

Sentencia definitiva

RIT: I-994-2024

RUC: 24- 4-0634121-2

_____/ **Santiago, cuatro de diciembre de dos mil veinticinco.**

VISTO:

Demanda. Compareció don Jorge Walton Giles y don Hugo Poblete Valenzuela, ambos en representación de la **CORPORACIÓN EDUCACIONAL UNIDAD DIVINA** (en adelante CEUD), rol único tributario N°65.156.481-6, todos con domicilio en calle Lircay N° 9000, comuna de La Florida, y en virtud del artículo 512 inciso 2° del Código del Trabajo, interpusieron reclamación de resolución administrativa en procedimiento monitorio, en contra del Jefe de la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO LA FLORIDA**, don Marco Riquelme Aravena, ambos con domicilio en Av. Walker Martínez N° 368, La Florida, respecto de la Resolución Exenta N° 1316-31177/2024 de fecha 5 de diciembre de 2024, notificada mediante correo electrónico con esta misma fecha, en la que se resolvió confirmar íntegramente la multa contenida en la Resolución N° 3499/24/44 de fecha 28 de agosto de 2024, de 40 UTM.

Solicita que, en definitiva, se declare que se acoge la reclamación de multa administrativa respecto de la Resolución Exenta N° 1316-31177/2024 de fecha 5 de diciembre de 2024, dejando sin efecto aquella y, en consecuencia, deje sin efecto la multa cursada en Resolución N° 3499/24/44 de fecha 28 de agosto de 2024 o, en subsidio, rebajarla al mínimo legal o al monto que se determine, siempre menor en todo caso al ya confirmado por la Resolución Exenta N°1316-31177/2024 de fecha 5 de diciembre de 2024, con expresa condena en costas o, en subsidio de todo lo anterior, eximiendo a la reclamante de la condena en costas, por haber tenido motivo plausible para litigar.

Exponen que el 28 de marzo de 2024 CEUD solicitó la intervención de la Dirección del Trabajo, informando sobre la negativa de algunas de sus docentes a aceptar las actualizaciones de sus contratos de trabajo de acuerdo con la carga horaria establecida para el año 2024.

Como consecuencia, mediante la Resolución N°3499/24/44 emitida con fecha 28 de agosto de 2024 por la fiscalizadora doña Gloria Gacitúa Sáez, se ha impuesto a CEUD una elevada multa ascendente a 40 U.T.M. Esta sanción, según extracto de la resolución señalada, se debe a los siguientes hechos y afecta a las siguientes trabajadoras que se desempeñan como docentes: *“1. No dar cumplimiento al contrato individual de trabajo al alterar unilateral y discrecionalmente las condiciones de trabajo, sin mediar acuerdo de partes, de acuerdo a detalle siguiente: trabajadora Pamela López Méndez, quien durante el año 2023 tenía una jornada de 43 horas pedagógicas distribuidas en 40 hrs. de subvención normal y 03 de PIE y en 2024 empleador le impuso 43 horas*



distribuidas en 37 de subvención normal, 03 de pie y 03 de programa SEP; trabajadora Gloria Castillo Aravena, quien durante el año 2023 tenía una jornada de 44 horas pedagógicas de subvención normal y en 2024 empleador le impuso 44 horas distribuidas en 39 de subvención normal, 03 de PIE y 02 de programa SEP, finalmente trabajadora Gladys Mánquez Astudillo, quien durante el año 2023 su jornada de día viernes comenzaba a las 08.15 horas y finalizaba a las 13.30 hrs. en 2024 el empleador le impuso un horario de día viernes que comienza a las 08.25 y termina a las 16.25 horas”.

Señalan que tras su notificación, con fecha 23 de septiembre de 2024 se impugnó administrativamente la Resolución N° 3499/24/44 de fecha 28 de agosto de 2024, solicitando se dejara sin efecto o, en subsidio, la multa cursada fuera rebajada. En el recurso de reconsideración, se indicaron, entre otros tantos, los siguientes argumentos:

- Necesidad de los ajustes contractuales: los ajustes reclamados al contrato de trabajo de las trabajadoras son de carácter esencial para el normal funcionamiento del establecimiento y sus alternativas de financiamiento.

- Continuidad en las funciones laborales: las trabajadoras continúan desempeñando las mismas funciones que ejercían en 2023 y, por otro lado, las funciones se siguen cumpliendo en la misma dirección que tiene el establecimiento. Es decir, a las trabajadoras no se les ha cambiado las condiciones de trabajo.

- Ausencia de cambios unilaterales arbitrarios: a las trabajadoras no se les han modificado las condiciones de trabajo de forma discrecional y unilateral. La nueva distribución de horas no genera ningún impacto sobre los derechos y obligaciones establecidos en los contratos de trabajo.

Refieren que los contratos de trabajo o anexos de las docentes involucradas establecen que las funciones contratadas corresponden a “Docente de aula en la asignatura que se le designe (...), como también toda función que contemple el Estatuto Docente (...)”.

Estos documentos también especifican la jornada de trabajo semanal en un límite de horas, las que serían divididas en horas de subvención normal; PIE; Programa SEP y Pro-Retención. Se establece que esta distribución podrá ser modificada cumpliendo con la distribución de horas lectivas o no lectivas para los docentes, la cual se define en la carga horaria.

Destacan que, de acuerdo con las estipulaciones contractuales vigentes de cada una de las trabajadoras, no existió en absoluto una alteración unilateral y discrecional de las condiciones de trabajo, sin mediar acuerdo de las partes, como erróneamente concluye el ente administrativo. Lo cierto es que respecto de cada una de las docentes, se respetó el límite de su jornada semanal pactada, dentro de las cuales siempre se les asignaron labores relacionadas con la Docencia y con el Estatuto Docente, tal como lo establecen sus anexos de contrato de trabajo vigentes.



Resulta contradictorio que el ente administrativo concluya que CEUD cambió unilateral y discrecionalmente las condiciones de trabajo, incumpliendo el contrato, cuando: se ha respetado el número de horas semanales pactadas en los contratos vigentes y las labores desempeñadas corresponden a la naturaleza de los servicios contratados (Docente y funciones contempladas en el Estatuto Docente). Esta conclusión evidencia un error de hecho manifiesto en la decisión administrativa, lo que justifica la reconsideración solicitada.

En efecto, por Resolución Exenta N° 1316-31177/2024 de fecha 5 de diciembre de 2024, don Marco Riquelme Aravena, Inspector Jefe Comunal del Trabajo La Florida, incurriendo en un error de hecho al resolver y ponderar los antecedentes de la reconsideración intentada ante el ente administrativo, procedió a confirmar íntegramente la multa aplicada, rechazando así entonces el recurso de reconsideración interpuesto.

En contra de dicha resolución, conforme las facultades establecidas en el artículo 512 inciso 2° del Código del Trabajo, se deduce este reclamo, a fin de que acogiendo este, deje sin efecto la referida Resolución Exenta N° 1316-31177/2024 de fecha 5 de diciembre de 2024, y en su lugar resuelva dejar sin efecto la multa aplicada en la Resolución N° 3499/24/44 de fecha 28 de agosto de 2024 o, en subsidio, rebaje la misma al mínimo legal o al monto que se determine, pero siempre menor al ya impuesto en la Resolución reclamada.

Exponen fundamentos y consideraciones de la reclamación de la Resolución Exenta N°1316-31177/2024:

1. Cambios de horario y distribución de horas: situaciones que se encontraban previamente establecidas en los contratos de trabajo de cada una de las trabajadoras:

Destaca que los cambios de horario y la distribución de horas no constituyen en absoluto a una modificación unilateral y discrecional de las condiciones de trabajo, sino que representan el ejercicio legítimo de facultades contractuales previamente acordadas.

En efecto, los contratos de trabajo o anexos de contrato de trabajo de cada una de las trabajadoras establecen claramente u límite de jornada de trabajo semanal distribuida en horas de subvención normal; PIE; Programa SEP y Pro-Retención, haciendo presente que sin perjuicio de lo anterior, esta distribución podrá ser modificada cumpliendo con la distribución de horas lectivas o no lectivas para los docentes, la cual quedará definida en la carga horaria”.

Esta cláusula otorga a CEUD la facultad expresa de modificar la distribución de horas, siempre dentro del marco de las horas semanales acordadas. Ahora bien, es crucial entender que esta flexibilidad no es arbitraria, sino una necesidad inherente al funcionamiento eficiente de un establecimiento educacional. En efecto, la flexibilidad en la distribución horaria permite:

- Adaptar el programa educativo a las necesidades específicas de los estudiantes.



- Optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Facilitar el desarrollo profesional docente y el trabajo colaborativo.

Recalca que estos cambios se han aplicado de manera uniforme a todo el cuerpo docente, sin discriminación alguna, constituyendo una práctica general basada en acuerdos contractuales previos.

En conclusión, los cambios de horario y la redistribución de horas no solo están plenamente justificados por las necesidades educativas, sino que además están expresamente autorizados en los contratos de trabajo o anexos de contrato según sea el caso, de cada una de las trabajadoras.

Lo anterior demuestra de manera inequívoca que no ha existido una alteración unilateral y discrecional de las condiciones de trabajo y sin mediar acuerdo de las partes, como erróneamente ha sostenido el ente administrativo, sino el ejercicio legítimo y de buena fe de las facultades contractuales de CEUD, respetando en todo momento los derechos laborales de las trabajadoras.

2. El informe de fiscalización N° 1316-31177/2024 omitió el correcto análisis de los documentos contractuales, invalidando sus conclusiones:

El informe de fiscalización N° 1316-31177/2024 presenta deficiencias críticas que comprometen seriamente su validez y, por extensión, la legitimidad de su resultado. Este informe omitió analizar documentos esenciales: los contratos de trabajo y anexos de contrato de cada una de las trabajadoras comprometidas.

Estos documentos son pruebas irrefutables que demuestran categóricamente que las modificaciones realizadas por CEUD respecto de cada una de las trabajadoras estaban plenamente justificadas y acordadas con cada una de ellas. La exclusión de estos documentos críticos en el análisis no solo representa una falla metodológica significativa, sino que también invalida por completo las conclusiones del informe.

En efecto, la única referencia en la Resolución N° 1316-31177/2024 a los instrumentos antes señalados fue la siguiente: *“Primero, el fiscalizador actuante deja consignado en Informe Expositivo de la Fiscalización que: “Se constató en revisión inspectiva documental, que el empleador incumple el contrato de trabajo”*.

La referencia a los documentos contractuales es simplemente superficial e insuficiente, lo que no hace más que demostrar que ha existido una omisión grave que ha conducido a lo siguiente:

- Desconocimiento de acuerdos previos: El informe ignora el alcance de acuerdos previos entre CEUD y las trabajadoras, lo que distorsiona gravemente la interpretación de los hechos.
- Sesgo investigativo: la no debida consideración de los documentos contractuales implica un sesgo en la investigación, que parece haber buscado confirmar una hipótesis preconcebida en lugar de realizar un análisis objetivo.
- Conclusiones erróneas: La falta de análisis de estos documentos cruciales ha llevado a conclusiones completamente equivocadas sobre la naturaleza de las acciones de CEUD.



En definitiva, la omisión del análisis detallado de los contratos de trabajo y sus anexos en el informe de fiscalización N° 1316-31177/2024 constituye un claro y grave error de hecho. Este error fundamental ha llevado a conclusiones que no se corresponden con la realidad contractual entre CEUD y sus trabajadoras. La falta de consideración de estos documentos esenciales no solo representa una falla metodológica, sino que también invalida las bases fácticas sobre las cuales se sustenta todo el informe.

Este error de hecho es de tal magnitud que distorsiona completamente la percepción de las acciones de CEUD, presentándolas como injustificadas cuando, en realidad, estaban plenamente respaldadas por acuerdos contractuales.

3. Incumplimiento de la Ley N° 21.327 al no considerar los criterios de naturaleza de la infracción, la afectación de derechos laborales, el número de trabajadores afectados y la conducta del empleador:

En la multa cursada y en la Resolución N° 1316-31177/2024, no se cumple con dicha modelización, pues no existe referencia alguna en cuanto a si las supuestas infracciones detectadas son leves, graves o gravísimas, toda vez que no señala de forma alguna por qué se habrían considerado gravísimas las sanciones cursadas, sin referencia en la descripción de cada una de las infracciones a ninguno de los criterios establecidos por la Ley N° 21.327.

En cuanto a la “afectación de derechos laborales” no se consideró que la supuesta infracción detectada dice más bien con una interpretación de las cláusulas contenidas en el contrato de trabajo o anexo de contrato de cada una de las docentes, sin que en los hechos se haya modificado la jornada semanal de trabajo en cuanto a sus límites ni tampoco se haya alterado la naturaleza de las funciones o servicios efectivamente contratados. Por otro lado, en cuanto al “número de trabajadores afectados” tampoco se consideró que las trabajadoras relacionadas a la multa cursada eran únicamente 3 docentes, de un universo de más de 50 trabajadores, correspondiendo a un porcentaje menor del universo de los dependientes de CEUD. Finalmente, en cuanto a la “conducta del empleador”, hace presente que fue CEUD, actuando de buena fe, quien recurrió al ente administrativo y dio cuenta de la negativa de las docentes a aceptar las actualizaciones de sus contratos de acuerdo con la carga horaria para el año 2024, por lo que en caso alguno se podía llegar a concluir que la supuesta infracción era gravísima.

Esta omisión en la aplicación correcta de los criterios establecidos por la Ley N° 21.327 no solo pone en duda la legitimidad de la multa impuesta, sino que también indica una falta de proporcionalidad en la sanción. En consecuencia, la resolución de la Inspección del Trabajo no solo carece de la fundamentación legal requerida, sino que se torna arbitraria e ilegal.

Reclamación. Mediante resolución de fecha seis de enero de dos mil veinticinco (folio 15) se rechazó la demanda, decisión que fue reclamada por la parte demandante, citándose a las partes a la audiencia única.



CONSIDERANDO:

PRIMERO: Audiencia única de contestación, conciliación y prueba.

Que la audiencia se llevó a cabo con la comparecencia de ambas partes, verificándose los siguientes trámites procesales:

Traslado, contestación: La reclamada solicita el rechazo de la demanda. Lo anterior, conforme a los fundamentos que constan en el registro de audio. Expone los antecedentes de la denuncia y fiscalización. Reproduce el tenor de la Resolución de Multa N° 3499/24/44, de fecha 28 de agosto de 2024, y de la Resolución 1316-31177/2024, de fecha 5 de diciembre de 2024, que confirmó la sanción impuesta.

Destaca que los hechos constatados por el fiscalizador respecto de las tres trabajadoras, fue la modificación en cuanto a la distribución de la jornada y cómo se iban a ejercer las horas de trabajo. A su vez, menciona que se tuvo la vista también tanto los contratos como los anexos de las trabajadoras, así como las cargas laborales respecto de estas y que los hechos constatados por el fiscalizador gozan de presunción legal de veracidad.

Efectivamente hay una declaración por parte de la empresa, en la cual señala que efectivamente hubo una modificación y se expresa de manera textual en la Resolución Exenta, en el considerando segundo, cuando se cita el escrito mediante el cual se reconsidera la multa la empresa señaló “que por necesidad de los alumnos más pequeños de la escuela fue imprescindible alargar el horario de los viernes a todo el establecimiento para poder acompañar a los menores. Esta condición fue acogida y acatada por la mayoría de los trabajadores con la excepción de algunos”. Estas son las trabajadoras indicadas en la resolución de multa, a quienes se les alteró de manera unilateral y discrecional las condiciones de trabajo sin mediar acuerdo de las partes dentro de su jornada.

Entendiendo entonces de que efectivamente aquí no hubo un acuerdo por parte de la trabajadora, siendo que durante la reconsideración administrativa la empresa solamente presentó documental respecto de Gloria Manquez, tampoco se puede acreditar un error de hecho respecto de las otras dos trabajadoras de las cuales la empresa no se hizo cargo en cuanto a acreditar el manifiesto error de hecho. Por ello, la resolución exenta procede a mantener, entendiendo que efectivamente no se han desvirtuado los hechos constatados, sino que más bien se confirmarían en este caso, por tanto, no correspondería que la multa haya sido dejada sin efecto.

En este caso el manifiesto error de hecho sería efectivamente no se alteró la jornada, pero esto es un hecho que se reconoce por parte de la empresa.

Asimismo, respecto a las alegaciones de que no se haya interpretado correctamente las cláusulas del contrato, así como también que la resolución incumple en cuanto a que no se clasificó la infracción como leve, grave o gravísima y que la multa sería desproporcionada, la acción del artículo 511 es bastante reducida en cuanto a lo que se puede analizar y discutir en la presente



instancia, esto es un manifiesto error de hecho o un cumplimiento íntegro posterior. Si la empresa tenía reproches en cuanto al mérito de la multa, la acción que debió haber ejercido es la acción contenida en el artículo 503 del Código del Trabajo, derecho que ha precluido y, por tanto, todas estas alegaciones que realiza son totalmente impertinentes a la acción deducida y que no corresponde en este caso que puedan ser analizadas.

En cuanto a la rebaja de la multa al mínimo, el artículo 511 en el número 2 establece que la razón por la cual se va a rebajar la cuantía de la multa si ha habido un cumplimiento íntegro posterior, lo cual no fue acreditado por la empresa no fue solicitado y los argumentos que otorga para acceder a la rebaja también escapan de lo contenido en la norma, por tanto, tampoco habría argumento alguno para permitir o para acceder a dicha rebaja.

Señala que se presentó documentación respecto de una sola trabajadora y atendido a acreditar el error de hecho, mas no un cumplimiento de ninguna de las tres, por tanto, tampoco se podía acceder a la rebaja.

En virtud de aquello, entiende que la resolución exenta se encontraría ajustada a derecho y que no habría motivo alguno para que esta sea dejada sin efecto por lo que solicita tener por contestado el reclamo, rechazándolo en todas sus partes.

Llamado a conciliación: resultó frustrado.

Hechos no controvertidos:

1) Con fecha 28 de agosto de 2024 el Servicio reclamado dictó la Resolución de Multa N° 3499/24/44, sancionando a la reclamante por “incumplimiento al contrato de trabajo”.

2) La cuantía de la multa, 40 unidades tributarias mensuales, equivalente a \$2.636.040 a la fecha de dictación de la resolución.

3) La demandante solicitó reconsideración de la multa, petición que fue rechazada mediante la Resolución 1316-31177/2024, de fecha 5 de diciembre de 2024, confirmando la sanción impuesta.

Hechos a probar:

1) Efectividad que el Servicio reclamado incurrió en un error de hecho al aplicar la multa. Pormenores y circunstancias.

2) Antecedentes y pormenores de la solicitud de reconsideración. Fundamentos de la resolución respectiva.

3) En su caso, efectividad que la demandante, dentro de plazo legal, dio íntegro cumplimiento a las disposiciones legales cuya infracción motivó la sanción. Pormenores y circunstancias.

SEGUNDO: Medios de prueba de la demandante. Que la demandante incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental

1) Copia solicitud de fiscalización ante la Dirección del Trabajo por parte de CEUD, de fecha 28 de marzo de 2023.



- 2) Copia resolución N° 3499/24/44 de 28 de agosto de 2024, de 40 U.T.M.
- 3) Copia de recurso de Reconsideración Administrativa, de fecha 23 de septiembre de 2024.
- 4) Copia de formulario 10, de fecha 23 de septiembre de 2024.
- 5) Copia de correo electrónico de notificación de Resolución Exenta N° 1316-31177/2024, de fecha 5 de diciembre de 2024.
- 6) Copia resolución exenta N° 1316-31177/2024 de 5 de diciembre de 2024.
- 7) Copia de anexo de contrato de doña Pamela López, de fecha 11 de marzo de 2023.
- 8) Copia de anexo de contrato de doña Gloria Castillo, de fecha 1 de marzo de 2023.
- 9) Copia de anexo de contrato de doña Gladys Manquez, de fecha 1 de marzo de 2022.

TERCERO: Medios de prueba de la demandada. Que la demandada incorporó las siguientes pruebas:

Documental

- 1) Resolución Exenta N° 1316-31177/2024, de fecha 5 de diciembre de 2024 junto con correo de notificación de misma fecha.
- 2) Correo electrónico de fecha 24 de septiembre de 2024, enviado por reclamante mediante el cual se solicita reconsideración administrativa.
- 3) Formulario de solicitud de recurso administrativo de fecha 23 de septiembre de 2024.
- 4) Escrito de descargos presentado por la empresa junto con su solicitud de reconsideración y documentos acompañados consistente en:
 - a) Resolución de Multa N° 3499/24/44 de fecha 28 de agosto de 2024.
 - b) Actualización de contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2024 de trabajadora Gladys Manquez.
 - c) Carga horaria de 2024 de trabajadora Gladys Manquez.
 - d) Actualización de contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2022 de trabajadora Gladys Manquez.
 - e) Carga horaria de 2023 de trabajadora Gladys Manquez.
- 5) Resolución de Multa N° 3499/24/44 de fecha 28 de agosto de 2024, junto con correo de notificación de Resolución de Multa, de 4 de septiembre de 2024.

CUARTO: Resolución de multa. Que el 28 de agosto de 2024, la Inspección Comunal del Trabajo La Florida dictó la Resolución de Multa N° 3499/24/44, en base a los siguientes hechos: *“No dar cumplimiento al contrato individual de trabajo al alterar unilateral discrecionalmente las condiciones de trabajo, sin mediar acuerdo de partes, de acuerdo a detalle siguiente: trabajadora Pamela López Méndez, quién durante el año 2023 tenía una jornada de 43 horas pedagógicas distribuidas en 40 hrs. de subvención normal y 03 de PIE y en 2024 empleador le impuso 43 horas distribuidas en 37 de subvención normal, 03 de PIE y 03 de programa SEP; trabajadora Gloria Castillo Aravena, quién durante el año*



2023 tenía una jornada de 44 horas pedagógicas de subvención normal y en 2024 empleador le impuso 44 horas distribuidas en 39 de subvención normal, 03 de PIE y 02 de programa SEP, finalmente trabajadora Gladys Mánquez Astudillo, quién durante el año 2023 su jornada de día viernes comenzaba a las 08.15 horas y finalizaba a las 13.30 hrs. en 2024 el empleador le impuso un horario de día viernes que comienza a las 08.25 y termina a las 16.25 horas”.

El enunciado infracción corresponde a “incumplimiento al contrato de trabajo” y la norma infringida y sancionadora, respectivamente, es el artículo 5 inciso 3° y artículos 7 y 10, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo. La multa se impuso en 40 UTM, equivalentes a \$2.636.040 a la fecha de la dictación de la resolución de multa.

QUINTO: Reconsideración. Que la reclamante interpuso reconsideración de resolución de multa, solicitando “se deje sin efecto La multa 3499/24/44, atendido al hecho que, en efecto, la CEUD no alteró las condiciones laborales de las trabajadoras”; en subsidio de lo anterior, solicitó “rebajar la multa al mínimo legal, en primer lugar, atendido a que esta parte no ha incurrido en infracción de hecho y, en segundo lugar, atendido la situación financiera compleja del colegio como consecuencia las múltiples fuertes multas aplicadas por su dirección a nuestro establecimiento y la persistente baja matrícula que ha experimentado nuestro colegio en los últimos 3 años”.

En cuanto al error de hecho, argumentó que “en relación con lo señalado por la inspectora Gloria Gacitúa sobre la presunta “alteración discrecional y unilateral de las condiciones de trabajo” como consecuencia de la redistribución de fondos de financiamiento en el contrato de trabajo verificado, constituye un error fundamental. La redistribución mencionada responde al cumplimiento de la responsabilidad esencial del sostenedor del establecimiento educacional, quien tiene la obligación de gestionar y rendir los recursos anualmente ante la Superintendencia de Educación. Además, no se especifica cómo dicha declaración en el contrato individual de trabajo podría afectar algún derecho de las trabajadoras, específicamente de las señoras Pamela López Méndez y Gloria Castillo Aravena. La distribución de financiamiento consignada en los contratos de trabajo está alineada con el foco académico establecido en el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) de cada año. Sin embargo, esta distribución no genera ningún impacto sobre los derechos y obligaciones establecidos en los contratos de trabajo”. Y añadió “con relación a la trabajadora Gladys Mánquez Astudillo donde se acusa que se le cambió su horario de días viernes, es necesario señalar lo siguiente: • En la misma línea argumentativa precedente, es parte de la naturaleza de la gestión de establecimientos educacionales la supresión o fusión de cursos, el cambio o ajuste de jornadas de cursos, el refuerzo o cambio de foco pedagógico anual, etc. etc. movimientos aplicados por distintas variables siendo una de las más relevantes el número de alumnos matriculados. Dichos movimientos de carácter esencial para viabilidad financiera



de un colegio normalmente derivan en ajustes horarios y/o calendarios respecto de los cuales, los profesores siempre han tenido. • En efecto, se realiza ajuste horario como todos los años, sin embargo por necesidad de los alumnos más pequeños de la escuela, fue imprescindible alargar el horario de los días viernes a todo el establecimiento para acompañar a los menores. **Esta condición fue acogida y acatada por la gran mayoría de los trabajadores con la excepción unos pocos.** • Se mantiene inalterado las 40 horas de contrato de 2023 en 2024 de la trabajadora Gladys Mánquez”.

Acompañó a su presentación los siguientes documentos: 1) Formulario F10 (Reconsideración Administrativa) de fecha 23 de septiembre del año 2024; 2) Formulario FI-5 Multa 3499/24/44 y 3) Contrato 2023 y actualización y horarios de la trabajadora Gladys Mánquez, actualizaciones de contrato, contratos de la trabajadora, cargas horarias y tipo de actividades y horarios de trabajo. Respecto de las otras trabajadoras mencionadas en la resolución de multa, no acompañó ningún documento.

SEXTO: Rechazo de la reconsideración. Que, mediante la Resolución Exenta N° 1316-31177/2024, de fecha 5 de diciembre de 2024, la petición de reconsideración fue rechazada, confirmando la multa impuesta, de acuerdo con los siguientes fundamentos:

“Primero, el fiscalizador actuante deja consignado en Informe Expositivo de la Fiscalización que: “Se constató en revisión inspectiva documental, que el empleador incumple el contrato de trabajo” (sic) Cabe indicar que dicho aserto fáctico se encuentra plasmado en el ya referido Informe de Fiscalización que, de acuerdo con el artículo 23 de D.F.L. N°2 de 1967 -Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo- goza de presunción legal de veracidad, que opera para todos los efectos legales, incluso para la prueba judicial.

Segundo, que, de lo señalado por el empleador en su escrito de reconsideración administrativo de la multa, entre otros señala, “Que por necesidad de los alumnos más pequeños de la escuela, fue imprescindible alargar el horario de los días viernes a todo el establecimiento para acompañar a los menores Esta condición fue acogida y acatada por la gran mayoría de los trabajadores con la excepción de algunos”, estas excepciones precisamente son los trabajadores indicados en la multa cursada, a quienes se le altero de manera unilateral y discrecional las condiciones de trabajo sin mediar acuerdo de las partes en sus jornadas de trabajo.

Tercero, Atendido lo expuesto en los puntos anteriores, no se ha abonado la corrección de la Infracción en los términos que ordena el inciso 2° del artículo 511 del Código del Trabajo, en consecuencia, solamente procede confirmar la Resolución de Multa Administrativa en su monto original”.

SEPTIMO: Petición principal, error de hecho. Que la reclamante, como petición principal, solicita acoger la reclamación de multa administrativa respecto de la Resolución Exenta N° 1316-31177/2024 de fecha 5 de diciembre de 2024,



dejando sin efecto aquella y, en consecuencia, deje sin efecto la multa cursada en Resolución N° 3499/24/44 de fecha 28 de agosto de 2024.

La demandante tenía la carga de acreditar que la Inspección Comunal del Trabajo La Florida incurrió en un error de hecho al aplicar la sanción, lo que debe aparecer de manifiesto, por expresa disposición del artículo 511 N° 1 del Código del Trabajo.

Lo anterior exigía demostrar lo contrario a lo asentado por el fiscalizador, es decir, que su parte no alteró unilateral y discrecionalmente las condiciones de trabajo, mediando acuerdo de partes, respecto de las trabajadoras Pamela López Méndez, Gloria Castillo Aravena y Gladys Mánquez Astudillo.

Para tales efectos, debe tenerse en consideración la coherencia que debe existir entre los fundamentos y documentos de la reconsideración y la resolución administrativa que se pronuncia a su respecto, como aquellos fundamentos y documentos expuestos en su libelo, debido a que el objeto de este juicio consiste en revisar el ejercicio de las facultades del Director del Trabajo, previstas en el artículo 511 del Código del Trabajo.

Resulta relevante destacar que, en la propia solicitud de reconsideración, la reclamante expresa que *“En efecto, se realiza ajuste horario como todos los años, sin embargo, por necesidad de los alumnos más pequeños de la escuela, fue imprescindible alargar el horario de los días viernes a todo el establecimiento para acompañar a los menores. **Esta condición fue acogida y acatada por la gran mayoría de los trabajadores con la excepción unos pocos.** • Se mantiene inalterado las 40 horas de contrato de 2023 en 2024 de la trabajadora Gladys Mánquez”*, declaración que por sí sola evidencia que, para el año 2024, la distribución de las horas constitutivas de la jornada de las tres trabajadoras mencionadas en la Resolución de Multa, importó alterar unilateral y discrecionalmente las condiciones de trabajo, sin mediar acuerdo de partes, circunstancia que es destacada al resolver la reconsideración, toda vez que los “pocos” trabajadores que no acogieron ni acataron el ajuste de horario para el año 2024 fueron precisamente aquellos mencionados en la resolución de multa.

Lo anterior se corrobora con el tenor de las copias de anexo de contrato de doña Pamela López, de fecha 11 de marzo de 2023, de doña Gloria Castillo, de fecha 1 de marzo de 2023 y de doña Gladys Manquez, de fecha 1 de marzo de 2022, que luego de fijar la jornada de trabajo semanal y su distribución señalan expresamente que la ampliación, modificación o redistribución circunstancial de las horas explícitamente detalladas en las actualizaciones anuales **requiere previo acuerdo de las partes**, lo que no fue observado por la reclamante respecto del año 2024 pues, ni en la solicitud de reconsideración administrativa ni en el presente juicio, incorporó ningún anexo de modificación de la distribución de jornada suscrito por alguna de las trabajadoras.

Por las anteriores consideraciones, se concluye que la reclamante no acreditó en este juicio que aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error



de hecho al aplicar la sanción descrita en la Resolución de Multa N° 3499/24/44, de fecha 28 de agosto de 2024. Por tanto, resulta improcedente dejarla sin efecto y se rechazará la reclamación judicial.

OCTAVO: Petición subsidiaria, rebaja de la multa. Que en subsidio, la reclamante pide rebajar la multa al mínimo legal o al monto que se determine.

Para tales efectos, la reclamante debía acreditar fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento a las disposiciones legales cuya infracción motivó la sanción. Según se aprecia en los fundamentos de la reconsideración, con la finalidad de obtener la rebaja de la cuantía de la multa, la reclamante alegó “*en primer lugar, atendido a que esta parte no ha incurrido en infracción de hecho y, en segundo lugar, atendido la situación financiera compleja del colegio como consecuencia las múltiples fuertes multas aplicadas por su dirección a nuestro establecimiento y la persistente baja matrícula que ha experimentado nuestro colegio en los últimos 3 años*”, y ninguna de tales circunstancias se corresponde con la hipótesis del artículo 511 N° 2 del Código del Trabajo, lo cual es suficiente para desvirtuar la petición subsidiaria, haciendo además presente que en juicio tampoco acreditó la corrección de la infracción en la forma que exige esa disposición. Por tales motivos, la petición subsidiaria también será rechazada.

En cuanto a las alegaciones respecto del incumplimiento de la Ley N° 21.327 al no considerar los criterios de naturaleza de la infracción, la afectación de derechos laborales, el número de trabajadores afectados y la conducta del empleador, estas exceden el ámbito de competencia en el caso de una reclamación administrativa de multa en ejercicio de la facultad prevista en el artículo 512 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 511, por lo que no corresponde atenderlas ni considerarlas para ningún efecto.

NOVENO: Valoración de la prueba. Que la prueba se apreció conforme a la sana crítica. Atendida su irrelevancia probatoria, carecen de mérito la copia solicitud de fiscalización ante la Dirección del Trabajo por parte de CEUD, de fecha 28 de marzo de 2023; la copia de formulario 10, de fecha 23 de septiembre de 2024 y la copia de correo electrónico de notificación de Resolución Exenta N° 1316-31177/2024, de fecha 5 de diciembre de 2024.

DECIMO: Costas. Que no se condenará a la demandante al pago de las costas de la causa, por no haber sido solicitado.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 5 inciso 3° y artículos 7 y 10, 496 a 501, 503, 505 bis, 506, 511 y 512 del Código del Trabajo; 23 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del año 1967, que “Dispone la Reestructuración y Fija Funciones de la Dirección del Trabajo”; se resuelve:

I) Que se rechaza en todas sus partes el reclamo interpuesto por don Jorge Walton Giles y don Hugo Poblete Valenzuela, ambos en representación de la **CORPORACIÓN EDUCACIONAL UNIDAD DIVINA**, rol único tributario N° 65.156.481-6, en contra la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO LA FLORIDA**, respecto de la Resolución Exenta N° 1316-31177/2024, de fecha 5 de



diciembre de 2024, que rechazó la reconsideración en contra de la Resolución de Multa N° 3499/24/44, de fecha 28 de agosto de 2024.

II) Que no se condena a la demandante al pago de las costas de la causa, por no haber sido solicitado.

Devuélvase la prueba documental una vez ejecutoriada la sentencia.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RUC: 24- 4-0634121-2

RIT: I-994-2024

Dictada por don Jorge Luis Escudero Navarro, Juez suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, a cuatro de diciembre de dos mil veinticinco, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

