

Santiago, seis de mayo de dos mil veintiséis.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que ha comparecido ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo **Juan Pablo Saavedra Correa**, abogado, cédula nacional de identidad N° 14.120.263-4, en representación -como se acreditará- de **AMERICAN SCREW DE CHILE SpA**. rol único tributario N° 91.410.000-3, ambos domiciliados para estos efectos en calle Rosario Norte N° 555, oficina 1103, comuna de Las Condes y ciudad de Santiago; interponiendo reclamo en procedimiento monitorio en contra de **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO MAIPÚ** RUT: 61.502.000-1; representada por **Javier Cuevas Ojeda**, ambos con domicilio en Avenida Pajaritos 3271, Locales 2, 3 Y 4, Comuna De Maipú, Región Metropolitana.

Expone que se ha dictado en su contra la resolución de reconsideración de multa N°1309-6701/2025 la que se pronunció sobre el reclamo administrativo presentado en contra de la Resolución de Multa N° 7729/2024/25-1 de fecha 19 de marzo del año 2024.

Detalla que la multa reprochó el no otorgar descanso semanal en compensación por actividades desarrolladas los días domingo-festivos a los trabajadores Francisco Paredes quien registra asistencia de manera continua desde 15 al 26 de mayo de 2023 y José Espinoza del 16 al 26 de agosto y del 26 de septiembre al 13 de octubre. Todo en el año 2023.

La reconsideración se fundó en un error de hecho expresando que no se revisó por la fiscalizadora la documentación requerida.

El resolutor decidió mantener la multa y su cuantía.

La fiscalizadora les imputa incumplimiento del artículo 38 inciso 3° del Código del Trabajo.

Expone que no es correcto que no se hayan otorgado los descansos compensatorios de los días domingo.

La semana debe ser considerada como el lapso que concurre entre lunes y domingo.



Refiere que los turnos a los que se sujetaron los trabajadores son aquellos que el propio reglamento interno contempla en el artículo 19.

Ambos trabajadores estaban en una jornada ordinaria semanal de lunes a sábado.

El Sr. Paredes el 20 de mayo tuvo descanso. El día 21 que fue trabajado se compensó el día 27 de mayo y además tuvo libre el día siguiente.

En el caso del Sr. Espinoza en la semana del 14 de agosto de 2023, tuvo libre el 15 del mismo mes que era feriado y antes el sábado 12. El día 27 de agosto no trabajó.

En septiembre en el periodo que se extiende desde el 26 de septiembre a 13 de octubre de 2023: tuvo libre el 23 y 26 de septiembre.

En la semana del 2 al 8 de octubre trabajó el domingo, correspondiendo entonces un día compensatorio en la semana siguiente.

En aquella del 09 al 15 de octubre tuvo libres el sábado 14 y el domingo 15. Viéndose así compensado el domingo trabajado en la semana.

Estima que la fiscalizadora ha sancionado por un hecho que no se contiene en el artículo 38 inciso 3° del Código del Trabajo.

Expone que además la fiscalizadora se extralimitó en sus funciones e invadió un terreno que es jurisdiccional.

Pide, en subsidio, que se rebaje la multa impuesta al mínimo legal por entender que no cometió error alguno y por afectación del principio de proporcionalidad.

Pide que se acoja el reclamo.

SEGUNDO: Que la reclamada evacuando la contestación, expone que la reclamante en la vía que da el artículo 512 y previamente el artículo 511, ambos del Código del Trabajo, no pueden alegar por un lado el error de hecho y simultáneamente la corrección de la infracción dada la incompatibilidad.

En cuanto al fondo de la multa, expone que se tiene que tener a la vista lo prevenido en el artículo 36 del Código del Trabajo en cuanto a que el descanso



debe empezar a las 21 horas del día anterior y terminar a las 6 horas del día siguiente.

En este caso, revisados los registros de asistencia, es verificable que el trabajador Paredes en la semana del 15 de mayo de 2023 prestó servicios en la jornada del 19 hasta las 7 de la mañana del día 20 que era su descanso.

Puede entenderse que trabajó hasta el 27 de mayo, puesto que el día 26 de mayo, aparece que también terminó su jornada a las 7 de la mañana, evidentemente del día posterior.

Con ello, no se está cumpliendo con lo dispuesto en el artículo 38 y 36 del Código del Trabajo.

El día de descanso tiene que ser estimado como el de día de descanso calendario.

Pide el rechazo del reclamo en todas sus partes.

TERCERO: Que se omitió el llamado a conciliación.

CUARTO: Que se han fijado como hechos a probar la naturaleza de las alegaciones formuladas por la parte reclamante en sede administrativa. Medios de convicción aportados con ese propósito; tenor de la resolución que se pronuncia sobre la reconsideración. Fundamentos de la misma y; factores utilizados por la reclamada para efectos de la determinación de la cuantía de la multa.

QUINTO: Que la reclamante ha incorporado Resolución de multa N° 7729/24/25-1, de fecha 27 de junio de 2024; correo electrónico titulado: "NOT. DE RESOL. EXENTA N°1309-6701/2025 MULTA N°7729/2024/25-1-2", de fecha 18 de marzo de 2025; solicitud de reconsideración de con los respectivos anexos de fecha 17 de octubre de 2024; Resolución N°1309-6701/2025 que se pronuncia sobre la reconsideración de multa administrativa, de fecha 18 de marzo de 2025; respecto del trabajador Francisco Paredes Quiroga: a. contrato de trabajo de fecha 20 de febrero de 2023 y sus respectivos anexos (2), de fechas 01 de enero de 2021 y 01 de diciembre de 2022; b. registro de asistencia de mayo de 2023; c. liquidación de remuneración de mayo de 2023; d. acuerdo de trabajo en hora extraordinaria de fecha 13 de mayo de 2023, suscrito por el trabajador -entre otros; respecto del



trabajador José Espinoza Moreno: a. contrato de trabajo de fecha 19 de octubre de 2022 y sus respectivos anexos (2), de fechas 11 de diciembre de 2022 y 01 de abril de 2023; b. registro de asistencia de agosto, septiembre y octubre de 2023; c. liquidaciones de remuneración de agosto, septiembre y octubre de 2023; d. acuerdo de trabajo en hora extraordinaria de fecha 21 de agosto de 2023, suscrito por el trabajador -entre otros-; reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Además, se ha requerido la exhibición de Informe de fiscalización objeto de la multa de autos.

La reclamada ha incorporado carátula de Informe de Fiscalización N°1309.2024.1127, más informe de exposición redactado por fiscalizadora Angélica Bustamante Aliste; Resolución de multa N°7729.24.25-1 y 2, de fecha 27-06-2024, más correo electrónico de notificación; activación de fiscalización N°1309.2024.1127 – N°1309.2023.1759; Consolidado Asistencia de don Francisco Paredes Quiroga (desde 01-04-2023 hasta 30-07-2023) – Consolidado Asistencia de don José Luis Espinoza Moreno (desde 10-07-2023 hasta 31-10-2023); Comprobante de pago de cotizaciones previsionales en ACHS, de la empresa reclamante, período mayo 2024 (afiliados informados: 360); Solicitud de reconsideración de multa administrativa N°7729.24.25 (minuta de descargos); Resolución Exenta N°1309-6701/2025, de fecha 18-03-2025, más correo electrónico de notificación y NCC Consulta (notificación Art. 508 inc. 1° C.T.).

SEXTO: Que además sea ofrecido las declaraciones de los siguientes testigos de los cuales se da resumen de sus dichos a continuación:

a) Patricia Palacios Ciudad: trabaja para la demandada desde hace 6 años.

Es jefa de gestión de personas y está a cargo del equipo de remuneraciones, selección de personal.

Se les cursó multa por unos turnos de mantención y es por el tema del descanso.

Los fiscalizaron y era porque no estaban cumpliendo con el descanso de los trabajadores.



Se les pidió el registro de asistencia y que se había trabajado con días corridos, pero que no existían descansos.

Pero al revisar se aprecia que los tenían.

Este personal es de mantención y sí trabajan los domingos. Esto puede ser de manera excepcional, porque es sobre máquinas que no pueden dejar de operar.

La empresa en general trabaja por turnos.

b) Manual Tapia Carvacho: trabaja para la reclamante como encargado de remuneraciones desde hace 11 años.

Se sabe que la empresa fue fiscalizada y se cursó una multa. Entiende que por 2 trabajadores que trabajaron más de una semana de corrido.

Trabajadores hacen turnos rotativos en la empresa

La fábrica no se detiene en ese sentido y ambas trabajan en el área de mantención.

La multa fue en octubre

c) Valery Quintana Abarzúa: Es analista de RRHH y trabaja para la reclamante. Le corresponde ver temas de remuneración y asistencia y turno de los trabajadores.

Detalla que lleva un año y 8 meses en la empresa.

Sabe que esta por una multa. Esta se cursó por un tema de que hubo dos trabajadores que supuestamente trabajaron los 7 días recorridos y no le dieron el descanso que corresponde.

La multa fue debido a que supuestamente ambos trabajadores habían trabajado jornadas completas, no otorgándole el día de descanso que corresponde, de lo que obviamente si revisamos el tema de los registros sí hubo el descanso que corresponde a un día o las 24 horas.

Para contabilizar ese día de descanso se debe ejercer una vez que la persona o el colaborador trabaje los 7 días de la semana, de lo cual se debe dar un día libre o compensado la semana siguiente.



Se tiene que tomar desde lunes la semana completa, de lunes a domingo. Ahí nosotros deberíamos darle el día libre la próxima semana para que pueda tener su jornada libre.

Los trabajadores estaban con turnos rotativos: turno de día, turno de tarde o turno de noche

El de noche comienza a las 22 horas y termina 7:15 o 7:30.

Sale el sábado en la mañana y vuelve el lunes a las 22 horas.

SÉPTIMO: Que quien se sienta afectado por la actividad fiscalizadora y punitiva de la Inspección del Trabajo puede discutir su legalidad o procedencia en sede laboral por dos vías: de conformidad al procedimiento establecido en el artículo 503 del Código de Trabajo, en que la competencia de la jurisdicción laboral es amplia y sobre todos los aspectos, tanto de hecho como de derecho que involucraron la imposición de la multa; y el recurso del artículo 511 del Código del Trabajo en que, el Director del Trabajo está facultado para dejar sin efecto o rebajar la multa, siempre que se acredite por el interesado el cumplimiento fehaciente de las disposiciones legales o convencionales o arbitrales que motivaron la multa o aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho en la imposición de la sanción. El reclamante que pretenda valerse de esta última vía debe realizar su actividad probatoria en la sede administrativa para acreditar que se ha cumplido con alguna de las hipótesis del n° 1 ó 2 del referido precepto. Consecuencialmente, la resolución de Director deberá dictaminar si el sancionado ha cumplido con alguna de las hipótesis ya referidas y el Tribunal solo verificar la idoneidad de esta última resolución que se ha pronunciado sobre el fondo de la petición de reconsideración.

OCTAVO: Que de conformidad a lo anterior y no habiendo duda de que la reclamante ha optado por la reclamación del artículo 512 del Código del Trabajo, su carga procesal devenía en probar que ante el Jefe del Servicio se presentaron todos los antecedentes necesarios para lograr establecer la existencia del error de hecho o del cumplimiento oportuno de la norma y que indefectiblemente deberían haber llevado al Jefe del Servicio a modificar la multa originalmente impuesta.



NOVENO: Que la función social que implica el trabajo y su protección ha hecho que el ordenamiento jurídico entregue a la Dirección del Trabajo conforme al artículo 1 de su ley orgánica la fiscalización de la aplicación de la ley laboral y fijar su alcance y sentido por medio de sus dictámenes y demás instrumentos que contienen la llamada jurisprudencia administrativa de la misma.

El ejercicio de estas funciones y la interpretación que se puede hacer de las cuestiones de hecho y de derecho que se susciten entre trabajadores y empleadores están dentro de sus atribuciones y se sujetan estrictamente a la Constitución en ese sentido. Adicionalmente, si existiese un exceso en el ejercicio de sus atribuciones los tribunales de justicia son los llamados al control y enmienda de dichos actos si cupiere necesidad.

DÉCIMO: Que el trabajador Francisco Paredes, según contrato de trabajo, tenía una jornada de 45 horas semanales a la época; distribuidas según el régimen de turnos contemplados en el artículo 19 del reglamento interno.

En el caso de este trabajador, como se anticipó, el fiscalizador reprocha que entre el 15 y el 26 de mayo de 2023 tuvo marcaciones continuas.

Si se revisa el registro de asistencia del mes en cuestión se aprecia que, en efecto, registra como día libre el 14 de mayo, ingresa el 15 de mayo a las 21:31 y después aparece con una marcación el día 20 de mayo como “libre” con la salvedad que el turno anterior, iniciado el día 19 comenzaba a las 21:25 y terminó el día 20 ya aludido a las 7:18. De ahí vuelve a ingresar el 21 de mayo de a las 19:59; transcurriendo más de 36 horas entre marcaciones. Posterior a ello registra como días libres el 27 y 28 de mayo con la misma salvedad: la jornada que se detalla como libre del 27 fue antecedida por jornada del 26 en la que se ingresó a las 21:37 y se terminó a las 7:18 del mismo 27 de mayo; para reincorporarse el día 29 de mayo a las 6:02 de la mañana.

Se ha acompañado acuerdo de jornada extraordinaria por horas extras para el 21 de mayo de 2023 y liquidación del mismo mes con detalle de pago de horas extras para el mismo mes.



UNDÉCIMO: Que en lo que respecta a la situación del Sr. Espinoza, su contrato también establece jornada de 45 horas y turnos conforme al reglamento interno.

En su caso, la imputación que se hace a la empresa es marcaciones continuas desde el 16 al 26 de agosto y del 26 de septiembre al 13 de octubre. Siempre de 2023.

Aquí el trabajador aludido registraba días libres desde el 12 al 15 de agosto e ingreso a funciones desde el día 16 de agosto a las 7:14 horas y marcaciones continuas en días sucesivos hasta el 26 de agosto con egreso a las 16 horas y reingreso el 28 de agosto a las 19:03. Desde la perspectiva de registro en efecto hay 11 días continuos, pero al mirar el calendario del mes es posible apreciar que en agosto de 2023 la semana respectiva comenzaba con el lunes 14; dentro del cual estaba el día 15 que era feriado y su siguiente descanso lo tiene el 27 de agosto, que es domingo.

Para el mes de septiembre ocurre algo similar: presenta días libres el 23, 24, 25 y 26 de septiembre y el ingreso se produce el 27 a las 7:16 de la mañana. A continuación, presenta 17 días trabajados hasta el 13 de octubre; con la salvedad que esa jornada comienza a las 20:42 y termina el 14 de octubre a las 6:43. Posterior a ello aparece con marcación libre por los días 14, 15, 16 y 17 del mismo mes para reincorporarse el 18 a las 8:15 de la mañana.

Revisado el calendario la semana de septiembre en que comienza a prestar servicios inicia con el lunes 25. Por lo tanto, esa semana solo trabaja desde el miércoles.

La semana del 2 al 8 de octubre no registra días libres y la del 9 al 15 de octubre lo ya dicho: libre desde el día 14.

También en este caso se presentan pactos de horas extras por los días 21 y 22 de agosto; 27, 28, 29 y 30 de septiembre y; 2, 3, 12, 18, 20, 23, 24, 27, 28, 30 y 31 de octubre.

El informe detalla que existe denuncia de los trabajadores en cuanto a que trabajan de corrido, sin tener el descanso de 7 días y que trabajan 10 días



seguidos pasando del turno de la mañana al turno tarde sin haber descanso de por medio.

DUODÉCIMO: Que la ley laboral no define el concepto de semana en cuanto a si debe considerar un espacio de tiempo que comienza en un lunes y termina un domingo o si por el contrario esta referido a un ciclo de tiempo de siete días.

Hay casos en que, en efecto, la norma hace referencia a un período de tiempo. Por ejemplo, el artículo 66 bis establece que el trabajador deberá dar aviso a la empresa con una semana de anticipación de la realización de exámenes, lo que debemos entender como sinónimo de 7 días o el artículo 147 que establece el periodo de prueba de la trabajadora de casa particular que debemos entender entonces referido a 15 días.

Pero en el ámbito de la jornada de trabajo y descansos ambas acepciones: esto el cronológico y cíclico van de la mano porque culturalmente la semana de trabajo comienza en lunes y por motivos de protección de la salud de los trabajadores nadie debiera trabajar más allá de 6 días seguidos. Tanto es así que el propio artículo 35 establece que el domingo es el día de descanso, en el entendido que se trabajó el resto de la semana que termina. Porque no produce el bienestar perseguido el descansar antes de tiempo, del trabajo que se debe acometer.

La ley ha contemplado casos en que el descanso se otorga en días diversos, que es la hipótesis del artículo 38, pero resulta evidente que ello implica que el descanso compensatorio se tiene que dar en la misma semana en que se trabajó el domingo. Además, y por las finalidades que tiene el día de descanso este tampoco podría ir más allá del ciclo de 6 días que implica una semana. De lo contrario, se estaría ante una suerte de jornada bisemanal de facto al mediar lapsos de hasta 12 días entre uno y otro descanso como se ha podido apreciar en algunos casos y por efecto de los cambios de turno que han operado. Y que por lo demás fue el reclamo que formularon los trabajadores y que, en todo caso, tampoco fue el reproche que formula reclamada. Sin embargo, es necesario por este sentenciador dejar plasmada la existencia de dicha contingencia.



DÉCIMOTERCERO: Que volviendo al reproche que sí es materia de este juicio, es necesario dejar establecido que en el caso del Sr. Paredes la empresa sí cumplió con la obligación de entregar el descanso compensatorio en la semana del 15 de mayo y que a pesar de registrar el egreso de jornada en el día sábado 20 resulta aplicable la regla del artículo 36 del Código del Trabajo habiendo transcurrido más de 33 horas entre la salida y entrada de distintas jornadas.

En el caso del Señor Espinoza, como también se razonó más arriba, consta que en los períodos cuestionados de agosto el trabajador hizo uso del descanso compensatorio dentro de la semana respectiva.

En el caso de septiembre, la semana del 25 esta con su descanso en regla.

En octubre la que comienza en el día 2 no registra descanso alguno. Esto implica que al menos en este período no existe el error de hecho alegado y sí existe el incumplimiento que el fiscalizador acusa. El descanso compensatorio no puede ser trasladado para un período posterior como se alega.

En la semana del 9 al 15 de octubre si bien existen 2 días libres, no le consta al Tribunal que alguna de las compensaciones fuera de la semana precedente como alegó, lo que es ilegal; o si en realidad es la compensación del feriado de 9 de octubre trabajado. El descanso del día 15 es domingo propiamente tal.

DÉCIMOCUARTO: Que sin perjuicio de se ha logrado derribar parte de los supuestos de hecho de la multa, cabe tener presente que ella contemplaba en realidad la situación de 2 trabajadores y respecto de períodos distintas que cada una de ellas tiene mérito para la imposición de la multa de manera singular. Es más, el hecho subsistente permite mantener precisamente la decisión sancionatoria en al menos esta parte.

DÉCIMOCUARTO: Que en lo relativo a la proporcionalidad de la medida ella no queda entregada a consideraciones filosóficas y debe ser ajustada a los parámetros previos y generales que la ley encomendó a la Dirección del Trabajo establecer conforme a lo previsto en el artículo 505 A y 506 quáter del Código del Trabajo.



A la luz de lo dispuesto en el manual de fiscalización la sanción en cuestión involucra derechos sustantivos y no solo asuntos de naturaleza registral ante la Dirección del Trabajo; la empresa no tiene sanciones previas en los últimos 18 meses y además ha afectado a un solo trabajador de los 11 objeto de la muestra, lo que la deja en una puntuación de 2 sobre un total de 4 lo que la deja como del tipo grave. (versión 3.0 del manual) debiendo mantenerse el monto de la misma.

No fue materia de la discusión por esa vía al menos la rebaja de la multa por la referencia a esos criterios, sino que por consideraciones generales y de un cumplimiento legal que no se verificó en su totalidad.

DECIMOQUINTO: Que el resto de la prueba rendida no permite a este sentenciador arribar a conclusiones distintas.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 22, 35, 36, 38, 39, 184, 415, 420, 423, 496, 500, 503, 505 bis, 505 A, 506 y 506 quáter del Código del Trabajo, se declara:

Que se rechaza el reclamo formulado por **AMERICAN SCREW DE CHILE SpA**. Rol Único Tributario N° 91.410.000-3, en contra de **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO MAIPÚ** RUT N° 61.502.000-1 ya individualizados y contra la resolución de Reconsideración de Multa N°1309-6701/2025, sin costas, por haber tenido motivo plausible para litigar la reclamante.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT I-283-2025

RUC N°25-4-0664107-7

Dictada por Eduardo Ramírez Urquiza, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



