

Santiago, diez de junio de dos mil veintiséis.

Se deja establecido que la presente sentencia se sube al sistema computacional en fecha diversa a la comunicada en la audiencia de juicio, por lo que es remitida a las partes por correo electrónico e incorporada con la misma fecha al sistema de tramitación de causas, y desde esta fecha se entiende notificada para todos los efectos legales.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Que a folio 2, compareció ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago don Bruno Vallejos Valdivia, abogado, en representación de **EDUCARIS FULL SEGURIDAD INTEGRAL SPA**, rol único tributario N° 76.905.548-7, ambos domiciliados para estos efectos en Padre Orellana N° 1380, comuna de Santiago, quien dedujo reclamación de multa en contra de la **INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE SANTIAGO**, representada por Guillermo Reyes Arredondo, ambos domiciliados en Moneda N° 723, Santiago, en relación a la Resolución de Multa N° 1793/24/89, de fecha 20 de diciembre del 2024, que sancionó a su representada al pago de tres multas de 40 UTM cada una por haber incurrido en las infracciones que allí se señalan.

Expone que su representada es una empresa dedicada a la prestación de servicios de seguridad privada. Señala que, con motivo de una fiscalización presencial efectuada el 4 de diciembre de 2024 por la Inspección Comunal del Trabajo de La Florida, se cursó la resolución impugnada, la cual impone tres multas de 40 UTM cada una.

La primera infracción se fundamenta en la distribución de la jornada ordinaria semanal en menos de cinco días; al respecto, argumenta que el hecho se encuentra subsanado, toda vez que gestionó y obtuvo la autorización de un sistema de jornada excepcional mediante la Resolución Exenta N° 9001/2025/2198. La segunda infracción sanciona el no otorgamiento de al menos dos días de descanso dominical al mes al trabajador Óscar Alderete Contreras; sobre este punto, indica que, tras advertir el error, procedió a suscribir un acuerdo de compensación económica con el dependiente por los días laborados. Finalmente, la tercera infracción se debe a la falta de pacto escrito de



horas extraordinarias respecto de tres trabajadores; frente a ello, sostiene que a la fecha de la fiscalización sí se encontraban suscritos los respectivos anexos de pago de horas extras por el periodo revisado, contando además con autorización para la centralización de documentos.

Fundamenta su pretensión acusando la existencia de errores de hecho y de derecho, así como una manifiesta falta de motivación y vulneración al principio de proporcionalidad. Sostiene que la autoridad administrativa impuso el máximo legal de la multa sin describir el procedimiento lógico ni normativo para ello, infringiendo el artículo 506 quáter del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 21.327. Dicha normativa exige categorizar las infracciones en leves, graves o gravísimas, ponderando obligatoriamente la naturaleza de la infracción, la afectación de derechos laborales, el número de trabajadores afectados y la conducta del empleador, criterios que habrían sido omitidos en la resolución. Asimismo, invoca el "Principio de Cumplimiento" consagrado en la Circular N° 4 de 2022 de la Dirección del Trabajo, argumentando que la empresa ha actuado de buena fe y ha demostrado un evidente ánimo de cumplir cabalmente con sus obligaciones legales, lo que constituye un eximente o atenuante que la Inspección no consideró.

Finalmente, solicita que se deje sin efecto la Resolución de Multa N° 1793/24/89, anulando consecuentemente las sanciones impuestas. En subsidio, para el caso de que la resolución no sea dejada sin efecto, solicita que el tribunal rebaje prudencialmente la cuantía de la multa en al menos un 50%, conforme a los antecedentes y fundamentos expuestos.

SEGUNDO: Que a folio 15, compareció don Lucio Herrera Muñoz, abogado, en representación de la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO DE SANTIAGO**, solicitando el total rechazo del reclamo, con costas.

Expone que, con fecha 9 de diciembre de 2024, el fiscalizador don Cristián López Muñoz concurrió a las dependencias de la empresa reclamante. En dicho acto, levantó un acta de requerimiento solicitando documentación laboral de carácter general y específica respecto de una muestra de cinco trabajadores, incluyendo contratos, registros de asistencia, pactos de horas extraordinarias, comprobantes de pago, licencias médicas y comprobantes de feriado legal del



período mayo a diciembre de 2024. Tras la revisión documental, se cursaron tres infracciones.

La primera, por distribuir la jornada ordinaria semanal de 44 horas en menos de cinco días, afectando al trabajador Oscar Alderete Contreras en diversas semanas de los meses de junio, julio, agosto y octubre de 2024, cursándose una multa. La segunda, por no otorgar al mismo trabajador al menos dos días de descanso dominical en los respectivos meses calendario (junio, agosto y noviembre de 2024), tratándose de una empresa comprendida en el N°2 del artículo 38 del Código del Trabajo, con una multa. La tercera, por no pactar por escrito las horas extraordinarias trabajadas y pagadas respecto de los trabajadores Luis Punolef Curilef, Luis Campos Cofre y Oscar Alderete Contreras en diversos períodos de 2024. Subraya que estos hechos constan en el informe de fiscalización, instrumento que, conforme al artículo 23 del D.F.L. N° 2 de 1967, goza de presunción legal de veracidad, recayendo la carga de la prueba sobre la reclamante en virtud del artículo 1.698 del Código Civil.

Desestima las alegaciones de la contraria para cada una de las infracciones. Respecto a la primera infracción, señala que la reclamante alega genéricamente un "error de hecho", pero paradójicamente reconoce haber distribuido la jornada en una cantidad menor de días que lo autorizado por el artículo 28 del Código del Trabajo. Asimismo, rechaza la solicitud de rebaja fundamentada en una supuesta "corrección" por contar actualmente con autorización de jornada excepcional, argumentando que un cambio de estado posterior no enmienda la infracción flagrante ni el detrimento sufrido por los trabajadores en su momento.

En cuanto a la segunda infracción, reprocha que la empresa pretenda justificar la falta de descanso dominical alegando haberlo compensado en dinero. Sostiene que el descanso legal es irrenunciable y su fin es la recuperación de energía, por lo que sustituirlo por una contraprestación pecuniaria carece de asidero legal y lógico, vulnerando los principios rectores del artículo 38 del Código del Ramo.

Sobre la tercera infracción, frente a la alegación de que los pactos de horas extraordinarias sí estaban firmados, argumenta que el informe de exposición es claro al establecer que dichos documentos, habiendo sido correctamente



solicitados, no fueron exhibidos durante la fiscalización, operando la presunción de legalidad del actuar fiscalizador.

Adicionalmente, se hace cargo de la solicitud subsidiaria de rebaja de las multas, argumentando que estas no son desproporcionadas y se ajustan a derecho. Explica que la cuantía se determinó aplicando estrictamente los criterios de ponderación de gravedad establecidos en el artículo 506 quáter y 505-A del Código del Trabajo, materializados en el "Tipificador de infracciones". Detalla que la suma de los criterios arrojó un puntaje total de 4 (2 puntos por Naturaleza y Afectación; 1 punto porque los trabajadores afectados superan el 20% de la muestra; y 1 punto por la conducta del empleador, al haber sido sancionado en los últimos 18 meses). Este resultado clasifica las infracciones como "gravísimas", justificando plenamente el monto cursado y descartando cualquier desproporcionalidad.

TERCERO: Que el 3 de junio del 2025, se llevó a cabo la audiencia preparatoria, instancia en que se declaró frustrado el llamado a conciliación.

Tras ello, se fijaron como hechos no controvertidos:

1. Que se pronunció la resolución N°1793/24/89, de 20 de diciembre de 2024, cursando 3 multas administrativas a la reclamante.
2. Que no se interpuso reclamo administrativo.

Luego, se recibió la causa a prueba y se fijaron como hechos a probar:

1. Si se configura el error de hecho planteado por la reclamante. Hechos y circunstancias que amerite dejar sin efectos las multas.
2. Antecedentes útiles para determinar la proporcionalidad de la multa fijada.

CUARTO: Que el 25 de mayo del 2026, se llevó a cabo la audiencia de juicio, instancia en que la parte reclamante incorporó los siguientes medios de prueba:

I.- Documental:

1. Resolución de multa N°1793/24/89 de fecha 20 de diciembre de 2024.
2. Contrato de Trabajo de don Oscar Abraham Alderete Contreras.
3. Contrato de trabajo de fecha 15 de febrero de 2015.



4. Anexo de contrato de trabajo respecto de horas extras celebrado entre EDUCARIS SPA y don Miguel Ángel Osorio Daza de fecha 01 de noviembre de 2024.

5. Contrato de trabajo de don Miguel Ángel Osorio Daza, de fecha 01 de octubre de 2024.

6. Contrato de trabajo de don Luis Arnoldo Punolef Curilef de fecha 06 de marzo de 2023.

7. Contrato de Trabajo de doña Luz Jovina Rodríguez de Méndez.

8. Resolución de fecha 28 de enero de 2025 emitida por Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, sobre jornada excepcional del trabajo.

9. Acuerdo de días compensatorios entre la empresa Educaris y el trabajador Oscar Alderete de fecha 10 de diciembre de 2024.

II.- Exhibición de documentos:

1. Correos electrónicos enviados a esta parte con motivo de la presente fiscalización.

La parte reclamante tuvo por cumplida la diligencia solicitada.

QUINTO: Que, a su turno, la reclamada incorporó únicamente prueba documental consistente en:

1. Revisión de expediente 1316/2024/2222,
2. Carátula de informe de fiscalización 1316/2024/2222,
3. Informe de exposición 1316/2024/2222,
4. Resolución de multa 1793/24/89,
5. Activación de fiscalización 1316/2024/2222,
6. Notificación de inicio de fiscalización 1316/2024/2222 (FI-1)
7. Antecedentes verificados en la fiscalización 1316/2024/2222 (FI-2),
8. Acta de notificación de requerimiento de documentación 1316/2024/2222 (FI-4),
9. Cálculo de infracciones de la multa 1793/24/89,
10. Documentos verificados en la fiscalización 1316/2024/2222 (07 páginas en total).

SEXTO: Que las partes formularon sus observaciones a la prueba, lo que consta en el respectivo registro de audio.



SÉPTIMO: Que de los escritos de discusión y de los medios de prueba incorporados válidamente en audiencia de juicio, es posible dar por acreditados los siguientes hechos:

1.- Con fecha 4 de diciembre del 2024, se inició un proceso de fiscalización en contra de la reclamante, producto de una activación de fiscalización de fecha 12 de noviembre del 2024, efectuada por la Sra. Luz Rodríguez de Méndez, en la Inspección Comunal del Trabajo de La Florida.

2.- Producto de lo anterior, se levantó acta de notificación de requerimiento de documentación, para el día 9 de diciembre del 2024. Dicha documentación fue presentada en su totalidad por la reclamante.

3.- Producto de la fiscalización anterior, la reclamada cursó a la reclamante 3 multas, que se contienen en la Resolución de Multa N° 1793/24/89, de fecha 20 de diciembre del 2024, por un monto de 40 UTM, cada una.

4.- La multa N° 1 se cursó por *“se constató en revisión inspectiva documental del registro control de asistencia (libro de firmas), de los trabajadores enrolados mediante el formulario fi-2, del periodo 01/05/2024 al 04/12/2024, que la jornada ordinaria semanal pactada en 44 horas, se encontraba distribuida en menos de 5 días. situación que afectó al trabajador oscar alderete contreras respecto de los siguientes periodos: en el mes 06/2024 respecto de las semanas: 10 al 16, 17 al 23, 24 al 30, en el mes 07/2024 respecto de la semana 01 al 07, 08 al 14, 15 al 21, 22 al 28, en el mes 08/2024 respecto de la semana 05 al 11, 12 al 18, 19 al 25, en el mes 10/2024 respecto de la semana 07 al 13, 14 al 20, 21 al 27”*.

5.- La multa N° 2 se cursó por *“se constató en revisión inspectiva documental del registro control de asistencia consistente en libro de firmas, del periodo 01/05/2024 al día 04/12/2024, de los trabajadores enrolados mediante el formulario fi-2, que no le otorgaron al trabajador oscar alderete contreras, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario en día domingo, habiéndose constatado que la empresa desarrolla actividades*



comprendidas en el n°2 del artículo 38 del código del trabajo. situación que lo afectó en los meses de 06/2024, 08/2024, 11/2024”.

6.- La multa N° 3 se cursó por “*no pactar por escrito las horas extraordinarias trabajadas (según registro control de asistencia libro de firmas) y pagadas (según el comprobante de pago de las remuneraciones), respecto de los siguientes trabajadores y periodos: luis punolef curilef respecto del periodo 01/05/2024 al 31/08/2024, luis campos cofre respecto del periodo 01/05/2024 al 31/08/2024, oscar alderete contreras respecto del periodo 01/05/2024 al 30/06/2024 y 01/10/2024 al 30/11/2024”.*

OCTAVO: Que la acción ejercida en contra de la Resolución de Multa impugnada en la presente causa se enmarca dentro de lo dispuesto en el artículo 503 inciso tercero del Código del Trabajo. Dicha norma establece expresamente la posibilidad de interponer reclamo judicial directo respecto de las resoluciones sancionatorias que impongan multas por infracciones a la legislación laboral o de seguridad social, así como a sus reglamentos, dictadas por los Inspectores del Trabajo en el ejercicio de sus facultades fiscalizadoras.

En virtud de esta disposición, el legislador ha conferido competencia a los tribunales del trabajo para conocer y resolver acerca de la legalidad, procedencia y proporcionalidad de las multas administrativas cursadas por la autoridad laboral. Ello implica que el tribunal debe efectuar un examen integral de la resolución reclamada, tanto en lo que respecta a los fundamentos de hecho como a los fundamentos de derecho en que se sustenta la sanción impuesta.

De esta manera, el reclamo deducido no se limita a un control meramente formal del acto administrativo sancionador, sino que permite al órgano jurisdiccional pronunciarse sobre la corrección sustantiva de la decisión administrativa, evaluando si los hechos descritos efectivamente configuran una infracción a la normativa laboral o previsional aplicable y si la sanción determinada por la Inspección del Trabajo resulta ajustada a derecho y debidamente motivada.

En consecuencia, la acción ejercida constituye un mecanismo de revisión judicial pleno, que habilita al tribunal para confirmar, modificar o dejar sin efecto



la resolución de multa reclamada, de conformidad con los antecedentes fácticos y jurídicos que obran en autos.

NOVENO: Que, en cuanto a la primera multa, esta fue impuesta por distribuir la jornada ordinaria semanal en menos de cinco días, infracción constatada durante el proceso de fiscalización. En este contexto, corresponde desestimar la alegación de la reclamante relativa a que el incumplimiento se encontraría subsanado, por cuanto la autorización para implementar un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos fue obtenida con posterioridad a la verificación de los hechos sancionados.

En efecto, según consta tanto en el reclamo como en la Resolución de fecha 28 de enero de 2025 emitida por la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana Oriente, la autorización invocada fue otorgada con posterioridad a la fiscalización que dio origen a la sanción. En consecuencia, dicho acto administrativo no puede producir efectos retroactivos que permitan desvirtuar una infracción ya configurada ni alterar los hechos constatados por el fiscalizador al momento de la inspección.

Asimismo, tampoco resulta atendible el argumento consistente en que dicho antecedente debió ser considerado para efectos de dejar sin efecto la sanción aplicada. Ello, por cuanto la autorización posterior únicamente acredita una regularización de la situación para el futuro, sin incidir en la existencia de la infracción constatada al momento de la fiscalización.

Por consiguiente, no existiendo antecedentes que permitan desvirtuar los hechos que sirvieron de fundamento a la multa impugnada, corresponde rechazar el reclamo en esta parte.

DÉCIMO: Que, en lo relativo a la segunda multa, ésta fue cursada por no otorgar descanso de dos domingos en el mes calendario, respecto del trabajador don Oscar Alderete Contreras, respecto de los meses de junio, agosto y noviembre del año 2024. Respecto de esta infracción, la reclamante indica que, tras advertir el error, procedió a subsanar la situación mediante el pago de una compensación económica al dependiente por los días laborados.

Nuevamente, del propio tenor del reclamo se desprende que la empresa reconoce la infracción, sosteniendo únicamente que ésta fue regularizada mediante una compensación económica pactada con el trabajador con fecha 10



de diciembre de 2024. Sin embargo, tal circunstancia no resulta suficiente para desvirtuar la infracción constatada, desde que el incumplimiento ya se había configurado al momento de la fiscalización.

Cabe señalar, además, que el derecho consagrado en el artículo 38 del Código del Trabajo es de naturaleza irrenunciable y tiene por finalidad garantizar el goce efectivo de períodos de descanso por parte del trabajador. En consecuencia, la omisión en el otorgamiento de los descansos dominicales respectivos no puede entenderse subsanada mediante una compensación pecuniaria, toda vez que ésta no satisface la finalidad protectora perseguida por la norma ni reemplaza el descanso efectivo que debió haberse otorgado oportunamente. Admitir lo contrario importaría desnaturalizar el contenido esencial del derecho al descanso, sustituyéndolo por una prestación económica incompatible con su naturaleza.

Por consiguiente, no existiendo antecedentes que permitan desvirtuar los hechos que sirvieron de fundamento a la multa impugnada, corresponde rechazar el reclamo en esta parte.

UNDÉCIMO: Que, en cuanto a la tercera multa, ésta fue cursada por no pactar por escrito las horas extraordinarias respecto de los trabajadores Luis Punolef Curilef, correspondiente al período comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de agosto de 2024, Luis Campos Cofre, respecto del período comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de agosto de 2024, y Oscar Alderete Contreras, respecto del período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de junio de 2024 y el 1 de octubre al 30 de noviembre de 2024.

Frente a ello, la reclamante sostiene que, al momento de la fiscalización, sí se encontraban suscritos los respectivos anexos relativos a horas extraordinarias para el período revisado, acompañando además autorización para la centralización de documentos.

En efecto, la reclamante incorporó contratos y anexos. Sin embargo, del examen de dichos antecedentes se advierte que los anexos de horas extraordinarias correspondientes a los trabajadores Luis Punolef Curilef y Luis Campos Cofre fueron suscritos con fecha 1 de septiembre de 2024, por lo que únicamente acreditan la existencia de un pacto para el período comprendido entre dicha fecha y el 31 de diciembre de 2024, sin que se haya acompañado



antecedente alguno que permita acreditar la existencia de pactos escritos para los períodos anteriores objeto de fiscalización. Por consiguiente, tales documentos resultan insuficientes para desvirtuar la infracción constatada.

En cuanto a la alegación relativa a la centralización de documentos, ésta tampoco resulta idónea para alterar la conclusión precedente, toda vez que la controversia no dice relación con el lugar en que los antecedentes eran mantenidos, sino con la inexistencia de pactos escritos de horas extraordinarias respecto de los períodos fiscalizados.

En cuanto al trabajador Oscar Alderete Contreras, cabe señalar que la reclamante tampoco acompañó antecedentes que permitan acreditar la existencia de un pacto escrito de horas extraordinarias respecto de los períodos objeto de fiscalización (01/05/2024 al 30/06/2024 y 01/10/2024 al 30/11/2024). En consecuencia, respecto de dicho dependiente subsiste igualmente el incumplimiento constatado por la autoridad administrativa, no existiendo elementos que permitan desvirtuar los hechos que sirvieron de fundamento a la sanción impugnada.

Por otra parte, los anexos de horas extraordinarias acompañados respecto de trabajadores distintos de aquellos individualizados en la multa carecen de pertinencia para efectos de desvirtuar la infracción, desde que se refieren a personas ajenas a los hechos que sirvieron de fundamento a la sanción impugnada.

Por estas consideraciones, corresponde rechazar igualmente el reclamo en esta parte.

DUODÉCIMO: Que, finalmente, en cuanto a la solicitud de rebaja de las multas cursadas, en cuanto a la primera infracción, consistente en la distribución de la jornada ordinaria semanal de 44 horas en menos de 5 días respecto del trabajador Oscar Alderete Contreras, en contravención al artículo 28 inciso 1° del Código del Trabajo, la reclamante no desvirtúa el hecho constatado. En efecto, ésta se limita a señalar que con posterioridad a la fiscalización obtuvo una resolución de jornada excepcional —Resolución Exenta N° 9001/2025/2198, de fecha 28 de enero de 2025—, esto es, con fecha posterior tanto a la fiscalización (04/12/2024) como a la dictación de la resolución de multa (20/12/2024). La subsanación posterior de una infracción ya consumada no extingue la



responsabilidad administrativa derivada del incumplimiento constatado durante el período fiscalizado, pudiendo ser considerada únicamente como un antecedente de conducta del empleador en los términos del artículo 506 quáter del Código del Trabajo, mas no como fundamento para dejar sin efecto

La segunda infracción, referida al no otorgamiento de al menos dos domingos de descanso en el mes calendario al trabajador Oscar Alderete Contreras, en contravención al artículo 38 inciso 4° del Código del Trabajo, la propia reclamante reconoce la infracción al señalar que, habiendo “Advertido el error”, procedió a suscribir un Acuerdo de Compensación de Días Laborados con fecha 10 de diciembre de 2024, es decir, con posterioridad a la fecha de fiscalización. Dicho reconocimiento tácito y la compensación económica posterior no desvirtúan el hecho infraccional ya acaecido en los meses de junio, agosto y noviembre de 2024; antes bien, lo confirman.

En cuanto a la tercera infracción, relativa al no pactar por escrito las horas extraordinarias trabajadas y pagadas respecto de los trabajadores Luis Punolef Curilef, Luis Campos Cofre y Oscar Alderete Contreras, en contravención al artículo 32 inciso 1° del Código del Trabajo, la reclamante sostiene que a la fecha de la fiscalización “sí se encontraban suscritos los respectivos anexos”, sin embargo no los incorpora en juicio respecto de los períodos exactamente infraccionados, ni acredita la supuesta “autorización de centralización de documentos” que invoca para justificar su ausencia en el acto fiscalizador. La norma del artículo 32 del Código del Trabajo es imperativa: el pacto debe constar por escrito, tener una vigencia máxima de tres meses y renovarse expresamente al término de cada período, no siendo admisible la renovación automática. La omisión del pacto escrito constituye en sí misma una infracción sancionable administrativamente, con independencia del pago efectivo de las horas trabajadas en exceso, pues la escrituración del acuerdo es una exigencia legal que garantiza el carácter excepcional y transitorio del trabajo extraordinario y protege la voluntad del trabajador.

Además, cabe recordar que el artículo 506 del Código del Trabajo establece que “[l]as infracciones a este Código y sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas de conformidad a lo dispuesto en los incisos siguientes, según la gravedad de la infracción. Para la micro



empresa de 1 a 5 unidades tributarias mensuales. Para la pequeña empresa de 1 a 10 unidades tributarias mensuales. Tratándose de medianas empresas, la sanción ascenderá de 2 a 40 unidades tributarias mensuales. Tratándose de grandes empresas, la sanción ascenderá de 3 a 60 unidades tributarias mensuales”.

Luego el artículo 505 bis del Código del ramo dispone “[s]e entenderá por micro empresa aquella que tuviere contratados de 1 a 9 trabajadores, pequeña empresa aquella que tuviere contratados de 10 a 49 trabajadores, mediana empresa aquella que tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores y gran empresa aquella que tuviere contratados 200 trabajadores o más”.

De acuerdo con el informe de fiscalización, al momento de efectuarse la revisión, la reclamante contaba con 150 trabajadores, por lo que se encuentra dentro del concepto de “mediana empresa”. En consecuencia, el rango de multa aplicable oscila entre las 2 a 40 UTM.

En efecto, verificados los criterios de ponderación establecidos en el artículo 506 quáter del Código del Trabajo, se constata que la Inspección del Trabajo asignó 2 puntos por naturaleza de la infracción y afectación de derechos laborales, 1 punto por número de trabajadores afectados (superiores al 20% de la muestra), y 1 punto por conducta del empleador, al registrar sanciones en los últimos 18 meses, alcanzando un puntaje total de 4, que corresponde a la categoría de infracción “gravísima”. Tratándose de una mediana empresa, dicha categorización determina que la multa de 40 UTM por infracción se ajusta al máximo del rango legalmente establecido, sin que sea posible apreciar desproporcionalidad o error en la aplicación del tipificador de infracciones de la Dirección del Trabajo.

Por estas razones, procede rechazar la reclamación en su petición subsidiaria de rebaja, confirmándose la resolución reclamada en todas sus partes.

DÉCIMO TERCERO: Que la prueba fue apreciada conforme a las reglas de la sana crítica, tomando en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de la prueba aportada por los intervinientes al proceso según autoriza el artículo 456 del Código del Trabajo, y respecto de aquella que no ha sido referida expresamente en la sentencia, en nada altera lo resuelto por esta sentenciadora, por cuanto no aportan antecedentes relevantes ni útiles para



modificar las conclusiones ya alcanzadas, toda vez que no contribuyen a esclarecer los hechos que debían ser objeto de prueba en autos.

DÉCIMO CUARTO: Que de conformidad al artículo 445 del Código del Trabajo, en toda resolución que ponga término a la causa o resuelva un incidente, el juez deberá pronunciarse sobre el pago de las costas del procedimiento, tasando las procesales y regulando las personales, según proceda. Al respecto, y considerando esta sentenciadora que la parte reclamante ha tenido motivo plausible para litigar, no se le condenará en costas.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 420, 456 y siguientes, 503 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que **se rechaza**, en todas sus partes, la reclamación deducida por **EDUCARIS FULL SEGURIDAD INTEGRAL SPA**, en contra de la Resolución de Multa N.º 1793/24/89, sin costas.

RIT I-244-2025

RUC 25-4-0660407-4

Dictada por doña **Cecilia del Pilar Troncoso Lara**, Jueza Interina del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a diez de junio de dos mil veintiséis, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

