

Atendido que el Juez que presidió la presente audiencia no se encuentra en funciones, se firma digitalmente sólo para efectos informáticos por el Ministro de Fe de este Tribunal.

TRANSCRIPCION DE SENTENCIA

Santiago, a catorce de octubre de dos mil veinticuatro.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Respecto a la reclamación, Que ante este Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago se inició la causa RIT I-498-2024, en procedimiento monitorio por parte de la empresa Sodexo Servicios S.A, RUT 96.550.960-7, presentada por el abogado Emilio Palavecino Ferrada, RUT 15.906.194-9, domiciliado en Avenida Vitacura, oficina 314 comuna de Las Condes, en representación de dicha empresa, que se encuentra domiciliada en Pérez Valenzuela 1635, piso 6, comuna de Providencia.

Dedujo entonces una reclamación judicial de la multa administrativa en el procedimiento monitorio conforme al inciso 3° del artículo 503 del Código Del Trabajo en contra de la Inspección Comunal de Santiago Poniente órgano administrativo, representado por su inspectora comunal, doña Claudia Andrea Toro Roa, empleada pública, ambos domiciliados en calle Neptuno N° 856, comuna de Lo Prado, ciudad de Santiago.

Y esta reclamación gira en torno a la multa administrativa 7587/24/27 de 28 de mayo de 2024 que habría sido notificada para los efectos del artículo 508 el día 10 de junio de 2024, solicitando que se acoja esta reclamación, se deje sin efecto la multa o en subsidio se rebaje.

Que esta acción se ejerció en conformidad a lo dispuesto del artículo 503, inciso tercero dentro del plazo legal, ahí señalado y tras las menciones necesarias para la correcta inteligencia a nivel de presupuestos procesales, indicó que la multa se reclama en virtud de los siguientes argumentos, primero pasa a relatar y transcribir el texto de la multa, esto es exceder el máximo de 44 horas semanales de trabajo respecto de la trabajadora Andrea Núñez Donoso, cédula de identidad 9.121.757-0, por el periodo del 26 de abril 2024 al 20 de mayo de 2024, habiéndose distribuido en cada semana calendario de



acuerdo a los siguientes antecedentes de los contratos tenidos a la vista y que fueron exhibidos por el empleador, se verifica la infracción en esta materia respecto de la trabajadora Andrea Nuñez Donoso, cédula de identidad ya señalada, se cursa la multa 2500-A, que de acuerdo con lo verificado en los documentos laborales exhibidos, se logra establecer que el trabajador de numeral 9, en lo pertinente, suscribe contrato de trabajo con fecha 1 de noviembre de 2018 para la ejecución de funciones como supervisora con jornada de 45 horas semanales según sistema de turno, que seguidamente por otro instrumento anexado, establece la distribución de jornada de turnos rotativos de 7:00 a 15:15 horas, y de 12:45 a 21:00 horas, luego con fecha 1 de junio de 2019, se suscribió un anexo de contrato entre las partes, donde la empleadora ha definido y decidido usar en el sitio en el que el trabajador presta sus servicios, un sistema de registro de asistencia consistente en un sistema digital, del tipo biométrico, que en el evento en que la empresa sustituye la tecnología de biometría dactilar por alguna otra forma de registro de asistencia, 3 puntos suspensivos, se logra desde ya realizar las mismas funciones, detalladas en el presente instrumento, con fecha 15 de marzo de 2021, se suscribe un anexo de contrato de trabajo que establece que el lugar donde se cumplirán las funciones de supervisora en sitio de nuestro cliente Hospital Mutual de limpieza ubicada en avenida Bernardo O'Higgins número 4848, Santiago, y debe decir comuna de estación central, con fecha 1 de enero de 2024, suscribe el anexo de contrato, por puesta a prueba de 3 meses para optar el cargo de supervisor general, finalmente, con fecha 22 de enero de 2024, las partes suscriben anexo o actualización de contrato, estableciendo en la cláusula primera como lugar de prestación de servicios, el domicilio ya citado pero en esta oportunidad queriendo excluir, pero señalando en el mismo anexo de contrato, que será a tiempo completo al dependiente de la obligación de cumplir horario en conformidad al inciso segundo del artículo 22 del Código Del Trabajo, de acuerdo con la cláusula segunda del anexo citado.

Indica que la norma infringida es la del artículo 21, inciso primero en relación con los artículos 506 y 506 quater del Código Del Trabajo, y que las sanciones de 40 unidades tributarias mensuales equivalentes a esa fecha 2.617.720, y posteriormente dice que la multa estaría sancionando, que se estaría excediendo la jornada ordinaria de trabajo semanal, según la ley de las 40 horas, y que la norma infringida sería la del artículo 21, inciso primero el Código Del Trabajo.



Indica que ésta adolece de una serie de vicios que serán mencionados, y que pasa a detallar. Primero, sería un error de derecho respecto a que el texto de la multa parece ser incompleto, vago, impreciso, y que se vulnera el principio de publicidad de los actos administrativos, y en razón de ello ha dejado a la parte reclamante una completa indefensión, respecto a la posibilidad de impugnar la multa, refiriéndose, precisamente en el mismo texto de los hechos infringidos, que se trataría entonces de un reconocimiento a este anexo, que quita la extensión de jornada respecto de la trabajadora ahí mencionada.

Indica que, en este acápite, que resulta precisamente una indefensión para su representada, y por lo tanto es procedente la corrección de una eventual infracción, ya que no se sabe de cuál es la forma en que se debe actuar para el derecho pretendido por el ente administrativo.

En ese sentido, indica que la infracción al artículo 16 de la ley 19880, al artículo 10, al artículo 15 de la misma ley, al artículo tercero inciso segundo de la ley 18575, y al artículo 511 del Código Del Trabajo, indicando en definitiva que el acto administrativo carece de motivación y expresión de fundamentación, impidiendo el ejercicio de cualquier derecho en favor de su representado.

Por lo tanto, el acto administrativo se tornaría contradictorio, vago e impreciso, y la multa en sí sería inepta a juicio del libelo que reclama la multa, también indica que habría un error de derecho y de hecho, y consecuencialmente de derecho en atención a una inexistencia de la infracción imputada, toda vez que la trabajadora se encontraba exenta de limitación de jornada conforme a un anexo de trabajo que incluso la misma multa hace referencia y señala que este fue suscrito con fecha 22 de enero de 2024 y lo reseña en el siguiente tenor.

SEGUNDO: El trabajador no estará sujeto a la obligación de cumplir horario en conformidad al artículo 22, inciso segundo del Código Del Trabajo, no obstante, deberá dedicar todo el tiempo que sea necesario para el desempeño de sus labores, entendiéndose que su dedicación es de tiempo completo, lo anterior, sin perjuicio de los controles que el empleador pueda ejercer para verificar el cumplimiento de sus obligaciones, así las cosas, existiendo este debido anexo indica que no es posible que se configure la infracción en atención a que no se puede pretender que se habría excedido la



jornada de trabajo, si la trabajadora está exenta de ella conforme al mismo anexo ya reseñado.

Finalmente, del error de derecho indica que la multa debe ser dejada sin efecto, toda vez que no se están cumpliendo los propios requisitos establecidos en la norma que señala infringida, y se extrae de la misma resolución de la multa que la trabajadora no estaba sujeta al límite horario, por lo tanto, la multa ha sido cursada con infracción al principio de tipicidad.

En subsidio solicita la rebaja prudencial en atención a los preceptos que señala estos son del artículo 512 del Código Del Trabajo, el artículo 7 de la Constitución y el artículo 3 de la ley 18575, más el artículo 70 del Código Penal, toda vez que indica que esta sería completamente desproporcionada en relación a los hechos constatados y, por tanto, solicita que en definitiva se deje sin efecto la resolución de la multa administrativa 587/24/27 emanada de la inspección comunal del trabajo de Santiago poniente, dejándola sin efecto o en subsidio, accediendo entonces a aplicar la mínima cuantía que la ley permita para este tipo de multas, rebajando su cuantía.

TERCERO: Que, mediante la resolución de 1 de julio de 2024, que consta en el folio 7, se rechazó la demanda en contra de dicha providencia, se formuló una reclamación por la parte demandante y cito a las partes, a una audiencia única de contestación, conciliación y prueba.

CUARTO: La audiencia única de contestación, conciliación y prueba, que en la audiencia decretada la demandada contestó de manera verbal, solicitando el rechazo de la acción por las razones que expuso, esto es que la multa se origina porque el día 6 de mayo se habría interpuesto una denuncia por los dependientes de la empresa, en ella se habría indicado entre los hechos a fiscalizar, que habría un exceso de la jornada de trabajo, que posteriormente se constituye el fiscalizador y solicita una serie de documentación a la reclamante y pueden percatarse que respecto de la trabajadora Andrea Núñez Donoso, se constató que excede, el respecto de ella por el periodo que se indica que esta conducta sería la reprochable en la multa que se excedió el máximo 44 horas semanales, y que se llegó a esta conclusión dado que el contrato, si bien tiene una modificación esta última de fecha 22 de enero de 2024, las partes habrían suscrito una cláusula en virtud de la cual



hay esta supuesta exención de jornada, pero el tenor de la cláusula es distinto a lo que la norma señala, dado que indica expresamente que exige una dedicación de tiempo completo y además que habrían fiscalizaciones por parte del empleador, es decir, habría una contradicción entre la norma al artículo 22, inciso segundo del Código Del Trabajo y la obligación de la trabajadora que sería a tiempo completo, lo cual lo llevaría al inspector y fiscalizador a concluir que, efectivamente, en el caso de autos se constató un exceso de la jornada de horas semanales, y por lo tanto, aquí estaría la infracción al artículo 22, inciso primero del código del trabajo, respecto del error de derecho que se imputa, indica que este no es tal, porque la conducta y la norma infringida coinciden con lo señalado en dicha sanción, que respecto del error de hecho y consecuencialmente de derecho, indican que es un argumento que se debe desechar por cuanto el contenido y la cláusula es contradictorio precisamente con lo que señala el artículo 22 inciso segundo, y respecto de la rebaja, esta debe desestimarse también en razón de que la ley ha establecido el procedimiento, el cual fue aplicado conforme a ello y se aplicó la cuantía debidamente, entonces posteriormente, habiendo sido, y en razón de todo ello, solicitó en esta audiencia, conforme consta en el registro de audio, el rechazo total con costas.

Qué habiendo sido entonces llamada las partes a una conciliación por este tribunal se dio por frustrado en atención a que no hay posibilidad para conciliar para el reclamado.

Posteriormente a ello se determinaron como hechos pacíficos que el 28 de mayo de 2024, se dictó la resolución de multa 7587/24/27, que la cuantía de la multa cursada es de 40 unidades tributarias mensuales y que la norma infligía la del artículo 22, inciso primero el código del trabajo y se fijaron cómo hechos controvertido que:

1. En la efectividad que el fiscalizador haya incurrido en un error de hecho, al cursar la sanción de la multa 7587/24/27.
2. Las circunstancias de estipulaciones contractuales pormenores fácticos respecto a la jornada de trabajo de doña Andrea Nuñez Donoso.
3. Que la trabajadora de la multa se encontraba bajo supervisión y control funcional directo en la forma que desarrolló sus funciones por parte del empleador, todos los hechos y circunstancias.



4. En las circunstancias por menores y antecedentes que justifiquen una rebaja de la multa.

Posteriormente, las partes ofrecieron e incorporaron sus medios probatorios e hicieron las observaciones que estimaron pertinentes.

QUINTO: La prueba de las partes, que para acreditar su alegación la parte reclamante incorporó la prueba que consta el registro de audio, esta corresponde a prueba documental, primero la resolución de la multa, que es la reclamada en estos autos, el contrato de trabajo de la trabajadora Andrea Noemi Núñez Donoso, de fecha 1 de noviembre de 2018, y los anexos respectivos de 28 de febrero de 2019 y 22 de enero de 2024.

También solicitó la exhibición de documentos, la cual se tuvo por cumplida en atención a que los mismos habían sido digitalizados como prueba de la parte reclamada.

Por su parte, la parte reclamada acompañó prueba documental correspondiente a la activación de fiscalización, la carátula de fiscalización, el informe de fiscalización y la multa cursada, todas relativas a la sanción que se impugna en estos autos.

SEXTO: Respecto de la acción de reclamación, que esta acción ha sido interpuesta en un procedimiento monitorio, empezó en conformidad a lo dispuesto en el artículo 503 del Código Del Trabajo, el cual permite al tribunal dejar sin efecto una multa que haya sido cursada, este precepto entonces permite que el debate se extienda a puntos de derecho que puedan ser las alegaciones, por ejemplo que la multa no se ajusta a los parámetros que establece la ley, también puede ser que se revise la existencia o no de la infracción o por último, lo que se conoce como error de hecho, es decir, del fiscalizador.

Entonces, el artículo 503 dispone en su tenor literal, que las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social, y su reglamento se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores del trabajo, por los funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente, dichos funcionarios actuarán como ministro de fe.

Por su parte, el artículo 505, del mismo cuerpo legal, reza que la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y sus interpretaciones corresponden a la dirección



de trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos, en virtud de los cuales las leyes rigen, asimismo, el régimen y regulación orgánica y funcional de la inspección del trabajo se encuentra recogida en decreto fuerza de ley número dos del Ministerio del trabajo y previsión social dictado en el año 1967, en el cual en el artículo 1 expresa que a dicha institución le corresponde particularmente, entre otras funciones, letra a la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral, añadiendo el artículo 23 que los inspectores tienen el carácter de ministro de fe, respecto de las actuaciones realizadas en el ejercicio de sus funciones.

En el caso de auto se está alegando por la reclamante en primer lugar, que el tenor de la multa no sería claro, y que, por lo tanto, el acto administrativo resultaba impreciso, por cuanto no daría cuenta del supuesto hecho que fue constatado y menos aún no señalaría cuál sería la forma en que se vincula con la norma que se está imputando como infringía, este tribunal, habiendo analizado la prueba documental que ambas partes han acompañado a incorporar el proceso, conforme consta en el registro de audio, es posible extraer que el tenor de la multa es descartable, este primer argumento, toda vez que la multa es clara, que, no obstante, haber estado pactado un anexo de contrato con exención de jornada en la misma cláusula, se habría obligado la trabajadora a desempeñarse a tiempo completo, lo cual en sí mismo configura la conclusión fáctica en que la trabajadora se encontraba sujeta en la práctica a una jornada completa y con ello, bajo la regulación del artículo 22 inciso primero, por lo tanto, se puede advertir claramente que la resolución que impone esta multa indica la conducta reprochable a la empresa de forma clara y precisa, y en base a los antecedentes y la normativa que estima infringida, de este modo se entiende completamente suficiente el acto administrativo en sí, y fluye esto de los mismos términos, ya sea de tenor de la sanción, y también es posible percatarse de ello, toda vez que la empresa, si bien alega que es su derecho de defensa, se encuentra debidamente infringido por ser este impreciso, ha podido establecer una reclamación judicial del tenor que consta en el proceso, por lo tanto, la multa en sí es de un tenor que es claro y perfectamente entendible para que la parte pueda ejercer las acciones correspondientes, a diferencia de lo que ha alegado que le habría dejado en indefensión, en virtud de ello, entonces corresponde desechar esta argumentación vertida por la empresa en su reclamo.



Y respecto al segundo argumento que sería el error de hecho, que devendría en un error de derecho consecuencialmente, es necesario tener presente que la parte reclamante ha acompañado precisamente el contrato de trabajo con el anexo respectivo de la trabajadora que señaló la multa, y éste indica en la cláusula segunda del anexo 22 de enero de 2024, que el trabajador no estará sujeto a la obligación de cumplir un horario en conformidad al artículo 22 inciso segundo del Código Del Trabajo, no obstante, deberá dedicar el tiempo que sea necesario para el desempeño de sus funciones, entendiéndose que su dedicación es de tiempo completo, lo anterior, sin perjuicio de los controles que el empleador pueda establecer para verificar el cumplimiento de las obligaciones, entonces, el inspector ha señalado que esta cláusula en sí, básicamente contiene una contradicción, ya que si bien exime de la jornada de trabajo de la trabajadora, sin embargo, también la obliga al mismo tiempo a una dedicación de tipo completo, lo cual resultaría contrario a lo dispuesto en el artículo 22 inciso segundo, y que esto es precisamente sobre lo que ha versado la controversia, por lo tanto, aquí corresponde que el tribunal ejerza una revisión respecto del tema del contrato, y es posible arribar al respecto a la misma conclusión que ha llegado el inspector, toda vez que se torna necesario revisar el tenor del artículo 22 inciso segundo, el cual establece que existe una exclusión de jornada, lo cual es precisamente una excepción a la regla general, esto indica que quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo, los trabajadores que presten servicio como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas, y en caso de controversia y petición de cualquiera de las partes, el inspector de trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en algunas de las situaciones descritas, de la resolución se podrá recurrir ante el juez competente dentro del quinto día, que notificar quién resolverá en única instancia sin forma de juicio oyendo a las partes al respecto, también es necesario tener presente el dictamen número 545/22 de 12 de agosto de 2024, el cual hace referencia a cuál es la correcta interpretación de este inciso segundo del artículo 22 del Código Del Trabajo, que fue introducido por la ley 21561, particularmente en cuanto a cuales serían las causales de exención de limitación de jornada al respecto, indica que se mantienen aquellas asociadas precisamente a la naturaleza de las funciones, es decir, aquellos cargos gerenciales de jefatura de confianza y que no exista una fiscalización inmediata, es decir, necesitamos que sea un cargo de confianza, y además que no exista esta fiscalización



respecto a las facultades que puedan tener estos cargos de confianza, refiere principalmente que pueden ser las de administración y disposición, y que ello permitiría entonces que se pueda exceder de la limitación de jornada, y establece esto entonces como condiciones que son copulativas para considerar un cargo de confianza.

Además, indica que debería haber una autonomía en la prestación de servicios y en ese sentido también es posible apreciar jurisprudencia al respecto, por ejemplo, la RIT O-1139-2023, dictada por el Cuarto Juzgado De Letras Del Trabajo de Concepción, que indica que un trabajador que se encuentra exento de jornada implica como contrapartida la obligación del empleador de abstenerse de ciertas conductas tales como efectuar controles para verificar el ingreso o la salida del trabajador, imponer la obligación de concurrir al lugar de trabajo, realizar descuentos por atraso o, en su caso, ejercer un control funcional y directo sobre la forma que se prestan los servicios o se desarrollan las labores. En tal sentido, la exención de la jornada de trabajo implica que el trabajador determine libremente dónde y cómo desarrolla sus tareas, a fin de poder cumplir con la contratación a la que se obliga en el contrato. De este modo, es posible colegir que en el mismo tenor del contrato de trabajo, el anexo referido a la cláusula segunda, no se cumple ninguno de los requisitos que se han establecido, tanto a nivel normativo como interpretación tanto administrativa y jurisprudencial respecto de cuáles son los trabajadores a los cuales se le puede aplicar esta extensión de jornada, en ese sentido tenemos que es preciso lo que ha señalado el inspector, toda vez que si bien se ha pactado que se encontraría bajo la excepción que plantea el inciso segundo de la norma del artículo 22, al mismo tiempo la está obligando a una dedicación de tiempo completo, lo cual es contradictorio en sí y a la vez establece este control del superior jerárquico, lo cual también se contradice con los requisitos que establece la norma para poder eximir a un trabajador de la jornada de trabajo.

Por lo tanto, no se cumpliría el presupuesto de exención de dicha norma y debemos estar en las normas generales, esto es lo que rige el artículo 22 pero en el inciso primero, en cuanto a que el tope para la jornada de trabajo es de 44 horas y en el caso de autos, tal y como consta en la carátula de fiscalización y el informe de exposición que se han acompañado como prueba documental de la parte reclamada, esto se vio transgredido y por lo tanto, la multa ha sido debidamente cursada, no apreciándose el error de hecho,



que ha sido invocado por la reclamante, motivo por el cual deberá rechazarse también dicha alegación.

Entonces, respecto del último argumento que es la solicitud de rebaja es lo que dice relación con esta solicitud que es subsidiaria y en atención a que la reclamante no ha desarrollado debidamente una argumentación para efectos de poder otorgar esta rebaja, siendo de su carga exponer cuáles serían los motivos que le harían precedente y teniendo además presente lo expuesto por la parte reclamada al contestar la demanda en orden, señalar que se debió a criterios objetivos que han permitido determinar el monto de la multa, es que se deberá rechazar entonces dicha alegación, quedando el monto de la multa, tal y como aparece en la sanción.

SEPTIMO: La valoración de la prueba, que toda la prueba ofrecida e incorporada en este proceso ha sido valorada de acuerdo a una manera individual y a la vez en conjunto, que se tomó en consideración todas las multiplicidad gravedad y concordancia de los medios rendidos y fue analizada bajo las reglas de la sana crítica en atención lo dispuesto en el artículo 456 del código del trabajo, respecto de las costas, en atención lo dispuesto en el artículo 445, 459 número 7 del Código Del Trabajo, habiendo resultado totalmente vencida, la parte reclamante no se le condenará en costas por estimar que ha tenido motivos plausibles para litigar, toda vez que contaba con un anexo de respecto del cual se debatió la interpretación jurídica de esta y en definitiva, por estas consideraciones, las disposiciones normativas ya señaladas y teniendo además presente lo dispuesto en el artículo 420, 423, 496, 501, 503, 506 del Código Del Trabajo, artículo 23 decreto con fuerza de ley número 2 de 1967, y el artículo 1698 del Código Civil, se resuelve entonces:

I.- Que se rechaza el reclamo interpuesto por la empresa Sodexo Servicios S.A, en contra de la Inspección Comunal Del Trabajo Santiago Poniente, todos ya individualizados, y en definitiva que se mantiene la multa cursa por la resolución N° 7587/24/27 de 28 de mayo de 2024, se mantiene entonces en 40 UTM.

II.- Se rechazan todas las demás peticiones subsidiarias.

III.- Cada parte soportara sus costas.



Quedan notificados entonces en este acto de la sentencia dictada y todas aquellas resoluciones dictadas en la presente audiencia por haber comparecido a ella.

Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase, registrase y archívese en su oportunidad, la sentencia, ha sido dictada entonces en esta audiencia por la Magistrada que ha presidido la misma, **SUSANA VERDUGO PÉREZ**, Jueza Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Las partes quedan notificadas de las resoluciones dictadas en esta audiencia, conforme lo establece el artículo 426 inciso primero del Código del Trabajo.

Se deja constancia que el registro oficial de la presente audiencia se encuentra grabado en el audio y a disposición de los intervinientes. 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. En Santiago, a catorce de octubre de dos mil veinticuatro

RODRIGO ARANCIBIA DONOSO, Ministro de fe del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago. seis de noviembre de dos mil veinticuatro.

