Santiago, treinta y uno de mayo de dos mil veinticinco.

Habiéndose incorporado la presente sentencia en una fecha diversa a la señalada en la audiencia única y a fin de dar certeza a los litigantes, notifíquese a las partes por correo electrónico como fuere dispuesto en la audiencia respectiva con esta fecha del hecho de su dictación, así como su texto íntegro que se transcribe a continuación.

**VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO**

**PRIMERO**: **La reclamación:** Que a folio 2 compareció debidamente representada la empresa WOM S.A., dedicada a la prestación de servicios de telecomunicaciones, con domicilio para estos efectos en calle General Mackenna N°1369, comuna de Santiago; interponiendo reclamo judicial en contra de don Guillermo Reyes Arredondo, Jefe de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, ambos con domicilio en calle Moneda N°723, comuna de Santiago; en virtud de la Resolución Exenta N°1301-3735/2024, de 7 de febrero de 2024, mediante la cual se rechazó la reconsideración de las sanciones administrativas contenidas en la Resolución N°1277/23/22 de 31 de octubre de 2023, manteniendo vigentes dos multas por 60 UTM cada una.

Cuestionó la procedencia de la primera de las sanciones, que fue cursada por una supuesta infracción al artículo 154 del Código del Trabajo, al no contener el Reglamento Interno disposiciones relativas al uso del sistema de registro de asistencia electrónica y de los equipos telefónicos. Pidió la reconsideración por un error de hecho, es decir, conforme al artículo 511 del Código del Trabajo, en su primera hipótesis.

Por un lado, argumentó que la norma no exige la inclusión de tales cláusulas como contenido mínimo del reglamento, hecho que había sido reconocido en la resolución que rechaza la reconsideración, pero que aquella se menciona un dictamen de 2021. Así no la dirección no podría imponer más requisitos que los que dispone la ley, sin que la facultad interpretativa de esta entidad, les permita adicionar aspectos no contemplados en la norma.

De esta manera, expresó que el dictamen que regula los registros digitales, establece requisitos para su validez y a la vez dictamina que ante el uso incorrecto de ellos, existe la prohibición de no sancionar incumplimientos a los trabajadores, por lo que, en ningún caso, implica la imposición de sanciones administrativas.

Agregó que no se configura la infracción pues el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la reclamante, contiene las regulaciones relativas al sistema electrónico de asistencia, en los artículos 24 y 25.

En cuanto a la Resolución de Multa N°1277/23/22-2, también por 60 UTM, refirió que imputó la falta de acuerdo escrito por parte de nueve trabajadores para utilizar sus teléfonos personales como medio de marcación de asistencia. No obstante, afirmó que tal acuerdo sí existe, ya que se encuentra incorporado en el Reglamento Interno vigente desde el año 2020 en los artículos 24 y 25, instrumento obligatorio para todos los dependientes.

Adicionalmente, los contratos de trabajo hacen referencia al uso del sistema electrónico y la empresa provee planes de datos y beneficios de adquisición de equipos móviles, lo que confirma el consentimiento y la habilitación práctica del sistema. Consignó que la empresa implementó el método de registro proporcionado por la Empresa Victoria S.A. según los ORD. 1140/27 de 24 de febrero de 2016 y 4271 de 16 de agosto de 2016 de la dirección del Trabajo; siendo el dictamen ORD. 1086 de 3 de agosto de 2023 el que indica que no había inconveniente en que trabajadores instalen en medios tecnológicos de su propiedad aplicaciones para el desarrollo de sus funciones.

Criticó que si lo sancionado es la intromisión del empleador a privacidad y datos personales del trabajador, es una situación regulada en el contrato de trabajo, mediante la cual se autoriza el tratamiento de datos.

De manera subsidiaria, pidió la rebaja en al menos un 50%. Fundó esta petición en la aplicación de los criterios establecidos en el artículo 506 quáter del Código del Trabajo, modificado por la Ley N°21.327, destacando que las infracciones carecen de gravedad, no afectan derechos fundamentales ni condiciones laborales esenciales, involucran a un número muy reducido de trabajadores —menos del 0,17% de la dotación total— y se enmarcan en una conducta de cumplimiento y buena fe por parte del empleador.

Agregó, asimismo, que la resolución impugnada omite considerar el principio de cumplimiento contenido en la Circular N°4 de 2022 de la Dirección del Trabajo, que permite valorar la intención del empleador de subsanar oportunamente los hechos observados, como efectivamente ocurrió en este caso. En virtud de ello, estimó que la sanción no solo resulta desproporcionada, sino que vulnera los principios de razonabilidad, proporcionalidad y legalidad administrativa.

En mérito de lo expuesto, solicitó que se acoja la reclamación, se deje sin efecto la Resolución Exenta N°1301-3735/2024, así como las multas contenidas en la Resolución de Multa N°1277/23/22-1 y 2. En subsidio, requirió que se rebajen prudencialmente conforme a derecho, con expresa condena en costas.

**SEGUNDO**: **La contestación:** Que la reclamada contestó indicando que el reclamo formulado por la actora debe ajustarse a la hipótesis legal del artículo 512 del Código del Trabajo, conforme a la acción deducida.

Planteó que en el caso de autos, respecto a la primera multa se excede la hipótesis de error de hecho invocada pues se refiere a calificación jurídica relacionada al artículo 154 del Código del Trabajo y no, a una apreciación errada del fiscalizador.

Controvirtió que se trate de una obligación creada por el dictamen de 28 de diciembre de 2021, ya que este solo es una expresión del ejercicio de la facultad legal de fijar el sentido y alcance de las obligaciones que deben incorporarse en el Reglamento interno por mandato legal.

Cuestionó que la reclamante pretenda que la norma infringida, no imponga la obligación de incluir en el reglamento interno todas las reglas, procedimientos, plazos y normativas relativas al uso tanto del registro de asistencia digital como de los equipos móviles a los que se encuentran afectos los trabajadores, pues se

trata de obligaciones para el trabajador, es decir, contenido obligatorio del reglamento interno de acuerdo al numeral 5to del precepto.

Criticó que de la lectura de los artículos del reglamento interno, no hay una determinación clara y precisa del uso del sistema, componente, procedimientos y plazos, por lo que no es procedente dejar sin efecto la multa.

En cuanto a la segunda multa, negó que sea efectivo la existencia de acuerdo escrito con trabajadores para el uso de teléfonos propios en el registro de asistencia, pues al estar situadas en el reglamento interno, que es un instrumento emanado de la voluntad del empleador, no existe una manifestación de aceptación por parte de los trabajadores y que de la lectura de las cláusulas contractuales se aprecia que es solo una declaración por la empleadora del sistema que tiene implementado para el registro de asistencia.

Estableció que es irrelevante si el sistema Geo Victoria está autorizado pues, lo sancionado es que no puede determinarse que un trabajador tenga que usar un equipo privado como herramienta de trabajo sin contar con el expreso consentimiento de él.

Respecto a la petición subsidiaria de rebaja, esgrimió su imprudencia pues no se trata de una acción del artículo 503 del Código del Trabajo que permita invocar criterios del artículo 506 quater y que la única vía para autorizar la rebaja es que la reconsideración hubiese acreditado el cumplimiento íntegro de la norma infringida, lo cual no ocurrió. De todos modos, refirió que la cuantía de la multa estaba correctamente establecida conforme a los criterios contemplados en el tipificador de infracciones.

En razón de todo ello, solicitó el rechazo con costas.

**TERCERO: Las audiencias:** Que consta en acta de folio 47 que el 1 de abril de 2024 tuvo lugar la audiencia preparatoria, en la cual se tuvo por frustrado el llamado a conciliación.

Se fijó como hecho pacífico que se cursó la Resolución de Multa N° 1277/23/22-1 y 2, de fecha 31 de octubre de 2023 y la Resolución Exenta N° 1301-3735/2024 de fecha 07 de febrero de 2024.

En cuanto a los puntos controvertidos y, sobre los cuales debía recaer la prueba se establecieron:

1. Efectividad de haberse acreditado el error de hecho que se reclama. Hechos y circunstancias.

2. Si la reclamante dio íntegro cumplimiento a la normativa que se estimó infringida.

En la misma audiencia las partes ofrecieron su prueba, la cual incorporaron en la audiencia de juicio que tuvo lugar el 26 de diciembre de 2024. En ella además, las partes hicieron las observaciones que estimaron pertinentes.

**CUARTO: La prueba de la reclamante:** Que por la demandante se incorporaron los siguientes medios de prueba:

Documental

1. Resolución exenta Nº1301-3735/2024 de solicitud de reconsideración de multa administrativa, emitida por Inspección Provincial del Trabajo Santiago, de fecha 07 de febrero de 2024.

2. Set de Contratos de trabajo suscrito por WOM S.A. y los siguientes trabajadores:
2.1 Cristián Elías Gutiérrez Moya, de fecha 06 de septiembre de 2021.
2.2 Ignacia Carolina Hernández Isturiz, de fecha 01 de junio de 2021.
2.3 Margot Pinilla Jelvez, de fecha 12 de abril de 2022.
2.4 Rosa Angélica Vergara Gormaz, de fecha 27 de abril de 2021.
2.5 Juan Onofre Morales García, de fecha 10 de marzo de 2020.
2.6 Anabel Saray Tinaure de Pena, de fecha 23 de junio de 2022.
2.7 Christopher Antonio de Freitas Abreu, de fecha 23 de febrero de 2021.
2.8 Daniela Salas Marino, de fecha 03 de agosto de 2022.
2.9 Carlos Eduardo Guerra Yánez, de fecha 01 de septiembre de 2021.
3. Set de Anexos de contrato y modelo comisional ejecutivo fibra óptica, suscrito por WOM S.A. y los siguientes trabajadores:
3.1 Cristián Elías Gutiérrez Moya, de fecha 06 de septiembre de 2021.
3.2 Ignacia Carolina Hernández Isturiz, de fecha 01 de junio de 2021.
3.3 Margot Pinilla Jelvez, de fecha 12 de abril de 2022.
3.4 Rosa Angélica Vergara Gormaz, de fecha 01 de septiembre de 2021.
3.5 Juan Onofre Morales García, de fecha 01 de septiembre de 2021.
3.6 Anabel Saray Tinaure de Pena, de fecha 01 de marzo de 2023.
3.7 Christopher Antonio de Freitas Abreu, de 01 de septiembre de 2021.
3.8 Daniela Salas Marino, de fecha 01 de marzo de 2023.
3.9 Carlos Eduardo Guerra Yánez, de fecha 01 de marzo de 2023.
4. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, emitido por WOM S.A.
5. Comprobante de registro de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, emitido por Dirección del Trabajo, de fecha 04 de agosto de 2023.
6. Sistema de Reglamento Interno Informa, emitido por Secretaría Ministerial de Salud Región Metropolitana, de fecha 04 de agosto de 2023.
7. Resolución de multa Nº1277/23/22, emitida por Inspección Provincial del Trabajo Santiago, de fecha 31 de octubre de 2023.
8. Correo electrónico enviado por ncciptsantiago@dt.gob.cl, asunto “Notificación Resolución N° 1301-3735/2024 de 07/02/2024”, de fecha 07 de febrero de 2024.

**QUINTO: La prueba de la reclamada:** Que para acreditar sus alegaciones, la reclamada incorporó la prueba documental:

1. Copia de Carátula de Informe de Fiscalización y anexo informe de exposición.
2. Copia de resolución 1277/2023/22.

**SEXTO: La acción interpuesta:** Que la acción deducida en contra de la resolución de que resuelve la reconsideración respecto de la multa cursada a la reclamante, es la prevista en el artículo 512 del Código del Trabajo en relación al artículo 511 de dicho cuerpo legal.

Por ello es que, el análisis de la controversia se restringe a la revisión de la resolución impugnada verificando que se haya producido alguna de las hipótesis contempladas en la norma, esto es: si la reclamante dio íntegro cumplimento a la normativa cuyo cumplimiento motivó la sanción y/o si aparece manifiesto, que se

ha incurrido en un error de hecho al imponerse la multa; todo en coherencia a los puntos de prueba fijados por el Tribunal.

**SÉPTIMO: De los hechos acreditados:** Que conforme se ha fijado como hecho pacifico, se curso la Resolución de Multa N° 1277/23/22-1 y 2, el 31 de octubre de 2023 y la Resolución Exenta N° 1301-3735/2024 de fecha 07 de febrero de 2024.

Del mérito de la prueba rendida, correspondiente al expediente de fiscalización, se probó el inicio de ésta el 6 de octubre de 2023, por una denuncia de 4 de octubre de 2023 formulada por organización sindical de la reclamante, cuyas materias fueron: no contener el reglamento interno cláusulas mínimas y no constar por escrito las modificaciones del contrato de trabajo.

Del documento Resolución de Multa N° 1277/23/22 se aprecia que la multa aplicada a la reclamante correspondía a dos sanciones de 60 UTM cada una, que las normas infringidas en la primera son el artículo 154 del Código del Trabajo y por la segunda el artículo 11, ambas en relación al artículo 506, todos del mismo cuerpo legal. Asimismo, se aprecia que los hechos constatados fueron: " 1) No contener el Reglamento interno de orden, higiene y seguridad, disposición referida a: cláusulas referentes a todas las reglas, procedimientos, plazos y normas relativas a la utilización y cuidado de los sistemas y componentes, entre otras regulaciones, a que se encuentren afectos los trabajadores, referente a registro de asistencia electrónico y uso de equipos telefonicos propios y suministrados por la empresa. 2) No consignar por escrito en el contrato de trabajo o en documento anexo la modificación de la estipulación referida que señale el consentimiento escrito del trabajador para uso de teléfonos personales con el fin de hacer uso del sistema de registro de asistencia Geo Victoria, lo anterior para trabajadores: Cristian Gutierrez Moya, Ignacia Fernandez Istúriz, Margot Pinilla Jelvez, Rosa Vergara Gormaz, Juan Morales García, Anabel Saray Tinaure de Peña, Christopher Antonio de Freitas Abreu, Daniela Salas Mariño y Carlos Eduardo Guerra Yañez."

Luego, del tenor de la resolución impugnada se acreditó que se resolvió mantener las multas cursadas. En cuanto al contenido de la resolución se aprecia que entre los fundamentos, el director tuvo a la vista que la reconsideración fue promovida por error de hecho. Esto se desglosa en tres argumentos referidos primero a una inconsistencia entre el hecho constatado, el enunciado de la infracción y la norma supuestamente infringida, siendo que el artículo 154 del Código del Trabajo, no contiene disposición alguna relativa a la regulación del sistema de registro de asistencia de la empresa ni a "las reglas, procedimientos, plazos y normas relativas a la utilización y cuidado de los sistemas y sus componentes" del Registro de asistencia de los trabajadores. Segundo, a que no es efectivo que el reglamento no contenga las menciones necesarias ya que expresamente señala la utilización del dispositivo móvil del trabajador para el sistema de registro de asistencia Geovictoria, conforme una clave de usuario y contraseña, la operatividad, el otorgamiento de un plan de da datos, entre otros.

Que se hizo cargo de esta alegación al referirse a la presunción de veracidad de los hechos constatados por el fiscalizador (conforme aparece en el

número 5). También en el numeral tercero, se refiere al dictamen 2927/58 del 28/12/2021, que establece requisitos para sistemas digitales de registro y control de asistencia, descansos y determinación de las horas de trabajo y que, en su apartado 3.7 señala: “Reglamento interno. Todas las reglas, procedimientos, plazos, y normas relativas a la utilización y cuidado de los sistemas y sus componentes, entre otras regulaciones, a que se encuentren afectos los trabajadores deberán ser incorporadas en los respectivos reglamentos internos de orden, higiene y seguridad de las empresas. En el caso de aquellas empleadoras que no están afectas a dicha obligación, las normas señaladas deberán constar en los contratos individuales de trabajo o sus anexos. Esta obligación rige, en iguales términos, para los procedimientos de cambios de clave, modificaciones de correos electrónicos, solicitudes de feriado, cuidado y uso de dispositivos, etc.” Luego en el numeral 4, estableció que el fiscalizador constató que el instrumento revisado no contiene las menciones del apartado 3.7 del dictamen aludido.

Asimismo, en el numeral 6 se menciona la documentación acompañada a la reconsideración, esto es: Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de WOM S.A. 2023, Comprobantes de registro de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad 2023 ante la Dirección del Trabajo y Ministerio de Salud. Posteriormente, se indica que revisados los instrumentos se aprecia que no se contiene la mención, concluyendo el numeral 7 que la resolución multa es ajustada a la tipificación y en el 8, que no se acredita el error de hecho ni la corrección posterior, decidiendo mantener la multa.

En el numeral 9 razona respecto de la multa 2 y el error de hecho invocado, señalando en el numeral 10 que, en el punto 3.23.2 del dictamen 2927/58 del 28/12/2021, se establecen como requisito para el uso de teléfonos móviles personales de los trabajadores, la existencia de un consentimiento por escrito el uso de equipos propios para el desarrollo de sus funciones, el cual será incorporado al contrato individual o un anexo de éste. En el número 11 y 12, se indica que examinados los contratos y anexos, la cláusula décimo tercera no contiene aceptación expresa por parte de los trabajadores para el uso de equipos telefónicos propios o personales; por lo que no se acredita el error ni la corrección, debiendo mantener la sanción.

Luego en numerales 14 a 15 se indica lo pertinente respecto al monto de la sanción, fijado acorde al Art. 506 quáter del Código del Trabajo y las instrucciones vigentes del Servicio que consideran la: naturaleza de la infracción, la afectación de derechos laborales, el número de trabajadores afectados y la conducta del empleador, sin que exista error del fiscalizador actuante en la especie; sin que procede la facultad del Director de acceder a la rebaja por no cumplirse los supuestos del artículo 511 del Código del ramo.

**OCTAVO:** Que conforme se ha razonado a esta magistrada solo cabe efectuar un análisis de los aspectos que se enmarcan en el control judicial que permite el artículo 512 del Código del Trabajo en relación al artículo 511 del mismo cuerpo.

Así tenemos que se acreditó que en el caso de autos, la hipótesis por la cual se promovió la reconsideración fue la del error de hecho, esto es la del

número 1 del precepto que reza: “ 1. Dejando sin efecto la multa, cuando aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al aplicar la sanción.”

Es del caso, que conforme al mérito de autos, la norma infringida fue la del artículo 154 del Código del Trabajo por falta de las menciones suficientes del Reglamento Interno, en el caso concreto en las que respecta al tema de registro de asistencia y uso de equipos de teléfono propios. Es del caso que la reclamante indica que no se trata de menciones a las que esté obligado y que aún así, dichas menciones sí están contenidas en los artículos que refiere.

Tal y como es posible apreciar, la discusión de fondo excede el marco de acción por el cual se promovió, pues se trata de una situación en la que efectivamente se aprecian ciertas cláusulas en el instrumento, y lo que la actora pretende es revisar la suficiencia de éstas, pues a su juicio se encuentran enmarcadas en la norma que se acusa infringida. Esto necesariamente implicaba la necesidad de proceder conforme al artículo 503 del Código del Trabajo, pues este permite analizar toda la extensión de la multa, pudiendo el juez pronunciarse de puntos de hecho y de Derecho, para determinar si en definitiva las cláusulas en cuestión se ajustan al tenor de lo que requiere la norma y por ende, podría extenderse a una revisión de la tipicidad o eventual infracción al principio de legalidad, pues la conducta no configuraría la sanción por la que se multó.

Por dicho motivo se rechazará la petición de rebaja de la primera multa pues no se vislumbra la acreditación del error de hecho en los términos del artículo 511 del Código del Trabajo, siendo ajustada y fundamentada la resolución del Director del Servicio considerando el tipo de acción promovida.

Respecto al error de hecho que se alega en cuanto a la segunda multa, tenemos una situación similar, pues en definitiva lo que se cuestiona es si existe la obligación legal en el artículo 11 del Código del Trabajo, de consignar la autorización del uso de aparatos móviles personales del trabajador en un anexo contractual y en su caso si las cláusulas contractuales que el empleador alega consignadas, son suficientes para entender cumplida dicha obligación, lo cual malamente puede ser discutido en esta sede, pues corresponde a una interpretación de la conducta sancionada y del tenor y alcance de los pactos.

Por ello, aun cuando el Director del trabajo en ambas multas indique como fundamento dictámenes, lo cierto es que un cuestionamiento de la tipicidad de la conducta sancionada, en cuanto a que si se ajusta a la norma o excede al exigir menciones solo indicadas a través de actuaciones administrativas como ordinarios y dictámenes, es una discusión que debe ser promovida al alero de lo dispuesto en el artículo 503 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, lo cierto es que las cláusulas 9° y 13° del contrato de trabajo de los dependientes, dan cuenta de: una autorización de tratamiento de datos personales a los que pudiese tener el empleador con ocasión de la relación laboral y; de la obligación de marcación de asistencia con su dispositivo móvil, sin especificar si se autoriza para este caso el empleo de un celular personal o bien si se trata de un teléfono proporcionado por el empleador. Así las cosas, no es posible considerar que exista un error de hecho pues tampoco aparece de ninguna cláusula contractual una aclaración de la propiedad

del teléfono, ni tampoco una autorización expresa. Misma situación ocurre con el artículo 25 del Reglamento Interno, motivo por el que también se rechazará la acción.

Finalmente, respecto de la solicitud de rebaja, cabe señalar que esta solo procede cuando se acredita la corrección de la infracción, lo cual ha acontecido pues ello es contrario al razonamiento planteado. Es decir, si se alegó que existía error de hecho en ambas multas, solo podía dejarse sin efecto la sanción, mas no así rebajarla.

**NOVENO: De la valoración de la prueba:** Que, la prueba ofrecida e incorporada en este proceso ha sido valorada, de manera individual y en su conjunto, tomando especial consideración a la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de los medios rendidos; todo ello, bajo las reglas de la sana crítica, en atención a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo.
Respecto a la prueba no pormenorizada en los considerandos anteriores, en nada altera lo razonado precedentemente, ya sea por su sobreabundancia o impertinencia.

**DÉCIMO: De las costas:** Que de conformidad a lo dispuesto en los artículos 445 y 459 N°7 del Código del Trabajo, pese a resultar totalmente vencida la parte reclamante, se le eximirá del pago de las costas por cuanto ha incurrido en una confusión en la acción que debió ejercer para hacer valer sus alegaciones.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 420, 446 y siguientes, 459, 505 a 512, todos del Código del Trabajo, artículos 1, 2, 23 del DFL N°2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 1967 y demás normas legales pertinentes, se resuelve que:

I.-Se rechaza en todas sus partes la reclamación interpuesta por WOM S.A., en contra de don Guillermo Reyes Arredondo, Jefe de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, por lo que se mantiene la Resolución Exenta N°1301-3735/2024, de 7 de febrero de 2024, que rechazó la reconsideración y mantuvo las sanciones administrativas cursadas en la Resolución N°1277/23/22 de 31 de octubre de 2023.

II.- Cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT : I-153-2024

RUC : 24- 4-0552731-2

**Pronunciada por Susana Verdugo Pérez, jueza suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

En Santiago a treinta y uno de mayo de dos mil veinticinco, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.



A contar del 6 de abril de 2025, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para las Regiones de Magallanes y la Antártica Chilena y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Sala y Gómez restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl

**Susana Del Pilar Verdugo Pérez**
Juez
1 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Treinta y uno de mayo de dos mil veinticinco
13:58 UTC-4