

Santiago tres de abril de dos mil veinticinco.

Vistos y teniendo presente:

Primero: Que mediante presentación de fecha 12 de agosto de 2024 comparece la señora Carmina Vásquez Mejías, abogada, en representación de Administradora de Retail y Servicios S.A., domiciliada en Camino de la Colina N° 1448, comuna de Huechuraba, quien deduce acción de reclamación en contra la Resolución Exenta N° 1309-18497/2024, dictada por la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago, representada legalmente por la señora Carla Uribe López, ambos domiciliados en avenida Pajaritos N° 3271, locales 2, 3 y 4, comuna de Maipú, que rechazó la solicitud de reconsideración administrativa promovida en contra la Resolución N° 4076/23/31, de fecha 18 de julio de 2023.

Funda su pretensión señalando que el acto administrativo impugnado mantuvo la multa que se le aplicó por dos infracciones: no trasladar a trabajadora Francisca Jesús Arévalo Flores a otra función que no sea perjudicial para su estado de embarazo, habiéndose verificado que su función se realiza en horas extraordinarias de trabajo; la segunda fue por no mantener en el establecimiento o faena toda la documentación que deriva de las relaciones de trabajo, necesaria para efectuar las labores de fiscalización, según el siguiente detalle: registro control de asistencia de las trabajadoras Natalia Rojas López, Claudia Barría Sepúlveda y Francisca Arévalo Flores.

Expone que contra dicha resolución su parte promovió solicitud de reconsideración administrativa, la que fue desestimada por el servicio por estimar que no existía error de hecho al cursar la multa, añadiendo que el hecho que su parte tenga resolución de centralización de documentación no es óbice a que debía mantener el registro de asistencia de acuerdo al artículo 9° del Código del Trabajo.

Manifiesta que las multas deben ser dejadas sin efecto, ya que no toma en consideración antecedentes entregados por su parte que desvirtúan los incumplimientos atribuidos.

Expone que el fiscalizador se atribuyó facultades jurisdiccionales de



GSEBXTZPVZS

las cuales carece, no proporcionó información alguna respecto a posibles infracciones en curso, basándose en una revisión de la información otorgada por su parte entre los meses de enero y junio de 2023, de acuerdo a documentación que se le requirió.

Hace presente, que el 21 de abril de 2023 su parte tomó conocimiento de la situación de gravidez de la trabajadora a través de la entrega del respectivo examen médico que se realizó el 6 del mismo mes y año y en ese contexto una vez que se tomó conocimiento de lo ocurrido los turnos laborales de la trabajadora y sus horarios fueron adaptados de acuerdo a la normativa vigente, sin perjuicio que la labor que ejecuta no implica la realización de tareas que pudieran resultar perjudiciales para su salud. Concluye que por ese motivo solo puede concluirse que la fiscalización se tuvo que realizar por medio de una interpretación de la prueba documental, estimando que se trató de una interpretación de contratos, que es de competencia exclusiva del órgano jurisdiccional, todo de acuerdo a lo consignado en la letra a) del artículo 420 del Código del Trabajo, en relación a los artículos 6° y 7° de la Carta Fundamental.

Estima que durante el proceso de imposición de la infracción se cometió un error material al momento de calcular las horas extraordinarias.

En lo tocante a la segunda sanción, manifiesta que la infracción carece fundamentación en su aplicación, contando la empresa con autorización para centralizar la documentación laboral y previsional, sin perjuicio que no consta que se haya solicitada más documentación respecto de la trabajadora Francisca Arévalo Flores, resultando imprecisa una sanción por no mantener documentación en el local fiscalizado de trabajadores distintos respecto a los cuales se requirió información.

Añade, que además se vulneró el principio de proporcionalidad, aplicándose el máximo en ambas multas, sin fundamentación, haciendo presente que una de las infracciones fueron subsanas de manera inmediata en relación a los problemas con el tablero eléctrico y lo que dice relación con el mal funcionamiento de la cortina metálica, la empresa especialista certificó que no se evidencia el mismo.

Termina solicitando que se acoja la acción promovida, se dejen sin



efecto las multas o se rebajen prudencialmente las mismas.

Segundo: Que comparece la señora Ana Díaz Rosas, abogado, en representación de la reclamada, solicitando el rechazo de la acción promovida, con costas.

Expone en primer lugar que los hechos constatados en la fiscalización gozan de presunción legal de veracidad de acuerdo a lo previsto en el artículo 23 del DFL N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Por lo demás, teniendo presente que lo que se ataca es la resolución que rechazó la solicitud de reconsideración administrativa y no la resolución de multa propiamente tal, el plazo para reclamar de ella se encuentra vencido, sin haberla reclamado judicialmente, debiendo la discusión sujetarse a lo dispuesto en el artículo 511 del Código del Trabajo.

Manifiesta que la empresa en su solicitud de reconsideración negó que la trabajadora hubiera realizado horas extraordinarias en el período fiscalizado y que no se habría requerido la documentación de las trabajadoras Natalia Rojas y Claudia Barría, encontrándose, además, autorizada para centralizar la documentación laboral.

Indica que las alegaciones de la empresa deben ser desestimadas en primer término debido al objeto de la litis, teniendo el tribunal competencia para determinar si concurrieron alguna de las hipótesis contemplada en el artículo 511 del Código Laboral, siendo las alegaciones de la reclamante propia de la acción contenida en el artículo 503 del citado cuerpo legal.

Con todo la fiscalizadora verificó del registro de asistencia de la trabajadora Francisca Arévalo Flores que está encontrándose embarazada, y en conocimiento la empresa de ello, realizó jornada en horas extraordinarias en los meses de abril, mayo y junio de 2023, cuestión que se encuentra prohibida de acuerdo al inciso primero del artículo 202 del Código del Trabajo, reconociendo la empresa que tenía conocimiento de la situación de gravidez de la trabajadora desde el 21 de abril de 2023. No puede estimarse que existió un ejercicio excesivo de sus atribuciones o falta de competencia, limitándose el fiscalizador a revisar el registro de asistencia de la trabajadora embarazada, constatando la realización de



trabajos en horas extraordinarias.

En cuanto a la segunda multa, también debe desestimarse la alegación por cuanto precisamente los instrumentos que no pueden ser centralizados es el registro de asistencia, lo que se encuentra expresamente consignado en las resoluciones que conceden la autorización de centralización, vulnerando el artículo 31 del DFL N° 2 de 1967.

En cuanto al monto de las multas aplicadas, refiere que es extemporánea la alegación de desproporcionalidad, sin perjuicio que las mismas se ajustan a derecho. Así, las normas que protegen la salud de la trabajadora también buscan la protección del que está por nacer y permitir que una trabajadora exceda el horario de su jornada implica un riesgo tanto para la madre y su hijo que está por nacer, siendo obligación del empleador velar por la salud de sus trabajadores. Por su parte, la falta del libro de asistencia impide a su parte ejercer sus labores de fiscalización e impide que los trabajadoras puedan efectuar sus registros correctamente, ajustándose la sanción a la gravedad de las infracciones conducta de la actora, porcentaje de trabajadores afectados en relación a la muestra y naturaleza de las infracciones, considerando el tamaño de la empresa, no acreditándose la corrección de la infracción.

Tercero: Que con fecha 14 de octubre de 2024 se llevó a cabo la audiencia preparatoria. Se tuvo por frustrado el llamado a conciliación, fijándose los siguientes hechos controvertidos:

- 1.- Naturaleza de las alegaciones hechas por la reclamante en sede administrativa. Elementos de convicción aportadas en la misma.
- 2.- Tenor de la resolución reclamada. Fundamentos de la misma.
- 3.- Factores o elementos considerados por la reclamada para efectos de la determinación del quantum de la sanción.

Cuarto: Que el 12 de marzo del año en curso se celebró la audiencia de juicio, oportunidad en que la parte reclamante incorporó los siguientes elementos de convicción:

Documental.

- 1.- Acta de notificación de requerimiento de documentación y citación



Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, de fecha 12 de julio de 2023, N° fiscalización 1073, donde se solicita información de trabajadora Francisca Jesús Arévalo Flores.

2.- Registro de Asistencia de la trabajadora Francisca Jesús Arévalo Flores, RUT N° 20.219.042-1, periodo año 2023.

3.- Contrato de trabajo de la trabajadora Francisca Jesús Arévalo Flores.

4.- Reconsideración administrativa presentada por ésta parte.

5.- Pantallazo de visualización errores página web Dirección del Trabajo.

Testimonial.

1° testigo Claudio Perlwitz, quien señaló: que presentó la reclamación en razón de la multa; que en la instancia administrativa presentó la reclamación, el registro de asistencia, el acta de fiscalización y solicitó tener a la vista el expediente de fiscalización, se dio cuenta que entre la fiscalización y el expediente había una inconsistencia, porque el fiscalizador lo fiscalizó por Francisca Arévalo, un solo trabajador, los que llevó y entregó al inspector y a los meses después, 6 meses, se le aplica la multa administrativa en el que se adjunta nombres de la trabajadora y otros que no estaban en la nómina de fiscalización, adjuntó una planilla Excel que da Geovictoria que es el software de la empresa, y en ese se estableció que las horas que trabajaba la señora Francisca Arévalo no alcanzaba a 45 horas, porque el fiscalizador señala que trabajó más de 45 horas, se le hizo presente que nunca excedió de los 45 horas semanales y que desde que se presentó certificado de embarazo se le cambió inmediatamente el turno.

Contrainterrogado por la parte reclamada: el mismo testigo llevó los documentos de la inspección, se entrevistó con él.

2° testigo Nicol Muñoz, el que manifestó: que es analista de recursos humanos de la empresa, genera contrato de trabajo, ingresos, finiquitos, cartas de término, entre otros: cuando una trabajadora informe del embarazo, hay correo electrónicos, WhatsApp, llegan certificados médicos, ecografías, se agrega una nota de que la trabajadora estaba embarazada y se informa a la jefa directa, la idea no es realizar horas extras, no tenga que



hacer reposición de productos, en definitiva para que no realicen funciones que la pueda afectar su salud.

Quinto: Que, por su parte, la reclamada aportó prueba documental, correspondiente a:

- 1.- Fotocopia de Carátula Informe de Fiscalización.
- 2.- Fotocopia de Informe de Exposición.
- 3.- Fotocopia de Resolución de multa N° 4076.2023.31-1-2.
- 4.- Fotocopia de Activación de fiscalización.
- 5.- Fotocopia de Ecotomografía ginecológica de 06-04-2023 de la trabajadora Francisca Arévalo Flores
- 6.- Fotocopia de Notificación de inicio de fiscalización.
- 7.- Fotocopia de Acta de Notificación de requerimiento de documentación y citación.
- 8.- Fotocopia de Contrato de trabajo de la trabajadora Francisca Arévalo Flores.
- 9.- Fotocopia de Registro de asistencia de la Trabajadora Francisca Arevalo Flores.
- 10.- Fotocopia de Resolución de Reconsideración N°18497/2024.

Sexto: Que la prueba aportada por las partes, analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, permiten concluir:

1.- Que con fecha 22 de junio de 2023 la señora Francisca Arévalo Flores promovió solicitud de activación de fiscalización ante la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, en el cual hizo presente que como encargada de local la hacen levantar peso, subir escaleras para dejar y retirar mercaderías, debe realizar horas extraordinarias, se ha hablado con el empleador quien no la ha trasladado a un lugar donde no deba realizar peso, trabaja todo el día parada, estando embarazada, cuestión que se advierte del comprobante aportado por el servicio.

2.- Que lo anterior motivó que se iniciara el respectivo procedimiento de fiscalización oportunidad en que el fiscalizador constató: que la trabajadora realiza horas extraordinarias durante todo el período de embarazo, ante lo cual el representante de la empresa en la fiscalización manifestó que la trabajadora los realiza sin consentimiento; que el registro



de asistencia de la trabajadora no se encontraba en el establecimiento, pese a que la resolución que autoriza la centralización de los documentos expresamente excluye el aludido registro, lo que consta del informe de exposición de antecedentes.

3.- Que la reclamante tomó conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora Arévalo, al menos, el 21 de abril de 2023, lo que fue expresamente reconocido por la empresa en el libelo, lo que constituye una confesión judicial espontánea.

4.- Que luego del 21 de abril de 2023 la actora registra de manera reiterada desempeño en horas extraordinarias, lo que figura del registro de asistencia aportado.

5.- Que a través del acta de notificación de requerimiento de documentación y citación a la empresa se le solicitó como documento a exhibir el contrato de trabajo y el registro de asistencia de la señora Arévalo de los meses de enero a julio de 2023.

6.- Que la empresa con fecha 18 de julio de 2023 fue sancionada por no trasladar a la trabajadora Francisca Arévalo a otra función que no sea perjudicial para su estado de embarazo, habiéndose verificado que se realiza en horas extraordinarias de trabajo; y por no mantener en el establecimiento o faena toda la documentación que deriva de las relaciones de trabajo, necesaria para efectuar labores de fiscalización, según el siguiente detalle: registro de control de asistencia de las trabajadoras Natalia Rojas López, Claudia Barría Sepúlveda y Francisco Arévalo Flores. Lo expuesto fluye de la Resolución de Multa N° 4076/23/31, de 18 de julio de 2023.

7.- Que la reclamada en contra la resolución de multa promovió solicitud de reconsideración administrativa solicitando que se deje sin efecto la resolución de multa o se rebajen las sanciones aplicadas, arguyendo que se incurrió en un error de hecho en el cálculo de las horas extraordinarias, las que no existieron y que el fiscalizador realizó una interpretación del contrato, excediendo de sus facultades; que se recibió noticia del embarazo el 21 de abril de 2024 y se ha ajustado los turnos de acuerdo a la normativa vigente; respecto de la multa, lo justifica en que



existe resolución que autoriza la centralización de la documentación laboral y que no se solicitó en el requerimiento de documentación los registros de las trabajadoras mencionadas en la multa, a excepción de la señora Arévalo. Aquello se desprende del propio acto administrativo impugnado.

8.- Que el servicio rechazó las argumentaciones de la empresa señalando en relación a la primera multa que las alegaciones no desvirtúan los hechos infraccionales constatados y sancionados por el fiscalizador, atribuyéndole el carácter de hecho cierto a las infracciones, ya que en el informe de fiscalización se dejó constancia que el representante de la empresa señala que la trabajadora realiza horas extraordinarias sin consentimiento de la empresa, sin haber justificada las que se registran, atribuyendo únicamente responsabilidad a la trabajadora, recayendo la facultad de administración en el empleador, siendo este quien es el responsable de la realización de las mismas; tampoco se incurrió en una interpretación del contrato por cuanto el mismo señala como horario de trabajo de 8:15 a 17:45 horas con media hora colación no imputable a la jornada de trabajo, registrando incluso salida en ocasiones a las 21:00 horas, por lo que no existiría error de hecho; en cuanto a la segunda multa esgrime el mismo argumento en relación a la ausencia de error de hecho, debido que si bien en la resolución de multa se mencionan tres trabajadoras, una de ellas es la señora Arévalo, subsistiendo la infracción respecto de esta, no siendo óbice para que la empresa tenga el registro de asistencia en las dependencias de la empresa la resolución que autoriza la centralización de la documentación, de acuerdo al artículo 9° del Código del Trabajo.

Ello también consta del acto administrativo impugnado.

Séptimo: Que asentado los hechos acreditados en el juicio corresponde pronunciarse sobre la acción ejercida por la reclamante. En ese sentido debe tenerse que, en la especie, se reclamó judicialmente contra el acto administrativo que resolvió la solicitud de reconsideración administrativa promovida contra la resolución N° 1309-18497/2024, de 26 de julio de 2024, correspondiendo en esta instancia determinar, de conformidad a lo previsto en el artículo 512 del Código del Trabajo, en



relación al artículo 511 del mismo cuerpo legal, y de acuerdo a la controversia sometida a conocimiento del tribunal, si la empresa dio íntegro cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción dentro del lapso dispuesto en la normativa.

Octavo: Que en ese sentido desde ya debe rechazarse todas las alegaciones de la empresa que no dicen relación con las dos hipótesis de revisión que autoriza la normativa citada, especialmente aquellas relativas al exceso de facultades o atribuciones por parte del servicio al momento de dictar la primera multa cursada, por haber realizado una interpretación contractual, el hecho que se hayan considerado trabajadoras diversas en la multas respecto de las cuales se requirió documentación y aquella que dice relación con la infracción al principio de proporcionalidad al momento de aplicar las sanciones administrativas, alegaciones que más bien encuadran, tal como lo expone el servicio, en la acción contenida en el artículo 503 del Código del Trabajo.

Noveno: Que sin perjuicio de lo señalado, debe tenerse presente que las facultades de la reclamada se encuentran establecidas en el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de fecha 30 de Mayo de 1967 y en los artículos 505 y siguientes del Código del Trabajo. Ambos cuerpos señalan que a dicha institución le corresponde fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación, pudiendo actuar para ello de oficio o por requerimiento, y teniendo las facultades de aplicar multas administrativas en caso de infracción. La norma faculta a la Inspección a interpretar, es decir, de acuerdo al diccionario de la Real Academia Española a “explicar el sentido o significado de una cosa” y no a calificar jurídicamente ya que para esto último se requiere de un razonamiento jurídico del que la Inspección no está investida. Lo anterior se debe a que la reclamada, en su calidad de órgano de administración del estado, debe circunscribir su competencia y funciones a aquellas que expresamente le otorga la ley, de conformidad al artículo 6° de la Constitución Política de la República.

Así entonces, no se encuentra en discusión que la Inspección del Trabajo tiene facultades fiscalizadoras, pudiendo incluso sancionar con multas las infracciones a la ley laboral que constaten; sin embargo, dichas



facultades deben ejercerse frente a infracciones laborales evidentes, claras, precisas y determinadas. No le corresponde en consecuencia, efectuar a dicha institución interpretaciones convenciones, establecer cuál sería el correcto tenor de la cláusula contractual o calificaciones jurídicas, puesto que para ello se requiere de un razonamiento jurídico que va más allá de la sola constatación de hechos, lo que necesariamente debe ser conocido por el órgano jurisdiccional competente.

Siguiendo con este razonamiento, lo relevante para determinar si el servicio se extralimitó de sus labores es si la infracción atribuida puede ser calificada como evidente, clara, precisa y determinada, lo que precisamente se produce en la especie, toda vez que basta el simple cotejo del contrato de trabajo y el registro de asistencia –que contiene además el horario de la trabajadora- y determinar la fecha de ingreso y término de los días laborales, en los cuales se aprecia que efectivamente la trabajadora trabajó sobre tiempo, siendo una conclusión a la que se puede llegar sin necesidad de hacer una exégesis de los instrumentos, bastando para ello su mera revisión.

Décimo: Que malamente podría estimarse por el tribunal que el servicio incurrió en un error de hecho al aplicar la primera multa, cuando no se logró desvirtuar la constatación efectuada por el fiscalizador durante el proceso de fiscalización; al contrario es la propia empresa quien reconoció que la trabajadora desempeñó horas extraordinarias, arguyendo que no lo hacía con el consentimiento suyo, corroborándose el ejercicio de las mismas tanto de la revisión del registro de asistencia que figura en el expediente electrónico y el aportado por la empresa.

Tampoco se explica en el libelo por qué habría un erróneo cálculo de horas extraordinarias, más aun cuando existen días que figura en el registro de asistencia con un horario de salida a las 17:45 horas y registra como horario de salida a las 21:00 horas, lo que escapa de todo erróneo cálculo. Si bien un testigo de la empresa hace referencia a que fue un error que se produjo al bajar del aplicativo que tiene la reclamante el registro de asistencia, lo cierto es que tampoco se acompañó o exhibió el mismo para corroborar sus dichos y siquiera fue una argumentación que fue esgrimida



en la acción de reclamación.

Undécimo: Que, en consecuencia, no se advierte el error de hecho reclamado en autos, lo que conllevará a rechazar el libelo en dicho extremo.

Duodécimo: Que en lo tocante a la segunda multa aplicada, malamente puede entenderse que existe un error de hecho, por cuanto y tal como lo expresó el servicio, más allá que se requirió la documentación de sola una de las trabajadoras mencionadas en la resolución de multa, la empresa no contaba con el registro de asistencia, teniendo la obligación la empresa de mantenerlo en las dependencias del local. Así, el fiscalizador dejó constancia en la fiscalización de la existencia de la resolución que autoriza la centralización de la documentación, salvo tratándose del registro de asistencia, siendo el error de hecho que pudo haberse invocado es que también se encontraba facultada para mantenerla centralizada, alegación que no fue formulada por la empresa. En ese sentido, la mención de la cantidad de las trabajadoras eventualmente podría servir de justificación para la rebaja de la aplicación de la multa, precisamente debido a su desproporcionalidad, lo que, como ya señaló en el considerando octavo malamente puede considerarse como justificación para rebajar la multa aplicada, teniendo presente la acción ejercida en autos.

Décimo: Que no habiéndose acreditado la corrección de las infracciones constadas dentro del plazo dispuesto en la normativa, malamente el tribunal puede proceder a rebajar las sanciones aplicadas.

Undécimo: Que el resto de la prueba rendida en autos, analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, en nada alteran o modifican lo razonado en los considerandos precedentes.

Duodécimo: Que no se condena en costas a la reclamante por estimar que tuvo motivos plausibles para litigar.

Por estas consideraciones, teniendo, además en consideración lo dispuesto en los artículos 1 y siguientes, 5, y siguientes, 503, 505, 506, 511 y siguientes del Código del Trabajo; artículo 23 del DFL N° 2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 1967 **se declara:**

I.- Que se rechaza la acción de reclamación promovida por



Administradora de Retail y Servicios S.A. en contra la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago y, en consecuencia, se mantiene la Resolución Exenta N° 1309-18497/2024, de 26 de julio de 2024.

II.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese y archívense los antecedentes en la oportunidad procesal correspondiente.

RIT: I-616-2024.

RUC: 21-4-0335429-2.

Dictada por don Mauricio Guajardo Espinoza, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



A contar del 08 de septiembre de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>