

Santiago, veinte de noviembre de dos mil veinticinco.

VISTOS:

Ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, bajo las normas del procedimiento de aplicación de multas señalado en el artículo 503 del Código del Trabajo, se sustanciaron estos autos RIT I-500-2024, caratulados: [REDACTED] con Inspección Comunal del Trabajo de Providencia”.

Por sentencia de diecinueve de agosto de dos mil veinticuatro, dictada por la jueza doña Luisa Ledezma Miranda, se acogió el reclamo interpuesto en contra de la resolución de multa N°3374/24/9 y, en consecuencia, se la dejó sin efecto.

La parte reclamada, la Inspección del Trabajo de Providencia, representada por el abogado don Pablo Moreira Lumbrera, dedujo recurso de nulidad en contra de dicho fallo invocando dos causales; en primer lugar señaló la contenida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior y, a continuación en subsidio, planteo la del artículo 477 del Código del Trabajo, de infracción de ley que influye en la parte dispositiva del fallo, en este caso a los artículos 19, 22 inc. 1° y 23 del Código Civil; artículos 22 y 505 inc. 1° del Código del Trabajo; artículos 1° y 3° transitorios de la Ley N°21.561; artículos 1° letra b), 5° y 11° del D.F.L. N°2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, pues estima que la sentenciadora desconoce la facultad de interpretación de la que se encuentra investida la Dirección del Trabajo.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su conocimiento en la audiencia del día seis de noviembre del año en curso, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

Considerando:

Primero: La Inspección Comunal del Trabajo de Providencia, la demandada, ha manifestado su disconformidad con la sentencia pronunciada en estos antecedentes; así ha interpuesto recurso de nulidad en contra de ella, para lo cual esgrime de manera principal la causal del



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QNNNBJFXXLZ

artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, esto es, cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Segundo: Señala que el presente motivo de nulidad está referido a los estándares normativos establecidos en los artículos 22 del Texto Laboral y artículo transitorio de la Ley N°21.561, que: “modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral”.

Tercero: Expone que la multa N°3374/24/9, dispuesta por la Institución Fiscalizadora del Trabajo, se sostuvo en que: “De la revisión del registro de asistencia electrónico de la empresa desde el 26.04 al 31.05.2024 se constató que la jornada de trabajo, sin respetar la progresividad proporcional establecida en la ley 21.561 en específico, se constató que los trabajadores se otorgó una disminución horaria de 10 o 12 minutos diarias, situación que afectó a los siguientes trabajadores: [REDACTED]

[REDACTED] Además, se precisa o señala como normas infringidas la del artículo 22 del Código del Trabajo, artículo 3° transitorio de la ley 21.561, en relación con el artículo 506 y 506 quáter del Código del Trabajo.

Cuarto: Plantea que la sentenciadora de mérito se equivocó al calificar que la rebaja efectuada en minutos cumple con la progresividad requerida por la norma, puesto que la jornada semanal ha sido establecido en base a un factor de horas consignado en el artículo 22 del Código del Trabajo.

Quinto: Por lo antes señalado, la recurrente postula en el caso de marras se da una errónea calificación jurídica de los estándares normativos establecidos en los artículos 22 del Código del Trabajo y artículo 3 transitorio de la ley 21.561, situación que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues precisamente esta calificación defectuosa lleva a la sentenciadora a acoger el reclamo de la empresa y, por ende, dejar sin efecto la multa aplicada por la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia, al calificar que la empresa cumple con los preceptos legales al



efectuar una reducción de 10 o 12 minutos diarios.

Sexto: Esta misma parte, la reclamada o demandada, en subsidio esgrime la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción de los artículos 19, 22 inc. 1° y 23 del Código Civil; artículos 22 y 505 inc. 1° del Código del Trabajo; artículos 1° y 3° transitorios de la Ley N°21.561; artículos 1° letra b), 5° y 11° del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, desconociéndose en la sentencia impugnada la facultad de interpretación de la que se encuentra investida la Dirección del Trabajo.

Séptimo: Afirma que la sentencia impugnada realiza una errónea interpretación y aplicación de las modificaciones incorporadas por la Ley 21.561 y su normativa transitoria, establecida con la finalidad de provocar una transición a la nueva jornada de trabajo de 40 horas, así como de las normas de interpretación de la Ley y aquellas que establecen la facultad del servicio de interpretar la normativa laboral, fijando el alcance y sentido de esta.

En efecto, plantea que el tribunal realiza una interpretación literal de la norma, desatendiendo los factores históricos, el sentido y el espíritu último de la misma, a pesar de reconocerlo y considerarlo, como se aprecia claramente del considerando 6° de la sentencia, donde la misma sentenciadora establece que, considerando la finalidad con que fue dictada la norma, es un absurdo pretender que la reducción de jornada en 10 o 12 minutos, dependiendo de si nos encontramos ante una semana laboral de 5 ó 6 días, cumpliría con el propósito de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país. A pesar de esto, determina atender al tenor literal o gramatical de la misma, el que es sólo uno de los elementos de la interpretación normativa, olvidando el elemento lógico, histórico y sistémico, fundamentales para un análisis completo y efectivamente válido.

Octavo: En consideración a la manera en que la recurrente ha deducido su recurso en estos dos capítulos; de manera principal la errónea calificación jurídica de los hechos y, en subsidio, el que cuestiona la infracción de ley, corresponde entrar al análisis del primer problema



señalado.

Noveno: Por consiguiente, en este orden de ideas, de la revisión del fallo, se constata que la juzgadora en su razonamiento sexto, expresamente determina como un hecho que: “En estricto rigor, del análisis de la presentación de las partes no existe entre aquellas una controversia respecto de los hechos contenidos en la infracción constatada. La reclamante no niega esta circunstancia. Lo que existe es una diferencia en la interpretación de la norma invocada como objeto de la infracción.” Además, en el fundamento noveno, implícitamente señala que para producir la rebaja horaria no existió acuerdo entre el sindicato y la empresa, por lo que el empleador procedió a la rebaja.

Décimo: Así, lo constatado por la Inspección del Trabajo y que dio motivo a la multa aplicada en contra de la [REDACTED] es efectivo, en orden a que: “De la revisión del registro de asistencia electrónico de la empresa desde el 26.04 al 31.05.2024 se constató que la jornada de trabajo, sin respetar la progresividad proporcional establecida en la ley 21.561 en específico, se constató que los trabajadores se otorgó una disminución horaria de 10 o 12 minutos diarias, situación que afectó a los siguientes trabajadores: [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

Undécimo: La citada ley 21.561, que: “Modifica el Código del trabajo con el Objeto de Reducir la Jornada Laboral, señala en su artículo 1º, en lo que nos interesa para este asunto que, se sustituye el inciso primero del artículo 22 del citado texto legal en el siguiente sentido: “La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo.”.

En esta misma ley se determina en su articulado transitorio, en lo que nos importa: “artículo primero.- Esta ley entrará en vigencia en forma gradual, según las modalidades y plazos siguientes:..... Las normas relativas



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QNNNBJFXXLZ

a la reducción de jornada de trabajo establecida en esta ley se implementarán de forma gradual, en los plazos que siguen: 1. La regulación relativa a las horas de trabajo contenidas en el artículo 1, referidas al inciso primero del artículo 22;..... se reducirá a cuarenta y cuatro horas al primer año; cuarenta y dos horas al tercer año y cuarenta horas al quinto año, contados desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.”.

Luego, este texto legal señala en sus disposiciones transitorias: “Artículo tercero.- La adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del Trabajo y en el artículo primero transitorio de la presente ley, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas. A falta de dicho acuerdo, el empleador o empleadora deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.”.

Duodécimo: Además, cabe tener presente que la Dirección del Trabajo, con fecha 18 de abril del año pasado, dos mil veinticuatro, dictó el ordinario N° 235/8; dictamen que vino a regular la reducción de la jornada de trabajo contemplado en la referida Ley N° 21.561, al no ocurrir acuerdo entre el empleador y el sindicato en lo concerniente a la rebaja de esta, dando las reglas de gradualidad y proporcionalidad.

Décimo tercero: Este dictamen, en lo que nos interesa para este asunto, expresamente señala: “Por tanto, en el evento de no existir acuerdo para la adecuación de la jornada diaria de trabajo, con el fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del ramo y en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.561, el empleador deberá:

a) En el caso de que la jornada laboral se encuentre distribuida en 5 días, disminuir una hora cada día, considerando la progresividad establecida en el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561. A modo de ejemplo, tratándose de una jornada de lunes a viernes, el 26 de abril de 2024 el empleador deberá reducir al menos una hora al término de la jornada



diaria en alguno de los 5 días que forman parte de la jornada semanal.

b) En el caso de que la jornada laboral se encuentre distribuida en 6 días, disminuir al menos 50 minutos cada día, considerando la progresividad establecida en el artículo primero transitorio de la Ley N° 21.561. A modo de ejemplo, el 26 de abril de 2024, tratándose de una jornada de lunes a sábado, el empleador deberá reducir al término al menos 50 minutos en un día de la jornada semanal y la fracción de 10 minutos en otro de la misma semana.”.

Décimo cuarto: A la vez, entre las facultades de la Dirección del Trabajo, conforme el D.F.L. N° 2 del año 1967, según su artículo 1, se encuentra según su letra b): “Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;” , lo que se ve refrendado en el artículo 5 de este mismo texto, en que se indica que al Director del Trabajo, le corresponde: “b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social.” y “c) Velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República;”.

Lo antes señalado, esto es, la facultad de la Dirección del Trabajo para interpretar las normas laborales se ve ratificado en el artículo 505 del Código del Trabajo, que dispone: “..La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen.”.

Décimo quinto: En el escenario antes descrito, cabe recordar que no existe controversia entre los litigantes -como quedó señalado en el considerando Décimo de esta resolución- que el Inspector del Trabajo de Providencia curso la infracción a la empresa [REDACTED], en consideración a que constató que en: la revisión del registro de asistencia electrónico de la empresa desde el 26.04 al 31.05.2024 se constató que la jornada de trabajo, sin respetar la progresividad proporcional establecida en la ley 21.561 en específico, se constató que los trabajadores se otorgó una disminución horaria de 10 o 12 minutos diarias, situación que afectó a los siguientes trabajadores [REDACTED]

[REDACTED]



[REDACTED]

[REDACTED]

Décimo sexto: Por consiguiente, el motivo o antecedente que dio curso a la infracción y que dio mérito a la reclamación de marras, se constató por el fiscalizador laboral, sobre la base de hechos constatados en el registro de asistencia electrónico de la empresa, entre los días 26 de abril y el 31 de mayo del año pasado -2024-, en que ya se encontraba vigente la interpretación del Director del Trabajo, pronunciada en el dictamen N° 235/08 de 18 de abril del 2024.

Décimo séptimo: Así, se infiere que la empresa [REDACTED] desde el momento que no rebajó la jornada de trabajo en una hora semanal, conforme la Dictamen N° 235/08, no dio cumplimiento a la adecuación del horario regulado en la Ley N° 21.561, en especial en su artículo tercero transitorio y, por ende, también ha conculcado el artículo 22 del Texto Laboral.

Décimo octavo: Por consiguiente, la jueza de mérito ha incurrido en una errónea calificación jurídica de los hechos determinados en esta causa, al dar por satisfecho el cumplimiento de la rebaja de una hora de la jornada de trabajo, para el primer año de la entrada en vigencia de la citada ley N° 21.561, en los términos propuestos en el artículo tercero transitorio de este texto, estimando que la reducción de 10 o 12 minutos diarios de una jornada de trabajo, dependiendo si el desempeño de labores de sus trabajadores se ejecuta en cinco o de seis días.

Décimo noveno: A mayor abundamiento, cabe tener presente la finalidad, el espíritu y la historia de la tantas veces citada Ley N° 21.561, en orden a que esta propende a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, reduciendo la jornada laboral para que cuenten con más tiempo libre.

Vigésimo: Así, esta Corte estima que en este caso se da el vicio de nulidad señalado por la Institución Fiscalizadora del Trabajo, esto es, una errónea calificación jurídica de los hechos, sin que se modifiquen las conclusiones fácticas determinadas por la jueza del grado.

Vigésimo primero: El defecto antes señalado constituye el vicio de



nulidad contenido en la letra c) del artículo 478 del Código del Trabajo, el cual tiene influencia en lo que en definitiva dispone la sentencia, pues acogió la reclamación de la multa dispuesta por la Inspección del Trabajo de Providencia, sin que fuera procedente.

Vigésimo segundo: En consecuencia, el recurso deducido por la defensa de la institución reclamada, por la causal analizada deberá ser acogido y, por ende, la sentencia pronunciada en estos antecedentes es nula.

Vigésimo tercero: Por lo antes señalado, es del todo inconducente entrar al estudio del otro motivo de invalidación propuesto por la recurrente, sustentado en la infracción de ley.

Por las razones anteriores, más lo dispuesto en los artículos 477, 478 letras b), c) y e), 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se acoge** el recurso de nulidad deducido por la reclamada, Inspección Comunal del Trabajo de Providencia, que dirigió en contra de la sentencia de diecinueve de agosto de dos mil veinticuatro, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT I-500-2024.

Redactó el fiscal judicial don Daniel José Calvo Flores.

No firma el ministro señor Mario Rojas, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y al acuerdo, por estar con licencia médica.

Regístrese y comuníquese.

Laboral-Cobranza N° 3203-2024.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QNNNBJFXLZ

Pronunciado por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por los Ministros Jorge Luis Zepeda A. y Mario Rojas G. quien no firma por estar con licencia médica, y por el Fiscal Judicial Daniel Calvo F. Santiago, veinte de noviembre de dos mil veinticinco.

En Santiago, a veinte de noviembre de dos mil veinticinco, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QNNNBJFXLZ