

?

Santiago, diecinueve de agosto de dos mil veinticuatro.

Visto y considerando:

Primero: comparece don Carlos Gutiérrez de la Torre, abogado en representación de Farmacias Ahumada SPA, Rol Único Tributario 76378831-8, persona jurídica del giro de su denominación domiciliado en Enrique Foster N° 372, comuna de Las Condes, Ciudad de Santiago. Indica que en uso de su derecho, reclama judicialmente en contra de la resolución de multa N° 1734/24/39, de fecha 31 de mayo de 2024, en contra de don Guillermo Reyes Arredondo, en su calidad de jefe de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, ambos domiciliados en Moneda N° 723, Ciudad de Santiago. La multa se impuso tras la fiscalización efectuada por [REDACTED] en el local de Farmacias Ahumada, ubicado en Teatinos N° 4, Ciudad de Santiago.

La fiscalización consistió en la revisión del registro de asistencia y medios de control correspondiente al período de enero a marzo de 2024, y al período del 24 de abril de 2024 al 28 de mayo de 2024. Se constató que el empleador había adecuado la jornada de trabajo reduciendo 12 minutos diarios, pero sin acreditar la existencia de acuerdos con los trabajadores ni con la organización sindical en representación de sus afiliados. Esta situación se consideró una infracción al artículo 21 del Código del Trabajo y al artículo tercero transitorio de la Ley 20.561, en relación con los artículos 506 y 506 quater del Código del Trabajo.

El demandante argumenta que existen errores de hecho en la resolución, los cuales vulneran el principio de legalidad del acto administrativo. Señala que la resolución no logra constatar de manera precisa cómo los hechos se adecuan al tipo infraccional, lo que genera una evidente falta de suficiencia y configura una infracción de tipo. Esto es evidente en la redacción de la resolución de multa, la cual sanciona dos hipótesis infraccionales distintas. La resolución comienza sancionando a la empresa por haber adecuado la jornada de trabajo unilateralmente, sin acreditar la existencia de acuerdos. Luego, se menciona que la empresa habría reducido la jornada ordinaria de trabajo en 12 minutos diarios,



?

sin respetar la progresividad proporcional.

El demandante señala que la sanción impuesta se fundamenta únicamente en la primera de las dos hipótesis descritas, y adicionalmente introduce otra situación, la cual está prevista en otro Código infraccional del tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas de la Dirección del Trabajo.

Además, existe un error de hecho al interpretar el artículo tercero transitorio de la Ley 20.561. El demandante sostiene que no es necesario acordar con el sindicato o con el trabajador la implementación de la reducción de jornada, ya que la ley establece que el empleador puede proceder unilateralmente en caso de falta de acuerdo. La normativa no establece que la falta de acuerdo sea una condición habilitante para la reducción unilateral de la jornada de trabajo.

El demandante argumenta también que no existe la obligación de acreditar la negativa de acuerdo, ya que probar un hecho negativo es imposible. Según el procedimiento establecido por la Dirección del Trabajo en su dictamen 213/07 de 2024, se reglamenta la modalidad en que debe llegarse a este acuerdo, fijando requisitos y creando procedimientos no establecidos en la ley.

Por otro lado, el demandante alega que la Inspección del Trabajo ha excedido sus facultades al interpretar el artículo tercero transitorio de la Ley 20.561 de manera contraria a lo realizado anteriormente. También se alega la existencia de conversaciones con el sindicato para llegar a un acuerdo respecto a la reducción de jornada, las cuales no se lograron. Aun así, la empresa implementó la reducción de jornada de acuerdo con lo permitido por la ley.

Finalmente, se solicita la rebaja de la multa impuesta, argumentando que la empresa ha actuado conforme a la normativa y que la multa es desproporcionada e injusta, considerando los esfuerzos realizados por la empresa para cumplir con la ley.

Segundo: que la parte reclamada viene en contestar la reclamación, solicitando en definitiva, el rechazo de la misma fundado en que la vigencia de la Ley 21.561 comenzó el 26 de abril del año 2024. Consecuentemente, para la interpretación de su aplicación práctica, el servicio al que represento dictó una



?

serie de dictámenes entre enero y abril de 2024, siendo particularmente relevante el dictamen N° 235/8, de fecha 18 de abril del año 2024. Este dictamen complementa la doctrina y aclara la fórmula específica que debe utilizar el empleador para realizar la adecuación de la jornada diaria de trabajo con el fin de obtener su reducción semanal, en caso de no existir acuerdo con los trabajadores o las organizaciones sindicales, según lo establecido en los artículos primero y tercero transitorio de la Ley 21.561. Estos artículos fijan reglas de gradualidad y proporcionalidad, respectivamente.

Someramente, el dictamen interpreta la ley en virtud de la historia legislativa, señalando que la finalidad es la reducción en horas de la jornada laboral, no en minutos. Por ello, se califica que la adecuación de la disminución de la jornada debe realizarse en tiempo equivalente a una hora, o específicamente, con la disminución de la primera hora en el caso de trabajadores con jornada de lunes a viernes, y en 50 minutos y 10 minutos para aquellos con jornada de seis días.

Una vez solicitada la fiscalización por la Federación Nacional de los Trabajadores de Farmacias, se requirió a la empresa la información relativa al período investigado, que comprende desde el 1 de enero del año 2024 hasta el 28 de mayo del año 2024. La fiscalización abarcó varias materias, despejadas con la documentación aportada por la empresa. Lo que se introdujo en la fiscalización fueron materias relativas a la reducción gradual de jornada laboral, adecuación de la jornada de trabajo sin respetar la progresividad proporcional en su reducción, exceder la jornada ordinaria semanal de trabajo de 44 horas, no fijar un calendario con distribución diaria y semanal de las horas de trabajo de común acuerdo entre empleador y trabajador, y no requerir el acuerdo previo con el sindicato para aplicar un sistema de distribución de jornada laboral a trabajadores afiliados.

Finalmente, la fiscalización se centró en la infracción consistente en la adecuación unilateral de la jornada de trabajo a 44 horas semanales sin acreditar la existencia de acuerdo con los trabajadores o la organización sindical. Esta infracción afectó a los trabajadores [REDACTED] y [REDACTED]. Durante el proceso de fiscalización, la empresa reconoció esta modificación y presentó correos electrónicos donde se informa a los trabajadores sobre una modificación



?

gradual de la jornada laboral, realizada después de la fecha en que la ley entró en vigencia.

En cuanto a las alegaciones de la parte reclamante en torno a las solicitudes subsidiarias, como la rebaja por principio de cumplimiento, es preciso destacar que dicho principio se regula expresamente en la circular 4 de la Dirección del Trabajo. Esta regulación establece los mecanismos para la procedencia de los recursos administrativos, incluyendo la disminución de la cuantía de la multa. Sin embargo, dicha facultad es privativa del servicio al que represento, conforme a lo dispuesto en el artículo 511 del Código del Trabajo. Además, aunque la empresa reconoció la infracción durante el proceso de fiscalización y manifestó su intención de corregirla, el cumplimiento íntegro no fue evidenciado dentro del proceso de fiscalización mediante un documento distinto a los correos electrónicos.

Respecto a la petición subsidiaria de rebaja por infracción al principio de proporcionalidad y transparencia administrativa, esta parte considera que es improcedente. La cuantía de la multa fue determinada en base al manual de fiscalización de la Dirección del Trabajo vigente al momento de la fiscalización y al tipificador infraccional, también vigente en ese momento. La carátula del informe de fiscalización detalla la tipificación infraccional, correspondiente al código 2500-M del tipificador infraccional. Este código indica que la cuantía de la multa se basa en la cantidad de trabajadores de la empresa, que en este caso asciende a 2700.

El informe de exposición también considera el comportamiento de la empresa, indicando que revisado el sistema informático de la Dirección del Trabajo, se observó que la razón social presenta 112 fiscalizaciones con multas en los últimos 18 meses. De acuerdo con el artículo 506 quater del Código del Trabajo, para determinar la gravedad y monto final de la multa, se toma en cuenta la categorización de las infracciones en leves, graves y gravísimas. La infracción constatada en esta fiscalización fue categorizada como gravísima.

Por lo anterior, esta parte solicita el rechazo de la reclamación tanto en sus solicitudes principales como en las subsidiarias, y en definitiva, rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas, toda vez que se reconoce la infracción durante el proceso de fiscalización. Resulta incongruente que se alegue



?

que el servicio está fuera de los alcances de la ley y al mismo tiempo se reconozca la infracción y se indique que fue corregida posteriormente.

Tercero: que en la etapa procesal correspondiente no fue posible alcanzar una conciliación.

Cuarto: Atendido que no existe discusión entre las partes, el Tribunal procede a fijar los siguientes hechos pacíficos:

- 1) La existencia de la multa y el monto.
- 2) La multa fue cursada por el hecho de adecuar la jornada de forma unilateral, sin acreditar la existencia de acuerdo con los trabajadores o con la organización sindical en representación de sus afiliados afectando a los trabajadores.

Quinto: El Tribunal, estimando que existen hechos pertinentes, sustanciales y controvertidos, recibe la causa a prueba y fija los siguientes hechos a probar:

- 1) Los hechos y circunstancias que hacen procedente dejar sin efecto la multa o en su caso rebajarla.

Sexto: La parte reclamante ofreció e incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental:

- 1) Resolución de multa N°1734/24/39 de fecha 31 de mayo de 2024 cursada por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.
- 2) Correo electrónico de notificación de la Multa cursada en autos.
- 3) Registros de asistencia de trabajadores los individualizados en la resolución de multa reclamada, período comprendido entre el 1 de abril de 2024 y el 30 de junio de 2024.
- 4) Contrato Colectivo entre Farmacias Ahumada SpA y Sindicato N°1 de trabajadores de la empresa Farmacias Ahumada, respecto del cual participan los trabajadores mencionados en la Multa.
- 5) Liquidaciones de remuneración de los trabajadores mencionados en la Multa, correspondiente al mes de julio de 2024, donde se acredita su descuento de cuota Sindical del Sindicato N°1.



?

- 6) Contrato de trabajo de [REDACTED], de fecha 01 de febrero 2007, junto a respectivos anexos.
- 7) Contrato de trabajo de [REDACTED], de fecha 10 de marzo de 2000, junto a respectivos anexos.
- 8) Comprobantes de Entrega y envío de Reglamento Interno de Farmacias Ahumada a los trabajadores. Comunicado de Farmacias Ahumada a Gerentes y Subgerentes de Farmacia, en el cual se informa adopción de reducción de jornada en una hora en un día de la jornada semanal ordinaria.
- 9) Comunicación interna de Gerencia de Recursos Humanos de Farmacias Ahumada a Gerentes y Subgerentes, enviada por correo electrónico el día 3 de mayo de 2024.
- 10) Cadena de correos entre Sindicato de Trabajadores N°1 y [REDACTED], asunto “Acuerdo rebaja hora ley 40horas”, en que consta negociación previa de reducción horaria con sindicato.
- 11) Registro de reunión con Sindicato de Trabajadores N°1, de fecha 25 de abril de 2024.
- 12) Captura de pantalla de conversación de WhatsApp con dirigente [REDACTED], del Sindicato N°1, en que consta rechazo de la propuesta efectuada por la empresa, de fecha 08 de abril de 2024.
- 13) Acuerdo Ley 21.561 entre Farmacias Ahumada S.A. y Sindicato N°2 de Trabajadores de Farmacias Ahumada SpA, de fecha 24 de mayo de 2024.
- 14) Acuerdo Ley 21.561 entre Farmacias Ahumada S.A. y Sindicato de la Empresa FASA Chile S.A., de fecha 20 de mayo de 2024.
- 15) Dictamen N°82/03 de la Dirección del Trabajo, de fecha 1 de febrero de 2024.
- 16) Dictamen N°213/07 de la Dirección del Trabajo, de fecha 5 de abril de 2024.
- 17) Dictamen N°235/08 de la Dirección del Trabajo, de fecha 18 de abril de 2024.
- 18) Dictamen N°810/12 de la Dirección del Trabajo, de fecha 19 de mayo de 2022.



?

19) Noticia publicada en Biobío Chile titulada “Director del Trabajo resuelve dudas sobre Ley de 40 horas: reducción gradual empieza el 26 de abril”, de fecha 9 de abril de 2024.

20) Manual de Capacitación “Procesos de Fiscalización en la Implementación de la Reducción de Jornada 'Ley 40 Horas' confeccionado por la Dirección del Trabajo, de fecha abril de 2024. Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas, de fecha 26 de abril de 2024.

21) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Farmacias Ahumada.

Testimonial:

Declararon los siguientes testigos, quienes legalmente juramentados exponen sobre los hechos que constan en registro de audio:

- 1) [REDACTED], RUT: [REDACTED].
- 2) [REDACTED], RUT: [REDACTED].

Exhibición de documentos:

La parte reclamada exhibe a la reclamante los siguientes documentos solicitados:

Toda la carpeta investigativa que dio origen a la Resolución de Multa N°1734/24/39 de fecha 31 de mayo de 2024 cursada por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago y que en estos autos se reclama, en especial y sin que importe limitación alguna, el acta de inicio de investigación, actas de entrevistas a trabajadores, carátula de fiscalización, Formulario FI-2, el informe de exposición y los documentos tenidos a la vista en el proceso de fiscalización. (Cumplida)

Otros medios de prueba:

Extracto de entrevista realizada a Director del Trabajo don Pablo Zenteno, el día 9 de abril de 2024 para Radio Biobío (duración 2 minutos 46 segundos). Dicho video se encuentra disponible en el siguiente enlace de Drive:

- 1) <https://drive.google.com/drive/folders/1etSnVm3-YAeHA6etCbPzIlbEEIxxkZAet?usp=sharing>

Séptimo: La parte reclamada ofreció e incorporó los siguientes medios de prueba:



?

Documental:

- 1) Copia de Carátula de Informe de Fiscalización N°1301/2024/1909, fecha de origen 02/05/2024.
- 2) Copia de Informe de Exposición N° 1301/2024/1909, realizado por la Fiscalizadora [REDACTED] de la Inspección Provincial de Santiago de fecha 31/05/2024.
- 3) Copia de Resolución de Multa N° 1734/24/39 de fecha 31/05/2024; junto a correo electrónico que la notifica de fecha 06/06/2024.
- 4) Copia de Plataforma NCC de la Dirección del Trabajo, correspondiente a Farmacias Ahumada SPA de fecha 06/06/2024 indicando casilla vigente infoahumada@ahumada.cl
- 5) Registro de asistencia aportado por Farmacias Ahumada en investigación administrativa N°1301/2024/1909.
- [REDACTED] Copia de correos electrónicos aportados a la investigación administrativa N°1301/2024/1909, de fecha 13/05/2024, 15/05/2024 del asunto “acuerdo rebaja hora ley de 40 horas” entre Sindicato Trabajadores Fasa y [REDACTED]
- 7) Copia de correo electrónico aportada a la investigación administrativa N°1301/2024/1909, corresponde al asunto “Información Importante: Ley 21.561 en Farmacias”.
- 8) Dictamen Ord. N° 235/8 de fecha 18/04/2024.

Octavo: de acuerdo al mérito de la prueba rendida y su valoración conforme a las reglas de la sana crítica, este tribunal puede establecer, en primer término, que, conforme al contrato colectivo incorporado por la parte reclamante, que los trabajadores objeto de la multa doña [REDACTED] y don [REDACTED], pertenecen al sindicato número 1 de la empresa.

En segundo lugar, conforme a la propia multa reclamada y lo indicado por las partes en la audiencia, se puede afirmar que la multa fue cursada debido a que en el contexto de la fiscalización y revisión de los registros de asistencia y mallas de turnos correspondientes a los periodos de enero a marzo de 2024 y del 26 de abril al 28 de mayo de 2024, se constató que el empleador adecuó la jornada de trabajo



?

de forma unilateral, sin acreditar la existencia de acuerdos con los trabajadores o con la organización sindical, conforme se lee en la resolución de multa y en la carátula del informe de fiscalización incorporado.

En tercer lugar, se verificó que, en lo relativo al sindicato número 1 al que pertenecen los trabajadores objeto de la multa, el día 15 de mayo se remitió un correo electrónico en el que se informó que el día 3 de mayo de 2024 se comunicó a toda la compañía que se optaría por la implementación de la reducción de la jornada en 1 hora íntegra en algunos días de la semana, en concordancia con lo decidido por la Dirección del Trabajo, convocando luego a reuniones para abordar la aplicación de la ley sobre la reducción de la jornada a 44 horas. La Directiva manifestó su intención de llegar a un acuerdo, pero indicó que la empresa había informado el día 25 de abril que los locales reducirían 10 o 12 minutos según correspondiera el horario, y que la intención del sindicato fue siempre llegar a un acuerdo, pero la respuesta de la empresa fue negativa. Además, existió una comunicación a través de mensajería de WhatsApp, en la que don [REDACTED], dirigente sindical, expresó su total rechazo a la determinación adoptada respecto a la ley de 40 horas.

Se tiene por acreditado también que el día 24 de mayo de 2024 existió una reunión con el sindicato número 2, donde se llegó a un acuerdo respecto a la aplicación gradual de la ley 21.561, del mismo modo que con el sindicato número 3.

Noveno: Es importante tener presente que el artículo tercero transitorio de la ley 21.561 indica que la adecuación de la jornada laboral diaria para cumplir con los nuevos límites de horas semanales deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados. A falta de dicho acuerdo, el empleador deberá realizar la adecuación de la jornada reduciendo su término de forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando la distribución semanal de la jornada. Conforme a la norma transcrita, no obstante las distintas interpretaciones que ha realizado la Inspección del Trabajo a través de los dictámenes incorporados en autos, la forma de realizar dicha deducción de la jornada no se encuentra limitada a un día a la semana o a



?

distintos minutos distribuidos a lo largo de la jornada semanal, pues la ley no establece limitaciones. Sin embargo, este no es el objeto de la presente reclamación, ni de la multa en análisis, por lo cual toda la prueba referida a ello, como las declaraciones de prensa del Director del Trabajo y los dictámenes en uno u otro sentido, no pueden ser analizados en esta instancia. La única cuestión relevante es si existió o no un acuerdo para la adopción de las medidas establecidas en la ley antes indicada.

Decimo: La parte reclamante ha señalado que no existe la obligación de acreditar la negativa del acuerdo, ya que probar un hecho negativo es imposible, alegando también que existieron conversaciones con el sindicato para llegar a un acuerdo respecto a la reducción de jornada, las cuales no se lograron, motivo por el cual la empresa implementó la reducción de jornada de acuerdo a lo permitido por la ley. Sobre dichas argumentaciones, se debe tener presente que el tenor de la ley es claro en cuanto a que, previo a la decisión del empleador de ajustar de una u otra forma la reducción parcial, ello debe ser discutido con los trabajadores dentro de la organización empresarial. Solo una vez que este acuerdo sea frustrado, prima la decisión del empleador. En el caso que nos ocupa, queda claro que la forma de reducir la jornada laboral establecida en la ley 21.561 fue a través de comunicados unilaterales por parte del empleador. Incluso en el correo de 15 de mayo de 2024, remitido por doña [REDACTED], consta que el día 3 de mayo de 2024 se informó a toda la compañía que la administración había avanzado en los análisis correspondientes y optaría por la implementación de la reducción de la jornada en 1 hora íntegra en algunos días de la semana, tal como lo indicó el dictamen de la Dirección del Trabajo. De lo anterior se desprende que la decisión, aunque compartida por el ente fiscalizador en cuanto al fondo, fue adoptada de forma unilateral, sin la respectiva negociación exigida por el legislador. Por lo tanto, no existe un error de hecho en las multas cursadas, motivo por el cual corresponde rechazar la reclamación. Los testigos presentados por la parte demandante indicaron a este tribunal que primero recibieron un comunicado en el que se establecía que se reducirían 12 minutos diarios, según lo expresó doña [REDACTED]. Posteriormente, se recibió una comunicación que establecía



?

que la reducción sería de 1 hora diaria y que la empresa habría consensuado esto con los sindicatos, lo que consta en los comunicados formales que envió la compañía. Sin embargo, respecto del sindicato número 1, solo se ha acreditado que se dio la información, mas no que haya existido alguna reunión o decisión consensuada con los dirigentes sindicales. En el mismo sentido, don [REDACTED] [REDACTED] explicó a este tribunal que existieron comunicados oficiales enviados a todas las áreas de la compañía para informar sobre la implementación de la ley de 40 horas, y que el tercero de los comunicados, emitido a inicios de mayo, implementó la reducción de 1 hora diaria en lugar de los 12 minutos que habían sido inicialmente indicados. Sin embargo, no se refirió a la existencia de alguna reunión o acuerdo entre la organización sindical y el empleador, que es la exigencia del artículo tercero transitorio de la ley 21.561.

Décimo Primero: En cuanto a la reducción de la multa impuesta, no se ha acreditado que, respecto de los trabajadores objeto de la multa, haya habido alguna solución, ya que no se ha dado cuenta de ninguna clase de reunión o acuerdo con el sindicato número 1 al cual pertenecen los trabajadores, motivo por el cual no resulta procedente la rebaja en los términos solicitados. El resto de la prueba ha sido analizada y valorada, y no altera lo precedentemente indicado.

Que por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 22, 63, 453, 454, 501, 503, 511, 512, ley 21561 se resuelve:

Que se rechaza en todas sus partes la reclamación deducida en autos por don Carlos Gutiérrez de la Torre, en representación de Farmacias Ahumada SPA, Rol Único Tributario 76.378.831-8, respecto de la resolución de multa 1734/24/39, de fecha 31 de mayo de 2024 en contra de la Inspección Provincial de Santiago representada por don Guillermo Reyes Arredondo, sin costas.

Notifíquese, regístrese y en su oportunidad archívese.

RIT I-498-2024

RUC 24- 4-0587860-3

Dictada por MARIO FELIPE HENRIQUEZ CONTRERAS, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



?



Mario Felipe Henríquez Contreras

Juez

2 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Diecinueve de agosto de dos mil veinticuatro
19:35 UTC-4



RCHSXPYRFNJ

A contar del 07 de abril de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>