Santiago, once de noviembre de dos mil veinticuatro.

VISTO:

PRIMERO: Comparece don Alex Humberto Muñoz Miño, abogado, actuando en representación de la parte reclamante OK MARKET S.A., RUT [redacted], ambos domiciliados para estos efectos en [redacted], quien de conformidad con lo dispuesto por el artículo 503 del Código del Trabajo, vengo en reclamar judicialmente en contra de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, persona jurídica de derecho público, representada por don Pablo Fernando Fuentes Cáceres, Inspector Jefe de la mencionada repartición, ambos con domicilio en Campos de Deportes N°787, comuna de Ñuñoa, solicitando se deje sin efecto la resolución de multa N°1706/23/34 de fecha 11 de mayo de 2023 (en adelante indistintamente la Resolución) o, en subsidio, se rebaje en el máximo posible su monto, por los motivos que se expresarán en esta presentación:

El presente reclamo de resolución de multa administrativa esgrime el artículo 503 del Código del Trabajo. Es decir, no existen los límites usualmente adscritos a la reclamación del inciso 2° del artículo 512 en relación al artículo 511 del Código del Trabajo (reclamación de la resolución que se pronuncia sobre una solicitud de Reconsideración de Multa administrativa). Lo anterior implica que en este procedimiento pueden cuestionarse aspectos jurídicos como fácticos, argumentos que serán sustentados por esta parte para obtener la revocación o la rebaja subsidiaria de la multa que compone la resolución impugnada.

Es necesario hacer una breve referencia a la solicitud de rebaja subsidiaria contenida en el petitorio de esta reclamación: ella se trata de una petición plenamente aplicable al procedimiento de reclamación de multas del artículo 503 del Código del Trabajo. En efecto, si el artículo 511 del Código del Trabajo permite la rebaja de las mismas mediante el recurso de reconsideración administrativa ante la Dirección del Trabajo (alternativa 2), entonces no puede negarse ese

mismo imperio a un tribunal de justicia que ejerce constitucionalmente actividades jurisdiccionales; es decir, no puede estar vetado aquello que se permite a una autoridad administrativa. Si a esa razón añadimos que la reclamación judicial directa del artículo 503 del Código del Trabajo supone mayor prontitud y diligencia del recurrente, no puede sino desprenderse que debe estar a su disposición todo el abanico de remedios consagrados en la ley.

A mayor abundamiento, debemos arribar a tal conclusión teniendo presente la máxima de interpretación jurídica en virtud 4 de la cual "donde existe la misma razón debe existir la misma disposición", por cuanto el fin del legislador en la impugnación administrativa es alivianar la carga sancionatoria del administrado que recurre para solicitar que se deje sin efecto o se rebaje el monto de una multa; por ende, si ante la Administración el ciudadano empleador tiene ese trato, como mayor razón ha de tenerlo ante la Jurisdicción laboral.

Antes de enunciar y adentrarnos en la argumentación de los errores en que se ha incurrido en la resolución impugnada, es necesario señalar que el enunciado infraccional de esta multa indica lo siguiente: En efecto, la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur Oriente, por medio de la fiscalizadora ya individualizada, dictó la Resolución de Multa N° 1706/23/34 de fecha 11 de mayo de 2023 que impuso el pago de 26,73 ingresos mínimos mensuales, equivalente en pesos a $7.064.258.-

De lo anterior es posible afirmar que en la aplicación de la multa referida se ha incurrido en los siguientes defectos:

Falta en la tipicidad. Errónea calificación jurídica en el caso En primer lugar, cabe destacar la falta de precisión del enunciado infraccional, lo que constituye una violación a la garantía de tipicidad que debe contener toda sanción estatal. En ese sentido, una de las garantías básicas de todo derecho sancionatorio, incluyendo el del ámbito administrativo laboral a cargo de las Inspecciones del Trabajo, es el de la precisión de la imputación infractora realizada, lo que no se

aprecia en la multa que se impugna. En efecto, la identificación del hecho infraccional enuncia el “impedimento, sin motivo justificado, de la fiscalización de fecha 08.05.2023”, y seguidamente señala que aquel impedimento se produjo porque no está habilitado el acceso del registro de control de asistencia de tipo electrónico en el lugar fiscalizado, pues debe habilitarse desde la casa matriz.

En efecto, la resolución de multa impugnada vulnera el principio de tipicidad propio del derecho administrativo sancionador, pues como se pasará a exponer, no es posible concluir que la conducta del empleador, supuestamente constitutiva de multa, haya configurado los elementos del tipo objetivo y subjetivo que fundamenta la sanción impuesta. Para ello debemos tener presente que las normas pretendidamente infringidas, según la parte considerativa de la resolución de multa impugnada, son los artículos 24 y 25 del D.F.L. número 2 de 1967 (la conocida como “Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo”), el artículo 8° de la Ley N°18.018 y el artículo 30 del Decreto Supremo N°51 de 1982. Por una parte, tenemos que el artículo 24 del D.F.L N° 2 de 1967 establece que “En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras los Inspectores podrán visitar los lugares de trabajo a cualquiera hora del día o de la noche. Los patrones o empleadores tendrán la obligación de dar todas las facilidades para que aquéllos puedan cumplir sus funciones; permitirles el acceso a todas las dependencias o sitios de faenas; facilitarles las conversaciones privadas que deseen mantener con los trabajadores y tratar personalmente con los Inspectores los problemas que deban solucionar en sus cometidos. Estarán obligados, además, a facilitar sus libros de contabilidad si los Inspectores así lo exigieran, para los efectos de la fiscalización del cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y sociales.” Mientras que el artículo 25 del mismo cuerpo legal se encuentra redactado en los siguientes términos: “Las personas que impidan o dificulten la fiscalización e intervención, incurrirán en multa de tres sueldos vitales mensuales a diez sueldos vitales anuales del departamento de Santiago, escala A, que será aplicada por el Inspector fiscalizador”. Del tenor literal de las normas transcritas, no cabe duda que el legislador (la “ratio legis” de las normas) tuvo por finalidad sancionar un

comportamiento doloso y deliberado del empleador que busca evitar la fiscalización, pues ambas normas utilizan el verbo rector “impedir” que, según la Real Academia Española, se define como “estorbar, imposibilitar la ejecución de algo”, es decir, la norma exige que la conducta del infractor tenga por finalidad evitar que el fiscalizador pueda llevar a cabo el procedimiento de fiscalización.

Esta exigencia se ve reforzada en el Tipificador de hechos Infraccionales y Pauta para Aplicar Multas Administrativas de la Dirección del Trabajo, actualizado a febrero del año 2023, pues establece en la página 154 (Código 1233-a) que la infracción específicamente relacionada con las normas supuestamente infringidas por mi representada consiste en “no permitir la visita a los lugares de trabajo, o no permitir el acceso del fiscalizador a todas las dependencias o sitios de faenas de la empresa”. Teniendo claro lo anterior, es necesario determinar si la conducta de mi representada se ajustó a los elementos del tipo exigidos por la norma.

En efecto, el día 08 de mayo de 2023 la fiscalizadora señora [redacted] se presentó en las dependencias de la tienda OK MARKET ubicada en Irarrázaval 4949 L6, comuna de Ñuñoa. Al llegar e informar el procedimiento de fiscalización, la funcionaria fue atendida por un representante del fiscalizado, quien permitió el acceso a las dependencias de la tienda, lo que en los hechos se tradujo en el inicio del procedimiento de fiscalización en el sitio de trabajo. Durante el curso de fiscalización se le solicitó al representante del empleador facilitar el Registro de Control de Asistencia del tipo electrónico computacional, sin embargo, no fue posible cumplir con el requerimiento, pues se le señaló a la funcionaria que no tenían a disposición la documentación solicitada en el lugar fiscalizado, pues había que solicitar el acceso a la casa matriz de la empresa. Ahora bien, ¿existió un impedimento por parte de mi representada tendiente a imposibilitar o estorbar la fiscalización? Para responder esta pregunta reiteramos que se debe considerar que la conducta consiste, según las propias normas citadas y el Tipificador de hechos Infraccionales y Pauta para Aplicar Multas Administrativas, en “no permitir la visita a los lugares de trabajo, o no permitir el acceso del fiscalizador a todas las dependencias o sitios de faenas de

la empresa". Sin embargo, en los hechos no fue lo que ocurrió, pues no cabe duda que mi representada permitió el acceso de la funcionaria a las dependencias de la empresa, deber que incluso se encuentra establecido en la letra a) número IV de la Resolución exenta N° 1.241 del 28 de septiembre de 2021, que exige como deber del fiscalizado permitir y no obstruir o dificultar la visita del inspector. Es efectivo el hecho de que el representante del empleador permitió el acceso de la funcionaria a las dependencias de la empresa, de lo contrario, la Inspección del Trabajo ni siquiera hubiese podido determinar la falta de documentación en el lugar fiscalizado. Esta situación llama la atención, pues resulta paradójico que se le impute a mi representada impedir el procedimiento de fiscalización a la empresa, pero a su vez la funcionaria logre constatar en el mismo procedimiento de fiscalización que no se encuentra la documentación solicitada. En otras palabras, si la empresa hubiese impedido a la funcionaria de proceder con la fiscalización ni siquiera hubiera logrado constatar la falta que se le atribuye a mi representada.

Por otro lado, tampoco se configura el elemento subjetivo del tipo, pues no existe ninguna acción dolosa ni tendiente por parte de mi representada en impedir el procedimiento de fiscalización. Una vez en las dependencias de la empresa, se le informó a la funcionaria la imposibilidad de otorgar acceso al registro electrónico de asistencia pues existía una dificultad de carácter tecnológico. Sin perjuicio de lo anterior, e independiente si se encontraba disponible 8 o no la documentación solicitada, no es posible desprender de dicha falta que haya existido un ánimo de impedir la fiscalización, por cuanto la empresa incluso está autorizada para centralizar la documentación laboral y previsional en un solo lugar de acuerdo a la Resolución Exenta N°2000/2023/63275 de la Dirección del Trabajo, debido a razones de administración, ubicación geográfica, y por la cantidad de sucursales, por lo que no se encontraba la documentación en el lugar fiscalizado, sino en la casa matriz. Por las razones expuestas es posible sostener que la Inspección del Trabajo incurrió en un error al fundar la Resolución impugnada en las normas del artículo 24 y 25 del D.F.L 2 de 1967. Ya que no es posible desprender que la

empresa haya incurrido en una conducta que tenga por finalidad impedir la fiscalización, sino que, a lo sumo y de existir una falta, esta debiese tener relación con la falta de documentación solicitada por el fiscalizador en el lugar de trabajo y no por la conducta constatada. En ese sentido, no tener a disposición la documentación solicitada por el fiscalizadora es una infracción de distinta naturaleza a la que se cursó a mi representada, que se encuentra regulada en otra norma distinta en la que se funda la Resolución impugnada, específicamente en el artículo 31 del mismo cuerpo legal, redactada en los siguientes términos: “Los funcionarios del Trabajo podrán requerir de los empleadores, patrones o de sus representantes y de sus organizaciones, toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización que les corresponda y todos los datos pertinentes para realizar las encuestas que patrocina la Dirección del Trabajo, incluso la exhibición de sus registros contables para su examen. Toda aquella documentación que deriva de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones.” Por lo tanto, lo señalado en párrafos anteriores permite concluir: en primer lugar, una vulneración a la garantía de tipicidad en la Resolución de Multa impugnada, ya que no se configuró en la conducta de mi representada el elemento objetivo y subjetivo del tipo exigido por la norma, pues no hay que desatender que el empleador permitió el acceso de la funcionaria a las dependencias de la empresa para realizar las labores de fiscalización. Y, en segundo lugar, existe un error en la fundamentación de la Resolución de Multa, pues no 9 tener a disposición la documentación solicitada por la funcionaria no se trata de una acción enfocada a impedir la fiscalización, sino que es lisa y llanamente un incumplimiento de las obligaciones que derivan de la legislación laboral, cuestión que, de ocurrir en el caso, se encuentra regulado en una norma distinta a la que se fundamenta la multa.

Falta de razonabilidad en la imposición de la multa En subsidio del argumento de falta de tipicidad señalado previamente, cabe señalar que la imposición de la multa, de acuerdo al enunciado infraccional contenido en la

resolución impugnada, delata la falta de la más absoluta razonabilidad. Ello obsta a la imposición de una multa en las condiciones transcritas. Esta parte es plenamente consciente de que la autorización referida en el apartado previo de centralizar la documentación tiene como excepción precisamente los registros de asistencia (de acuerdo al inciso final del artículo 9° del Código del Trabajo), los que deben estar a disposición en cada uno de los locales o establecimientos. No obstante, al momento de realizarse la fiscalización existió una imposibilidad tecnológica circunstancial para cumplir con la exhibición, ya que precisamente se trataba de un documento electrónico el que se estaba solicitando, lo que requería en el caso realizar maniobras informáticas para acceder a los registros informáticos coyunturalmente bloqueados.

Por ende, dadas las circunstancias, y aplicando el mismo criterio establecido en el número 10 de la Resolución Exenta N°2000/2023/63275, no existía impedimento para otorgar a mi representada un plazo mínimo para cumplir con el requerimiento, circunstancia en la cual mi representada habría estado en condiciones de cumplir con la solicitud. No obstante, el acta de fiscalización respectiva constató que existió un impedimento por parte de la empresa para otorgar acceso, situación que no fue así, como se expuso en el apartado precedente.

En conclusión, la multa aplicada, fuera de adolecer de un claro error de tipicidad en los términos enunciados previamente, podría haberse evitado con un mínimo de sentido común, ya que con breve plazo mi representada habría estado en condiciones de cumplir con la solicitud que fue base de la multa cursada. Haber hecho caso omiso de las circunstancias, cursando de inmediato una multa de alta cuantía a mi representada y por un concepto típico erróneo, solo refleja un ánimo de sancionar por el mero hecho de castigar, lo que repugna cualquier sentido de justicia. POR TANTO, en mérito de lo expuesto;

Pide tener por interpuesta demanda de Reclamación Judicial, de acuerdo al artículo 503 del Código del Trabajo, en contra de la Resolución de Multa

1706/23/34, de fecha 11 de mayo de 2023, emanada de la Inspección Comunal del Trabajo Sur Oriente; admitirla a tramitación, y en definitiva acogerla en todas sus partes, dejando sin efecto la multa de 26,73 IMM ($7.064.258) impuesta a mi representada o, en subsidio, bajarla en el máximo del quantum legal, habida cuenta de la completa falta de asidero en su imposición, con costas.

SEGUNDO: Comparece doña Edith Del Rosario Delgado Hinojosa, abogada, con domicilio en Avenida Providencia Nº 729, comuna Providencia, por la parte reclamada Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, quien contestando el reclamo interpuesto señala que solicita desde ya su completo rechazo, todo con expresa condenación en costas, en virtud de los antecedentes de hecho y derecho que a continuación, paso a exponer:

I. Los hechos denuncia: Con fecha 01 de marzo de 2023, ingresa denuncia en la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, trabajador de la empresa OK MARKET S.A. ubicada en Av. Irarrázaval 4949 L6, Comuna de NUÑOA, por los siguientes incumplimientos laborales: NO PACTAR POR ESCRITO LAS HORAS EXTRAORDINARIAS y PAGAR REMUNERACIÓN PARCIAL O INCORRECTAMENTE.

FISCALIZACION: Con fecha 08 de mayo de 2023, siendo las 14:05 horas, se realiza visita inspectiva en dirección consignada en activación de fiscalización, Av. Irarrázaval 4949 local 6, Ñuñoa. Siendo atendida la Fiscalizadora por doña [redacted]. Se le explica el procedimiento de fiscalización, y se levanta Acta de Notificación de inicio de Fiscalización (F-I-1), la cual es firmada por las partes, entregando copia a la representante de la empresa. En lugar fiscalizado, pudo entrevistarse a los trabajadores, respecto de los cuales pudo recabarse lo siguiente:

Los trabajadores N°1, 2 y 3 refieren contar con contrato individual de trabajo, no realizar horas extraordinarias y desempeñan su jornada de trabajo en turnos rotativos de lunes a domingo. Los horarios para realizarlos son desde las 07:00

hasta las 15:00 horas de lunes a viernes, sábado desde las 07:45 hasta las 15:45 horas; de lunes a jueves desde las 13:40 horas hasta las 23:15, viernes y sábado desde las 14:30 hasta las 00:00 horas y el día domingo desde las 09:30 hasta las 17:30 horas. Respecto del registro de control de asistencia, indican que les llega un correo de notificación de registro de hora de entrada y salida.

Trabajadora N°4, realiza labores de Caja e indica que debe cumplir igual jornada que trabajadores anteriores, sin embargo, registro de control de asistencia el cual es del tipo biométrico, no le entrega “voucher”, así como tampoco correo electrónico que le indique su hora de entrada y salida. La totalidad de entrevistados, refieren que empresa les modifica de forma unilateral el sistema de turnos, el cual no especifican a la suscrita, sin embargo, dicha situación fue notificada a contar del 02.05.2023.

En visita inspectiva, representante de empleador, refiere contar con la totalidad de la documentación laboral en el lugar respecto de contratos de trabajo y liquidaciones. Sin embargo, al solicitar registros de control de asistencia, el cual es del tipo electrónico computacional, este no es exhibido. Representante de empleador indica que desde el nivel central no le otorgan acceso a ello lo cual ha sido reiterativo. Por tanto, indica que no puede exhibir a la suscrita dicho registro, ya que ellos tampoco cuentan con esa información, la cual, pese a que solicitan mes a mes, no les es otorgada. Es por lo anterior, que se levanta Formulario Fl-12 con nómina aleatoria de trabajadores.

Se tuvo acceso a la siguiente documentación: - Contratos de trabajo y anexos. - Liquidaciones de sueldo y comprobantes de forma de entrega. - Pactos de horas extraordinarias. Lo anterior, respecto de los 9 trabajadores del lugar fiscalizado, por el periodo comprendido entre octubre de 2022 y febrero de 2023. Se tuvo a la vista contratos de trabajo y anexos, pudiendo constatarse lo siguiente:

Trabajadora N°1: se tuvo a la vista contrato de trabajo de fecha de ingreso el 22.03.2019, para desarrollar la labor de “Cajera Polifuncional”. Se observa que,

respecto de la jornada de trabajo, esta se encuentra consignada en base a 45 horas semanales de lunes a domingo en turnos rotativos, con 30 minutos para colación. Respecto de la remuneración, percibe sueldo base más gratificación.

Trabajador N°2 Se desempeña como “Cajero Polifuncional” desde 06.11.2019. Al igual que trabajador anterior, cumple jornada de 45 horas semanales de lunes a domingo, según lo establecido en contrato de trabajo. Cuenta con sueldo base mensual, gratificación, asignación de movilización, colación y por pérdida de caja.

Trabajador N°3: Cuenta con contrato de trabajo de fecha 01.08.2019, para desempeñarse como “Cajero Polifuncional”. Respecto de la jornada de trabajo, al igual que el resto de trabajadores, se encuentra pactada en base a 45 horas semanales de lunes a domingo. Remuneración mensual, comprende iguales estipendios que trabajadores anteriores.

Trabajadora N°4: Se tuvo a la vista contrato de trabajo el que da cuenta de que ingresa a la empresa con fecha 01.04.2021, para desempeñarse como “Cajera Polifuncional-Parcial”. Se consigna en dicho contrato, que la jornada se establece en días sábado, domingo y festivos de 10 horas diarias. Remuneración comprende sueldo base y gratificación.

Trabajadora N°5: Ingresa a la empresa con fecha 09.12.2016 como “Cajero Polifuncional” de 45 horas semanales. Remuneración comprende sueldo base, 4 gratificación mensual, asignación de colación, movilización y asignación de cajas.

Trabajadora N°6: Cuenta con contrato de trabajo de fecha 01.08.2017 para desempeñar igual función que trabajadores anteriores. Respecto de la jornada, se establece en base a 45 horas semanales en turnos rotativos de lunes a domingo. Se observa que, respecto de la remuneración, se consignan iguales estipendios que trabajador anterior.

Trabajador N°7 Ingresa a la empresa con fecha 01.07.2012 desempeñándose como “Jefe de Local”, cargo que mantiene hasta la fecha. Respecto de la jornada, se encuentra exceptuada del cumplimiento de esta, en virtud de lo establecido en el Art. 22 inciso 2° del Código del Trabajo. La remuneración comprende el pago de sueldo base, gratificación, y asignaciones de movilización y colación.

Trabajador N°8 Se tuvo a la vista contrato de trabajo el cual da cuenta de que ingresa a la empresa con fecha 01.10.2015 para desempeñarse como "Jefe de Sala”. Respecto de la jornada, al igual que trabajadora N°7, se encuentra exceptuada de esta. En cuanto a la remuneración pactada, se establece pago de sueldo base, gratificación y asignaciones de colación y movilización, Se tuvo a la vista liquidaciones de sueldo, en donde se observa que, por el periodo revisado, se constata pago de “bono de responsabilidad”, el cual no habría sido pagado en el mes de febrero de 2023, sin embargo, liquidación de sueldo del mes de marzo de 2023, da cuenta de su reintegro. Posteriormente, en abril de 2023, se establece en mismo documento, como “bono de responsabilidad (derecho adquirido)”.

Trabajador N°9 Desempeña la función de “Cajero Polifuncional”, a contar del 13.05.2022, realizando una jornada de 45 horas semanales en tumos rotativos, Remuneración se encuentra pactada en base a sueldo base, gratificación y asignación de movilización, colación y de pérdida de caja. Respecto de tres trabajadores se observa cuentan con pacto de horas extraordinarias, sin embargo, no es posible constatar dicha realización, toda vez que representante de empleador no exhibe registros de control de asistencia del tipo electrónico computacional por la totalidad del periodo solicitado.

Conclusiones En relación a las materias denunciadas: JORNADA DE TRABAJO: No pactar por escrito las horas extraordinarias. No es posible constatar la atingencia de dicho documento, toda vez que no se tiene a la vista registro de control de asistencia. No se cursa multa. REMUNERACIONES: Pagar

remuneración parcial o incorrectamente. No existen elementos suficientes para constatar hechos respecto de la existencia de inconsistencias entre el este concepto y la jornada de trabajo. Lo anterior, por lo ya indicado en el presente informe.

Respecto de la trabajadora N°8, se observa que se habría descontado bono de responsabilidad, el cual fue reintegrado en el mes de marzo de 2023. No se cursa multa.

Materias Agregadas: D.F.L. N* 2, DE 1967, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL: Impedir la fiscalización a la empresa. Se detecta infracción toda vez que, en visita inspectiva de fecha 08.05.2023, representante de empleador, indica que no puede otorgar a la fiscalizadora acceso al registro de control de asistencia el cual es del tipo electrónico computacional, ya que, desde la casa matriz de la empresa, no está habilitado su acceso en el lugar fiscalizado. Lo anterior, solicitado por el periodo comprendido entre octubre de 2022 y abril de 2023, incluyendo día de la visita inspectiva.

Por tanto, no fue posible revisar materias las cuales son atingentes al presente procedimiento, tales como, horas extraordinarias o jornada de trabajo.

Se cursa multa. RESOLUCION DE MULTA N°1706/23/34: Con fecha 11 de Mayo de 2023, luego de constatar con fecha 08 de mayo de 2023; en el curso de fiscalización efectuada por la fiscalizadora Sra. [redacted], al empleador OK MARKET _S.A. R.U.T. 76.084.682-1, con domicilio en AVENIDA IRARRÁZAVAL 4949 L6, COMUNA DE ÑUÑOA, representado legalmente (Art. 4% Código del Trabajo) por [redacted] el siguiente hecho infraccional: 1-IMPEDIR, SIN MOTIVO JUSTIFICADO, LA FISCALIZACIÓN DE 6 FECHA 08.05. 2023, A LAS 14:05 HORAS, YA QUE REPRESENTANTE DE EMPLEADOR, INDICA QUE NO PUEDE OTORGAR A LA SUSCRITA ACCESO AL REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIA EL CUAL ES DEL TIPO ELECTRÓNICO COMPUTACIONAL, YA

QUE, DESDE LA CASA MATRIZ DE LA EMPRESA, NO ESTÁ HABILITADO SU ACCESO EN EL LUGAR FISCALIZADO. LO ANTERIOR, SOLICITADO POR EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE OCTUBRE DE 2022 Y ABRIL DE 2023, INCLUYENDO DÍA DE VISITA INSPECTIVA. POR TANTO, NO FUE POSIBLE REVISAR MATERIAS LAS CUALES SON ATINGENTES AL PRESENTE PROCEDIMIENTO, TALES COMO, HORAS EXTRAORDINARIAS O JORNADA DE TRABAJO. NORMAS INFRINGIDAS: ARTÍCULOS 24 Y 25 DEL D.F.L. Nº 2, DE 1967, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.

MULTA APLICADA: 26.73 I.M.M.

Cabe señalar, que los hechos constatados por la fiscalizadora constan, además, en informe de fiscalización, y demás actuaciones realizadas en el procedimiento, documentos que de acuerdo al artículo 23 de D.F.L. Nº 2 de 1967 de Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, gozan de presunción legal de veracidad, que opera para todos los efectos legales, incluso para la prueba judicial y que en concordancia con lo establecido en el artículo 1.698 del Código Civil, determina que la carga de la prueba corresponderá a la reclamante, quien deberá probar que su actuar se actuar se ajustó a la legalidad vigente.

EN CUANTO A LAS ALEGACIONES DE LA RECLAMANTE: 1º. “FALTA EN LA TIPICIDAD, ERRONEA CALIFICACION JURIDICA”: Es preciso, tener presente que la representante de la empresa no permitió a la fiscalizadora el acceso al registro de asistencia de los trabajadores presentes en el lugar fiscalizado, no siendo excusa valida el hecho de ser computacional y menos aún que “del nivel central no permiten su acceso”; actuación que claramente demuestra EL IMPEDIMENTO SIN MOTIVO JUSTIFICADO, agravando el hecho, la situación, de que éste podía ser revisado desde el computador de la empresa , como señaló la representante de la empresa. A su vez, cabe tener presente, el texto expreso las disposiciones legales por las cuales fue sancionado, en cuanto a la responsabilidad de la empresa, a saber: “El patrón o empleador será, en todo

caso, directa y personalmente responsable de los impedimentos y dificultades que se opongan a la fiscalización o intervención"…(Art.25 del 8 D.F.L. N°2).

Ahora bien, el hecho constatado fue: IMPEDIR, SIN MOTIVO JUSTIFICADO, LA FISCALIZACIÓN DE FECHA 08.05. 2023, A LAS 14:05 HORAS, YA QUE REPRESENTANTE DE EMPLEADOR, INDICA QUE NO PUEDE OTORGAR A LA SUSCRITA ACCESO AL REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIA EL CUAL ES DEL TIPO ELECTRÓNICO COMPUTACIONAL, YA QUE, DESDE LA CASA MATRIZ DE LA EMPRESA, NO ESTÁ HABILITADO SU ACCESO EN EL LUGAR FISCALIZADO. LO ANTERIOR, SOLICITADO POR EL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE OCTUBRE DE 2022 Y ABRIL DE 2023, INCLUYENDO DÍA DE VISITA INSPECTIVA.

Cabe tener presente, que al haber implementado un sistema de registro de asistencia computacional, DEBE OTORGAR ACCESO PARA FISCALIZACIÓN, a saber: "El empleador será responsable de mantener disponible la plataforma con la información actualizada y, además, deberá asegurar el acceso de los fiscalizadores a los reportes para llevar a cabo la función inspectiva de este Servicio. El acceso señalado podrá ser presencial (en las mismas dependencias del empleador) o bien remoto (desde equipos de la Dirección del Trabajo). Estos accesos deberán considerar una comunicación segura (HTTPS), utilizando puertos estándares del protocolo habilitado y mecanismos de seguridad del tipo TLS 1.0 o superior. Los sistemas deberán adaptarse a las exigencias técnicas de esta Dirección para obtener la siguiente certificación que les corresponda. (ORD. N°1140/27 que establece requisitos para sistemas computacionales de registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo). Por lo cual, habiéndose realizado la fiscalización en terreno y habiendo solicitado la fiscalizadora el acceso al registro de asistencia computacional, no constituye fundamento plausible el negar el acceso a la fiscalizadora al registro computacional, simplemente porque desde la casa matriz no lo permiten, constituyendo esta actuación un claro

impedimento de la fiscalización, vulnerando lo dispuesto en el Artículo 24 y 25 del DFL N°2 de 1967.

"FALTA DE RAZONABILIDAD EN LA IMPOSICION DE LA MULTA": señala la reclamante, para fundamentar su alegación, ahora, el haber existido una imposibilidad tecnológica circunstancial, lo que se contradice con lo manifestado en el procedimiento de fiscalización por la representante de la empresa en el local fiscalizado; la cual simplemente niega el acceso a la fiscalizadora para revisar en el computador los registros de asistencia, ni siquiera se permitió realizar un intento de revisión, por lo que dicha alegación carece de sustento factico.

A su vez, cabe tener presente que, encontrándose calificada la reclamante como una gran empresa, al contar con 2.000 trabajadores contratados al momento de la fiscalización, y no habiendo ocurrido un problema tecnológico al revisar el sistema computacional, como pretende hacer ver la reclamante, sino al contrario, existiendo una negativa a la petición de la fiscalizadora de revisar registros de asistencia computacionales; no siendo procedente otorgar plazo para su exhibición, como lo plantea la reclamante, considerando además, que la empresa era reincidente en la no exhibición de documentación.

Por consiguiente, no ha existido error de hecho, ni de derecho en la aplicación de la multa, por lo que debe ser rechazada la petición de dejarla sin efecto. A su vez, cabe tener presente que la reclamante no presenta, argumento alguno que justifique la petición subsidiaria de rebaja de la multa, debiendo ser rechazada de plano.

De acuerdo con lo expuesto y a lo dispuesto en las normas legales citadas; pido tener por contestado el reclamo de autos deducido por la empresa OK MARKET S.A. y declarar que se rechace el reclamo interpuesto por la reclamante en todas sus partes, con costas.

TERCERO: Que, llamadas las partes a conciliación, no se produce.

CUARTO: Que se estableció como hecho no controvertido: 1. Que se reclama la resolución 1706/34 de 11 de mayo de 2023.

Y como hechos controvertidos: 1. Existencia de error de hecho en la aplicación de la multa que se reclama. 2. Efectividad de la imposibilidad de presentar la documentación requerida antecedentes y pormenores.

QUINTO: Que, las partes incorporaron los siguientes medios de prueba:

-Parte Reclamante:

Documental:

1. Copia de resolución de multa N°1706/23/34 de fecha 11 de mayo de 2023 dictada por la fiscalizadora Sra. [redacted] dependiente de la ICT Santiago Sur Oriente;

2. Copia de correo electrónico de fecha 23 de mayo de 2023 [redacted].

3. Copia de Resolución N°2000/2023/63275 emitida por el Departamento de Inspección, que autoriza a la empresa OK MARKET S.A. a centralizar la documentación derivada de las relaciones de trabajo.

4. Libro de asistencia de OK MARKET S.A, tienda OKM IRARRAZAVAL de octubre de 2022 a abril de 2023.

5. Anexos de pactos de horas extraordinarias de OKM TIENDA IRARRAZAVAL, correspondiente a los trabajadores [redacted]

6. Liquidaciones de sueldo de trabajadores de OKM TIENDA IRARRAZAVAL, correspondiente a los trabajadores [redacted]

7. [redacted]

8. [redacted].

Exhibición de documentos:

1. Carátula de Informe de Investigación;

2. Informe de Investigación; Citación y requerimiento de documentación;

3. Conclusiones Jurídicas de la investigación y en general todo el contenido de la fiscalización correspondiente a la resolución de multa cursada en autos N°1706/23/34.

Parte Reclamada:

Documental:

1. Copia de Resolución de Multa N°1706/23/34 de fecha 11 de mayo de 2023; y su notificación por correo electrónico.

2. Copia Caratula Informe de Fiscalización N°1308/2023/884 y 482

3. Copia Informe de Exposición N°1308/2023/884 y 482

4. Copia Activación de Fiscalización N°1308/2023/884 y 482

5. Copia Notificación de Activación de Fiscalización

6. Copia Antecedentes Verificados en la Fiscalización

SEXTO: Cabe señalar, que los hechos constatados por la fiscalizadora constan, además, en informe de fiscalización, y demás actuaciones realizadas en el procedimiento, documentos que de acuerdo al artículo 23 de D.F.L. Nº 2 de 1967 de Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, gozan de presunción legal de veracidad, que opera para todos los efectos legales.

Que la fiscalizadora ha dejado constancia en la visita inspectiva que representante de empleador, refiere contar con la totalidad de la documentación laboral en el lugar respecto de contratos de trabajo y liquidaciones. Sin embargo, al solicitar registros de control de asistencia, el cual es del tipo electrónico computacional, este no es exhibido. El representante de empleador indica que desde el nivel central no le otorgan acceso a ello lo cual ha sido reiterativo. Por tanto, indica que no puede exhibir a la fiscalizadora dicho registro, ya que ellos tampoco cuentan con esa información, la que, pese a que solicitan mes a mes no les es otorgada. Es por lo anterior, que se levanta Formulario Fl-12 con nómina aleatoria de trabajadores.

SEPTIMO: Que, se tiene presente lo dispuesto en el artículo 24 del DFL N°2 el cual dispone: “En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras los Inspectores podrán visitar los lugares de trabajo a cualquiera hora del día o de la noche. Los patrones o empleadores tendrán la obligación de dar todas las facilidades para que aquéllos puedan cumplir sus funciones; permitirles el acceso a todas las dependencias o sitios de faenas; facilitarles las conversaciones privadas que deseen mantener con los trabajadores y tratar personalmente con los Inspectores los problemas que deban solucionar en sus cometidos. Estarán obligados, además, a facilitar sus libros de contabilidad si los Inspectores así lo exigieran, para los efectos de la fiscalización del cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y sociales.”

Por su parte el artículo 25 expresa: “Las personas que impidan o dificulten la fiscalización e intervención, incurrirán en multa de tres sueldos vitales mensuales a diez sueldos vitales anuales del departamento de Santiago, escala A,

que será aplicada por el Inspector fiscalizador. En caso de reincidencia el Inspector podrá duplicar el monto de la multa primitiva o aumentarla hasta el máximo precedentemente indicado. El patrón o empleador será, en todo caso, directa y personalmente responsable de los impedimentos y dificultades que se opongan a la fiscalización o intervención, del pago de la multa que proceda y de los daños morales, físicos o materiales que sufran los Inspectores del Trabajo en el desempeño de sus funciones. Con todo, cesará la responsabilidad del patrón o empleador si con la autoridad y el cuidado que su respectiva calidad les confiere y prescriba, no hubiere podido impedir el hecho que causa el daño."

OCTAVO: Que, en cuanto a la "falta en la tipicidad, errónea calificación jurídica", se tiene presente que el representante de la empresa no permitió a la fiscalizadora el acceso al registro de asistencia de los trabajadores presentes en el lugar fiscalizado, impedimento que no ha logrado justificar, agravando el hecho, la situación, de que éste podía ser revisado desde el computador de la empresa, como señaló la representante de la empresa, constituyendo esta actuación un claro impedimento de la fiscalización, vulnerando lo dispuesto en el artículo 24 y 25 del DFL N°2 de 1967.

De otro lado tratándose de una gran empresa, al contar con 2.000 trabajadores contratados al momento de la fiscalización, y no habiendo ocurrido un problema tecnológico al revisar el sistema computacional, como pretende hacer ver la reclamante, sino al contrario, existiendo una negativa a la petición de la fiscalizadora de revisar registros de asistencia computacionales; no existe falta de razonabilidad en la multa impuesta.

NOVENO: Que, en cuanto a la solicitud de rebaja, ha de considerarse que con los antecedentes aportados no existe arbitrariedad ni desproporción en la multa cursada. En el informe de exposición aportado por la reclamada de 11 de mayo de 2023, constan los antecedentes que tuvo en vista la fiscalizadora para aplicar la multa, las ponderaciones efectuadas, y apareciendo que se trata de una

gran empresa reincidente en la falta de no exhibir antecedentes, aparece el monto acorde y ajustado a la legalidad.

DÉCIMO: Que, con lo precedentemente razonado y no advirtiéndose una actuación desapegada del derecho en la aplicación de la multa de que se trata, la reclamación no podrá prosperar y será rechazada.

DÉCIMO PRIMERO: Que, el resto de la prueba en nada altera lo decidido, y en relación al apercibimiento solicitado por la reclamante, tratándose de una facultad de esta sentenciadora, y estimándose que no se cumplen los requisitos y que en nada modifica todo lo precedentemente razonado, se negará lugar a su aplicación.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 445, 503 y siguientes, y 496 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que **se rechaza** en todas sus partes la reclamación deducida, por lo que se mantiene la multa cursada por resolución de multa N°1706/23/34 de fecha 11 de mayo de 2023, dictada por la reclamada.

II.- Que resultando totalmente vencida la reclamante, se la condena en costas, las que se regulan en la suma de $200.000.

Regístrese, y archívese, en su oportunidad.

RIT : I-315-2023

RUC : 23- 4-0490868-5

Pronunciada por doña PAULINA DEL PILAR VALENZUELA NEGRETE, Juez del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a once de noviembre de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

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