

Sentencia definitiva

RIT: I-26-2025

RUC: 25-4-0637394-3

_____/

Santiago, cuatro de marzo de dos mil veintiséis.

VISTO:

Demanda. Compareció don , en representación del **BANCO DE CREDITO E INVERSIONES**, rol único tributario N° 97.006.000-6, ambos domiciliados para estos efectos en Agustinas N° 1161, comuna de Santiago, e interpuso reclamo de multa judicial en contra de la **INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE SANTIAGO**, representada legalmente por don Guillermo Reyes Arredondo, ambos domiciliados en Moneda N° 723, comuna de Santiago, la que mediante resolución N° 4175/24/76, de 16 de octubre de 2024, notificada a su parte el 21 de diciembre de 2024, impuso una multa administrativa a Banco de Crédito e Inversiones, por la suma ascendente a 60,00 UTM.

Solicita que, en definitiva, acoja en su totalidad, o parcialmente, la presente reclamación judicial de multa, declarando: 1) Que se deje sin efecto la resolución N° 4175/24/76, dictada por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago por encontrarse prescrita; 2) Que se deje sin efecto la resolución N° 4175/24/76, dictada por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago por ser esta infundada y arbitraria; 3) Que se deje sin efecto la resolución N° 4175/24/76, dictada por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago por no existir motivación alguna por parte de su representada; 4) En subsidio: que se rebaje la multa cursada mediante la resolución N° 4175/24/76, por Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, en el porcentaje o monto que se estime ajustado a derecho; 5) Que, se condene en costas a la Dirección del Trabajo.

Expone que con fecha 16 de octubre de 2024, el fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, don Guillermo Reyes Arredondo, dictó la resolución N° 4175/24/76, la cual aplicó una multa administrativa a su representada por el siguiente motivo: "Exceder el máximo de dos horas extras por día respecto de los trabajadores y periodos que a continuación se indican: *****. Lo anterior, respecto del periodo revisado el 01.08.2022 al 30.09.2024."

Prescripción de las faltas sancionadas por la Resolución N° 8515/2019/42: señala que se está multando a su representada por exceder el máximo de dos horas extras por día respecto de los trabajadores y periodos referidos en esa resolución, recién el 16 de octubre de 2024 y notificada la multa el 21 de diciembre del año 2024. Esto es, se sancionó a su representada por una supuesta infracción que se habría cometido hace aproximadamente 2 años atrás contados desde la notificación de la resolución de multa. De esta manera, la supuesta falta a que se



refiere la resolución de multa 4175/24/76 reclamada se encuentra evidentemente prescrita, pues han transcurrido más de 6 meses desde parte de la ocurrencia de la supuesta falta y la notificación de la multa.

Expresa que las faltas que se investigan y las multas que se aplican por la Administración del Estado tienen su origen en el *Ius Puniendi Estatal*, naturaleza y origen que es compartido con el Derecho Penal. Resulta evidente que el *ius puniendi estatal*, cuya aplicación se materializa, en este caso, al cursar una multa administrativa como se reclama, tiene una naturaleza común con las sanciones penales, razón por la cual, como consecuencia ineludible, las penas administrativas (como la Resolución N° 4175/24/76) se deben regir por la regla general aplicables a las sanciones penales, incluyendo por cierto la prescripción, debiendo, en consecuencia, declararse prescritas las faltas sancionadas por la Dirección del Trabajo al haber transcurrido más de seis meses desde la falta que se sanciona y la notificación de la multa. Así, habiéndose dictado la resolución de multa el 16 de octubre de 2024 y siendo notificada el 21 de diciembre, entonces ha transcurrido más de 6 meses desde la ocurrencia de la supuesta falta, razón por la cual ha operado la prescripción de la multa. Cita los artículos 94 y 97 del Código Penal y reitera que evidentemente la supuesta falta indicada en la multa se encuentra de sobra prescrita, pues expresamente la Inspección hace referencia a que la falta se dio entre el 1 de agosto de 2022 hasta el 30 de septiembre de 2024, esto es, hace bastante más de 6 meses de notificada la multa.

Alega que la Resolución de Multa N° 4175/24/76 resulta ser arbitraria al no ser fundada, la multa singularizada carece de consideraciones de hecho que la sustente: expresa que la resolución de multa no precisa, desarrolla, ni explica el por qué existe un exceso en el máximo de dos horas extras por días de los trabajadores y periodo que se singulariza en la misma, no contiene consideraciones de hecho que la hagan autosuficiente ni que se explique a sí misma. Prácticamente, sólo se limita a transcribir la norma en cuestión; señalar los trabajadores objetos de la fiscalización; y señalar el periodo (1 de agosto del 2022 hasta el 30 de septiembre de 2024). De esta manera, del tenor de la multa, su parte no puede entender a cabalidad en qué consiste la multa que le fue cursada en relación al exceso de horas extras que se indica en la misma, toda vez que la fiscalizadora no lo expresa detalladamente. Esto deja en la más plena indefensión a su representada. Agrega que no hace referencia a cuáles fueron los documentos analizados por la fiscalizadora para efectos de acreditar que efectivamente existe una infracción. Lo anterior resulta una omisión gravísima por parte del ente fiscalizador, sobre todo considerando el largo periodo fiscalizado - cerca de 2 años. Evidentemente la resolución de multa no da matices ni luces sobre los factores que habría tomado en consideración la Inspección del Trabajo a la hora de acreditar la infracción dado que no se menciona el cargo, jornada de trabajo, los días en que se habría excedido las dos horas extras, la cantidad de horas en exceso ni mucho menos los antecedentes que le permitieron dilucidar a la



fiscalizadora que evidentemente existía un incumplimiento. Cita los artículos 16 y 41 de la Ley N° 19.880, y señala que la resolución es arbitraria, omitió exponer de forma completa las consideraciones de hecho en virtud de la cual aplicó la multa respectiva, dejando a BCI en la más absoluta indefensión, pues quedó impedida de conocer de forma completa por qué razón se le aplicó la multa en cuestión.

Menciona que dos trabajadores individualizados en el Anexo de Nómina de Trabajadores del Acta de Notificación de Requerimiento de Documentación no se condicen con los indicados en la resolución de multa: indica que es posible advertir dos inconsistencias evidentes plasmadas en la resolución de multa de referencia: a) Sobre *****: si bien la resolución de multa individualiza a uno de los trabajadores como *****, es importante aclarar que dicho trabajador no pertenece el Banco de Crédito e Inversiones, por lo que se estaría cursando la multa a su representada por un trabajador que no forma de parte de su nómina. Es más, si se observa al anexo de nómina de trabajadores pertenecientes al Acta de Requerimiento es simple dilucidar que el trabajador fiscalizado en cuestión es ***** y no ***** como indica erróneamente la resolución de multa. Visualizando los documentos contractuales laborales del Sr. ***** evidentemente dan cuenta que la resolución de multa 4175/24/76, identifica de manera incorrecta al trabajador con el nombre de ***** y que el Acta de Requerimiento acierta en el nombre y número de cédula nacional de identidad del trabajador. Por tanto, claramente se acredita el error en la multa cursada; b) Sobre *****: en este otro caso la resolución de multa individualiza a uno de los trabajadores como *****, es importante aclarar que dicho trabajador tampoco pertenece el Banco de Crédito e Inversiones, por lo que se estaría cursando la multa a su representada por un trabajador que no forma de parte de su nómina. Es más, si se observa nuevamente al anexo de nómina de trabajadores pertenecientes al Acta de Requerimiento, a diferencia del caso anterior, si se individualiza al trabajador con el nombre de *****. Sin embargo, el rol único tributario no coincide, ya que este pertenece a un trabajador de su representada llamado *****. En síntesis, si la misma resolución de multa yerra en la individualización de dos trabajadores de la muestra analizada por la fiscalizadora nada evita que existan incongruencias con el resto de los trabajadores de la muestra, por lo que la multa debe ser dejada sin efecto o rebajada en lo que estime prudencialmente.

En subsidio de todo lo anterior, solicita rebaja de la multa: argumenta que la multa es a todas luces desproporcionada, debiendo ser rebajada al mínimo legal. Le parece que, a mayor abundamiento de lo ya señalado, la multa aplicada no es proporcional a la conducta sancionada, pues no es cierto que su representada no haya ofrecido a las trabajadoras la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Reclamación. Mediante resolución de fecha dieciséis de enero de dos mil veinticinco se rechazó la demanda, decisión que fue reclamada por la demandante, citándose a las partes a la audiencia única.



CONSIDERANDO:

PRIMERO: Audiencia única de contestación, conciliación y prueba.

Que la audiencia se llevó a cabo con la comparecencia de ambas partes, verificándose los siguientes trámites procesales:

Traslado, contestación: La reclamada solicita el rechazo del reclamo, con costas. Lo anterior, conforme a los fundamentos que constan en el registro de audio. Para contextualizar, expone que la presente causa se inicia a propósito de dos denuncias que se subsumen en una misma fiscalización, que es la fiscalización número 1301/2024/5564, y que el primer hecho denunciado se trataba de una investigación interna por acoso laboral, que no es relevante para la presente causa. Sin perjuicio aquello, la segunda denuncia es en lo que respecta al artículo 32 y 38 del Código del Trabajo, “el empleador mencionado, nos solicita trabajar en días festivos y domingos, sin el debido recargo que se menciona en el código citado, cabe mencionar que esto ha sido igual desde mi ingreso en el año 2015 a la fecha, no hay respuesta interna ya que derivan el problema entre recursos humanos, socio negocio y relaciones laborales”.

A propósito de dicha denuncia, el día 7 de octubre del año 2024, la fiscalizadora de este servicio procede a concurrir a las dependencias de la empresa ubicada en calle Huérfanos, 863, en la cual se entrevista con doña Claudia Ramírez, quien cumple la función de directora administrativa, a quien se le notifica el inicio de la fiscalización y se le requiere la documentación por los períodos de agosto del año 2022 a septiembre del año 2024, correspondiente a contratos de trabajo, anexos, liquidaciones de sueldo, registros de asistencia, investigación por denuncia de trabajador y reglamento interno, entre otros.

Con fecha 14 de octubre, el fiscalizador le envía un correo electrónico a la empresa, señalando que el trabajador prestaría servicios en días festivos y domingos, y que estos no habrían sido pagados con el recargo legal, y que requiere que se remita el detalle de los pagados junto con el registro de asistencia, dado que tiene fechas de corte del 20 al 26, y esto no se vería reflejado en las liquidaciones de sueldo.

Si bien el fiscalizador señala que no se detecta infracción respecto al no pago de horas extras, revisado el registro de asistencia constata que efectivamente en los trabajadores del 1 al 10 de la muestra se excede el máximo legal de dos horas diarias extra, entre los meses de agosto del año 2022 a septiembre del año 2024, por lo que se procede a acusar la multa número 4175/24/76, por exceder el máximo de dos horas por día respecto a los trabajadores y periodos que la resolución indica.

La reclamante, en primer lugar, señala que estos hechos estarían prescritos dado que, a su juicio, aplicarían las normas del Código Penal para entender que las multas estarían prescritas. Controvierte esta alegación principalmente porque existe un consenso jurisprudencial en la Excelentísima Corte Suprema de que los hechos infraccionales administrativos se rigen por el plazo de prescripción de



cinco años conforme al artículo 2.515 y 2.497 del Código Civil. Menciona que las multas en el Código Penal tienen una naturaleza autónoma, es decir, el artículo 25 del Código Penal dispone que para las faltas no se puede aplicar una pena de más de cuatro unidades tributarias mensuales y en este caso en particular estamos hablando de una multa de 60 unidades tributarias mensuales, es decir, que excede con creces aquello que podríamos asimilar a una falta penal. Asimismo también, adquirió fuerza también la tesis que ha planteado la ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago en cuanto a que las prescripciones de las faltas por hechos infraccionales administrativos se deberían regir en cuanto a las normas especiales, que es el artículo 510 del Código del Trabajo, a que las acciones que emanan de este código prescriben en el plazo de dos años que, por lo demás, se estaría dentro del margen legal, aún en esa tesis minoritaria de los dos años del Código del Trabajo. Solicita que esta legación sea rechazada completamente.

En cuanto a la segunda alegación, que habría una especie de falta de fundamentación, la reclamante señala “la resolución de multa no explica por qué existe un exceso en el máximo de dos horas extra por día de los trabajadores”.

Ese tipo de explicación en realidad debería entregarla la reclamante, de por qué es que efectivamente se excede en dos horas dentro de las horas extraordinarias que contempla el legislador. Sin perjuicio de aquello, todas las preguntas que plantean en su escrito de reclamación pueden ser contestadas por la resolución de multa y también por el expediente administrativo que forma parte íntegra de la metodología utilizada por el fiscalizador y cómo es que llegan las conclusiones que, en definitiva, se plasman en la resolución de multa como acto terminal. La

resolución de multa contiene todos los elementos necesarios para su debida inteligencia, si cuenta con sujeto activo, sujeto pasivo, verbo rector, circunstancias de tiempo y lugar, es decir, todos los elementos que se necesitan para una debida defensa, que es principalmente lo cual se vincula a la falta de fundamentación, la indefensión en que se dejaría a la parte para poder reclamar respecto de lo hecho.

En su tercera alegación, señala que dos de los diez trabajadores estarían mal nombrados en la resolución de multa. Y al respecto, señala que don ***** en realidad es ***** y que don ***** en la resolución aparece como *****.

Esos errores son inexactitudes de referencia. Y las inexactitudes de referencia son subsanables por parte de la administración conforme al artículo 64 de la Ley N° 19.880. Si la reclamante pretendía que esos nombres hubiesen sido corregidos, perfectamente pudiese haber presentado un recurso de aclaración, rectificación o enmienda administrativo y hubiese corregido el error de referencia a los nombres que se habría solicitado en la lista de trabajadores. Sin embargo, eso no lo hizo y en la presente instancia lo invoca como un hecho suficiente para invalidar el acto administrativo, cuestión que, por lo demás, la misma normativa legal en base a la Ley N° 19.980 descarta esa hipótesis en cuanto a anular el acto administrativo por errores de referencia.



Hace presente que los hechos constatados por el fiscalizador gozan de presunción legal de veracidad conforme al artículo 23 del DFL N° 2 y que, por lo demás, la reclamante tampoco ha controvertido expresamente el hecho de no haber hecho trabajar a los trabajadores más de dos horas extras por día.

Sobre la proporcionalidad de la cuantía de la multa, lo cierto es que se basa en los artículos 506, 506 quáter, y en ese sentido, conforme al artículo 506 bis, la empresa tiene 7.916 trabajadores. En cuanto a la naturaleza y afectación de los derechos laborales, se le asigna una puntuación de 2 conforme al tipificador infraccional, que, respecto al número de trabajadores afectados, se trata del 100% de la muestra, es decir, los 10 trabajadores, y que se le asigne una puntuación de 1, que es sumado al comportamiento previo de la empresa, que entre los últimos 18 meses contaba con 5 fiscalizaciones con multa y se le asigna también una puntuación de 1, conforme al manual de fiscalización de páginas 40 y siguientes, se le asigna una puntuación total de 4 sobre 4 que justifica la imposición de la multa en el carácter de gravísima, en 60 unidades tributarias mensuales.

Llamado a conciliación: resultó frustrado.

Hechos no controvertidos:

1) El 16 de octubre de 2024 el Servicio reclamado dictó la Resolución de Multa N° 4175/24/76, sancionando a la reclamante por “exceder máximo de 2 horas extras por día”.

2) Se consideró como norma infringida el artículo 31 inciso 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del mismo código.

3) La cuantía de la multa, 60 unidades tributarias mensuales, equivalentes a \$3.993.660 a la fecha de la resolución.

Hechos a probar:

1) Antecedentes, pormenores y circunstancias de la fiscalización.

2) Fundamentos de la resolución de multa.

3) Efectividad que el Servicio reclamado incurrió en un error de hecho al aplicar la multa. Pormenores y circunstancias.

4) En su caso, pormenores y circunstancias que justifiquen la rebaja de la multa impuesta.

SEGUNDO: Medios de prueba de la demandante. Que la demandante incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental

1) Copia de la resolución de multa N° 4175/24/76 de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, de fecha 16 de octubre de 2024.

2) Correo electrónico de fecha 18 de diciembre de 2024, enviado por la Inspección del Trabajo notificando de la multa N° 4175/24/76.

3) Acta de Notificación de Requerimiento de Documentación de fecha 7 de octubre de 2024.

4) Contrato y anexos durante la relación laboral de don *****.



- 5) Contrato y anexos durante la relación laboral de don *****.
- 6) Contrato y anexos durante la relación laboral de don *****.
- 7) Contrato y anexos durante la relación laboral de don *****.
- 8) Contrato y anexos durante la relación laboral de don *****.
- 9) Contrato y anexos durante la relación laboral de don *****.
- 10) Contrato y anexos durante la relación laboral de don *****.
- 11) Contrato y anexos durante la relación laboral de don *****.
- 12) Contrato y anexos durante la relación laboral de don *****.
- 13) Contrato y anexos durante la relación laboral de don *****.
- 14) Liquidaciones de remuneración de agosto de 2022 a septiembre de 2024 de don *****.
- 15) Liquidaciones de remuneración de abril a septiembre de 2024 de don *****.
- 16) Liquidaciones de remuneración de agosto de 2022 a septiembre de 2024 de don *****.
- 17) Liquidaciones de remuneración de abril a septiembre de 2024 de don *****.
- 18) Liquidaciones de remuneración de abril a septiembre de 2024 de don *****.
- 19) Liquidaciones de remuneración de abril a septiembre de 2024 de don *****.
- 20) Liquidaciones de remuneración de abril a septiembre de 2024 de don *****.
- 21) Liquidaciones de remuneración de abril a septiembre de 2024 de don *****.
- 22) Liquidaciones de remuneración de abril a septiembre de 2024 de don *****.
- 23) Liquidaciones de remuneración de abril a septiembre de 2024 de don *****.
- 24) Registro de asistencia de agosto de 2022 a septiembre de 2024 de don *****.
- 25) Registro de asistencia de abril a septiembre de 2024 de don *****.



- 26) Registro de asistencia de agosto de 2022 a septiembre de 2024 de don
*****.
- 27) Registro de asistencia de agosto de 2022 a septiembre de 2024 de don
*****.
- 28) Registro de asistencia de agosto de 2022 a septiembre de 2024 de don
*****.
- 29) Registro de asistencia de agosto de 2022 a septiembre de 2024 de don
*****.
- 30) Registro de asistencia de agosto de 2022 a septiembre de 2024 de don
*****.
- 31) Registro de asistencia de agosto de 2022 a septiembre de 2024 de don
*****.
- 32) Registro de asistencia de agosto de 2022 a septiembre de 2024 de don
*****.
- 33) Registro de asistencia de agosto de 2022 a septiembre de 2024 de don
*****.
- 34) Comprobante de pago de cotizaciones ante la mutualidad de agosto a
diciembre de 2022.
- 35) Comprobante de pago de cotizaciones ante la mutualidad de enero a
diciembre de 2023.
- 36) Comprobante de pago de cotizaciones ante la mutualidad de enero a
septiembre de 2024.

TERCERO: Medios de prueba de la demandada. Que la demandada incorporó las siguientes pruebas:

Documental

- 1) Activación de Fiscalización N° 1301/2024/5564.
- 2) Notificación de inicio de fiscalización N° 1301/2024/5564.
- 3) Acta de requerimiento de documentación.
- 4) Caratula e Informe de Exposición N° 1301/2024/5564
- 5) Resolución de Multa N° 4175/24/76.
- 6) Registros de asistencia.
- 7) Historial de sanciones de la empresa Banco de Crédito e Inversiones.
- 8) Extracto de tipificador infraccional año 2024.

CUARTO: Antecedentes de la fiscalización. Que la fiscalización se origina por una denuncia efectuada por trabajadores de la empresa reclamante, fundada en no contar el reglamento interno de orden higiene y seguridad con disposiciones obligatorias, respecto de lo cual no se detectó infracción. En el Informe de Exposición se deja expresa constancia que también se informa activación de fiscalización 1301.2024.4936 y por ello en el curso de la fiscalización se agregó la materia correspondiente relativa a la jornada y descansos, por exceder dos horas extras por día. Lo anterior, en el contexto de la documentación



revisada, entre otros, contratos de trabajos y anexos, liquidaciones de sueldo y registro de asistencia del periodo agosto del 2022 a septiembre del 2024.

En relación con la activación de fiscalización 1301.2024.4936, en el Informe de Exposición se señala que: “En lo que respecta al art. 32-38 del código del trabajo el empleador mencionado nos solicita trabajar en días festivos y domingos sin el debido recargo que se menciona en el código citado, cabe mencionar que esto ha sido igual desde mi ingreso el año 2015 a la fecha, no hay respuesta interna ya que se derivan el problema entre RRHH - socio negocio y relaciones laborales”.

Con fecha 14 de octubre de 2024 se remite correo electrónico a la representante del empleador, donde se solicita lo siguiente:

“2.- De las horas extraordinarias, señala que, prestaría servicios en días festivos y domingos, y estos no han sido pagado con el recargo legal, se requiere que se remita detalle de lo pagado con el registro de asistencia, dado que tienen fechas de cortes del 20 al 26 y esto no se encuentra reflejado en la liquidación de sueldo.

3.- Se requiere de la siguiente documentación laboral, pacto de horas extraordinarias del periodo agosto del 2022 a septiembre del 2024, respecto de la muestra de trabajadores señalada en formulario FI-12.”

La respuesta del empleador fue remitida con fecha 16.10.2024, la cual se transcribe a continuación:

2.- Se adjunta detalle de horas extras pagadas a los trabajadores indicados en formulario FI-12 documento excel detalla sumatoria de horas extras registradas en todos los periodos de asistencia requeridos a fin de facilitar su revisión).

El pago de las horas extras se realiza en la quincena del mes siguiente, fecha en que se abona un 70% del valor de las horas extras realizadas, y el monto total se liquida en la liquidación del mes siguiente. Lo que respecto al Sr. XXXXXXXX puede apreciar que las horas extras del periodo del 02 al 29 de enero de 2023 equivalentes a un total de 13:20 horas fueron pagadas en el anticipo de febrero y liquidadas en el sueldo de febrero de 2023, ...

El pago de todas las horas extras registradas se realizó al 50%, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 32 del Código del Trabajo.

3.- No existen durante el periodo indicado”.

Del contrato de trabajo del denunciante, escriturado con fecha 01.09.2025, cuya función pactada es de vigilante, se pacta una jornada laboral de 45 horas a la semana, distribuidas de lunes a viernes, mediante sistema de turnos. En su párrafo 2o el empleador comunicará con anticipación a los respectivos turnos detallados en el contrato de trabajo. En párrafo 3° las partes pactan que, autoriza al Banco a para redistribuir dicha jornada según las necesidades del establecimiento comunicándole al trabajador con antelación.

En su párrafo 3° las partes acuerdan que, se obliga al trabajador realizar horas extraordinarias para la debida y oportuna atención a las necesidades del



Banco. Se consideran horas extraordinarias las que excedan de las 45 horas semanales, pactadas en el contrato de trabajo.

De los anexos de contratos remitidos, son referidos a actualizaciones de las rentas.

De la revisión del registro de asistencia y los comprobantes de pago de remuneraciones, se constata que, estas se encuentran pagadas de acuerdo con lo realizado por los trabajadores, no se constata infracción laboral.

Cabe señalar que, en el Código del Trabajo, en su artículo 32 en su párrafo 3o “Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse juntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período”.

Sin embargo, se constata infracción laboral por exceder el máximo de 2 horas extras diarias respecto de los trabajadores y periodos que a continuación se indican: Trabajadores N° 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 del periodo revisado desde el mes agosto del año 2022 a septiembre del 2024”.

QUINTO: Resolución de multa. Que, de acuerdo con los hechos constatados según se expresa en el Informe de Exposición, reproducido en el considerando anterior, con fecha 16 de octubre de 2024 el Servicio reclamado dictó la Resolución de Multa N° 4175/24/76, que es del siguiente tenor: *“Exceder el máximo de dos horas extras por día respecto de los trabajadores y períodos que a continuación se indican: *****, *****, *****, *****. Lo anterior, respecto del periodo revisado desde el 01.08.2022 al 30.09.2024”*.

El enunciado de la infracción corresponde a “exceder máximo de 2 horas extras por día”, se consideró como norma infringida el artículo 31 inciso 1° del Código del Trabajo, en relación con el artículo 506 del mismo código, y la cuantía de la multa se fijó en 60 unidades tributarias mensuales, equivalentes a \$3.993.660 a la fecha de la resolución.

SEXTO: Fundamentos de la resolución de multa. Que, la demandante alega que la Resolución de Multa resulta ser arbitraria al no ser fundada, careciendo de consideraciones de hecho que la sustente. Añade que, del tenor de la multa, su parte no puede entender a cabalidad en qué consiste la multa que le fue cursada en relación con el exceso de horas extras que se indica en la misma, toda vez que la fiscalizadora no lo expresa detalladamente, quedando impedida de conocer de forma completa por qué razón se le aplicó la multa en cuestión.

Tal alegación debe ser desestimada por cuanto en la resolución de multa se expone la cantidad de trabajadores respecto de los cuales se verificó la infracción, el hecho en el que consiste, época y, además, se citan normas jurídicas que fundan la imposición de la multa. Asimismo, es relevante destacar que la reclamante en su libelo no controvierte expresamente el hecho de haber incurrido en la infracción, sin indicar argumentos de hecho en contrario que desvirtúen los



señalados en la resolución de multa, los que gozan de presunción legal de veracidad. En consecuencia, debe rechazarse la petición de dejar sin efecto la resolución de multa.

SEPTIMO: Efectividad de la infracción. Que, en cada uno de los contrato y anexos de los trabajadores, incorporados por la propia reclamante se aprecia que estos se desempeñan como vigilantes sujetos a una jornada ordinaria de trabajo, de 45 horas semanales distribuidas en turnos de **lunes a viernes**, pudiendo pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día según dispone el artículo 31 inciso 2° del Código del Trabajo.

Del examen de los registros de asistencia, se constata la efectividad de los hechos imputados en la resolución de multa, por cuanto los trabajadores prestaron servicios los días **domingo** (o sábado en su caso), quedando registrado un total de 11 horas extraordinarias por cada día, excediendo así el máximo legal. Así acontece en el caso del trabajador don *****: 05-02- 2023, 09-07-2023, 20-08-2023, 21-01-2024; don *****
: 09-06-2024, 11-08-2024; don **: 25-09-2022, 19-02-2023, 23-04-2023, 18-06-2023, 13-08-2023, 02-06-2024; don Julio
****: 04-12-2022, 05-03-2023, 12-03-2023, 23-04-2023, 14-05-2023; don ***** (trabajo en día sábado): 06-05- 2023, 20-05-2023, 10-06-2023, 01-07-2023, 15-07-2023, 12-08-2023, 26-08-2023, 16-09-2023; don *****: 07-08-2022, 14-08-2022, 04-09-2022, 25-09-2022, 02-10-2022, 09-10-2022, 13-11-2022, 04-12-2022, 11-12-2022, 01-01-2023, 11-12-2022, 01-01-2023, 05-02-2023, 12-02-2023, 19-02-2023; 05-03-2023, 12-03-2023, 19-03-2023, 16-04-2023, 23-04-2023, 07-05-2023, 21-05-2023, 04-06-2023, 16-07-2023, 23-07-2023, 30-07-2023, 13-08-2023, 17-09-2023, 01-10-2023, 15-10-2023, 22-10-2023, 05-11-2023, 03-12-2023, 10-12-2023, 17-12-2023, 07-01-2024, 14-01-2024, 28-01-2024, 04-02-2024, 18-02-2024, 24-03-2024, 07-04-2024, 28-04-2024, 19-05-2024, 26-05-2024, 02-06-2024, 09-06-2024, 14-07-2024, 21-07-2024, 28-07-2024, 04-08-2024, 25-08-2024, 01-09-2024, 08-09-2024, 15-09-2024, 29-09-2024; don *****: 23-10-2022, 20-11-2022, 14-05-2023, 17-09-2023, 07-01-2024, 10-03-2024, 05-05-2024, 16-06-2024, 18-08-2024, 22-09-2024; don *****: 11-09-2022, 02-10-2022, 06-11-2022, 27-11-2022, 25-12-2022, 26-02-2023; sábado 27-05-2023, 18-06-2023, sábado 22-07-2023, 06-08-2023, sábado 26-08-2023, sábado 21-10-2023, 12-11-2023, 24-12-2023, 31-12-2023, 25-02-2024, 17-03-2024, sábado 23-03-2023, 07-04-2024, sábado 27-04-2024, sábado 08-06-2024, sábado 15-06-2024, 14-07-2024, sábado 10-08-2024, sábado 24-08-2024, 01-09-2024, 15-09-2024; don *****: sábado 06-08-2022, sábado 13-08-2022, sábado 17-09-2022, sábado 24-09-2022, sábado 01-10-2022, 09-10-2022, 20-11-2022, 27-11-2022, 11-12-2022, 01-01-2023, 29-01-2023, sábado 25-02-2023, 05-03-2023, 30-04-2023, 07-05-2023, 11-06-2023, 18-06-2023, 02-07-2023, 09-07-2023, 20-08-2023, sábado 23-09-2023, 08-10-2023, 15-



10-2023, 29-10-2023, 03-12-2023, 10-12-2023, sábado 30-12-2023, sábado 20-01-2024, 28-01-2024, sábado 03-02-2024, sábado 10-02-2024, sábado 17-02-2024, 05-05-2024, 23-06-2024, 25-08-2024, 22-09-2024; don *****: 25-09-2022, 20-11-2022, 15-01-2023, 19-03-2023, 21-05-2023, 23-07-2023, 10-09-2023.

Existiendo la infracción al artículo 31 inciso 2° del Código del Trabajo, debe rechazarse la petición de dejar sin efecto la resolución de multa.

OCTAVO: Prescripción. Que, la demandante pide dejar sin efecto la resolución N° 4175/24/76, dictada por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago por encontrarse prescrita. Argumenta que se está multando a su representada por exceder el máximo de dos horas extras por día respecto de los trabajadores y periodos referidos en esa resolución, recién el 16 de octubre de 2024 y notificada la multa el 21 de diciembre del año 2024. Esto es, se sancionó a su representada por una supuesta infracción que se habría cometido hace aproximadamente 2 años atrás contados desde la notificación de la resolución de multa. Agrega que, de esta manera, la supuesta falta a que se refiere la resolución de multa 4175/24/76 reclamada se encuentra evidentemente prescrita, pues han transcurrido más de 6 meses desde parte de la ocurrencia de la supuesta falta y la notificación de la multa. También cita los artículos 94 y 97 del Código Penal y reitera que evidentemente la supuesta falta indicada en la multa se encuentra de sobra prescrita, pues expresamente la Inspección hace referencia a que la falta se dio entre el 1 de agosto de 2022 hasta el 30 de septiembre de 2024, esto es, hace bastante más de 6 meses de notificada la multa.

El Código del Trabajo no contiene alguna norma referente a la prescripción de la facultad sancionadora de la Dirección del Trabajo, o de la multa aplicable en su caso, de modo que la alegación de la reclamante no se resuelve teniendo en consideración ese cuerpo normativo.

El Código Penal en el párrafo relativo a la clasificación de las penas, prescribe en su artículo 21 que las penas de las faltas corresponden a prisión, inhabilidad perpetua para conducir vehículos a tracción mecánica o animal y suspensión para conducir vehículos a tracción mecánica o animal. Dispone también que la pena común a las penas por crímenes, simples delitos y faltas, corresponde a la multa y a la pérdida o comiso de los instrumentos o efectos del delito. A continuación, en el artículo 25 prescribe que: *La prisión dura de uno a sesenta días. // La cuantía de la multa, tratándose de crímenes, no podrá exceder de treinta unidades tributarias mensuales; en los simples delitos, de veinte unidades tributarias mensuales, y en las faltas, de cuatro unidades tributarias mensuales; todo ello, sin perjuicio de que, en determinadas infracciones, atendida su gravedad, se contemplen multas de cuantía superior. // La expresión “unidad tributaria mensual” en cualquiera disposición de este Código, del Código de Procedimiento Penal y demás leyes penales especiales significa una unidad tributaria mensual vigente a la fecha de comisión del delito, y, tratándose de*



multas, ellas se deberán pagar en pesos, en el valor equivalente que tenga la unidad tributaria mensual al momento de su pago. Finalmente, al regular la extinción de la responsabilidad penal, en el artículo 94 dispone que “ *La acción penal prescribe: Respecto de las faltas, en seis meses*” y en el artículo 97 “*Las penas impuestas por sentencia ejecutoria prescriben: Las de faltas, en seis meses*”.

Según las normas citadas del Código Penal, estas no resultan aplicables para determinar la prescripción de la facultad sancionadora de la Dirección del Trabajo, o de la multa aplicable en su caso, por cuanto la multa administrativa excede a la máxima cuantía prevista en el Código Penal (30 UTM), variando entre 1 a 60 UTM según el artículo 506 del Código del Trabajo, que corresponde en este caso concreto a la cuantía de la sanción impuesta por la resolución impugnada.

Además, la multa prevista en el Código Penal, aparte de establecerse como pena autónoma, se establece como una pena accesorio o común a los crímenes, simples delitos y faltas, teniendo presente que el plazo de prescripción de los dos primeros ilícitos es sustancialmente mayor al de una falta penal (15, 10 y 5 años según el artículo 94 del Código Penal), lo que también desvirtúa la asimilación de la infracción administrativa con una falta penal.

Descartada la aplicación de las normas del Código del Trabajo y del Código Penal, cabe acudir entonces a la normativa general y supletoria de nuestro ordenamiento jurídico prevista en el Código Civil, siendo pertinente destacar que el artículo 2497 dispone que las reglas relativas a la prescripción se aplican igualmente a favor y en contra del Estado, y que el artículo 2515 establece un plazo general de prescripción de 5 años.

Teniendo presente lo anterior, y también el carácter continuo de la infracción por parte de la reclamante, constatándose la primera infracción el 6 de agosto de 2022 y la última el 22 de septiembre de 2024, así como el hecho que la resolución sancionatoria es de fecha 16 de octubre de 2024 y se entiende notificada el 21 de diciembre de 2024, según el correo electrónico de fecha 18 de diciembre de 2024, son todas consideraciones necesarias para desestimar la prescripción alegada, por cuanto en ningún caso transcurrió el plazo máximo de 5 años previsto en el artículo 2515 del Código Civil, rechazándose la petición de dejar sin efecto la resolución de multa.

NOVENO: Error de hecho. Que la reclamante alega que la Inspección del Trabajo yerra en la individualización de dos trabajadores de la muestra analizada por la fiscalizadora. En particular, afirma que la resolución de multa individualiza a dos de los trabajadores, uno como ***** y el otro caso como *****, los que no pertenecen el Banco de Crédito e Inversiones, en circunstancias que los trabajadores fiscalizados fueron ***** y *****, por lo que se estaría cursando la multa por trabajadores que no forma de parte de su nómina.



Del cotejo del Acta de Notificación de Requerimiento de Documentación de fecha 7 de octubre de 2024, la resolución de multa, los contratos de trabajo, registro de asistencia, liquidaciones de remuneraciones y comprobantes de pago de cotizaciones ante la mutualidad (Instituto de Seguridad del Trabajo), se constata que efectivamente los trabajadores dependientes de la reclamante son *****, RUT N° 16.300.484-4, y *****, RUT N° 16.581.404-5, y no ***** y *****. Sin embargo, tal error de referencia en ningún caso tiene la entidad suficiente para dejar sin efecto la resolución de multa, toda vez que, a su respecto, fuera de constatarse su debida identidad como trabajadores de la reclamante, igualmente se verificó la existencia de la infracción de manera suficiente según el detalle expuesto en el considerando séptimo precedente. En consecuencia, la alegación en base al error de hecho queda desestimada, al igual que la petición de dejar sin efecto la resolución de multa.

DECIMO: Petición subsidiaria. Que, en subsidio, la reclamante pide que se rebaje la multa cursada mediante la resolución N° 4175/24/76, en el porcentaje o monto que se estime ajustado a derecho. Argumenta que la multa es desproporcionada, debiendo ser rebajada al mínimo legal, indicando que no es cierto que *“no haya ofrecido a las trabajadoras la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo”*, cuestión que no guarda relación alguna con la materia sancionada.

La reclamante es una *gran empresa* al contar con 7.916 trabajadores, y las infracciones al Código del Trabajo serán sancionadas según la gravedad de la infracción, entre 3 a 60 unidades tributarias mensuales. Lo anterior por disposición de los artículos 505 bis y 506 del mismo código.

De acuerdo con los criterios dispuestos por el artículo 506 quáter, y con el mérito de los antecedentes, se concluye lo siguiente:

a) La naturaleza de la infracción: es de índole sustancial respecto de la jornada de trabajo, pues corresponde a exceder máximo de 2 horas extras por día, durante 24 meses y respecto de 10 trabajadores.

b) la afectación de derechos laborales: según el Informe de Exposición, la denuncia se fundó en el hecho que el empleador les solicitó a los trabajadores desempeñarse en días festivos y domingos sin el debido recargo legal, sin embargo, el fiscalizador constató que las horas extraordinarias se encuentran pagadas de acuerdo con lo realizado por los trabajadores y no se constata infracción laboral.

c) el número de trabajadores afectados: la infracción se verificó respecto de los 10 trabajadores relacionados con la fiscalización.

d) la conducta del empleador: según el Informe de Exposición y el Historial de sanciones de la empresa Banco de Crédito e Inversiones, se comprueba que en los últimos 12 meses la empresa registraba 2 fiscalizaciones con multa y 21 fiscalizaciones sin multa, 4 reclamos con multa y 94 reclamos sin multa.



Con lo relacionado, teniendo presente que la afectación de derechos laborales no se verificó según la denuncia de los trabajadores, igualmente el Tribunal estima que la multa impuesta en su máximo legal de 60 unidades tributarias mensuales se ajusta a Derecho, considerando que la conducta infractora de la reclamante se mantuvo durante 24 meses respecto de los 10 trabajadores, por lo que la multa no es desproporcionada y resulta acorde a los pormenores de la infracción. En consecuencia, la petición subsidiaria también será rechazada.

UNDECIMO: Valoración de la prueba. Que la prueba se apreció conforme a la sana crítica. Se desestiman los documentos correspondientes a la Activación de Fiscalización N° 1301/2024/5564, la Notificación de inicio de fiscalización N° 1301/2024/5564 y el Extracto de tipificador infraccional año 2024, toda vez que apreciado su mérito probatorio se concluye que no altera el establecimiento de los hechos y lo que se resolverá, en definitiva.

DUODECIMO: Costas. Que la demandante será condenada al pago de las costas por resultar totalmente vencida.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 7°, 33 inciso 1°, 420, 423, 446 a 462, 496 a 502, 503, 505 bis, 506 del Código del Trabajo; 1° y 23 del DFL N° 2 que “Dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo”, del año 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; se resuelve:

I) Que se rechaza en todas sus partes el reclamo judicial interpuesto por don , en representación del **BANCO DE CREDITO E INVERSIONES**, rol único tributario N° 97.006.000-6, en contra de la **INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE SANTIAGO**, representada legalmente por don *****; en relación con la Resolución de Multa N° 4175/24/76, de fecha 16 de octubre de 2024, la que mantiene su vigencia.

II) Que se condena a la reclamante al pago de las costas de la causa, regulándose las personales en la suma de \$300.000.

Devuélvase la prueba documental una vez ejecutoriada la sentencia.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RUC: 25-4-0637394-3

RIT: I-26-2025

Pronunciada por don Jorge Luis Escudero Navarro, Juez suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, a cuatro de marzo de dos mil veintiséis, se notificó por el Estado Diario la resolución precedente.





Jorge Luis Escudero Navarro

Juez

2 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Cuatro de marzo de dos mil veintiséis

21:56 UTC-3

