RIT: I-9-2025

San Carlos, cinco de febrero de dos mil veintiséis.

VISTO

PRIMERO: ante este Tribunal comparece don [redacted], abogado, y don [redacted], abogado, en representación de [redacted], Rol Único Tributario [redacted], con domicilio en [redacted], comuna y ciudad de Santiago, Región Metropolitana, quien deduce reclamo judicial de multa, en contra de don [redacted], empleado público, en su calidad de Inspector Jefe de la INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO DE SAN CARLOS, ambos domiciliados en [redacted], comuna y ciudad de San Carlos, Región de Ñuble, respecto de la [redacted] de fecha 5 de junio del año 2025, la cual fue notificada por correo electrónico el día 16 del mismo mes y año, conforme a lo dispuesto en el artículo 508 del Código del Trabajo. En virtud de dicha resolución se impusieron dos sanciones pecuniarias: la primera, por un monto de 60 UTM y la segunda, equivalente a 26,73 ingresos mínimos mensuales. Solicitando sean dejadas o, en subsidio, rebajar proporcional y prudencialmente su monto al mínimo legal, por los fundamentos que expresa:

Antecedentes de hecho.

Por resolución N° [redacted] de fecha 5 de junio del año 2025, la cual fue notificada por correo electrónico el día 16 del mismo mes y año, se decide multar a su representada.

Es menester mencionar que en la resolución de multa no se expresan las razones por las cuales se aplican los montos máximos del rango previsto para este tipo de infracción.

Control jurisdiccional de los actos administrativos.

Los artículos 503, 511 y 512 del Código del Trabajo, entre otros, confieren a los Tribunales de Justicia competencia para ejercer un control jurisdiccional pleno respecto de los actos administrativos dictados por la Dirección del Trabajo. Esta facultad no se limita a una mera revisión formal de la legalidad externa del acto, sino que implica una fiscalización sustantiva de su razonabilidad, proporcionalidad y adecuación a derecho.

En efecto, conforme a los principios constitucionales que rigen la actuación de la Administración del Estado, particularmente los de legalidad, motivación y transparencia, toda decisión que afecte derechos de particulares debe estar debidamente fundada, exponiendo de manera clara los hechos constatados, las normas infringidas, y los criterios que conducen a la aplicación de determinada sanción. El acto administrativo debe sostenerse por sí mismo, sin requerir interpretaciones auxiliares ni reconstrucciones ex post de su fundamentación. En el caso que nos ocupa, la resolución impugnada carece de la debida motivación. No se consignan de manera específica ni los antecedentes objetivos ni los razonamientos que justificarían la calificación de las infracciones como gravísimas, ni la decisión de aplicar sanciones en su monto máximo. Esta omisión no es un mero defecto formal,

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

[redacted]

sino que afecta directamente la validez del acto, pues impide ejercer una defensa plena y adecuada, vulnerando el principio de inexcusabilidad judicial y el derecho al debido proceso. El tribunal, en este escenario, no puede convalidar una actuación administrativa que prescinde de los elementos mínimos de justificación exigidos por la ley. El control jurisdiccional debe asegurar que el ejercicio de la potestad sancionadora por parte de la Dirección del Trabajo se ajuste no solo a las normas legales aplicables, sino también a los estándares constitucionales y administrativos que garantizan la racionalidad y justicia de la decisión.

Por estas razones, corresponde que S.S. revise de manera sustantiva la resolución reclamada, evalúe la suficiencia de su motivación y, en caso de constatar su ausencia o insuficiencia, disponga su invalidación total o, en su defecto, la reducción proporcional de la multa impuesta.

De los elementos facticos que se reclaman.

Que, en relación con los hechos que dieron lugar a la primera de las infracciones contenidas en la Resolución de Multa recurrida, expresa que el retiro temporal del trabajador don [redacted], de la instalación donde se desempeñaba, no obedece a una conducta constitutiva de infracción por parte del empleador, sino que responde a una medida de carácter preventivo y excepcional, adoptada en el contexto de una situación delicada que afectó el clima laboral. En concreto, con fecha 23 de mayo de 2025, se nos informa que una trabajadora perteneciente a la empresa mandante habría manifestado informalmente una acusación verbal de acoso sexual en contra del referido trabajador, sin que dicha imputación haya sido formalizada ante autoridad competente ni mediante ningún canal institucional. No obstante, y con el fin de resguardar el correcto funcionamiento de la instalación, así como evitar posibles tensiones laborales o revictimización, se tomó la decisión de separar preventivamente al trabajador del lugar de prestación de servicios, manteniéndose en todo momento disponible y sin que su contrato se haya considerado suspendido. Cabe precisar que, si bien en ese momento no se otorgó formalmente un permiso con goce de remuneraciones, la empresa nunca dejó de considerar vigente el vínculo contractual y el trabajador continuó recibiendo sus remuneraciones de manera íntegra durante dicho periodo. En efecto, y con posterioridad al proceso de fiscalización, se procedió a formalizar por escrito el permiso con goce de sueldo, abarcando el período comprendido entre el 23 de mayo y el 10 de junio de 2025, documento cuya copia será acompañada en la etapa procesal correspondiente. Asimismo, habiendo cesado la situación que motivó la medida, toda vez que la denunciante no formalizó la acusación y manifestó expresamente su intención de desistirse, en atención a que no existiría ya contacto directo con el trabajador, este fue reintegrado el día 11 de junio de 2025 a la misma instalación, sin registrar afectación alguna a sus derechos laborales.

En cuanto a la segunda infracción, relacionada con la no exhibición de los registros de asistencia, debemos señalar que esta se vincula a dificultades puntuales durante el proceso de fiscalización, sin que ello implique una omisión sustantiva o una falta de registro por parte de la empresa. En concreto, entendemos que ciertos antecedentes no habrían sido entregados oportunamente debido a errores u

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

[redacted]

omisiones involuntarias del personal de supervisión, sin que exista una intención de ocultar información ni una ausencia real de dichos documentos. En definitiva, y a la luz de los antecedentes expuestos, estimamos que los hechos constatados en el proceso de fiscalización no configuran infracciones sustantivas a la normativa laboral vigente, ya que tanto en la medida adoptada respecto del trabajador [redacted] como en lo relativo a los registros de asistencia, la empresa actuó dentro del marco de la buena fe, mantuvo el cumplimiento sustancial de sus obligaciones legales y no provocó perjuicio alguno a los trabajadores involucrados. Estas consideraciones permiten concluir que la sanción impuesta carece de fundamento suficiente, por lo que debe ser dejada sin efecto; y, en subsidio, que concurre mérito bastante para una rebaja prudente del monto total de la multa, atendida la naturaleza excepcional de los hechos, su contexto preventivo y la voluntad permanente de cumplimiento por parte del empleador.

Del monto de la multa, falta de proporcionalidad e ilegalidad.

El artículo 11 de la Ley N°19.880, en su inciso segundo, dispone que “Los hechos y fundamentos de derecho deberán siempre expresarse en aquellos actos que afectaren los derechos de los particulares, sea que los limiten, restrinjan, priven de ellos, perturben o amenacen su legítimo ejercicio, así como aquellos que resuelvan recursos administrativos”. Por su parte, la Constitución Política de la República, en su artículo 8 inciso segundo dispone que “son públicos los actos y resoluciones de los órganos del Estado, así como sus fundamentos y los procedimientos que utilicen…”. En este sentido, la Contraloría General de la República ha sostenido reiteradamente en sus dictámenes que los actos administrativos deberán contener los motivos, esto es, las condiciones que posibilitan y justifican su emisión, los razonamientos y la expresión de los antecedentes de hechos y fundamentos de derecho que le sirven de sustento, no bastando la mera referencia formal a los motivos invocados por la autoridad, toda vez que ello no permite conocer, de su sola lectura, cuál fue su raciocinio para arribar a tal decisión (Dictámenes N°23.518, de 2016, N°11.316 y N°9.317, ambos de 2017).

Por aplicación de los principios de juridicidad y transparencia previstos en los artículos 41 de la Ley N°19.880 y artículo 13 de la Ley N°18.575, respectivamente, resulta obligatorio que los actos administrativos tengan una motivación y un fundamento racional, pues de lo contrario resultarían arbitrarios y, por ende, ilegítimos.

En virtud de lo expuesto, corresponde concluir que las actuaciones llevadas a cabo por la parte reclamada adolecen de las exigencias mínimas de motivación, configurándose como arbitrarias e ilegítimas. En efecto, se impone a nuestra representada una sanción pecuniaria sin que el acto administrativo impugnado contenga la debida explicación del proceso lógico-jurídico que fundamente dicha resolución. La carencia de motivación adquiere particular relevancia respecto del monto de la multa impuesta, toda vez que el acto administrativo no realiza un análisis ni consideración alguna sobre la gravedad de la infracción, ni detalla el procedimiento lógico y normativo aplicado para la determinación de la sanción, omitiendo asimismo los criterios establecidos en el artículo 506 quáter del Código del Trabajo para la fijación del monto sancionatorio. Es importante señalar a S.S. que la Dirección del

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

[redacted]

Trabajo, a nivel nacional, ha mantenido un proceder sistemáticamente arbitrario respecto de nuestras representadas. Lo anterior, toda vez que, sin una justificación suficiente, se opta por sancionar cualquier eventual infracción con la imposición de la multa en su cuantía máxima. Por ejemplo, en situaciones tales como la no presentación de un documento en una audiencia de conciliación o la omisión en la entrega de elementos de protección personal se aplica de forma reiterada la sanción máxima prevista por la ley, sin considerar adecuadamente la naturaleza ni la gravedad específica de cada hecho. Este patrón de actuación da cuenta de una política orientada a imponer desde un inicio sanciones excesivas, para luego ofrecer rebajas de hasta un 50% —límite legal para la reducción— generando una apariencia de flexibilidad que, en la práctica, obliga a nuestras representadas a enfrentar sanciones iniciales desproporcionadas. Cabe agregar que, en no pocos casos, la sanción no debió haberse cursado, o bien, en su defecto, la cuantía debió haber sido considerablemente menor. La experiencia práctica y la reiteración de este tipo de resoluciones permiten advertir la existencia de una directriz institucional, proveniente del nivel central del organismo fiscalizador, que instruye la aplicación sistemática de multas en su mayor extensión legal, con prescindencia de una evaluación ponderada de las circunstancias particulares del caso. A mayor abundamiento, de la simple lectura de la resolución impugnada no es posible advertir el fundamento que justifique la calificación de la conducta como de especial gravedad. Surge entonces una interrogante legítima: ¿Es procedente aplicar el máximo de la multa en este caso? A juicio de estas partes, debe necesariamente establecerse una diferenciación, toda vez que el legislador ha conferido a la autoridad fiscalizadora un margen de discrecionalidad reglada para aplicar sanciones en función de la gravedad y de las circunstancias específicas de cada situación, lo que no se observa reflejado en el acto administrativo que se impugna. El artículo 506 del Código del Trabajo establece que, tratándose de grandes empresas, las sanciones pueden fluctuar entre 3 y 60 UTM. Por su parte, el artículo 32 del DFL N° 2 de 1967, en relación con las infracciones previstas en su artículo 31, contempla sanciones que van desde tres sueldos vitales mensuales, escala A) del Departamento de Santiago, hasta diez sueldos vitales anuales, según la misma escala. En este contexto, cabe preguntarse cuál es el parámetro o criterio comparativo que justifica calificar las infracciones imputadas como gravísimas y, en consecuencia, aplicar el máximo legal en cada una de las multas.

La resolución impugnada carece de toda fundamentación que permita comprender, de manera clara y objetiva, las razones que sustenten dicha calificación o la decisión de imponer sanciones en su grado máximo. Esta falta de motivación implica que la multa aplicada resulta arbitraria, en la medida que nuestras representadas no han podido comprender las razones por las cuales se les impuso ese monto específico y no otro dentro del rango legalmente permitido. En el ámbito del Derecho administrativo, la proporcionalidad constituye un principio general que cumple una función esencial dentro de los mecanismos de control del ejercicio de las potestades discrecionales conferidas por el ordenamiento jurídico a los órganos de la Administración. Si bien tradicionalmente se ha sostenido que las potestades sancionadoras son de carácter reglado, la práctica demuestra que subsiste un margen de libre apreciación entregado a la autoridad administrativa, en el cual dicho principio

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

adquiere especial relevancia. En este contexto, la proporcionalidad orienta la interpretación de las disposiciones aplicables y permite integrar criterios que resultan determinantes al momento de establecer la sanción que corresponda. Por su parte, el Tribunal Constitucional ha aplicado este principio a propósito de los límites que debe respetar el legislador al momento de regular los derechos fundamentales, cuestión que también se ha planteado en materia penal y respecto de sanciones administrativas.

En resumen, el principio de proporcionalidad opera en materia punitiva en dos ámbitos bien delimitados. a) En primer término, como un límite que se impone al legislador al momento de tipificar conductas punibles, determinar su sanción y establecer la autoridad que debe aplicarla (administrativa y judicial). b) En segundo lugar, como un límite al acotado margen de discrecionalidad que debe tener la autoridad administrativa al momento de determinar la sanción aplicable por la comisión de un ilícito administrativo Conforme a lo señalado precedentemente, solicitamos dejar sin efecto o rebajar el monto de la multa al mínimo legal, por estimarse desproporcionada y carente de fundamento.

Previas citas legales, solicita se declare, en definitiva, se acoja el presente reclamo en todas sus partes, declarando que la multa objeto de la presente reclamación quede sin efecto; o, en subsidio, y conforme a los antecedentes expuestos en el cuerpo del presente escrito, que se rebaje la sanción impugnada al mínimo legal, o bien a una cantidad inferior a la inicialmente cursada, con expresa condena en costas.

SEGUNDO: Que, contestada la demanda [redacted], abogado, por la reclamada, solicitando desde ya se rechace en todas y cada una de sus partes, con expresa condenación en costas, fundada en las consideraciones de hecho y de derecho que expone:

La comisión de fiscalización se habría iniciado con fecha 26.05.2025, en atención de público de la Inspección Comunal del Trabajo de San Carlos, en contra de [redacted]. Que, la actora ha impugnado por esta vía, en virtud del art. 503 del Código del Trabajo, la [redacted] dictada con fecha 05 de junio de 2025 por la Inspección Comunal del Trabajo de San Carlos y que le fuera cursada por:

1. NO OTORGAR EL TRABAJO CONVENIDO EN EL CONTRATO DE TRABAJO QUE CONSISTE EN, GUARDIA DE SEGURIDAD, DESDE EL 23 DE MAYO DE 2025 EN ADELANTE (03/06/2025), RESPECTO DEL TRABAJADOR DON [redacted].

2. NO EXHIBIR TODA LA DOCUMENTACIÓN EXIGIDA QUE DERIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, NECESARIA PARA EFECTUAR LAS LABORES DE FISCALIZACIÓN, SEGÚN EL SIGUIENTE DETALLE: REGISTROS DE ASISTENCIA POR EL PERIODO DE NOVIEMBRE DE 2024 A FEBRERO DE 2025 LO ANTERIOR, RESPECTO DE LOS TRABAJADORES QUE A CONTINUACIÓN SE INDICAN: [redacted]-

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

[redacted]

En primer lugar, hacer presente., el artículo 23 del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone expresamente que los Inspectores del Trabajo tienen la calidad de ministros de fe; agregando que, en virtud de tal calidad, los hechos por ellos constatados constituyen presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial. En este sentido, es la contraria quien debe desacreditar los hechos constatados por el fiscalizador, en los cuales se funda la multa.

En cuanto a la reclamación judicial propiamente tal.

Cabe precisar que, resultan escasos los fundamentos esgrimidos por la contraria, en relación al supuesto error del cual adolecería la multa N°[redacted], así, los fundamentos de la contraria se resumen básicamente en 4 puntos:

1. La resolución de multa N°[redacted] carecería de la debida motivación, en cuanto no se consignarían de manera específica ni los antecedentes objetivos ni los razonamientos que justificarían la calificación de las infracciones como gravísimas, ni la decisión de aplicar sanciones en su monto máximo (en este punto la contraria trata la motivación del acto administrativo que es la multa junto con la proporcionalidad de la misma, de modo que para efectos de la presente contestación se tratarán en puntos apartes).

2. Que los hechos a que dicen relación con la primera infracción se deberían a una supuesta denuncia, lo cual habría implicado en el retiro temporal del trabajador don [redacted], obedeciendo así, a una medida preventiva producto de una conducta en la que habría incurrido este trabajador, la cual habría afectado el clima laboral, específicamente producto de una conducta que habría constituido una figura de acoso sexual.

3. Que los hechos a que dice relación la segunda infracción, la no exhibición de los registros de asistencia, se deberían a dificultades puntuales durante el desarrollo de la fiscalización, sin que ello implique una omisión sustantiva o una falta de registro por parte de la empresa.

4. Finalmente, el libelo de la contraria vuelve a atacar la supuesta falta de proporcionalidad de la multa.

Respecto de la primera multa los fundamentos esgrimidos por la contraria no se encuentran dirigidos bajo ningún caso, a acreditar el supuesto error del cual adolecería la multa, ello en conformidad a los siguientes fundamentos: En primer lugar, resulta necesario precisar que, el [redacted], constató que: “DESDE EL 23/05/2025 ESTÁ SUSPENDIDO DE SUS FUNCIONES, COMUNICACIÓN QUE RECIBIÓ POR TELÉFONO POR PARTE DEL SUPERVISOR SR. [redacted], QUIEN LE INFORMA QUE EXISTE UNA DENUNCIA DE UNA TRABAJADORA DE LA EMPRESA [redacted] POR ACOSO SEXUAL Y QUE ESTÁ SEPARADO DE SUS FUNCIONES, QUE NO PUEDE INGRESAR A SUS INSTALACIONES. TODO LO ANTERIOR, NO HA SIDO FORMALIZADO, LE ESTÁN SUGIRIENDO QUE "TOME LICENCIA MÉDICA" O CAMBIO DE INSTALACIÓN A CHILLÁN VIEJO, [redacted]. [redacted].”

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

[redacted]

En este sentido, como se puede apreciar, la infracción constatada y la respectiva multa, no adolece de error alguno, en cuanto, es la misma empresa quien reconoce no haberle otorgado el trabajo convenido al trabajador [redacted], así, al solicitar el fiscalizador la documentación respectiva que acredite la existencia de una denuncia en contra del trabajador [redacted], el empleador no aporta documento alguno, señalando que, no existe denuncia formal, esto se complementa también con lo constatado en el mismo informe de fiscalización, el cual señala que, “el supervisor Sr. [redacted], se lo señaló telefónicamente, sin ningún otro tipo de formalidad, agregando que la trabajadora había hecho la denuncia en la Inspección del Trabajo y en Carabineros, que la investigación se demoraba 3 meses. Que el supervisor le señaló que si le indicaban que se presentara a una faena y no se presenta, lo podían despedir. Que en ningún momento le señalaron que está en condición de “dipsonible”, que significa que está con goce de remuneraciones”. A su vez, según se constata en el mismo informe de fiscalización, en entrevista sostenida con el Supervisor Sr. [redacted], este confirma que le informó al trabajador denunciante que estaba impedido de ingresar a la faena desde el 23 de mayo de 2025, por decisión de la empresa principal, por una denuncia de trabajadora, que denunció acoso sexual en contra del trabajador denunciante, que había denuncia ante la inspección del trabajo. Y luego confirma que le mencionó al trabajador el hecho que se tomara una licencia médica. Sin embargo, en el mismo informe de fiscalización, tras tomar declaración al representante legal de la empresa principal, Sr. [redacted], este reconoce que “no hay registros de denuncia de ninguna de nuestras trabajadoras. De acuerdo con lo conversado, ante un simple comentario de una trabajadora (no denuncia), se le comunicó a la contratista la prohibición de ingreso de uno de sus guardias de seguridad a la planta”. A su vez, tampoco existe denuncia alguna registrada en el sistema de la Dirección el Trabajo (DT PLUS), presentada por la trabajadora en cuestión. Por otro lado, como consta en el informe de fiscalización ya referido, se envía un correo de fecha 19/05/2025, a las 15.10 horas, en donde la empresa [redacted], notifica a la empresa contratista, que el trabajador [redacted] se encuentra impedido el ingreso a la planta, producto de una denuncia recibida por parte de una colaboradora de [redacted], quien lo acusa de acoso. Impedimento de ingresar que luego es comunicado al trabajador con fecha 22 de mayo de 2025 de forma telefónica por [redacted]. Es en todo este contexto ., que tras constatar estos hechos, los cuales se encuentran contenidos en el [redacted], se cursó multa a la empresa por no otorgar el trabajo convenido, por infracción manifiesta al art. 7 del Código de Trabajo, el cual señala que, “El contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”. Así las cosas, al momento de constatar el fiscalizador que no se le estaba dando el trabajo convenido al trabajador y al momento de solicitar la documentación pertinente a la empresa que acreditara la denuncia presentada por la trabajadora en contra del Sr. [redacted] (lo cual se desprende de los mismos dichos del Sr. [redacted], quien fue el que instruyó la medida de no otorgar el trabajo convenido al trabajador), la empresa no sólo no presenta documento

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

[redacted]

alguno que acredite la existencia de esta denuncia, sino que tampoco acredita algún documento que diga relación con el permiso con goce de sueldo, y como si no fuera suficiente, dicha declaración luego se contradice con la del representante legal de la empresa, quien reconoce que no existió denuncia alguna por parte de la trabajadora. Por lo demás en el caso que la trabajadora hubiese efectuado una denuncia verbal ante su empresa, lo cual no fue acreditado al momento que el fiscalizador se constituyó en dependencias de esta, incluso en dicho caso, la empresa tiene la obligación de levantar un acta con la denuncia del trabajador, lo cual insistimos en ello, no tenía la empresa. Bajo todos estos supuestos, es decir:

No existir una denuncia por acoso sexual presentada ante la Dirección del Trabajo, como se señaló por parte de [redacted] que existía.

No existir una denuncia escrita ante la empresa por acoso sexual en contra del trabajador [redacted].

No existir un acta en donde el empleador haya tomado declaración de la denuncia verbal formulada por la trabajadora.

No existir un permiso de goce de sueldo en favor del trabajador [redacted], para hacer efectiva la medida de separación.

No existir comunicación formal alguna en donde se le señalara al trabajador [redacted], los motivos de la suspensión de sus funciones y por cuanto tiempo. Sólo es dable concluir que existió la vulneración ya referida al art. 7 del Código del Trabajo, por no otorgar el trabajo convenido, por lo demás cabe precisar que todos los puntos anteriormente señalados, son hechos reconocidos por la contraria, no siendo estos, puntos controvertidos en la presente causa. Por lo demás, cabe señalar que, como se puede apreciar de los argumentos esgrimidos, todos estos puntos se encuentran debidamente fundamentados en el informe de fiscalización 1602/2025/126, ya que este es el documento que fundamenta la resolución de multa, y ello en cuanto el acto de fiscalización es un acto administrativo complejo, el cual se integra por varios actos, como es el inicio de investigación, el requerimiento de fiscalización, las notificaciones, el informe de fiscalización, la resolución de multa, etc., todos ellos integran el acto administrativo de fiscalización, en consecuencia, mal podría existir una falta de motivación en la multa, si todo el fundamento de esta se encuentra en el informe de fiscalización ya referido, el cual por lo demás será acompañado en la oportunidad procesal respectiva. Por lo demás cabe agregar que, si la contraria requería de dicho documento para analizar la fundamentación de la multa, ésta podía tener acceso al referido informe de fiscalización vía Ley de Transparencia, lo cual no hizo en ningún momento, por lo que el acceso al informe es un punto el cual no le corresponde hacerse cargo a esta parte.

<u>Respecto de la segunda multa</u> En relación a esta infracción constatada, simplemente resulta necesario destacar en primer lugar que, en [redacted], se constata que, tras requerir la documentación a la empresa, la empresa presenta parcialmente la documentación requerida, faltando: registro de asistencia por el periodo de noviembre de 2024 a febrero de 2025. En este sentido, partimos de la base que este hecho constatado goza de presunción legal de veracidad, cayendo la carga probatoria en la contraria para desvirtuar el presente hecho

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

[redacted]

constatado. Sin perjuicio de ello, al analizar el libelo de la contraria, nos encontramos que este no presenta ningún fundamento tendiente a desvirtuar este hecho constatado, no fundamentando bajo ningún caso la existencia de un error, sino que más bien, se limita a reconocerlo, en cuanto señala que: “la segunda infracción, relacionada con la no exhibición de los registros de asistencia, debemos señalar que esta se vincula a dificultades puntuales durante el proceso de fiscalización, sin que ello implique una omisión sustantiva o una falta de registro por parte de la empresa. En concreto, entendemos que ciertos antecedentes no habrían sido entregados oportunamente debido a errores u omisiones involuntarias del personal de supervisión, sin que exista una intención de ocultar información ni una ausencia real de dichos documentos”. Es decir reconoce que no se presentó la documentación a que hace referencia la multa y que ello se debería a las dificultades del proceso de fiscalización, no especificando cuáles serían estas dificultades e ignorando por lo demás, la obligación de tener la documentación en comento, en dependencias de la empresa, existiendo una clara vulneración a los artículos 31 y 32 del DFL N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y art. 8 de la Ley 18.018 y DS N°51 de 1982 del Ministerio de Justicia, por no exhibir toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización.

En cuanto a la supuesta falta de fundamentación en la cuantía de la multa La contraria señala que, “A mayor abundamiento, de la simple lectura de la resolución impugnada no es posible advertir el fundamento que justifique la calificación de la conducta como de especial gravedad. Surge entonces una interrogante legítima: ¿es procedente aplicar el máximo de la multa en este caso? A juicio de esta parte, debe necesariamente establecerse una diferenciación, toda vez que el legislador ha conferido a la autoridad fiscalizadora un margen de discrecionalidad reglada para aplicar sanciones en función de la gravedad y de las circunstancias específicas de cada situación, lo que no se observa reflejado en el acto administrativo que se impugna. A este respecto cabe precisar que, como mencionamos anteriormente, la contraria olvida que el acto de fiscalización es una acto administrativo complejo que se compone de varios actos y documentos, y que dentro de estos actos que componen el acto de fiscalización, se encuentra en informe de fiscalización, en el cual se encuentra la fundamentación de la cuantía de la multa, así, este acto cumple a cabalidad la exigencia establecida por el legislador para fundamentar la cuantía de la multa, la cual se encuentra consagrada en el artículo 506 quáter del Código del Trabajo, el cual establece que, “Para la determinación del monto de la sanción, dentro de los rangos a que se refiere el artículo 506, la resolución indicada en el artículo 505-A incluirá una categorización de ellas, y las clasificará en leves, graves y gravísimas, para lo cual se considerarán como criterios la naturaleza de la infracción, la afectación de derechos laborales, el número de trabajadores afectados y la conducta del empleador”. En este sentido, la pregunta que debió haber planteado la contraria, es si el acto de fiscalización contempla la categorización exigida por el art. 506 quáter en sentido de fundamentar la cuantía de la multa. La respuesta a esta interrogante es afirmativa, encontrándose dicha categorización en el [redacted], al cual pudo haber accedido la empresa vía Ley de Transparencia. Así este informe

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

[redacted]

contempla la categorización de cada una de las 2 multas cursadas, considerándose para ello los caracteres de:

Naturaleza de la infracción + Afectación de derechos laborales N° de trabajadores afectados Conducta del empleador Así, la categorización de cada multa con su puntaje respectivo son los siguientes:

[redacted]-1: Naturaleza de la infracción + Afectación de los derechos laborales: 2 puntos. Número de trabajadores afectados 1 punto. Conducta del empleador 1 punto. TOTAL: 4 PUNTOS, lo cual en conformidad al Tipificador infraccional de la DT, corresponde a una multa de 60 UTM.

[redacted]-2: Naturaleza de la infracción + Afectación de los derechos laborales: 2 puntos. Número de trabajadores afectados 1 punto. Conducta del empleador 1 punto. ➔ TOTAL: 4 PUNTOS, lo cual en conformidad al Tipificador infraccional de la DT, corresponde a una multa de 26,73 IMM.

Cabe destacar que este Tipificador Infraccional es de libre acceso al público, pudiendo descargarse del portal web de la DT. POR TANTO; RUEGO A SS: tener por evacuado el trámite de contestación y con el mérito de los documentos que acompañaré en la oportunidad procesal respectiva, declarar que se rechaza el reclamo en todas sus partes, con expresa condena en costas.

TERCERO: Que, con fecha ocho de octubre de dos mil veinticinco, se lleva a efecto audiencia preparatoria con la comparecencia de ambas partes.

Llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

HECHOS CONFORMES:

1.-Que con fecha 05 de junio de 2025 se cursó la resolución Multa N° N°[redacted] y que contempla dos infracciones:

1) No otorgar el Trabajo convenido.

2) No exhibir toda la documentación para efectuar las labores de fiscalización.

2.- La primera es 60 UTM y la segunda, por 26,73 IMM.

HECHOS ACREDITAR:

1. Efectividad que la resolución multa aparezca de manifiesto que se incurrió en un error de hecho al aplicar la infracción;

2. Efectividad que la parte demandante dio íntegro cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales y arbitrales, cuya sanción motivó la sanción.

3. Antecedentes que justifiquen la motivación de la multa.

CONSIDERANDO

CUARTO: Con fecha diecinueve de enero del año en curso se lleva a efecto audiencia de juicio, con la sola asistencia de la parte demandada, incorporándose abogado de la parte demandante en etapa de observación a la prueba que efectúa la parte demandada.

Prueba de la parte demandante: No incorpora la prueba.

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

[redacted]

Prueba de la parte demandada:

1. Informe de Fiscalización N° 1602/2025/126.

2. [redacted]

QUINTO: Que de conformidad al artículo 456 del Código del Trabajo la prueba se aprecia conforme a las reglas de la sana crítica. Y al hacerlo el Tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

SEXTO: Resulta ser un hecho conteste entre las partes, además de incorporarse la resolución en sí, la existencia de la resolución multa° N°[redacted] de 5 de junio de 2025 contempla dos infracciones:

1.-No otorgar el trabajo convenido en el contrato de trabajo que consiste en, guardia de seguridad, desde el 23 de mayo de 2025 en adelante (03/06/2025), respecto del trabajador don [redacted]. Norma infringida artículo 7, en relación con el artículo 506 del Código Del Trabajo. Monto de la multa 60 UTM.

2.- No exhibir toda la documentación exigida que deriva de las relaciones de trabajo, necesaria para efectuar las labores de fiscalización, según el siguiente detalle: registros de asistencia por el periodo de noviembre de 2024 a febrero de 2025 lo anterior, respecto de los trabajadores que a continuación se indican: [redacted]. Normar infringida artículos 31 y 32 del D.F.L. N° 2 De 1967, Del Ministerio Del Trabajo Y Previsión Social; artículo 8 de la ley n° 18.018 y Decreto Supremo n° 51 de 1982 del Ministerio De Justicia. Monto de la multa 26,73 IMM.

SEPTIMO: La parte demandante, afirma que la resolución precedente adolece de error de hecho, en este sentido no incorpora medio de prueba alguno.

A su turno la demandada incorporó Informe de exposición, mediante el cual se constató mediate entrevista al trabajador afectado. Entrevista a representante Empresa [redacted], quien confirma *que le informó trabajador denunciante que estaba impedido de ingresar a la faena desde el 23 de mayo de 2025, por decisión de la empresa principal, por una denuncia de trabajadora, que denunció acoso sexual en contra del trabajador denunciante, que había denuncia ante la Inspección del Trabajo y Carabineros. Confirma le mencionó al trabajador denunciante el hecho que se tomara una licencia médica, que también se le ofreció traslado a faena ubicada en otra ciudad,* [redacted]. *Faena* [redacted]. *El supervisor señala que el trabajador está en estado de "disponible", es decir, a la espera de traslado a una instalación, que seguiría recibiendo remuneraciones. Que, de lo anterior, señala que no existe formalidad u acuerdo escrito e informado al trabajador.* Entrevista a representante Empresa [redacted]: En entrevista con el Encargado de Personas de la Empresa [redacted], Sr. [redacted], *este señala, respecto de la existencia de una denuncia por acoso sexual en contra del trabajador denunciante, que: "…no hay registros de denuncia de ninguna de nuestras trabajadoras. De acuerdo con lo conversado, ante un*

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

[redacted]

simple comentario de una trabajadora (no denuncia), se le comunicó a la contratista la prohibición de ingreso de uno de sus guardias de seguridad a la planta…

Constatándose en dicho informe:

Que con fecha 19 de mayo de 2025, la empresa [redacted], le notifica a la empresa contratista fiscalizada, que el trabajador denunciante, guardia de seguridad bajo régimen de subcontratación, estaba impedido para ingresar a la planta.

Que con fecha 22 de mayo de 2025, la empresa contratista [redacted], a través de supervisor Sr. [redacted], le informa telefónicamente a trabajador denunciante (que se encontraba con descanso compensatorio por jornada excepcional 4x4), que estaba impedido para ingresar a la planta [redacted], en su turno que comenzaba a partir del 23 de mayo, por decisión de la empresa [redacted], por denuncia de acoso sexual, de trabajadora de la empresa [redacted], por aún no formalizado.

Que la decisión adoptada por la empresa contratista [redacted], de no otorgar el trabajo convenido al trabajador denunciante, se le informa solo verbalmente, sin ningún tipo de formalidad, ni directrices del Protocolo de Prevención y Procedimiento de Investigación, de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo.

Que no se constató denuncia ante la Inspección del Trabajo, respecto de la Trabajadora de [redacted] o derivación de la denuncia por parte de la empresa. DIRECCIÓN DEL TRABAJO INSPECCIÓN COMUNAL SAN CARLOS INFORME DE EXPOSICIÓN Región Inspección Año Nº Fiscalización Hoja de 16 02 2025 126 5 6

Que la empresa principal, a través de su representante, señaló respecto de los hechos denunciados que: "…no hay registros de denuncia de ninguna de nuestras trabajadoras. De acuerdo con lo conversado, ante un simple comentario de una trabajadora (no denuncia), se le comunicó a la contratista la prohibición de ingreso de uno de sus guardias de seguridad a la planta…"

Que la empresa fiscalizada, no acredita que la medida adoptada de no otorgar el trabajo convenido al trabajador denunciante estaba fundado en la implementación de medidas de resguardo conforme a protocolo de prevención e investigación de acoso sexual, acoso laboral o violencia en el trabajo, formalmente informado al supuesto involucrado. Asimismo, no acredita acuerdo para mantenerlo en estado de "disponible", es decir, a la espera de traslado a una nueva instalación, previo acuerdo entre las partes.

Se constata que la empresa pagó íntegramente las remuneraciones al trabajador denunciante por el mes de mayo de 2025.

Se escucho audio donde supervisor le informa al trabajador denunciante sobre la denuncia de la trabajadora de [redacted] y que estaba impedido de ingresar a la faena.

Se escuchó audio donde Supervisor le señala como alternativas a trabajador denunciante, que se tomara una licencia médica, traslado a faena ubicada en otra ciudad, [redacted]. Faena [redacted], que solo lo podía justificar

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

[redacted]

algunos días, que, si no se presenta en la faena [redacted], puede ser considerado como fallas y lo podrían despedir.

Que la empresa presentó parcialmente la documentación requerida, faltando: registro de asistencia por el periodo de noviembre de 2024 a febrero de 2025, entre otros, que se señalan en acta de comparecencia y presentación de documentación del 02 de junio de 2025.

Concluye:

Que conforme los hechos constatados en los puntos anteriores, en relación con las materias fiscalizadas, se constata que, al trabajador denunciante, no se le ha otorgado el trabajado convenido desde el 23 de mayo de 2025 en adelante. Se cursa multa.

Que la empresa presentó parcialmente la documentación requerida. Se cursa multa.

En tales circunstancias se acredita que la inspección del trabajo por diversos medios constituidos por entrevistas, documentos, y dada la dinámica como ocurren los hechos, resultando efectivo que el trabajador no se le otorga el trabajo convenido en periodo indicado. Por otra parte, en relación a la no presentación de los documentos, se evidencia se reconoce en la propia demanda, se acredita mediante el informe de exposición sin que existan otros medios de prueba que desvirtúen los hechos constatados por el fiscalizador, por lo que corresponder desestimar la concurrencia de un error de hecho, en las infracciones cursadas

Cabe agregar que la demandante, al no incorporar medios de prueba, no acredita el integro cumplimiento de las disposiciones legales que motivaron la sanción.

OCTAVO: Relativo a la motivación de la resolución multa, cabe considerar que dicho acto administrativo es el resultado de una concatenación de actos administrativos que inicia desde que se notifica el inicio de la fiscalización hasta el pronunciamiento de la resolución multa, apreciando que en esta última los hechos que fueron constatados por el fiscalizador, cuentan con un tipo legal regulado por el legislador, por ello es que se cita la infracción al deber del empleador en un contrato bilateral, que se traduce en otorgar el trabajo convenido, deber expresamente regulado en artículo séptimo del Código del Trabajo. A su turno lo mismo sucede con la obligación de parte del empleador que en contexto de fiscalización debe cumplir con la exhibición de los documentos que se le exija que digan relación con la relación laboral, ya que justamente su finalidad es llevar a cabo la fiscalización, dicho deber está expresamente regulado y sancionado en los artículos 31 y 32 del D.F.L. N° 2 De 1967, Del Ministerio Del Trabajo y Previsión Social.

En tanto el monto de la multa cursada se evidencia en el informe de exposición la consideración de los factores de categorización que prescribe el artículo 506 quáter del Código del Trabajo, esto es naturaleza de la infracción, afectación de derechos laborales, número de trabajadores afectados y conducta del empleador. Por lo que se determina se cumple con la fundamentación del acto administrativo que la contiene y se descarta una intervención antojadiza y apartada del marco legal de acción que posee la inspección del trabajo.

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

[redacted]

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 7, 506 y siguientes del Código del Trabajo, 31 y 32 del D.F.L. N° 2 De 1967, Del Ministerio Del Trabajo y Previsión Social., SE RESUELVE:

I.- Que, SE RECHAZA, en todas sus partes la demanda interpuesta, por don [redacted] y [redacted], ambos abogados, en representación de [redacted], en contra de la INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO DE SAN CARLOS, representada por don [redacted], todos debidamente singularizados,

II.- Que, resultando totalmente vencida se condena en costas a la demandante, las que se regulan en la suma de $250.000.-

DICTADA POR DOÑA CLAUDIA ANDREA VERGARA PEREZ, JUEZ TITULAR DEL JUZGADO DE LETRAS DE SAN CARLOS.

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

[redacted]

CLAUDIA ANDREA VERGARA PÉREZ
Juez
1° Juzgado de Letras de San Carlos
Cinco de febrero de dos mil veintiséis
09:01 UTC-3