

## TRIBUNALES

Caratulado:

**INMOBILIARIA Y SERVICIOS PARK LAKE  
S.A/INPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO DE  
COPIAPO**

Rol:

**I-22-2022**

Fecha:	03-01-2023
Tribunal:	2º Juzgado de Letras de Quilpue
Materia:	Reclamo Multa Administrativa



Utilice una aplicación QR desde su teléfono para escanear este código y consultar la sentencia desde el sistema.

[Ir a Sentencia](#)

Quilpué, tres de enero de dos mil veintitrés.

VISTOS:

PRIMERO: Que en esta causa RIT I-22-2022, se presentó don DANIEL IGNACIO ALDUNATE PÉREZ, chileno, casado, empresario, cédula nacional de identidad N° 16.212.187-1, domiciliado en Compañía de Jesús 1390, Oficina 609, ciudad de Santiago, en representación de INMOBILIARIA Y SERVICIOS PARK LAKE S.A., RUN 76.283.441-3, del mismo domicilio, y viene en interponer Recurso de Reclamación en contra de la Jefa de la INSPECCIÓN PROVINCIAL DE MARGA MARGA, Sra. Viviana Soledad Bermúdez Ighnaim, chilena, funcionaria pública, cédula de identidad número 9.190.359-8, con domicilio en Freire # 835, Quilpué.

SEGUNDO: Funda su reclamo señalando lo siguiente:

Que, el día 15 de febrero de 2022, a las 13:00 horas, el representante legal de la empresa, don Daniel Aldunate, recibió un llamado de la fiscalizadora de la Inspección Provincial del Trabajo de Marga-Marga, la Sra. Katherine Bailey Bergamin, quien le pregunta a qué hora se tomaba la colación el trabajador Maxon Pierre, y que por qué, si era hora de almuerzo él no estaba comiendo, a lo cual él contestó que los trabajadores tienen asignado su horario de colación, que son 60 minutos, los cuales habitualmente se verifican entre las 14:00 y 15:00 horas. Además, preguntó por el libro de asistencia, pero en ese momento no lo tenía en el lugar, ya que estaba en manos del supervisor Richard Muñoz, quien se encontraba en su horario de colación, posteriormente procedió a dejarles un acta de requerimiento para entrega de documentación, para el día 17 de febrero del 2022, todos esos antecedentes que fueron enviados a su correo electrónico.

Posteriormente, la fiscalizadora llamó al representante legal por teléfono, para decirle que había recibido todos los documentos y que no hacía falta nada más, luego de unos meses volvió a llamar, preguntando cuántos trabajadores tenía la empresa.

Finalmente, el día 7 de julio del 2022, recibió la notificación de multa por no tener el libro de asistencia en el lugar de fiscalización, la cual era del siguiente tenor:

HECHO QUE CONFIGURA LA INFRACCIÓN. “No exhibir toda la documentación laboral necesaria para efectuar las labores de fiscalización” Número de Resolución Unidad Monetaria Monto en pesos Cantidad / Tipo 1558/22/13 26,73 IMM \$6.030.449.

De esta multa se presenta Reconsideración Administrativa de la sanción, la cual es rebajada en la resolución recurrida a la cantidad de 26,73 IMM. Cantidad que sigue siendo gravosa para su representada y que detalla:

#### LA RESOLUCIÓN RECURRIDA CON MULTA

Reconsideración de Multa.

RESOLUCION EXENTA N°: 508-3993/2022 QUILPUE, 26/08/2022

VISTOS:

1. Que, por resolución N° 1558/2022/13 de fecha 22.02.2022 , se cursa multa administrativa, por infracción al empleador Inmobiliaria y Servicios Park Lake S.A. Rut N° 76.283.441-3, Representada legalmente por Don Daniel Aldunate Pérez, cédula de identidad N° 16.212.187-1 , con domicilio en Av. La 30 Dehesa 1822 oficina 606, Lo Barnechea.

2. Que, mediante presentación de fecha 04.08.2022, el empleador solicitó, respecto de la multa que se indica, lo que a continuación se detalla:

NÚMERO DE LA MULTA 1558/2022/13-1

Empleador presenta reconsideración administrativa de la sanción, acompañando nota de descargos en la cual reconoce infracción señala que en el momento de la infracción no se encontraba el registro de asistencia dado que lo tenía el supervisor dejando requerimiento para entrega de documentación. Señala que nunca ha sido infraccionada pero que se han tomado todas las medidas correctivas adjuntando antecedentes.

CONSIDERANDO:

1.- Las consideraciones de hecho que fundamenta lo resuelto, según se detalla a continuación:

## NÚMERO DE LA MULTA 1558/2022/13-1

Que el número 2 del artículo 511 del Código del Trabajo prescribe que una multa administrativa será rebajada en su cuantía, cuando se acredite fehacientemente el cumplimiento de las disposiciones legales infringidas.

Que, por otro lado, la Circular N° 4 de la Dirección del Trabajo, de 17 de enero de 2022, que fija las normas y criterios para resolver solicitudes de reconsideración de multas, ha establecido que corresponde al empleador infractor acreditar la verdad de sus declaraciones o la naturaleza de los antecedentes presentados, referido tanto para el cumplimiento de sus obligaciones como para el error de hecho alegado.

Que el empleador en instancia administrativa acompaña copia de registro de asistencia respecto del trabajador individualizado en la sanción. Por lo que de acuerdo a los presupuestos legales contenidos en el art. 511 y 512 del código del trabajo, corresponde rebajar la infracción.

2.Las atribuciones conferidas al Director del Trabajo en los artículos 511 y 512 del Código del Trabajo; y la Resolución Exenta N° 1231, de 03.08.2016 de la Dirección del Trabajo.

### RESUELVO:

Respecto de la(s) multa(s) aplicada(s) lo siguiente: Resolución 155882022/13 monto aplicado inicial 26.73 IMM Rebajar a 10.696 IMM

### DESCARGOS Y ANTECEDENTES

La infracción se origina por: “No exhibir toda la documentación laboral necesaria para efectuar las labores de fiscalización”, razón por la cual se les aplica una multa de 26,73 IMM, ascendentes a la suma de \$6.030.449. Luego de la reconsideración se rebaja a la cantidad de 10.696 IMM, que corresponde a la suma de \$4.278.400

La resolución recurrida señala expresamente que se acreditó fehacientemente el cumplimiento de la normativa laboral, acompañando copia del registro de asistencia, señalando que procede rebajar la multa, sin embargo esa disminución es mínima y les afecta gravemente, por cuanto impacta directamente en sus flujos comerciales.

## DEL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA LABORAL:

Señala que su pequeña empresa, siempre ha cumplido con la normativa legal vigente, y en cuanto al registro de asistencia (cuya copia se acompañó inmediatamente con todas las firmas del trabajador), queda en poder del supervisor, por cuanto, la caseta de la instalación ha sido abierta en reiteradas oportunidades, por robos, y actos de vandalismo, y en otras instalaciones de empresas de la competencia los libros han sido sustraídos y/o fueron destruidos, rayados o manchados.

El supervisor, que tiene el libro de asistencia, mantiene a resguardo dicho instrumento, y de esta forma se evita su pérdida o destrucción, sin embargo, asumiendo el riesgo que significa mantener el libro en una caseta, se determinó que de inmediato (mismo día de la fiscalización) se mantuviera permanentemente en dicho lugar, cumpliendo de esta forma con el supuesto normativo que se refiere a subsanar la deficiencia o falencia que dio origen a la multa cursada.

Precisa que subsanó el incumplimiento el mismo día de la infracción, esto es el 15 de febrero de 2022.

Para efectos de dejar sin efecto o rebajar la multa impuesta, se acompañaran diversos documentos, que dan cuenta del cumplimiento de la normativa laboral.

El monto de la multa es extremadamente alto, y pone en serio riesgo la continuidad de la empresa, considerando que son una pyme.

Por lo expuesto en los puntos precedentes, solicita la reconsideración de la multa impuesta, solicitando dejarla sin efecto o rebajarla al mínimo legal.

Señala lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 503 del Código del Trabajo hace presente que por estimar excesiva la aplicación de la multa en comento, interpone esta reclamación judicial, fundada y en base a lo señalado y deduce el presente recurso de reclamación, y que acogiéndolo, se rebaje o deje sin efecto la siguiente multa administrativa: 1558/2022/13-1 por 10,696 IMM equivalentes a \$4.278.400.

Termina solicitando se deje sin efecto o rebaje la multa aplicada en la resolución 508-3993/2022 de fecha 26 de agosto de 2022, con expresa condena en costas.

TERCERO: Que la abogada doña Agnes Bustos Duque, por la Inspección del Trabajo contesta el reclamo señalando lo siguiente:

I. Que, con fecha 22.02.2022 la fiscalizadora Katherine Bailey Bergamin, en el curso de la fiscalización, comisión N°0508/2022/32, cursa la multa N°1558/2022/13 por 26.73 IMM, por infracción a lo dispuesto en el artículo 31 y 21 del DFL N°2 de 1967 al:

“No mantener en el establecimiento o faena, toda la documentación que deriva de las relaciones de trabajo, necesaria para efectuar las labores de fiscalización, según el siguiente detalle: registro de asistencia, lo anterior, respecto del trabajador MAXON PIERRE”.

II. Que, con fecha 04.08.2022 la empresa interpone recurso de reconsideración administrativa, lo que fue resuelto mediante Resolución N° 508-3993/2022, rebajando la multa impuesta a 10.696 IMM.

III. Que, la empresa interpone reclamo administrativo en contra de la resolución antes indicada, solicitando sea dejada sin efecto o en su defecto rebajar el monto de la multa.

Argumenta que la multa es extremadamente alta, la rebaja fue mínima y que le afecta gravemente sus flujos comerciales, agrega que siempre ha cumplido con las normas laborales y que la infracción se debió al resguardo del libro de asistencia por posible pérdida o destrucción, pero que subsanó incumplimiento el mismo día de la infracción.

IV. Que, el presente reclamo judicial emana de lo establecido por el artículo 511 del Código del Trabajo, que faculta al Director del Trabajo, para dejar sin efecto o rebajar en su caso, las multas administrativas, siempre que se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción o que aparezca de manifiesto que se incurrió en un error de hecho al imponerse la multa. Así, la presente reclamación judicial se encuentra dispuesta en el inciso segundo del artículo 512, por lo que en el presente juicio se

debe determinar si se está frente a una de las circunstancias antes indicadas, por esto no cabe a entrar a ponderar la procedencia de la multa administrativa, derecho que recluyó al momento de optar por la reconsideración de la multa administrativa

V. Que el reclamante reconoce infracción y corrección por tanto la Inspectora de la Provincial del Trabajo de Marga-Marga, procedió a rebajar la multa impuesta en los términos dispuestos en el inciso segundo del artículo 511 el Código del Trabajo y la Inspectora rebajó la multa de 26.73 a 10.696 IMM, esto es en un 60% de su valor original toda vez que se trata de una mediana empresa, de acuerdo a la clasificación dispuesta en el inciso 2° en el artículo 505 bis, encontrándose dentro de los margen permitidos por la ley que establece un mínimo de rebaja del 50%, excediéndose en la especie tal porcentaje.

VI. Que, el reclamante ha solicitado dejar sin efecto la resolución reclamada y en consecuencia la multa lo que es del todo improcedente por lo antes señalado.

De forma subsidiaria solicita la rebaja de la multa, sin embargo el monto de ésta se encuentra conforme las normas legales, cumpliendo con el principio de proporcionalidad de conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo, DFL N°2 y el Tipificado de infracciones de la Dirección del Trabajo, Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Resolución Exenta N°1237, vigente a partir del 01.10.2021 de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 21.327 de Modernización de la Dirección del Trabajo que además incorporó el artículo 506 quáter, que señala “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.”

Es así como la fiscalizadora, cumpliendo con cada una de las normas legales aplicó el monto a la sanción, lo mismo respecto de la rebaja aplicada en la resolución reclamada, ajustándose a Derecho, por lo que en ningún caso debe ser modificado, menos aún si el reclamante no da ningún argumento legal que respalde su solicitud de rebaja dándose por tanto, reconocido la aplicación de la normativa legal su cuantía como rebaja.

Termina solicitando se rechace la reclamación interpuesta en contra de la resolución N° 508-3993/2022, dejándola afirme, así como la multa 1558/2022/13 impuesta.

CUARTO: Que en audiencia única se llamó a las partes a conciliación, y esta no se produjo.

QUINTO: Que, para la resolución de esta causa se fijó como hecho a probar el siguiente: “Efectividad de concurrir los elementos de hecho que hacen procedente la rebaja de la multa cursada”.

SEXTO: Que la reclamante en apoyo de sus pretensiones incorporó la siguiente prueba:

1.- DOCUMENTAL.

1.- Resolución Exenta N°: 508-3993/2022 de fecha 26/08/2022 QUILPUE, de Reconsideración de multa.

2.- Acta de notificación de requerimiento de documentación y citación de fecha 15 de febrero 2022.

3.- Contrato de trabajo de fecha 8 de febrero de 2021, entre INMOBILIARIA Y SERVICIOS PARK LAKE S.A. y Maxon Pierre.

4.- Anexo Contrato de trabajo de fecha 1 de julio de 2021, entre INMOBILIARIA Y SERVICIOS PARK LAKE S.A. y Maxon Pierre.

5.- Registro de asistencia (libro) Maxon Pierre de agosto de 2021 a febrero de 2022.

6.- Contrato para un servicio de control de asistencia de fecha 9 de agosto de 2022, GeoVictoria y Park Lake S.A.

7.- Registro de asistencia electrónica de Maxon Pierre de septiembre de 2022

8.- Registro de asistencia electrónica de Maxon Pierre de octubre de 2022

SÉPTIMO: Por su parte la reclamada incorporó la siguiente prueba:



DOCUMENTAL:

1.

Informe de fiscalización 0508/2022/32 con su correspondiente informe de exposición. Señala el hecho infraccional, es no mantener en el establecimiento o faena, toda la documentación que deriva de las relaciones de trabajo, necesaria para efectuar las labores de fiscalización, según el siguiente detalle: registro de asistencia, lo anterior, respecto del trabajador MAXON PIERRE.

En la fiscalización se requirió el contrato de trabajo, el registro asistencia del trabajador Maxon Pierre, y el pago de cotizaciones previsionales, de manera presencial entiende que el trabajador pertenece a una empresa de parquímetros, señala que el libro no se encuentra en el lugar del trabajo estando en poder de supervisor que recorre distintas dependencias de la región. El día 15 de febrero de 2022 el trabajador señala que no hay libro de asistencia, el 18 de febrero el empleador envió fotos del libro de asistencia, en respuesta a la pregunta de la fiscalizadora, se señala que el libro lo maneja un supervisor de empresa porque antes habían tenido una pérdida de ese libro por perdida del mismo.

2.

Multa N°1558/2022/13. No mantener el libro asistencia de Maxon Pierre

3.

Determinación de Monto de la sanción. Incorpora naturaleza valor dos del tipificador dos, número trabajadores factor 1, la suma total es catalogada como tres gravísima, conforme al documento que a continuación incorpora.

4.

Manual de procedimiento de fiscalización de la Dirección del Trabajo de página 40 a 45.

5.

Circular 4 de fecha 17.01.2022, página 1 a 9.

6.

Resolución exenta N° 508-3993/2022.

OCTAVO: Que, al tenor de lo expresado, y del hecho a probar establecido en la audiencia preparatoria, es manifiesto que la circunstancia que fundamenta la sanción cursada efectivamente acaeció. De tal suerte, puede tenerse por demostrado que –al tiempo de la fiscalización- la reclamante no mantenía en el establecimiento o faena, toda la documentación que deriva de las relaciones de trabajo, necesaria para efectuar las labores de fiscalización, y según el siguiente detalle: registro de asistencia, lo anterior, respecto del trabajador MAXON PIERRE.

Asimismo, puede considerarse también demostrado que –conforme a la categorización dispuesta en el artículo 505 bis del Código del Trabajo- la reclamante constituye una pequeña empresa.

NOVENO: Que, en ese sentido, la pretensión de la reclamante en estos antecedentes ha comprendido exclusivamente a la rebaja de dicha sanción, por los motivos que se han señalado en su libelo, esto es:

- a) Que se acreditó fehacientemente el cumplimiento de la normativa laboral, acompañando copia del registro de asistencia;
- b) Que la resolución reclamada señala que procede rebajar la multa, sin embargo esa disminución es mínima y les afecta gravemente, por cuanto impacta directamente en sus flujos comerciales;
- c) Que se trata de una pequeña empresa, y
- d) Que el registro de asistencia queda en poder del supervisor, por cuanto, la caseta de la instalación ha sido abierta en reiteradas oportunidades, por robos, y actos de vandalismo, y en otras instalaciones de empresas de la competencia los libros han sido sustraídos y/o fueron destruidos, rayados o manchados; sin embargo, asumiendo el riesgo que significa mantener el libro en una caseta, se determinó que de inmediato (mismo día de la fiscalización) se mantuviera permanentemente en dicho lugar.

DÉCIMO: Que, el artículo 31 del Decreto con Fuerza de Ley número 2, de 1967, de la Dirección del Trabajo, establece:

“Los funcionarios del Trabajo podrán requerir de los empleadores, patronos 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. [inciso segundo] Toda aquella documentación que deriva de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones”.

A su turno, el artículo 32 del mismo cuerpo legal prevé:

“La infracción a las disposiciones del artículo precedente será sancionada con multa administrativa de tres sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago hasta diez sueldos vitales anuales del mismo departamento que será aplicada por el Inspector del Trabajo que la constató”.

UNDÉCIMO: Que, al tenor de lo dicho, es evidente que nos encontramos con una sanción especial, con excepción al régimen general del artículo 506 del Código del Trabajo, y tal como lo prevé de manera precisa el inciso primero de esta misma norma.

Por ello, y al tenor de lo dispuesto en el Decreto Supremo 51, de 1982, que Fija tabla de conversión de sueldos vitales (considerando que desde el día 1 de agosto de 2022, el ingreso mínimo mensual para efectos no remuneracionales, asciende a la suma de \$257.836), es lo cierto que cada sueldo vital mensual tiene un valor de \$57.435-.

De esa suerte, la sanción en cuestión tiene un amplio rango en pesos, que va –actualmente- desde los \$172.305-., y hasta los \$6.892.200-.

DUODÉCIMO: Que, desde otro punto de vista, suele entenderse que los principios del derecho penal son aplicables en la especie, al tenor de la circunstancia de que tanto las sanciones administrativas como las penales obedecen a un mismo tronco original, esto es, son -en último término- manifestación del ius puniendi estatal.

De esa suerte, y siguiendo tal baremo, será necesario revisar que elementos deben tenerse a la vista para analizar la procedencia de la rebaja que se pide.

DECIMOTERCERO: Que, se ha observado por la reclamante el hecho de que la Dirección del Trabajo elabore constructos normativos a la luz de los cuales deba analizarse la procedencia y monto de las sanciones que cursa, proponiendo que –por razones de justicia e igualdad de trato- debiese estarse simplemente a la aplicación de la regla legal respectiva, en este caso, del artículo 511 del Código del Trabajo.

Con todo, en este punto la Dirección del Trabajo no hace más que cumplir el estricto designio dispuesto por el legislador en el artículo 506 quáter, que señala:

“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”.

DECIMOCUARTO: Que, por otra parte, en el curso de la audiencia de juicio, el juez infrascrito, considerando ciertos hechos como no suficientemente esclarecidos, ha llamado al señor abogado de la reclamada a referirse a la aplicación de los parámetros y su valoración en el documento denominado “Determinación de Monto de la sanción”, reconociéndose que se ha tratado de un solo trabajador el involucrado, y que no es aquel que realizó la denuncia, y admitiéndose también que se ha rebajado un 60% de la sanción por la Inspectora Provincial.

DECIMOQUINTO: Que, efectivamente el acápite denominado “determinación del monto de la sanción”, incluye el factor “1”, en el número de trabajadores afectados, a pesar de que la página 41 del Manual de Fiscalización, incorporado también en audiencia, da cuenta de que si existe menos del 20% de los trabajadores afectados por la sanción ese valor debe ser cero (tampoco acompaña la reclamada copia del registro de asistencia, que pudiere fundar una situación diversa).

DECIMOSEXTO: Que, a su turno, la resolución reclamada rebaja la sanción originalmente cursada en aproximadamente un 60% de su primigenia cuantía.

Ahora bien, esa misma resolución reconoce que el empleador, en esa instancia administrativa, acompañó copia del registro de asistencia respecto del trabajador individualizado en la sanción, por lo que de acuerdo a los presupuestos legales contenidos en el artículo 511 y 512 del Código del Trabajo, procede a rebajar la sanción.

Con todo, a pesar de reconocer esos aspectos fácticos indicados, rebaja la sanción solo en ese aproximado 60%, contrariando de esa suerte lo expresado en el artículo 511 inciso penúltimo del Código del Trabajo, que expresa:

“Si dentro de los quince días hábiles siguientes de notificada la multa, el empleador corrigiere la infracción, el monto de la multa se rebajará, a lo menos, en un cincuenta por ciento. Tratándose de la micro y pequeña empresa, la multa se rebajará, a lo menos, en un ochenta por ciento”.

DECIMOSEPTIMO: Que, de esa suerte, siendo evidente el desajuste en el juicio de proporcionalidad; considerando la naturaleza de la infracción, la afectación de derechos laborales, el número de trabajadores afectados y la conducta del empleador; elementos que dejan de manifiesto la concurrencia de una antijuridicidad formal (sin afectación concreta a algún bien jurídico de un dependiente); el hecho de que solo se ha involucrado a un trabajador en la infracción (que ni siquiera es el denunciante); que se trata de una pequeña empresa con conducta pretérita carente de reproches en este ámbito, y existiendo un evidente yerro en la determinación del monto de la sanción cursada al tiempo de no establecer adecuadamente la valoración del acápite “número de trabajadores afectados”, es que la petición de rebaja se acogerá, disminuyéndose la sanción –en razón de esa proporcionalidad- al mínimo legal de tres sueldos vitales mensuales, equivalentes a la fecha a un 66,82% de un ingreso mínimo mensual para efectos no remuneracionales (y conforme a la conversión que sea del caso, al tiempo de su pago efectivo), lo que resulta más condigno con los hechos acaecidos.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1°, 446, 425, 503, 504, y 506 del Código del Trabajo, se declara:

I.

Que, se acoge el reclamo interpuesto, por DANIEL IGNACIO ALDUNATE PÉREZ, en representación de INMOBILIARIA Y SERVICIOS PARK LAKE S.A., y en contra de la resolución número 508-3993/2022, de fecha 26 de agosto de 2022, dictada por la INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO MARGA MARGA, sólo en cuanto se rebaja la sanción originalmente cursada al equivalente a un 66,82% de un ingreso mínimo mensual, para fines no remuneracionales, del mes correspondiente a su pago efectivo.

II.

Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT I-22-2022

Dictada por NÉSTOR VALDÉS SEPÚLVEDA, Juez Titular.