

Arica, uno de julio de dos mil veinte.

VISTO:

En estos autos Rit I-35-2019, Ruc N° 1940233839-6 del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, por sentencia de fecha veinticuatro de marzo de dos mil veinte, el Juez don Fernando González Morales, ha resuelto acoger el reclamo judicial en contra de la Resolución de multa N° 1462.19.36-1-3-4 de fecha 03-09-2020, cursada por la fiscalizadora de la Inspección Provincial del Trabajo de Arica, doña Claudia Vásquez Choque.

Contra esta sentencia, la reclamada, representada por la abogada Edith Calisaya Cusicanqui, dedujo recurso de nulidad esgrimiendo como causales las del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo y del artículo 477 del mismo cuerpo legal, en forma conjunta.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que en primer término, respecto de la multa 1501.1462.19.36-1, señala que concurre la causal de nulidad prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo; esto es, haber sido dictada con infracción manifiesta de las normas de la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Refiere que el motivo octavo de la sentencia señala: *“Que, respecto de la primera infracción, esto es, no consignar por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo la modificación de la labor o función de administrativo de producción, respecto del trabajador Jonathan Palomino Pozo, del período de enero a agosto 2019, la prueba incorporada al juicio lleva a la conclusión distinta a aquella contenida en la Resolución Administrativa de Multa impugnada.*

En efecto, al inicio de la relación laboral, el 27 de diciembre de 2016, el trabajador Jonathan Palomino Pozo asumió la labor de operario faenador de aves, tal como se expresa en el contrato de trabajo (documento N° 1 del motivo 3°), en una jornada de trabajo de 45 horas semanales, distribuidas según un sistema de turnos, con una remuneración mensual fijada en \$ 7.580.- por día efectivamente trabajado, más bono de asistencia, de vestuario, de producción con diversos componentes, y gratificación.

Posteriormente, a contar del 01 de septiembre de 2019, el referido trabajador asumió la labor de administrativo de producción, tal como consta del anexo del contrato de trabajo (documento N° 2 del motivo 3°), con una jornada de lunes a jueves y sábado, de 08:30 a 18:00 hrs., con 30 minutos para colación; además de un sueldo base por la suma de \$ 440.000.-, y se pacta que se deja de pagar el bono de producción. Tal documento está firmado por el trabajador.

Respecto del período de enero a agosto de 2019, a que se refiere la Resolución de Multa, no tiene asidero alguno, y no sólo por el anexo de contrato



con las nuevas labores del trabajador Palomino Pozo, desde el 01 de septiembre de 2019, sino por las liquidaciones de remuneraciones de los meses de mayo a octubre de 2019, del trabajador (documento N° 5 del motivo 3°), en cuanto dan cuenta que en los meses de mayo a agosto, percibió un sueldo base de \$ 247.411.-, que arroja una remuneración diaria de \$ 8.247.-, que es coincidente con aquella fijada en el contrato; y de septiembre y octubre, percibió como sueldo base la suma de \$ 440.000.-, que es aquella fijada en el anexo del 01 de septiembre.

Entonces, el planteamiento de la Inspección del Trabajo, en el sentido que las nuevas labores, las de administrativo de producción, se generaron en enero de 2019, resulta ser erróneo, sin fundamento alguno.

A mayor abundamiento, conforme al reporte de asistencia y jornada del trabajador Jonathan Palomino Pozo (documento N° 4 del motivo 3°), se constata que entre 01 de julio al 17 de septiembre, la hora de entrada está fijada a las 09:00 hrs., y la salida a las 18:30 hrs.; y, entre el 23 de septiembre al 20 de noviembre corresponde a las 08:30 hrs., y las 18:00 hrs., respectivamente. Al efecto, en el contrato de trabajo se fijó un horario conforme a un sistema de turnos, y en el anexo del contrato se establece una jornada de 08:30 a 18:00 hrs., jornadas y horarios que son coincidentes con dicho contrato y luego con su anexo, desde el mes de septiembre de 2019 y no desde el mes de enero de ese año, como erróneamente expresa la Resolución de Multa.”.

Indica que el juez incurre en infracción a la sana crítica al no efectuar un análisis de toda la prueba vertida. Así se aprecia del considerando cuarto, ya que no considera la declaración del trabajador Hernan Mena, testigo de la reclamante, que se desempeña como jefe de personal, quien al ser interrogado y contrainterrogado, según consta en audio de la audiencia de juicio, respecto de la fecha de modificación de funciones del trabajador Jonathan Palominos, señala: que las funciones del trabajador fueron modificadas a partir de enero de 2019, en concordancia con la denuncia del trabajador y los hechos constatados y sancionados por la fiscalizadora de la Inspección del Trabajo.

Afirma que esta declaración no es impertinente o poco importante para la valoración total de los hechos del juicio, considerando que se trata de prueba de la propia reclamante. Acota que el sentenciador no refiere las razones por las cuales desestima dicha declaración. Es más, ni siquiera se refiere a ella.

Asimismo, manifiesta que el juez a quo, no consideró la prueba documental de su parte, contenida en el considerando quinto numeral (3), relativo a la “Activación de la fiscalización de fecha 02/08/2019”, la que da cuenta de la denuncia del trabajador Jonathan Palomino Pozo en contra de la empresa



empleadora, la que entre sus materias comprende la modificación a su contrato, no informar de riesgos laborales, y el pago incorrecto de su remuneración. Indica que el juez no consideró que, según consta en dicho documento, la fecha de interposición de la denuncia fue en agosto de 2019, esto es anterior a la fecha en que según alega la empresa recién se habría modificado las funciones del trabajadora (según la empresa el 01 de septiembre).

Argumenta que dichas pruebas, si bien aparecen enumeradas en la sentencia, se ha omitido su análisis y valoración, sin señalar razón alguna del por qué se le desestima, de lo que resulta que se ha infringido la sana crítica. Así las cosas, el juez a quo, existiendo “tanto el reconocimiento de testigo como la fecha de la denuncia del trabajador”, no se refiere a estas pruebas, sino que solo le da valor a un anexo de contrato firmado con fecha posterior a la fiscalización, el 01-09-2019, que por lo demás no fue exhibido durante la fiscalización.

SEGUNDO: Que respecto a la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, por haberse dictado la sentencia definitiva con infracción de ley que haya influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, señaló la recurrente que se infringió el artículo 58 del Código del Trabajo, disposición que señala. *“El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.*

*Asimismo, con acuerdo del empleador y del trabajador, que **deberá constar por escrito**, el empleador **podrá** descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge, conviviente civil o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.*

***Sólo con acuerdo** del empleador y del trabajador que **deberá constar por escrito**, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador. Cualquiera sea el fundamento de las deducciones realizadas a las remuneraciones por parte del empleador, o el origen*



de los préstamos otorgados, en ningún caso aquéllas podrán exceder, en conjunto, del 45% de la remuneración total del trabajador.”.

Afirma que la multa N° 1462.19.36-4 se cursó por: “Efectuar deducciones de las remuneraciones sin contar con acuerdo por escrito entre el empleador y el trabajador, habiéndose constatado en las liquidaciones de sueldos tales deducciones se encuentran imputadas en el ítem “descuento colación al 20 del mes” situación que afecta al trabajador Jonathan Palomino Pozo, durante el periodo agosto 2018 a agosto 2019.”. Y el juez a quo en el considerando “DECIMO TERCERO del fallo señala: “Que, **en cuanto a la cuarta infracción**, esto es, los descuentos en las liquidaciones de remuneraciones del trabajador Jonathan Palomino Pozo, por el concepto “descuento colación”, debe acogerse la reclamación por cuanto dicho trabajador no laboró en jornada extraordinaria de trabajo. **Efectivamente, conforme a la carta de fecha 27 de diciembre de 2016**, (documento N° 6 del motivo 3°), que la empleadora le dirige al trabajador Jonathan Palomino Pozo, se le informa de su incorporación a la empresa, y dándole cuenta de los componentes y montos de su remuneración. Asimismo, se le indica que la empresa suministra de su cargo el servicio gratuito de colación correspondiente a desayuno, y agrega que si por turno le correspondiera almuerzo o cena, tendría que pagar el 20% del monto total; y también se le informa que en el evento que voluntariamente haga uso de dos consumos en el día, como por ejemplo desayuno y almuerzo, se le descontará en la remuneración el costo del servicio que no corresponda al de su turno. **Si bien el documento no está firmado por el trabajador, ello se explica por tratarse del ejemplar del empleador, y no es requisito que ese tipo de cartas sean firmados por el destinatario.**

Entonces, la empresa tiene implementado un servicio de desayuno gratuito a favor de sus trabajadores, y en caso de almuerzo o cena, dicho servicio debe ser solventado por el trabajador en un 20% del valor de esa colación, e igualmente si el trabajador consume voluntariamente dos colaciones debe pagar su valor, mediante el descuento en su remuneración.

Al efecto, **no es obligación del empleador entregar comidas**, colaciones, almuerzos, cenas o desayunos a sus trabajadores, ello ha de ser motivo de acuerdo en el contrato individual o colectivo de trabajo, entonces, a falta de acuerdo, debe entenderse que no existe tal obligación. En este caso, la empresa recurrente se obligó sólo a proporcionar desayuno al trabajador, y por ende, cualquier otro consumo de éste debe pagarlo, de la forma explicada precedentemente.



En este orden de ideas, se constata que en las liquidaciones de remuneraciones de los meses de mayo a octubre de 2019, del trabajador Palomino Pozo (documentos del N° 5 del motivo 3°), no existe un descuento en su sueldo, sino que el pago del consumo de las colaciones consumidas en exceso o en el porcentaje que debía pagar, y así queda reflejado en los referidos documentos que en esta parte dan cuenta de descuentos internos, y por ende voluntarios del trabajador, donde se incluyen cuotas de Sindicato, cuotas de préstamos y el pago por colación. No existe descuento alguno, sino la forma de pago acordada por el trabajador del consumo de alimentos en el trabajo.

En este mismo sentido, todas las liquidaciones de remuneraciones dan cuenta de ese pago, es decir, todos los meses el trabajador hace uso de ese beneficio, pero sabiendo que debe pagarlo en los casos que corresponda, y no se trató de una situación aislada o puntual, y menos sorpresiva, sino de siempre, y ello lleva a concluir el beneplácito del trabajador en esa forma de saldar la deuda por el consumo de las colaciones que realiza habitualmente.

*Sin perjuicio de lo expuesto, y atendida la naturaleza de la materia infraccionada, descuentos de ilegales o irregulares en las remuneraciones, es una materia que corresponde conocer y resolver al Tribunal del Trabajo, conforme al artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, **puesto que existen antecedentes que llevan a concluir que el “descuento” o pago, es legítimo**”.*

Afirma el recurrente que esta oferta laboral, enviada al trabajador mediante carta de fecha 27-12-2016, es un acto unilateral de la empleadora, no un pacto o acuerdo de descuentos. NO existe acuerdo en el contrato del trabajador aludido ni anexo de contrato u otro documento. El artículo 58 del Código del Trabajo, regula los tipos de descuentos de remuneraciones, estableciendo que estos pueden ser: obligatorios, permitidos y prohibidos. Y, de acuerdo al tipo de descuento, queda de manifiesto que no se trata de aquellos descuentos obligatorios que el empleador deba efectuar y que proceden sin necesidad de acuerdo del trabajador.

Agrega que tampoco se trata de los descuentos permitidos del artículo 58 incisos 2 y 3° del Código del Trabajo, Por tanto al no existir acuerdo escrito entre el empleador y del trabajador, la multa debió haberse mantenido al no existir un error de hecho de parte de la fiscalizadora y por tanto el sentenciador se ha apartado del mandato legal al establecer que se trataba de un descuento “legítimo”, por tanto de no haber incurrido en esta infracción el juez de primera instancia, y haber aplicado correctamente la disposición legal antes mencionada habría llegado a la conclusión de que la multa fue cursada por existir infracción manifiesta al hacer descuentos indebidos de las remuneraciones del trabajador Jonathan Palominos y, en consecuencia, debió haber mantenido esta multa.



TERCERO: Que en cuanto a la primera causal invocada, esto es, infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, cabe señalar que la simple crítica de un fallo, con el cual el recurrente no concuerda, no transforma en nula la sentencia, máxime si al analizarla se constata que en ella se desarrollan razonablemente, en su motivo octavo, la argumentación que desemboca en la decisión que en definitiva se adoptó.

En efecto, de la sola lectura del mismo considerando, se desprende que el juez del fondo se hizo cargo pormenorizadamente de la prueba rendida, para finalmente, concluir que la multa cursada por ese ítem era improcedente, por lo que no se avizora ninguna infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, máxime considerando que tampoco se precisó ningún principio de la lógica o máxima de la experiencia vulnerado.

Además, señala el recurrente que el sentenciador no se hizo cargo de dos probanzas que menciona, sin embargo, tal vicio dice relación con una causal de nulidad distinta a la invocada, esto es, a la contemplada en la letra e) del artículo 478 en relación al artículo 459 N°4 del Código del Trabajo.

A mayor abundamiento, tampoco el recurrente acompañó prueba que acreditara la causal invocada, toda vez que arguye que el testigo Hernán Mena señaló en su declaración que las funciones del trabajador Palomino Pozo fueron modificadas en el mes de enero de 2019, circunstancia que no consta en su declaración estampada en el motivo cuarto del fallo. Y respecto de la prueba documental mencionada en el considerando quinto numeral (3), relativo a la “Activación de la fiscalización de fecha 02/08/2019”, se trata de la denuncia del trabajador Jonathan Palomino Pozo ante la Inspección del Trabajo, por lo que no es una prueba en sí misma.

En consecuencia, atendido todas las razones expuestas precedentemente, la primera causal de nulidad no puede prosperar.

CUARTO: Que respecto de la segunda causal invocada, esto es, infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, cabe destacar que ésta tiene por finalidad velar porque el derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. Persigue en consecuencia fijar el significado, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos que se han tenido por probados.

QUINTO: Que el Juez a quo, habiendo verificado que la empresa empleadora realizó descuentos por concepto de colaciones, en las liquidaciones del trabajador Palomino Pozo, durante el periodo agosto 2018 a agosto 2019, sin



contar con acuerdo escrito del trabajador, la eximió del pago de la multa impuesta por la Inspección del Trabajo, argumentando que conforme a la carta de fecha 27 de diciembre de 2016 (documento N° 6 del motivo 3°), que la empleadora le dirige al trabajador Jonathan Palomino Pozo, se le informó a éste de su incorporación a la empresa, dándole cuenta de los componentes y montos de su remuneración.

Asimismo, se le indicó que la empresa suministra de su cargo el servicio gratuito de colación correspondiente a desayuno, agregando la misiva que, si por turno le correspondiera almuerzo o cena, tendría que pagar el 20% del monto total; y que en el evento que voluntariamente hiciera uso de dos consumos en el día, como por ejemplo desayuno y almuerzo, se le descontará en la remuneración el costo del servicio que no corresponda a su turno.

Acota el juez a quo que, si bien dicho documento no está firmado por el trabajador, ello se explica por tratarse del ejemplar del empleador, y no es requisito que ese tipo de cartas sean firmados por el destinatario.

SSEXTO: Que el artículo 58 inciso tercero del Código del Trabajo es categórico al disponer que: “Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador”.

SSEXPTIMO: Que el artículo 19 del código civil dispone: “Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu”.

Así, al reconocer el Juez a quo que la carta a la que hace referencia en el considerando quinto precedente, ni siquiera está firmada por el trabajador, yerra al concluir que existía un acuerdo tácito para los descuentos y que, por ende, la empresa estaba facultada para realizarse descuentos por concepto de colaciones, toda vez que el artículo 58 del Código del Trabajo, como precepto protector de los derechos del trabajador, es claro al exigir un acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador en tal sentido, lo que no consta de ninguna prueba allegada al proceso.

SSEXTAVO: Que, no obstante lo concluido, especialmente en las reflexiones precedentes, en cuanto a la causal de nulidad contemplada en el artículo 477 del código del ramo, por las que correspondería acogerla, habiéndose deducido ésta en forma conjunta con la primeramente analizada, esto es, la consagrada en la letra b) del artículo 478, respecto de la cual se desestimó su procedencia, el presente recurso de nulidad no puede prosperar, estando esta Corte obligada a rechazarlo; y tampoco se dan los presupuestos para acogerlo por alguna de las



otras causales previstas en el citado artículo 478, como lo impetró el recurrente en el otrosí del escrito recursivo.

Por estos fundamentos, disposiciones legales citadas y lo dispuesto en los artículos 479 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

Que **SE RECHAZA** el recurso de nulidad deducido por la reclamada, Inspección Provincial del Trabajo de Arica y Parinacota, en contra de la sentencia de fecha veinticuatro de marzo de dos mil veinte, en relación a las multas N° 1501.1462.19.36-1 y 1462.19.36-4.

Regístrese, notifíquese y comuníquese.

Redacción del Ministro don José Delgado Ahumada.

No firma el Ministro, señor José Delgado Ahumada, quien no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo se encuentra haciendo uso de permiso del artículo 347 del Código Orgánico de Tribunales.

Rol N° 27-2020 Laboral-Cobranza.





XTPBQELJMC

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Arica integrada por los Ministros (as) Marcelo Eduardo Urzua P., Pablo Sergio Zavala F. Arica, uno de julio de dos mil veinte.

En Arica, a uno de julio de dos mil veinte, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 05 de abril de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>