

Procedimiento : de Aplicación General
Materia : Reclamo de Multa
Demandante : Agroindustrial Arica S.A.
Demandado : Inspección del Trabajo de Arica
Rit : N° I - 35 - 2019.-
Ruc : N° 19 - 4 - 0233839 - 6.-

Arica, a veinticuatro de marzo del año dos mil veinte.

VISTOS :

I.- De las Partes y sus Apoderados.

Que, la empresa **AGROINDUSTRIAL ARICA S.A.**, empresa del giro de su denominación, Rut N° 76.614.020-1, domiciliada en esta ciudad, Avenida Santa María N°2860, representada legalmente por don Luis Díaz Farías, del mismo domicilio, patrocinada por el Abogado don Luis Clemente Cerda Pérez, también su apoderado en juicio, con domicilio y forma de notificación registrada en autos, deduce reclamo judicial en contra de la **INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE ARICA**, doña Carmen Montecinos Núñez, de la Inspección Provincial del Trabajo de Arica, con domicilio en esta ciudad, Avenida 18 de Septiembre N° 1352, solicitando se ordene dejar sin efecto la Resolución de Multa N° 1462/19/36, de fecha 07 de septiembre de 2019.

La Inspección Provincial del Trabajo, representada en este juicio por la Abogada doña Edith Calisaya Cusicanque, con domicilio y forma de notificación registrada en autos, contesta el reclamo, solicitando su rechazo y que se mantengan las multas.

La presente causa, Rit N° I-35-2018, se tramitó conforme al procedimiento de aplicación general dispuesto en los artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo.

La audiencia preparatoria se llevó a efecto el día 06 de enero último, donde se llamó a las partes a conciliación proponiéndoles bases de un arreglo, la que no se produjo por la negativa de la demandada. Se estableció en esta Audiencia los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos a ser probados, referidos a las circunstancias que conformaron las infracciones sancionadas, y las partes ofrecieron la prueba que estimaron oportuna para acreditar sus alegaciones.

En la audiencia de juicio, celebrada el día 06 de marzo en curso, las partes incorporaron la prueba ofrecida en la audiencia anterior. Al concluir la recepción e incorporación de la prueba, los litigantes formularon las observaciones



que les merecieron los antecedentes probatorios; y también el Tribunal fijó la oportunidad para la notificación de la sentencia.

CONSIDERANDO :

II.- De las Pretensiones y Defensas o Alegaciones de las Partes.

A.- Del Reclamo de la Demandante.

PRIMERO : Que, la empresa Agroindustrial Arica S.A., ya individualizada, deduce acción de reclamación judicial en contra de doña Carmen Montecinos Núñez, en su calidad de Inspector Provincial del Trabajo de Arica, respecto de la Resolución de Multa N°1462/19/36, de fecha 07 de septiembre de 2019, a fin que se la deje sin efecto o en subsidio que se rebaje el monto de las multas al mínimo legal, ello de conformidad con lo dispuesto en los artículos 503 del Código del Trabajo, con costas.

Fundamenta su pretensión en que con fecha 03 de septiembre de 2019, fue objeto de una fiscalización realizada por la funcionaria de esa Inspección del Trabajo, doña Claudia Vásquez Choque, y en la que estableció 3 infracciones, por no consignar por escrito una modificaciones al contrato referida a la labor o función del trabajador Jonathan Palomino Pozo, entre enero a agosto 2019; por no informar los riesgos que entrañan las labores, las medidas preventivas pertinentes y los métodos de trabajo correcto, respecto de los trabajadores Henry Parra García, Germán Gutiérrez Santelices y Jonathan Palomino Pozo; por no pagar horas extraordinarias conjuntamente con las remuneraciones ordinarias, respecto del trabajador Jonathan Palomino Pozo, en agosto, septiembre y noviembre 2018, y enero, julio y agosto 2019; y, por efectuar deducciones de las remuneraciones sin contar con acuerdo por escrito con el trabajador, 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.

Señala que se le aplicó 4 multas equivalentes a 40, 60, 40 y 40 Unidades Tributarias Mensuales respectivamente.

Señala que el trabajador Jonathan Palomino Pozo ingresó a la empresa el 27 de diciembre de 2016, como operador faenador de aves; luego, a partir del 01 de septiembre de 2019, sus funciones son modificadas pasando a desempeñarse como administrativo de producción, tal y como consta del anexo de contrato respectivo. Refiere que dicha documentación fue proporcionada a la época de la fiscalización y su omisión por parte de la fiscalizadora hace parecer que no existiera.

En cuanto a la segunda infracción, dice que carece de sustento fáctico, toda vez que cada uno de los trabajadores de la empresa a la época de su contratación recibe un procedimiento de inducción y competencias que tiene como



fundamentos, entre otros, seguros; políticas de bienestar y apoyo al personal; calidad con sistema de análisis de peligros y puntos críticos de control; sistemas de gestión; Reglamento Sanitario de los alimentos; política de calidad; buenas prácticas de manufactura; seguridad y salud ocupacional; Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; plan de respuesta ante emergencias y uso de extintores; obligación de uso y cuidado de elementos de protección personal, no operar máquinas o equipos eléctricos o energízalos, para los que no están autorizados ni capacitados, no intervenir o introducir cualquier parte del cuerpo en máquinas o equipos en movimiento; normativa ambiental vigente o atinente a la planta disposición de residuos, recursos no renovables, prevención en cuidado ambiental.

Expresa que la inducción está registrado en la época en que fue recibida por el trabajador. Sin perjuicio, cada trabajador recibe un ejemplar del Reglamento Interno en el cual se consignan las obligaciones del empleador y del trabajador en materia de orden, higiene y seguridad.

Respecto del pago de horas extraordinarias respecto del trabajador Jonathan Palomino Pozo, no existen horas extraordinarias autorizadas, razón por la cual mal pueden estar consignadas en las liquidaciones de remuneración y mucho menos pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias. Plantea que el recargo horario obedece a la necesidad de atender situaciones especiales de la empresa, las que en el caso del trabajador no existe, no pudiendo imputarse el exceso de jornada que dice relación con la realización de labores ordinarias y cotidianas del trabajador, a requerimientos especiales del empleador.

En cuanto a la deducciones de remuneraciones, expresa que en las liquidaciones consta un descuento por concepto de colación, circunstancia conocida por el trabajador, ya que en la época de ingreso de Jonathan Palomino Pozo se le comunicó el hecho de que la empresa suministrará de su cargo un servicio gratuito de colación correspondiente a un desayuno, y que si por turno le correspondiese almuerzo o cena, tendrá que cancelar el 20% del monto total y la empresa el 80%, y en el evento de que el colaborador haga uso de dos consumos en el día se descontará en la remuneración del mes el costo del servicio que no corresponda al de su turno. Agrega que hasta finales de agosto pasado el colaborador desarrolló labores como operario faenador de aves en un sistema de turnos, dándose así el presupuesto del descuento.

Respecto del monto de la multa, alega que no existen parámetros para su determinación por parte de la Inspección Provincial del Trabajo, limitándose a fijar Unidades Tributarias Mensuales, lo que arbitrario. Además,



debe considerarse los efectos de las infracciones y el número de trabajadores afectados no siendo razonable las multas, que debieron ser menos gravosas.

Pide que se dejen sin efecto la multa impuesta, por no ajustarse a derecho, o bien, aplicarla al mínimo legal, con costas.

B.- De la Contestación de la Demandada.

SEGUNDO : Que, la Inspección Provincial del Trabajo de Arica, al contestar la demanda de reclamación, solicita su rechazo con costas.

Expresa que el proceso de fiscalización se origina por denuncia de fecha 02 de agosto de 2019, del trabajador afectado, en base a que el empleador no ha hecho la modificación al contrato respecto a la labor Administrativa que realiza desde 01 de diciembre de 2018; denuncia que el empleador le da la colación almuerzo o desayuno dependiendo del turno que tenga y después se los descuenta en su liquidación de sueldo mensual; también denuncian que no le pagan horas extras periodo 01/2018 a la fecha; y que en el área de producción los operarios deben manipular manualmente cajas de 30 kilos cada una.

Señala que fiscalización la realizó la funcionaria doña Claudia Vásquez Choque, la que realizó visitas inspectivas en terreno, entrevistas a trabajadores y revisión documental, constatando las infracciones detalladas en la Resolución impugnada.

Plantea que las funciones del trabajador Jonathan Palominos fueron modificadas, lo que fue constatado por la fiscalizadora, según consta en los antecedentes del expediente de fiscalización, y al respecto hace recuerdo de la presunción de veracidad de los hechos constatados por los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, incluso para efectos judiciales, del artículo 23 del DFL N° 2 de 1967. Agrega que la existencia de un anexo modificador de la función del trabajador aludido, desde 01 de septiembre de 2019, día posterior a la primera visita de la fiscalizadora, no hace sino corroborar los hechos constatados por la fiscalizadora, ya que durante el proceso de fiscalización, en la visita al lugar de trabajo, el representante de la empresa indicó no contar con toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización, se citó y requirió exhibir documentación laboral en las dependencias de la Inspección del Trabajo para el día 03-09-2019, no existiendo anexos modificatorios respecto de la función del trabajador.

En cuanto al derecho a saber y la capacitación del trabajador, sostiene que dice que las impartidas por la empresa no tienen que ver específicamente con el derecho a saber u obligación de informar riesgos, por cuanto esto dice relación con la obligación de informar sobre los riesgos específicos que entrañan las labores o funciones de los trabajadores señalados en



la multa. Según el expediente de fiscalización la fiscalizadora pudo constatar que no se cumplió efectivamente con la obligación de informar riesgos específicos de acuerdo a la función o puestos de trabajo de los trabajadores indicados en la multa. Especialmente, dice, debe informar acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Respecto al pago de horas extraordinarias, señala que al existir tales horas en el registro de asistencia del trabajador y entendiendo que el empleador es el responsable de velar por el correcto registro de la asistencia de sus trabajadores, no es posible entender que ahora desconozca su ocurrencia, de lo que se desprende que estuvo y está en "conocimiento" de dichas horas extras. En este mismo sentido la ausencia de un pacto escrito de horas extras, no afecta su existencia. Agrega que durante la fiscalización tampoco se alegó o se exhibió por parte del empleador instrucciones, memos o amonestaciones dirigidos al trabajador en el sentido de que éste hubiera excedido la jornada sin causa o razón y evidenciando que no existía pacto de trabajo extraordinario, todo esto referido a los periodos indicados en la multa.

Manifiesta que la fiscalizadora logró confirmar la denuncia presentada por el trabajador, de acuerdo a entrevistas y revisión documental del registro de asistencia y comprobantes de pago de remuneraciones.

En relación a las deducciones de remuneraciones, dice que no existe un pacto o acuerdo de descuentos, tampoco refiere que estos descuentos haya sido acordados en el contrato del trabajador, además no se trata de aquellos descuentos obligatorios. Señala que la fiscalizadora constató que la empresa efectuó descuentos de las remuneraciones del trabajador Jonathan Palominos sin contar con el acuerdo escrito entre el empleador y del trabajador.

En conclusión, no existe error de hecho en la infracción constatada por lo que procede se mantenga la multa.

III.- De la Prueba Incorporada por las Partes.

A.- La Prueba de la Reclamante.

1.- Documentos.

TERCERO : Que, en orden de acreditar sus alegaciones la reclamante y demandante incorporó la siguiente prueba documental :

1.- Contrato de trabajo de Jonathan Palomino Pozo, de fecha 27 de diciembre de 2016, dando cuenta de la relación laboral con la reclamante, en las labores de



operario faenador de aves, en una jornada de trabajo de 45 horas semanales, distribuidas en un sistema de turnos fijado en el Reglamento Interno de la empresa.

La remuneración mensual se fija a razón de \$ 7.580.- por día efectivamente trabajado, más bono de asistencia, bono de vestuario, bono de producción con diversos componentes, y gratificación.

Se establece que el trabajo en horas extras debe ser autorizado por la empresa y deberán registrarse para su control. Asimismo, el trabajador se obliga a acatar las normas sobre higiene y seguridad de la empresa; y declara que recibió el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.

2.- Anexo a contrato de trabajo de Jonathan Palomino Pozo, de fecha 01 de septiembre de 2019, por el cual asume la labor de Administrativo de Producción, con una jornada de lunes a jueves y sábado, de 08:30 a 18:00 hrs., con 30 minutos para colación.

Se establece un sueldo base por la suma de \$ 440.000.-, y se pacta que se deja de pagar el bono de producción en alguno de sus componentes.

Se expresa que en todo lo demás rigen las estipulaciones del contrato de trabajo.

El anexo está firmado por el trabajador.

3.- Registro de inducción del personal nuevo al puesto de trabajo, suscrito por el trabajador Palomino Pozo, con indicación de distintas materias, entre ellas seguridad y salud ocupacional, impartida por el Previsionista de Riegos de la empresa, de fecha 26 de diciembre de 2016, y que incluye materias como seguridad y salud ocupacional, accidentes del trabajo, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, plan de respuesta ante emergencias y uso de extintores; obligación de uso y cuidado de elementos de protección personal, no operar máquinas o equipos eléctricos o energizales, para los que no están autorizados ni capacitados, no intervenir o introducir cualquier parte del cuerpo en máquinas o equipos en movimiento. También materias como la normativa ambiental vigente o atinente a la planta disposición de residuos, recursos no renovables, prevención en cuidado ambiental.

4.- Reporte de asistencia y jornada correspondiente al trabajador Jonathan Palomino Pozo, del periodo comprendido entre 01 de julio al 20 de noviembre de 2019.

Consta del documento el registro de la asistencia en jornada ordinaria, con la indicación de la hora de ingreso y la hora de salida.

Se verifica que entre 01 de julio y el 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.

Asimismo, se constata que el trabajador registró como hora de entrada distintos momentos, así, en el primer período se anotan 07:55; 07:48, 08:23; 08:28, 09:01, 09:07, 09:11, entre otras; en el segundo periodo se registran como hora de entrada 08:54, 09:40, 08:37, 08:36, 08:59, 08:46, 08:25, 08:28, entre otras. Asimismo, se registran como horas de salida las 18:31, 18:46, 18:43, 20:31, 18:54, 17:33, 18:14, entre otras.

En el documento se registra, además, en una columna el total de horas trabajadas, y otra una columna, denominada “exceso de jornada”, que refleja los minutos siguientes a la hora de salida fijada en el contrato de trabajo (sea a las 18:30 o a las 18:00 hrs.), y que en cada caso está asociado a la hora de ingreso, posterior a aquella fijada en el contrato (08:30 o 09:00 hrs.).

No existen registros o anotaciones respecto de alguna jornada extraordinaria de trabajo, esto es, de horas extras trabajadas.

5.- Liquidaciones de remuneraciones de los meses de mayo a octubre de 2019, del trabajador Palomino Pozo.

En los meses de mayo a agosto, aparece un sueldo base de \$ 247.411.-, más bono de producción.

En los meses de septiembre y octubre, aparece un sueldo base de \$ 440.000.-, y no se contempla el bono de producción

Se registra en cada uno de los documentos, dentro del acápite de los descuentos internos, que incluye cuota de Sindicato, cuotas de préstamos y descuento por colación.

6.- Carta de fecha 27 de diciembre de 2016, que la empleadora dirige al trabajador Jonathan Palomino Pozo, informándole 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.

No existe constancia de recibo por parte del trabajador.

7.- Declaración de recibo del plan de evacuación y emergencia de fecha 09/01/2017, del trabajador Henry Parra.

8.- Declaración de recibo del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de fecha 09/01/2016, del trabajador Henry Parra.



9.- Respecto del trabajador Germán Gutiérrez, incorporación del procedimiento de plan evacuación y emergencia.

10.- Contrato de trabajo celebrado entre German Gutiérrez y Agroindustrial, de fecha 10/09/2018, por el que el trabajador asume la labor de administrativo.

11.- Declaración de recibo de reglamento interno de orden higiene y seguridad trabajador Germán Gutiérrez.

12.- Contrato de trabajo celebrado entre Henry Parra y Agroindustrial, de fecha 07/05/2018, por el que el trabajador asume la labor de operario de producción.

13.- Procedimiento de inducción al puesto de trabajo, suscrito por Henry Parra.

2.- Testigos.

CUARTO : Que, la parte demandante incorpora la declaración del testigo don **Hernán Gregorio Mena Gallardo**, Run N° 7.336.833-2, quien advertido de la obligación de decir verdad y previo juramento de rigor declara que trabaja en la empresa reclamante como Encargado de Personal y Remuneraciones, y que Jonathan Palomino Pozo es trabajador de la empresa, desde diciembre de 2016, actualmente en trabajo administrativo, de control, y usa un computador y hace cálculos, desde el año pasado. Señala que se informa a los trabajadores de riegos del trabajo cuando ingresan a la empresa a través de una inducción por Recursos Humanos. Respecto del pago de horas extras, dice que se deben autorizar por el Gerente de la empresa, además que debe existir un pacto cada 3 meses. Respecto del bono de colación señala que si se hace uso es objeto de descuento, y eso se informa cuando la persona entre a trabajar.

Contrainterrogado, declara que el descuento de colación no aparece en el contrato de trabajo, sino que en la oferta de trabajo y el las liquidaciones de sueldo. Señala que el exceso de jornada aparece en el registro de asistencia, y dice que el trabajador no puede quedarse en la empresa sin autorización, y eso puede generar amonestaciones escritas.

B.- La Prueba de la Reclamada.

1.- Documentos.

QUINTO : Que, la demandada y reclamada, la Inspección Provincial del Trabajo, incorporó la siguiente prueba documental :

1.- Caratula del informe de fiscalización N°1501/2019/973, de 30 de agosto de 2019, donde consta que la empresa sancionada y reclamada es Agroindustrial Arica Ltda., cuyo giro es la explotación de mataderos de aves y otros animales, que cuenta con un total de 230 trabajadores, y que está asociada a la Mutual de Seguridad.



También se expresa que la fiscalización está relacionada al incumplimiento del contrato de trabajo, no pago de remuneraciones, y normas de seguridad laboral.

Contiene información acerca de las infracciones detectadas y sancionadas, referidas a no consignar por escrito las modificaciones al contrato de trabajo, no informar de los riesgos del trabajo, no pagar horas extraordinarias, y descuentos sin autorización.

2.- Informe de Exposición de la Fiscalización N° 973, de fecha 03 de septiembre de 2019.

Se informa que la fiscalización se origina en una denuncia, y se señala el procedimiento seguido para determinar las infracciones denunciadas. Al efecto se expresa que no se escrituró una modificación al contrato de trabajo, no se informó a los trabajadores de los riesgos laborales, no se pagaron horas extraordinarias, y se efectuaron descuentos indebidos de las remuneraciones.

3.- Activación de la fiscalización de fecha 02/08/2019, que da cuenta de la denuncia del trabajador Jonathan Palomino Pozo en contra de la empresa por la falta de modificación a su contrato, no informar de riesgos laborales, y el pago incorrecto de remuneración.

4.- Formulario FI-2 de fecha 29/08/2019, que contiene información manuscrita, difícil de comprender.

5.- Formulario FI-1 de fecha 29/08/2019, que notifica el inicio de la fiscalización.

6.- Formulario FI-4 de fecha 09/08/2019, o acta de notificación de requerimiento de documentación y citación y anexo nómina de trabajadores.

Consta del documento que la empresa entregó a la fiscalizadora de la Inspección del Trabajo el contrato de trabajo y sus anexos del trabajador Jonathan Palomino Pozo, además de registro de asistencia, liquidación de remuneraciones, y documentación sobre seguridad en el trabajo, y otros.

El registro de asistencia comprende el período de agosto de 2018 a agosto de 2019, y da cuenta de la hora de ingreso y la hora de salida.

Se verifica que entre noviembre de 2018 a marzo de 2019, la hora de ingreso estaba fijada a las 08:30 hrs., y la salida a las 18:00 hrs.; y, entre marzo a agosto de 2019, corresponde a las 09:00 hrs., y las 18:30 hrs., respectivamente.

Asimismo, se constata que el trabajador registró como hora de entrada distintos momentos, así, en el primer período se anotan 06:28, 06:47, 06:42, 07:56, 08:06; 08:10, 08:33, 08:40, 08:47, entre otras; en el segundo periodo se registran como hora de entrada a las 08:57, 08:59, 09:07, 09:48, 10:16, entre otras. Asimismo, se registran como horas de salida las 18:31, 18:46, 18:43, 20:31, 18:54, 17:33, 18:14, entre otras.



En el documento se registra, además, en una columna el total de horas trabajadas, y otra una columna, denominada "exceso de jornada", que refleja los minutos siguientes a la hora de salida fijada en el contrato de trabajo (sea a las 18:30 o a las 18:00 hrs.), y que en cada caso está asociado a la hora de ingreso, posterior a aquella fijada en el contrato (08:30 o 09:00 hrs.).

No existen registros o anotaciones respecto de alguna jornada extraordinaria de trabajo, esto es, de horas extras trabajadas.

7.- Resolución de Multa N°1462/2019/36, cursada por la fiscalizadora de la Inspección del Trabajo de Arica, doña Claudia Vásquez Choque, por la cual sanciona a la empresa Agroindustrial S.A., por los siguientes hechos:

1.- No consignar por escrito en el contrato de trabajo o en documento anexo la modificación de la estipulación referida a la labor o función, habiéndose constatado que el trabajador cumple la función de administrativo de producción, respecto del trabajador Jonathan Palomino Pozo, período enero 2019 a agosto 2019.

2.- No informar a los trabajadores de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas pertinentes y los métodos de trabajo correcto, respecto de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos productivos o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos, límites de exposición permisibles y de los peligros para la salud y medidas de control, situación que afecta a los trabajadores Henry Parra García, Germán Gutiérrez Santelices y Jonathan Palomino Pozo. Tal hecho es un incumplimiento de las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales y el derecho a saber e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa.

3.- No pagar horas extraordinarias conjuntamente con las remuneraciones ordinarias, respecto de los trabajadores que a continuación se indican: Jonathan Palomino Pozo, periodo agosto 2018, septiembre 2018, noviembre 2018, enero 2019, julio 2019 y agosto 2019.

4.- 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.

Se aplican 4 multas equivalentes a 40, 60, 40 y 40 Unidades Tributarias Mensuales respectivamente.

IV.- Determinación de los Hechos y Valoración de la Prueba.



SEXTO : Que, conforme lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, la prueba rendida en el procedimiento laboral debe ser ponderada de acuerdo a las reglas de la sana crítica, y al efecto establece que el tribunal debe expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud asigne valor o desestime dichas pruebas, y explica que el Juez, al valorar la prueba, deberá tomar en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso, de manera de conduzcan lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

SEPTIMO : Que, tal como se verifica del escrito de demanda (motivo 1°), la recurrente impugna por esta vía judicial la Resolución de Multa N° 1462/19/36 (documento N° 7 del motivo 5°), por la cual se le sanciona por cuatro (4) infracciones.

Al efecto, los hechos que conforman las infracciones que se sancionan, se describen como sigue:

- 1.- No consignar por escrito en el contrato de trabajo o en documento anexo la modificación de la estipulación referida a la labor o función, habiéndose constatado que el trabajador cumple la función de administrativo de producción, respecto del trabajador Jonathan Palomino Pozo, período de enero 2019 a agosto 2019.
- 2.- No informar a los trabajadores de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas pertinentes y los métodos de trabajo correcto, respecto de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos productivos o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos, límites de exposición permisibles y de los peligros para la salud y medidas de control, situación que afecta a los trabajadores Henry Parra García, Germán Gutiérrez Santelices y Jonathan Palomino Pozo. Tal hecho es un incumplimiento de las obligaciones legales sobre prevención de riesgos profesionales y el derecho a saber e implica no disponer medidas que protejan eficazmente la vida, salud e higiene de los trabajadores al interior de la empresa.
- 3.- No pagar horas extraordinarias conjuntamente con la remuneración ordinaria, respecto del trabajador Jonathan Palomino Pozo; periodos agosto 2018, septiembre 2018, noviembre 2018, enero 2019, julio 2019 y agosto 2019.
- 4.- 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.



En la misma Resolución, se aplica a la empresa recurrente 4 multas equivalentes a 40, 60, 40 y 40 Unidades Tributarias Mensuales, respectivamente.

OCTAVO : 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.

NOVENO : Que, al momento de cursar la multa, la Inspección del Trabajo contaba con el contrato de trabajo, su anexo, las liquidaciones de remuneraciones, y el registro de asistencia, del trabajador Palomino Pozo, es decir, tuvo en su poder los documentos laborales que daban cuenta que el cambio de labores se produce en septiembre de 2019 y no en el mes de enero de ese año, como erróneamente consignó.

Consecuentemente, se accederá a la reclamación y se dejará sin efecto la Resolución de Multa recurrida, en esta parte.

DECIMO : Que, respecto de la segunda infracción, esto es, no informar a los trabajadores de los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y métodos de trabajo correcto, respecto de los elementos, productos y sustancias que deben utilizar en los procesos productivos, sobre su identificación, límites de exposición y los peligros para la salud y medidas de control, y otros aspectos, situación que afecta a los trabajadores Henry Parra García, Germán Gutiérrez Santelices y Jonathan Palomino Pozo, se constata que la descripción de la infracción comprende una serie diversa de hechos y distintos trabajadores con distintas labores.

Al efecto, Henry Parra, es trabajador del área de producción, en cambio Jonathan Palomino y Germán Gutiérrez pertenecen al área administrativa (documentos de los N° 2, 10 y 12 del motivo 3°), circunstancia que lleva a concluir, de manera lógica, que los riesgos de cada una de esas labores es muy distinta una de otra, tanto respecto del trabajo o servicio desempeñado como del lugar específico en el que ellos laboran, y por tanto también han de ser distintas las medidas de resguardo y control, circunstancias que no se expresan en los hechos que conforman la infracción.

Entonces, la amplitud de la descripción de la infracción resta mérito a la fundamentación o justificación de Resolución impugnada, ello por la amplitud y complejidad de los hechos que envuelven o están comprendidos en ella, y por abarcar diversas materias y varios trabajadores que desempeñan distintas labores.

Sin perjuicio de ello, y conforme surge de los principios de protección y seguridad en el trabajo, recogidos, entre otras normas, en el artículo 184 y siguientes del Código del Trabajo, en la Ley N°16.744, en el Decreto Supremo N°



40 del Ministerio del Trabajo del año 1969, sobre prevención de riesgos profesionales, y en el Decreto Supremo N° 594, del Ministerio de Salud del año 2000, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, es una obligación esencial del empleador adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, y evitar y minimizar todo riesgo de accidentes laborales o enfermedades profesionales.

Así, tales normas disponen que las Mutualidades de Empleadores (Achs, Mutual, ISP), están obligadas a realizar actividades permanentes de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; que aquellas empresas con más de 100 trabajadores (como es el caso de la reclamante según da cuenta el documento N° 1 del motivo 5°); deben contar con un Departamento de Riesgos Profesionales; la existencia de un Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, también la conformación de un Comité Paritario; el uso correcto de los equipos de seguridad personal, el uso y operación de equipos; la inducción sobre métodos de trabajo; y, la una serie de otras medidas, acciones ciertas, concretas y precisas, destinadas a la protección del trabajador y al trabajo seguro.

Entonces, ante la amplitud de la acusación, la empresa debió acreditar el cumplimiento de todas y cada una de las normas sobre protección y seguridad laboral, respecto de los trabajadores nombrados en la Resolución recurrida, lo que no hizo de manera suficiente.

UNDECIMO : Que, efectivamente, la reclamante sólo incorporó comprobantes que dan cuenta de la instrucción a esos trabajadores, y que corresponden al plan de evacuación y emergencia, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, e inducción al puesto de trabajo (documentos N°s 7, 8, 9, 11, y 13 del motivo 3°).

El Reglamento Interno de la empresa, instrumento laboral fundamental en materia de seguridad laboral, no fue traído al juicio, y se desconoce su contenido, y por tanto no puede darse por cierto que allí existen las normas de protección suficientes, en los alcances que fija la ley laboral, no bastando los comprobantes de entrega de un ejemplar a cada trabajador.

Tampoco se acreditó el cumplimiento de las obligaciones a que se refiere el artículo 184 bis del Código del Trabajo, respecto de riesgos en el lugar de trabajo, en especial en relación a Henry Parra García, quien labora en el área de producción. Asimismo, no existen antecedentes de las charlas o inducciones permanentes de seguridad del Previsionista de Riesgos de la empresa, o de las gestiones o instrucciones de la Mutualidad a la que está adscrita en estas materias.



En este orden de ideas, resultan insuficientes la entrega a cada trabajador del plan de evacuación y emergencia, y la inducción al puesto de trabajo que se realiza al tiempo del ingreso de la persona a la empresa, puesto que no alcanzan a acreditar o comprobar la ocupación y preocupación de la empresa en el debido resguardo de la vida y salud de ellos.

Además, conforme al testimonio de don Hernán Gregorio Mena Gallardo (motivo 4°), Encargado de Personal y Remuneraciones, quien refiere que se informa a los trabajadores de riegos del trabajo cuando ingresan a la empresa a través de una inducción por Recursos Humanos, es decir, al inicio de la relación, sin aportar antecedentes que en forma habitual la empresa cumple con esta obligación.

Consecuentemente, en lo que respecta a alguno de los hechos descritos en la infracción, es posible concluir que la empresa no ha cumplido a cabalidad con las medidas y procedimientos de protección adecuados.

De esta manera se verifica la existencia de la infracción, pero con las precisiones que se han expresado.

DUODECIMO : Que, respecto de la tercera infracción, esto es, no pagar horas extraordinarias respecto del trabajador Jonathan Palomino Pozo, durante los periodos de agosto, septiembre, y noviembre 2018, y de enero, julio y agosto 2019, debe acogerse la reclamación por cuanto dicho trabajador no laboró en jornada extraordinaria de trabajo.

En efecto, y tal como quedó establecido en el considerando 8° de este fallo, entre el 27 de diciembre de 2016 y el 30 de agosto de 2019, el trabajador Palomino Pozo, estuvo sujeto a una jornada de trabajo distribuida en un sistema de turnos, tal como consta de su contrato de trabajo, y sólo a contar del 01 de septiembre de 2019, se desempeña en una jornada con horario diario fijo de 08:30 a 18:00 hrs. Luego, en un sistema de turnos, no resulta del todo clara la existencia de horas extraordinarias, en la medida que ello supondría el inicio del nuevo turno de trabajo, circunstancia que no consta en el registro de asistencia.

Sin perjuicio de aquello, de acuerdo al reporte de asistencia y jornada del trabajador Jonathan Palomino Pozo (documento N° 4 del motivo 3°, y documento del N° 6 del motivo 5°), se constata que éste no siempre cumplía con la hora de ingreso al trabajo, y así, cuando debía hacerlo a las 08:30 hrs., lo hacía a las 08:33, 08:40, 08:47, 09:01, 09:07, 09:11, entre otras; y cuando debió ingresar a las 09:00 hrs., lo hizo a las 09:07, 09:48, 10:16, entre otras.

Asimismo, se registran como horas de salida las 18:31, 18:46, 18:43, 20:31, 18:54, 17:33, 18:14, entre otras.



El registro de asistencia da cuenta del total de horas trabajadas, y además arroja otra información, una columna denominada “exceso de jornada”, que refleja los minutos siguientes a la hora de salida fijada en el contrato de trabajo y que en cada caso está asociado a la hora de ingreso, posterior a aquella fijada en el contrato. Esto es, el análisis correcto y objetivo del registro de asistencia, devela que el exceso de jornada, es decir, los minutos más allá de la hora de salida, corresponden al tiempo para compensar los atrasos en el inicio de la respectiva jornada diaria.

También se verifica que varios días el trabajador marcó la hora de entrada al trabajo muy temprano en la mañana, incluso a las 06:28, 06:47, entre otras, circunstancia que también queda registrada como jornada extendida, sin que exista razón alguna por la cual el trabajador se incorporara a esa hora al lugar de trabajo.

El registro de asistencia da cuenta que no existen anotaciones respecto de alguna jornada extraordinaria de trabajo.

Consecuentemente, no puede derivarse de manera lógica y razonada, que el tiempo reflejado en el registro de asistencia como “jornada extendida”, corresponda a algún trabajo realizado por el trabajador Palomino Pozo en jornada extraordinaria. El origen de los minutos de exceso tiene como explicación, entre otras, la compensación de atrasos, o la voluntariedad del trabajador de realizar las anotaciones en el registro, sin vinculación alguna a un trabajo efectivo en tiempo extraordinario.

En este caso, el fiscalizador debió ser más acucioso y establecer la razón de esas anotaciones, si efectivamente el trabajador realizó labores adicionales o mayores que le obligaron a permanecer en la empresa, o la razón por la que marcó asistencia tan temprano en las mañanas. Ninguna explicación existe de ello en los antecedentes de la fiscalización, y como se dijo, nada hace pensar, y menos concluir, la existencia de una jornada de trabajo extraordinaria, en cuanto tales anotaciones pudieron tener un origen muy diverso al exceso de jornada en el trabajo desarrollado por el trabajador.

Por último, en el evento de existir alguna irregularidad en esta materia, la misma pudiera estar relacionada a la legitimidad del registro de asistencia, en base a que entrega información errónea o poco clara, o que no da cuenta la jornada efectiva de trabajo, tanto ordinaria como extraordinaria, pero ello no es motivo de la infracción.

Consecuentemente, se accederá a la reclamación y se dejará sin efecto la Resolución de Multa recurrida, en esta parte.



DECIMOTERCERO : 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.

DECIMOCUARTO : Que, la parte reclamante, en subsidio a la petición de dejar sin efecto la multa, cuestión que se rechaza, pidió la rebaja del monto de las mismas, petición que se accederá en base a que la Inspección del Trabajo aplicó el rango mayor de la sanción.

En este sentido, y considerando que la Resolución de Multa N° 1462/19/36, se mantendrá sólo en su acápite N° 2, conforme se expone y concluye en los considerandos 10° y 11°, corresponde analizar el monto de la multa impuesta.

Para estos efectos, se estará al análisis y conclusiones ya establecidas, y respecto de cómo deben aplicarse las multas, debe estarse a las reglas de los artículos 505 bis y 506 del Código del Trabajo, ello sobre la base que la empresa cuenta con 230, y calificada para efectos de las multas como gran empresa, y consecuentemente se encuentra en el parámetro de 3 a 60 UTM de multa, en el evento de incurrir en infracción a la ley laboral.

En el caso de autos, la Resolución de Multa aplica 60 UTM, esto es, el rango máximo de la sanción legal.

Considerando que se ha aplicado la multa en el rango máximo legal, sin que se explique la razón de esa determinación, se tiene presente que los hechos afectan sólo a tres trabajadores, del total de 230, que los hechos no son de una gravedad importante, severa, ya que la empresa los instruyó acerca de la seguridad en el trabajo, pero no en la medida necesaria, que tal omisión puede ser corregida, aparece como más ajustado a derecho rebajar la multa y para la regulación de la sanción el Tribunal ha tenido en consideración que no existe antecedentes de infracciones similares anteriores por parte de la empresa, que los hechos que originaron la infracción son subsanables, y que no afectaban a todos



los trabajadores del establecimiento, como ya se dijo. Al efecto, entonces, la multa se regulará en cinco Unidades Tributarias Mensuales (5 UTM).

DECIMOQUINTO : Que, de esta manera se acogerá la reclamación judicial, en cuanto se deja sin efecto la Resolución de Multa N° 1462/19/36, en sus acápite N° 1, 3 y 4, y se rebajará el monto de la multa asignada al apartado N° 2, todo como se ha expuesto, analizado, t razonado en esta sentencia.

DECIMOSEXTO : Que, toda la prueba incorporada por las partes ha sido valorada por el Tribunal, lográndose la convicción de lo relacionado en esta sentencia, conforme se expone y explica, sin que concurren elementos de juicio en contra de ello.

Y, visto además lo dispuesto en los artículos 1°, 2°, 7°, 21, 25, 33, 153, 154, 420, 425, 429, 432, 434, 446, 450, 452, 453, 454, 456, 457, 458, 459, 505 y 506, del Código del Trabajo; y, D.F.L. N° 2 del Ministerio del Trabajo del año 1967, **SE DECLARA** :

I.- Que, **SE ACOGE** la reclamación judicial deducida por la empresa **AGROINDUSTRIAL ARICA S.A.**, ya individualizada, en contra de la Sra. **INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE ARICA**, doña Carmen Montecinos Núñez, de la **Inspección Provincial del Trabajo de Arica**, también individualizada, respecto de la **Resolución de Multa N° 1462/19/36**, de 03 de septiembre de 2019, dictada por la fiscalizadora de ese Servicio, doña Claudia Vásquez Choque, **la que se deja sin efecto, sólo en cuanto** a las multas de los acápite **N° 1, 3 y 4**.

Respecto de la referida **Resolución de Multa N° 1462/19/36**, en su apartado N° 2, **SE REBAJA la multa** allí impuesta, la que se regula en CINCO Unidades Tributarias Mensuales (5 UTM).

Decisión que se fundamenta en el análisis y ponderación de la prueba incorporada al juicio y de la convicción lograda por el Tribunal, todo de la forma expuesta y explicada en esta sentencia.

II.- Que, **NO** se condena en costas a la parte reclamada, la Inspección del Trabajo, por tratarse del Ente Administrativo que debe fiscalizar el cumplimiento de la ley laboral.

Regístrese y Notifíquese.
Rit N° I - 35 - 2019.-
Ruc N° 19 - 4 - 0233839 - 6.-

Dictada por don **FERNANDO GONZALEZ MORALES**, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica.

En Arica a veinticuatro de marzo de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

