

Iquique, veinticuatro de diciembre de dos mil veintiuno.

VISTO Y OIDO:

En estos autos RUC N° 2140343091-6, RIT N° I-5-2021, la Jueza del Juzgado de Letras del Trabajo de Pozo Almonte, doña Daniela Gutiérrez Albornoz, dictó sentencia el 18 de octubre pasado, acogiendo parcialmente el reclamo impetrado por Sodexo Chile SPA, en contra de la Resolución de 12 de abril de 2021, dictada por la Inspección Comunal del Trabajo de Pozo Almonte, solo en cuanto se deja sin efecto la multa N° 8505/2021/13- 2, rechazando la reclamación de la Multa N° 8505/2021/13-1.

En contra de dicho fallo, el abogado don Emilio Palavicino Ferrada, por la reclamante, dedujo recurso de nulidad, invocando la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo.

A la audiencia dispuesta para conocer del recurso, concurrió por la reclamante el abogado ya mencionado, y por la reclamada lo hizo la abogada doña Natalia Avendaño López.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la recurrente de nulidad, invoca la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, por cuanto la sentencia incurre en infracción de ley que influye en lo dispositivo del fallo, en relación con lo decidido sobre la Resolución de multa 8505/21/13-1, al realizar una falsa aplicación de los artículos 154 y 184 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 14 del DS 40 de 1969 Mintrab, omitiendo la aplicación del artículo 1 letra a) del DFL N° 2 de 1967 y del artículo 191 inciso 2° del Código del Trabajo.



Explica que sólo recurre en relación con la primera multa, y para ello reproduce los argumentos de derecho que fundaron el reclamo para dejarla sin efecto. Seguidamente, se refiere a la sentencia, en la parte que se pronunció sobre esa multa, reproduciendo sus considerandos 6° y 7°.

Añade que el debate que plantea este recurso es estrictamente de derecho, sin alterar, modificar o cuestionar los hechos de la causa, los que se aceptan y se tienen por ciertos. De este modo, señala que no existe controversia sobre la circunstancia de que su representada cuenta con un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y que el mismo no ha sido actualizado con medidas relacionadas específicamente con Covid-19.

Así, cuestiona si resulta exigible para su parte, y para todo particular, que se actualice dicho Reglamento Interno, con medidas de prevención relativas al Covid-19, siendo ésta la cuestión de fondo que la sentenciadora del grado desarrolla, interpretando las normas jurídicas concurrentes, concluyendo que sí resulta exigible, que, por ende, existe una prescripción legalmente tasada que obliga a su representada a efectuar tal actualización y que, además, la reclamada ha actuado dentro de sus facultades legales. Afirma la recurrente que ese proceso hermenéutico es errado, incurriendo en el yerro de derecho que denuncia.

SEGUNDO: Que en cuanto a las normas jurídicas concurrentes, señala que ellas se pueden agrupar en dos: 1) Aquellas que dicen relación con la presunta prescripción exigida por el Fiscalizador, esto



es, sobre si existe o no la obligación que recae sobre todo empleador, de actualizar el Reglamento Interno con medidas de prevención específicamente ligadas con el Covid-19; y 2) Aquellas relacionadas con las facultades de fiscalización de la Dirección del Trabajo.

En cuanto al primer grupo, cita el artículo 184 del Código Laboral, que establece el débito de seguridad que recae sobre el empleador, junto con el artículo 154 del mismo Código, que señala el contenido mínimo que debe obrar en un reglamento interno, en especial su numeral 9°, según el cual debe contener “las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento”. Luego menciona el artículo 14 del DS N° 40 de 1969, según el cual todo reglamento interno debe mantenerse actualizado. De estas normas, tanto la resolución de multa como la sentencia, logran la convicción de que efectivamente existe la prescripción pretendida.

En cuanto al segundo grupo, relativo a las facultades de fiscalización de la Dirección del Trabajo, específicamente sobre medidas de higiene y seguridad, se alega en el reclamo, y subyace ello también en el fallo, que las Inspecciones del Trabajo sólo tienen facultades para exigir que se cumplan las exigencias y medidas que estén legalmente prescritas. Cita lo razonado por la jueza en la misma sentencia, pero respecto de la multa N° 2, en su considerando Décimo, párrafos 12° y 14°, de lo cual se aprecia que ella es del criterio jurídico antes propuesto. Puntualiza que este criterio, que dice relación con el principio de legalidad administrativo como límite para el



ejercicio de su ius puniendi, se ampara en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política, teniendo por fuente el principio de juridicidad y el de separación de poderes, en relación con el artículo 63 N° 4 de la misma Constitución, en cuanto a la reserva legal existente sobre la materia, consagrando un mandato constitucional respecto del ente administrativo que le impide actuar fuera de sus atribuciones, exigiendo conductas que la ley no contempla, pues tal ejercicio importa actuar fuera de la legalidad vigente y eventualmente podría transformarlo en un legislador.

En definitiva, en materia de higiene y seguridad, el legislador laboral es especialmente restrictivo al otorgarle facultades de fiscalización a la Dirección del Trabajo, pues el artículo 191 inciso 2° del Código del Trabajo, además de circunscribir las facultades de fiscalización a medidas legalmente exigibles, indica que debe ser sobre medidas básicas, lo que deja de manifiesto que en estas materias el ente fiscalizador debe apegarse estrictamente a la fiscalización de medidas legalmente exigibles, de orden básico y no especializado o complejo.

TERCERO: Que en cuanto al proceso hermenéutico desarrollado en la sentencia, y forma en la que se materializa la infracción de ley alegada, hace notar que primero asienta la aplicación de los artículos 154 y 184 del Código del Trabajo, y del 14 del DS N° 40 de 1969 MINTRAB, sentando como premisa normativa que existe la obligación que pesa sobre todo empleador de mantener actualizado el Reglamento Interno.



Segundo, destaca que específicamente el N° 9 del artículo 154 consagra como contenido mínimo de todo Reglamento Interno, un deber general de prescribir en su cuerpo normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deben observarse en una empresa.

En tercer lugar, con sustento en lo anterior, señala un hecho público y notorio, cual es que la pandemia por Covid-19 implica un grave riesgo para la salud, deduciendo la existencia de un deber de protección del empleador respecto de sus trabajadores y, por ende, el nacimiento de un deber de adoptar medidas preventivas en el Reglamento Interno.

Sobre lo anterior, estima que existen errores, pues no se señala norma jurídica concreta que contenga la prescripción pretendida, y en definitiva, la sentenciadora, vía interpretación extensiva e integradora del derecho, valida la creación de la exigencia propuesta en el acto administrativo, pese a no existir norma legal o reglamentaria expresa que la contenga, siquiera indirectamente existe tal norma jurídica.

Asimismo, omite la aplicación del artículo 1 letra a) del DFL N° 2 de 1967 y del artículo 191 inciso 2° del Código del Trabajo, en relación con el principio de legalidad administrativo y juridicidad. Refiere que a diferencia de la forma en que razona respecto de la multa N° 2, para resolver acerca de la primera multa omite aplicar las normas ya citadas, saltándose la exigencia de legalidad de la actividad fiscalizadora, su requisito de existir norma legal que regule o prescriba la exigencia que persigue el ente administrativo, como garantía básica



que debe existir en todo Estado de Derecho cuyo titular debe ser todo particular que enfrenta el ejercicio de la actividad coercitiva del Estado.

De este modo, la sentencia resuelve tener por válido un acto administrativo mediante el cual se impone una sanción a su parte sin que exista una norma jurídica que prescriba la exigencia que se le endosa, vulnerándose el principio de legalidad administrativo y, validándose un actuar que implica un exceso en sus facultades de fiscalización.

CUARTO: Que además, en su interpretación, el fallo incurre en la falacia de la “confusión de lo relativo con lo absoluto”, al tener por verdadera una prescripción concreta a partir de una universalidad genérica. En efecto, primero se afirma que existe la obligación de mantener actualizado el Reglamento Interno, luego precisa que el artículo 154 N° 9 mandata que dicho instrumento debe mantener medidas preventivas que se deben observar en faena y que el artículo 184 establece un deber general de seguridad del empleador, para luego, de tales máximas universales, extraer que producto de la pandemia por Covid-19, el reglamento interno de todo Empleador debe ser actualizado con medidas relacionadas con tal enfermedad. Añade que esta falacia se torna evidente si se considera que la sentencia pretende, en su argumentación, dar una apariencia de solidez a su conclusión mediante dos normas genéricas que regulan la materia en cuanto al contenido y deber de actualización, para sostener como obligatoria de cumplimiento una hipótesis concreta.



Así, lo razonado por el fallo bien se podría aplicar para enfermedades como el sida, la influenza, hanta y listeriosis, enfermedades pandémicas o de gran impacto en nuestra sociedad, respecto de las cuales no se exige normativa especial en el Reglamento Interno.

Insiste que no existe norma jurídica que obligue al empleador a incorporar en su Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, condiciones, protocolos, procesos, o lo que fuere, que se refiera específicamente a prevención de higiene y seguridad derivado del Covid-19.

Descarta una supuesta infracción al artículo 154 del Código del Trabajo, pues ninguno de sus 13 numerales establece una obligación en tal sentido. Tampoco lo refiere, siquiera indirectamente, el artículo 14 del DS 40 de 1969, norma de contenido genérico que establece la obligación de las empresas de contar con un reglamento interno y de entregar una copia a cada trabajador, dejando de manifiesto la existencia del error de derecho.

Luego, el artículo 184, norma también de contenido genérico que consagra el deber general de seguridad que recae sobre todo empleador, tampoco refiere la obligación perseguida por el fiscalizador.

En suma, de las normas citadas por la resolución de multa, ninguna expresamente obliga a un Empleador a actualizar su Reglamento Interno.



QUINTO: Que por otro lado, dice que se trata de un litigio relacionado con la impugnación de una multa administrativa, cursada dentro de los límites del ius puniendi administrativo. Para ello señala que no existe discusión sobre la procedencia y aplicabilidad de los principios penales en el Derecho Administrativo sancionador, recogida expresamente por la Contraloría General mediante la teoría del ius puniendi único. Luego, a la actividad sancionadora del Estado se le debe exigir especificidad, claridad y precisión en cuanto a la conducta que reprocha, el hecho concreto que conculca la infracción, la especificación de norma jurídica infringida y la sanción, así como que efectivamente exista una norma jurídica de producción acorde a la Constitución y las leyes, pues el ius puniendi administrativo no escapa del principio de lex stricta ni del principio de taxatividad penal.

De esta forma, la función fiscalizadora, en materia de higiene y seguridad, aparece restringida y circunscrita a medidas básicas legalmente exigibles, conforme lo señala el artículo 191 inciso 2° del Código del Trabajo, y en consecuencia, afirma que la multa se ha cursado con error de derecho porque además, aun cuando la Inspección puede fiscalizar en general la aplicación de la legislación laboral, ello se restringe a medidas básicas legalmente exigibles para casos como el de marras, debiendo el ente fiscalizador limitar su actuar sólo respecto de exigencias legalmente tasadas y prescritas y, dentro de ellas, que sean de básico cumplimiento.

SEXTO: Que sin perjuicio que según el análisis normativo expuesto, el error de derecho ha quedado de manifiesto, para velar



aún más su ilegalidad, el recurrente estima aclarar que no existe norma jurídica alguna que genere una prescripción en el sentido pretendido por la multa.

Señala que ni el DS 594 de 1999 Minsal, ni el DS 40 1969 Mintrab, ni el Código del Trabajo, ni el Decreto 132 de 2004 del Ministerio de Minería (Reglamento de Seguridad Minera), ni la Ley 16.744, ni ningún otro cuerpo legal preexistente al 18 de marzo de 2020, fecha de la fiscalización, ha sido modificado en el sentido de incluir lo pretendido por el órgano fiscalizador.

Por su parte, la normativa idónea que regula la materia actualmente, la Ley 21.342, entró en vigencia el 1 de junio de 2021, con posterioridad al procedimiento administrativo y a la notificación de la multa, y no tiene una vigencia retroactiva, ni tampoco una norma que obligue a los empleadores a actualizar su Reglamento Interno en el sentido pretendido en la multa.

La normativa que regulaba la materia antes de la Ley 21.342 era la resolución exenta 591 del Minsal, de 25 de julio de 2020, que configuró el plan “paso a paso”; tampoco tiene una norma que prescriba lo pretendido.

Sí menciona que el “protocolo de actuación en lugares de trabajo Covid19”, dictado por la autoridad sanitaria y gubernamental en el marco del plan “retorno seguro” y, en versión anterior, en el plan “paso a paso” (“recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto covid-19” del MINSAL), sugiere que los empleadores actualicen el RIOHS en tal sentido. Estima claro el alcance facultativo



de la medida, lo que tiene sentido pues dicho instructivo constituye sólo un protocolo con sugerencias que transmite la autoridad para velar por el cuidado de los trabajadores en su retorno al empleo, pues dicha materia sólo puede ser regulada por la ley, lo que ocurrió justamente con la dictación de la Ley 21.342, la que, curiosamente, no contiene la obligación pretendida por el fiscalizador, lo que deja de manifiesto que la intención del legislador ni de la autoridad gubernamental, en caso alguno, ha sido generar la obligación de actualizar los RIOHS en el sentido pretendido por la multa.

Concluye que no existe duda alguna que la multa ha sido cursada con error de derecho, debiendo ser dejada sin efecto, añadiendo que esta infracción de ley es grave, pues valida el actuar de la reclamada teniendo por jurídica su actuación fiscalizadora, generando la producción de una obligación o exigencia no tasada en la ley, impuesta a su representada, produciéndole un daño pecuniario ilegítimo, teniendo por válidamente cursada una sanción administrativa en su contra que no debiese soportar. Además, influyó en lo dispositivo del fallo, pues si se hubieren aplicado en forma correcta las normas que se indican como infringidas en este recurso, aplicando, además, en forma estricta el principio de juridicidad y de legalidad administrativo, necesariamente el reclamo debió ser acogido.

Solicita que se declare la nulidad de la sentencia recurrida, dejándola sin efecto respecto de lo resuelto en relación con la resolución de multa administrativa 8505/21/13-1 de la Inspección Comunal del Trabajo de Pozo Almonte, dictando sentencia de



reemplazo conforme a la ley respecto de la parcialidad recurrida y confirmando todo lo demás.

SÉPTIMO: Que el recurso de nulidad como medio de impugnación extraordinario, persigue invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según sea el caso, si en su dictación concurre alguna de las causales señaladas en la ley, en relación con determinados vicios capaces de generar nulidad y que tengan influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, enunciados taxativamente en los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, que guardan relación directa con la infracción de derechos y garantías constitucionales o normas legales, pero no con la determinación de los hechos efectuada por el sentenciador en el fallo recurrido, dado que tal especificación fáctica y su valoración corresponde privativamente al tribunal que conoce del proceso.

El artículo 477 del Código del Trabajo dispone que “sólo será procedente el recurso de nulidad, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo”, siendo su objetivo, según lo expresa el inciso segundo de la misma norma, “invalidar el procedimiento total o parcialmente junto con la sentencia definitiva, o sólo esta última, según corresponda”.

De este modo, la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, referida a la infracción de ley que hubiere influido



sustancialmente en lo dispositivo de la sentencia, está restringida solamente al error de derecho, debiendo entenderse que éste se refiere a las normas de carácter sustantivo.

Luego, existe infracción de ley no sólo cuando se contraviene formalmente el tenor de la norma, fallando en oposición a texto expreso, sino también, cuando se ha realizado una falsa aplicación de su contenido, aplicado a un caso no regulado por ella y prescindido de su aplicación en casos en que corresponda, como también, cuando se ha realizado una errónea interpretación de la ley, dándole un alcance diverso a aquel que correspondía de haber mediado una ajustada aplicación de los artículos 19 a 24 del Código Civil.

OCTAVO: Que asimismo, por su naturaleza y características, esta causal de nulidad supone necesariamente una aceptación e invariabilidad de los presupuestos fácticos establecidos en el juicio, y en este sentido, consta que la multa N° 1 de la Resolución administrativa N° 8505/21/13, de 12 de abril de 2021, de la Inspección Comunal de Pozo Almonte, tiene como antecedente de hecho el siguiente: No tener actualizado el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, incluyendo disposiciones referidas a las formas e instrucciones de prevención de higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento, asociadas al Covid-19.

De este modo, el ente fiscalizador estimó que ello constituye una infracción al artículo 14 del D.S. 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y al artículo 154 del Código del Trabajo, en relación



con los artículos 184 y 506 de este último texto legal, imponiendo una multa de 60 unidades tributarias mensuales.

Sin embargo, una interpretación armónica y sistemática de las normas legales y reglamentarias que se han citado en la resolución administrativa reclamada, y que han sido analizadas por la sentencia recurrida, considerando para ello también la situación de salud que se pretende proteger, solo nos puede llevar a concluir que al contrario de lo sostenido por la sentenciadora del grado, ninguna de las normas citadas en la resolución de multa cursada por la Inspección del Trabajo, obliga de un modo claro, taxativo y perentorio al empleador reclamante a incorporar en su Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, alguna actualización que diga relación con instrucciones, normas, protocolos o procesos, que se refieran de un modo específico a la prevención de la pandemia generada por el Covid-19.

NOVENO: Que si bien el artículo 14 del Decreto Supremo 40 de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el Reglamento Sobre Prevención de Riesgos Profesionales, señala que: “Toda empresa o entidad estará obligada a establecer y mantener al día un reglamento interno de seguridad e higiene en el trabajo, cuyo cumplimiento será obligatorio para los trabajadores. La empresa o entidad deberá entregar gratuitamente un ejemplar del reglamento a cada trabajador”, en definitiva solo se refiere a la obligación de mantener al día dicho reglamento, sin llegar a precisar algún aspecto en particular, como podría ser la situación de una enfermedad como el Covid-19, u otra de similar gravedad. Por su parte, el artículo 154 del



Código del Trabajo, que se refiere a las menciones que debe contener el reglamento interno, solo en su N° 9 hace referencia a “las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento”, por lo que es dable inferir que ninguna de ellas contiene una obligación específica en torno a una situación concreta como la que se denuncia, en relación con la situación de salud derivada del Covid-19.

De otro lado, aun cuando el artículo 184 del Código del Trabajo, consagra el deber general de seguridad que recae sobre todo empleador, tanto esta norma como las anteriores, deben ser interpretadas a la luz de los principios que rigen un procedimiento de índole administrativo, en que se ejerce el ius puniendi del Estado, es decir, al tratarse de su actividad sancionadora, resulta plenamente exigible que su actuar sea con claridad y precisión respecto a la conducta que pretende reprochar, así como indicar de modo concreto y determinado la norma jurídica supuestamente infringida, situación que en la especie no ocurre, desde que a partir de normas de carácter genérico se ha arribado a la imposición de una sanción por una conducta que si bien se ha precisado en los hechos, no ha sucedido lo mismo con el derecho, extendiéndose de una forma tal que para el ente administrativo importa una actuación que va más allá del ejercicio de sus atribuciones propias.

DÉCIMO: Que de otro lado, resulta útil además tener presente que la pandemia o enfermedad denominada Covid-19, que nos aqueja desde el año 2020, ha tenido diversas variaciones o mutaciones en el



tiempo, de suerte que la autoridad sanitaria ha debido dictar constantes y frecuentes instructivos y sugerencias, no siendo pacífico en algún tiempo la forma en que hubo de abordarse la situación, muestra de lo cual es la Resolución Exenta 591 del Ministerio de Salud, de 25 de julio de 2020, que estableció el plan denominado “paso a paso”, y que ha sufrido diversas modificaciones.

También dentro de los diversos instructivos dictados por la autoridad sanitaria está el “protocolo de actuación en lugares de trabajo Covid19”, en el marco del plan “retorno seguro”, que estableciendo recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto del Covid-19, sugiere que los empleadores actualicen el Reglamento interno de orden, higiene y seguridad, pero tal como reza su texto se trata solo de una recomendación que tiene un alcance de índole meramente facultativo, y en caso alguno puede ser considerado obligatorio, al tratarse precisamente de una materia que sólo puede ser regulada por una ley.

Sobre esto último, cabe indicar que el 1 de junio de 2021 se dictó la Ley 21.342, que “Establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de Covid-19 en el país y otras materias que indica”, de cuya lectura no se observa norma alguna que obligue a los empleadores a actualizar su Reglamento interno en la forma que ha pretendido el ente fiscalizador, siendo otra razón para estimar que en la interpretación efectuada por la sentencia se ha incurrido en una infracción de ley.



Finalmente, no debe dejar de llamar la atención que de aceptarse la tesis planteada por la Inspección del Trabajo, ante cualquier enfermedad de cierta gravedad o bien alguna situación como el Covid-19, existiría de inmediato siempre la obligación para el empleador de modificar o actualizar su reglamento interno, sin embargo, para ello siempre será necesario contar con el adecuado conocimiento científico que pueda respaldar las medidas o instrucciones que se incorporen, lo que se contrapone con la incertidumbre e incertezas que se tenían respecto de esta enfermedad, y que de alguna manera aún persisten, de ahí que sólo se emitieran por la autoridad sanitaria meras sugerencias o recomendaciones sobre la forma de prevenirla.

UNDÉCIMO: Que en estas condiciones y conforme a lo razonado, solo resta concluir que la sentencia efectivamente incurre en el vicio que se denuncia en la causal de nulidad deducida, toda vez que se ha efectuado una falsa aplicación de las normas aplicables en la materia, de manera que la multa N° 1 ha sido cursada con error de derecho, y por lo mismo debió ser enmendada mediante la acogida en su totalidad del respectivo reclamo judicial deducido en autos.

En consecuencia, habrá de acogerse el recurso de nulidad impetrado por la reclamante, al haberse configurado la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, procediendo por lo mismo a la invalidación parcial del fallo y a la dictación de otro de reemplazo.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 474, 477, 480, 481, 482 y 503 del Código del



Trabajo, SE ACOGE el recurso de nulidad interpuesto por el abogado don Emilio Palavicino Ferrada, en representación de Sodexo Chile Spa, en contra de la sentencia de dieciocho de octubre del presente año, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Pozo Almonte, la que se invalida parcialmente, procediéndose a dictar separadamente y sin nueva vista, la sentencia de reemplazo que se conforme a derecho.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Redacción del Ministro señor Pedro Güiza Gutiérrez.

Rol N° 146-2021 Laboral Cobranza.

Pedro Nemesio Guiza Gutierrez
MINISTRO(P)
Fecha: 24/12/2021 13:34:55

Andres Alejandro Provoste Valenzuela
MINISTRO
Fecha: 24/12/2021 13:23:02



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Iquique integrada por los Ministros sr. Pedro Gúiza Gutiérrez, sra. Mónica Olivares Ojeda y sr. Andrés Provoste Valenzuela. No firma la Ministro sra. Olivares Ojeda, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y acuerdo del fallo, por encontrarse ausente con feriado legal. Iquique, veinticuatro de diciembre de dos mil veintiuno.

En Iquique, a veinticuatro de diciembre de dos mil veintiuno, 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 septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.

SENTENCIA DE REEMPLAZO

Iquique, veinticuatro de diciembre de dos mil veintiuno.

VISTO:

Se reproducen los fundamentos Primero a Quinto y Noveno a Undécimo de la sentencia anulada de dieciocho de octubre de dos mil veintiuno, así como los motivos Octavo, Noveno y Décimo del fallo de nulidad que antecede.

Y TENIENDO, ADEMÁS, PRESENTE:

PRIMERO: Que de acuerdo a los fundamentos expuestos en el reclamo deducido por la empresa Sodexo Chile Spa, consta que ella interpuso la reclamación prevista en el artículo 503 del Código del Trabajo, en contra de la Resolución N° 8505/21/13-1, de 12 de abril de 2021, de la Inspección Comunal del Trabajo de Pozo Almonte, que cursó una multa de 60 unidades tributarias mensuales a la reclamante, por el siguiente hecho: “No tener actualizado el Reglamento interno de orden, higiene y seguridad, incluyendo disposiciones referidas a las formas e instrucciones de prevención de higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento, asociadas al Covid-19. Lo que constituye una infracción al art. 14 del D.S. 40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y art. 154 del Código del Trabajo, en relación con los arts. 184 y 506 del Código del Trabajo.”.

Así, sostuvo que existe un error de derecho en la aplicación de dicha multa, pues no existe norma jurídica que obligue al empleador a incorporar, en su Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, normas,



condiciones, protocolos, procesos, o lo que fuere, que se refieran en forma específica a la prevención de higiene y seguridad derivado del Covid-19, descartando una supuesta infracción al artículo 154 del Código del Trabajo, desde que en ninguna sus numerales se establece una obligación en tal sentido. Además, tampoco el artículo 14 del DS 40 de 1969 establece una obligación en tal sentido, sino solo el deber de las empresas de contar con un reglamento interno y de entregar una copia de éste a cada trabajador. En cuanto al artículo 184 del Código del Trabajo, se trata de una norma de contenido genérico que consagra el deber general de seguridad que recae sobre todo empleador, pero tampoco señala la obligación perseguida por el fiscalizador.

SEGUNDO: Que de las normas citadas por la resolución de multa, efectivamente ninguna de ellas expresamente señala la obligación que pretende exigir el órgano fiscalizador, por lo que mal puede incurrirse en infracción y sancionarse aquella, habida consideración que la imposición de multas por parte de los Órganos de la Administración del Estado, está dentro de la potestad sancionatoria que le asiste, esto es, el denominado derecho administrativo sancionador, de suerte que su imposición habrá de someterse de manera estricta a los principios que lo informan, so pena de vulnerar los artículos 6 y 7 de la Constitución Política, en relación con el artículo 16 de la Ley 19.880.

Por otra parte, no debe dejarse de lado que ha sido la propia autoridad sanitaria la que ha dictado una serie de instrucciones y



protocolos relacionados con la forma de abordar y prevenir la enfermedad del Covid-19, y en ese sentido efectuó recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo, sugiriendo que los empleadores actualicen el Reglamento interno, lo que es perfectamente entendible, toda vez que se trata de una enfermedad que desde su aparición ha sufrido innumerables variaciones y mutaciones, de modo que también han ido variando las medidas tendientes a disminuir su presencia, incorporándose cada vez nuevas formas de higiene y prevención. Por ende, no es posible efectuar una interpretación extensiva, como se ha hecho por el tribunal del grado, a partir de parámetros e instrucciones meramente indicativas.

TERCERO: Que conforme al análisis efectuado, tiene razón la parte reclamante al cuestionar la multa N° 1 impuesta por la autoridad fiscalizadora, contenida en la Resolución N° 8505/21/13-1, de 12 de abril de 2021, toda vez que al exigir que tenga actualizado el Reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en el sentido de incluir disposiciones referidas a las formas e instrucciones de prevención de higiene y seguridad que deban observarse en el establecimiento, asociadas al Covid-19, se impone una exigencia no prevista en ninguna ley, ni reglamento, de suerte que al sancionar tal omisión, excede del ejercicio de sus atribuciones propias, vulnerándose con ello la legalidad de su actuar, y afectando de este modo patrimonialmente al reclamante por tener que soportar una multa que en derecho no corresponde.



En suma, establecido que el obrar de la Inspección del Trabajo de Pozo Almonte lo ha sido con infracción de ley, al cursar la multa N° 1 de la Resolución N° 8505/21/13, se acogerá también el reclamo deducido a su respecto, y se la dejará sin efecto.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo previsto en los artículos 420, 446, 453, 454, 503, 505, 506 del Código del Trabajo; se resuelve:

I.- Que SE ACOGE en su totalidad el reclamo judicial deducido por el abogado don Emilio Palavicino Ferrada, en representación de la empresa Sodexo Chile Spa, en contra de la Resolución N° 8505/2021/13-1 y 2, de 12 de abril de 2021, dictada por la Inspección Comunal del Trabajo de Pozo Almonte, y en consecuencia se dejan sin efecto las multas cursadas en dicho acto.

II.- Que no se condena en costas a la reclamada, por haber tenido motivos plausibles para litigar.

Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Redacción del Ministro señor Pedro Güiza Gutiérrez.

Rol N° 146-2021 Laboral Cobranza.

Pedro Nemesio Guiza Gutierrez
MINISTRO(P)
Fecha: 24/12/2021 13:34:58

Andres Alejandro Provoste Valenzuela
MINISTRO
Fecha: 24/12/2021 13:23:05

RPLGLMMHXP



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Iquique integrada por los Ministros sr. Pedro Gúiza Gutiérrez, sra. Mónica Olivares Ojeda y sr. Andrés Provoste Valenzuela. No firma la Ministro sra. Olivares Ojeda, no obstante haber concurrido a la vista de la causa y acuerdo del fallo, por encontrarse ausente con feriado legal. Iquique, veinticuatro de diciembre de dos mil veintiuno.

En Iquique, a veinticuatro de diciembre de dos mil veintiuno, 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 septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.