

Santiago, veinte de noviembre de dos mil veinticuatro.

Vistos:

Por sentencia de diecinueve de octubre de dos mil veintitrés, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT I-271-2023, se resolvió rechazar íntegramente la reclamación judicial de resolución administrativa interpuesta, con costas.

Contra este fallo, la parte reclamante interpone recurso de nulidad invocando la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, pues considera que se ha dictado sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con lo establecido en los artículos 21 y 23 del Decreto Supremo N° 40 que Aprueba el Reglamento Sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

Conjuntamente, funda el recurso en la causal establecida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo.

Declarado admisible el recurso se procedió a su vista, oportunidad en que alegaron los abogados de las partes.

Considerando:

Primero: Que la parte reclamante invoca la causal de nulidad prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo, aseverando que se ha dictado sentencia con infracción de ley que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, en relación con lo establecido en los artículos 21 y 23 del Decreto Supremo N° 40 que Aprueba el Reglamento Sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

Al respecto, transcribe el contenido de dichas normas jurídicas, y el texto de los considerandos séptimo y octavo del fallo, en que se manifestaría su infracción.

Luego, en cuanto a una primera dimensión del vicio que invoca, afirma que se le ha multado por infracción a lo dispuesto en el artículo 21 del Decreto Supremo N° 40. Expresa que dicha norma no dispone que los reglamentos internos o las capacitaciones efectuadas por los Departamentos de Prevención de Riesgos no sean medios idóneos para comunicar los riesgos laborales, sino que la información debe ser oportuna y conveniente.

En consecuencia, reprocha que lo razonado por el sentenciador, al no considerar como medio idóneo, y restar validez al Reglamento Interno como



mecanismo informativo de los riesgos laborales, implica una incorrecta aplicación de la norma antes citada.

Aduce que la interpretación del tribunal es incorrecta y absurda, pues, en caso contrario, los únicos medios válidos para informar riesgos laborales serían un derecho a saber al momento de iniciarse la relación laboral o los Comités Paritarios, y el resto de mecanismos resultarían ineficaces e improcedentes, lo que no resulta concordante con lo prescrito en el artículo 23 del Decreto Supremo N° 40.

Prosigue haciendo referencia a una segunda dimensión de la infracción de ley que motiva el recurso. En tal sentido, acusa que el *a quo* ha infringido lo dispuesto en la última norma citada, en particular, en el considerando octavo del fallo. Expresa que ello ocurre, pues se ha rechazado el reclamo, al razonar el sentenciador que los riesgos laborales sólo pueden ser informados a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores. De tal modo, incurre en una errada aplicación de la norma contenida en el ya referido artículo 23.

Conforme a su tenor literal, postula que las obligaciones previstas en el artículo 21 precedente pueden ser cumplidas a través de los mencionados Comités y Departamentos, y que ello puede tener lugar al momento de contratar a los trabajadores o al momento de crear actividades que implican riesgo. Destaca que la norma utiliza la conjunción “o”, de lo que concluye que el empleador dispone de alternativas no copulativas de cumplimiento.

Asevera que, en este punto, cobra relevancia el error de hecho que su parte alegó, en relación con lo razonado en el motivo séptimo de la sentencia. Sobre esta materia, indica que, como consta en lo expositivo del fallo, su parte acompañó “una serie de capacitaciones efectuadas por el Departamento de Prevención de Riesgos solo el año 2022, respecto al trabajador que se cursa la multa”, de modo que sí informó los riesgos laborales. Afirma que lo anterior ratifica el error de hecho que alegó en el reclamo de la multa, y además la infracción de ley en que incurre el tribunal “al rechazar al reclamo de la multa número 1”.

En cuanto a la influencia sustancial del vicio, en lo dispositivo del fallo, consigna que las infracciones de ley alegadas han tenido dicha influencia, pues, si el tribunal las hubiere aplicado correctamente, necesariamente debió



considerar que su parte informó los riesgos laborales al trabajador señalado en la multa, y, en consecuencia, que la reclamada incurrió en el error de hecho alegado, por lo que debió acoger el reclamo.

Como petición concreta, solicita que esta Corte de Apelaciones acoja el recurso de nulidad y *“dicte la respectiva sentencia de reemplazo en virtud de la cual se acoja el reclamo judicial en contra multa N.º 1979/23/13 N, °1 por haber incurrido el sentenciador en las dos infracciones de ley al artículo 21 y 23 del Decreto Supremo N.º 40 y a su vez, la reclamada en un error de hecho como se formuló en el presente reclamo.”*

Segundo: Que, en subsidio, la reclamante invoca la causal de nulidad establecida en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo.

Al respecto, se remite al texto del considerando noveno del fallo, que transcribe.

Luego, expresa que es necesario alterar la calificación jurídica efectuada por el tribunal, a lo que añade que, en efecto, la infracción no está reconocida.

Aduce que su parte expuso que el anexo de actualización se puso a disposición del trabajador el 30 de agosto de 2022, quien cinco después fallece.

A su vez, la multa se impuso el día 20 de abril de 2023, esto es, más de siete meses después que su parte había cumplido el hecho reprochado por la autoridad.

Sostiene que, al momento de iniciarse la fiscalización y de imponerse la multa, no existía incumplimiento de Embotelladora Andina S.A.

Posteriormente, manifiesta que, con base en los hechos acreditados por el tribunal *“la calificación jurídica debe alterarse y concluir que no ha existido incumplimiento por parte de Embotelladora Andina S.A. y que ha tenido lugar el error de hecho alegado por esta parte.”*

Pormenoriza que, la calificación jurídica que pide modificar *“dice relación con que no es efectivo que al momento de la fiscalización o la multa mi representada hubiere incurrido en el incumplimiento que se le sanciona, toda vez que a esa fecha mi representada había puesto a disposición del trabajador el anexo de actualización cumplimiento con su obligación legal”*.

Además, tras formular la petición que se expondrá, consigna que *“al no existir incumplimiento como calificación jurídica, necesariamente debe*



tenerse por acreditado el error de hecho alegado en base a los hechos que fueron acreditados en el juicio, razón por la cual también debió acogerse el reclamo de la multa N.º 2 y debió dejarse sin efecto conforme ha sido solicitado”.

Finalmente, como petición concreta, solicita que esta Corte de Apelaciones acoja el recurso de nulidad “y, en consecuencia, dicte la respectiva sentencia de reemplazo en virtud de la cual se acoja el reclamo judicial en contra multa N.º 1979/23/13 N, °1 por haber incurrido el sentenciador en las dos infracciones de ley al artículo 21 y 23 del Decreto Supremo N.º 40 y a su vez, la reclamada en un error de hecho como se formuló en el presente reclamo.”

Tercero: Que el recurso de nulidad laboral tiene por objeto, según sea la causal invocada, asegurar el respeto a las garantías y derechos fundamentales, o bien, conseguir sentencias ajustadas a la ley, como se desprende de los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo, todo lo cual evidencia su carácter extraordinario que se manifiesta por la excepcionalidad de los presupuestos que configuran cada una de las referidas causales en atención al fin perseguido por ellas, situación que igualmente determina un ámbito restringido de revisión por parte de los tribunales superiores y que, como contrapartida, impone al recurrente la obligación de precisar con rigurosidad los fundamentos de aquellas que invoca, como, asimismo, de las peticiones que efectúa.

Igualmente, cabe tener presente que el recurso de nulidad no constituye una instancia, de manera que estos sentenciadores no pueden ni deben revisar los hechos que conforman el conflicto jurídico de que se trata, siendo la apreciación y establecimiento de éstos una facultad exclusiva y excluyente del juez que conoció del respectivo juicio, y, asimismo, a esta Corte le está vedado efectuar una valoración de la prueba rendida ante el Juzgado del Trabajo, lo que corresponde únicamente a éste, el cual está dotado de plena libertad para ello, con la sola limitación de no contrariar los principios de la lógica, las máximas de experiencia y los conocimientos científicamente afianzados.

El recurso de nulidad, finalmente requiere claridad y precisión en su fundamentación lo que resulta necesario toda vez que aquello da y define la competencia del Tribunal superior, el que no puede acogerlo por otros



motivos, salvo la situación contemplada en el inciso final del artículo 479 del Código del Trabajo.

Cuarto: Que, en consecuencia, el recurso de nulidad es un arbitrio de carácter extraordinario y de derecho estricto y sólo procede por las causales que expresamente se prevé en los artículos 477 y 478 del Código del Trabajo.

En cuanto a la causal prevista en el artículo 477 del Código del Trabajo:

Quinto: Que, respecto de la causal interpuesta en subsidio por el demandante, sustentada en lo dispuesto en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, la infracción de ley, es dable señalar que tiene como finalidad velar por una correcta aplicación del derecho a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras palabras, su propósito esencial está en fijar el significado, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos tenidos por probados.

Por lo mismo, esta causal, supone la aceptación de los hechos establecidos en la sentencia, por lo que la fundamentación y sustento del recurso por este motivo debe ser coincidente con ese propósito.

Del mismo modo, no es factible en esta causal impugnar el raciocinio valorativo que ha efectuado la sentencia de los medios de prueba aportados en el juicio, desde que esta apreciación incide en la determinación de los hechos de la causa, lo que -como ya se dijo-es ajeno al objetivo de la infracción de ley.

Asimismo, el recurrente debe indicar qué modalidad de infracción de ley es la que concurre en la especie: contravención formal de la norma, falta de aplicación de la misma, aplicación indebida o errada interpretación de la ley -lo que en la especie no ha acontecido-.

Por último, es necesario tener presente también que las normas que se denuncian como infringidas deben tener influencia en lo dispositivo del fallo, esto es, deben revestir el carácter de ser decisoria *litis*.

Sexto: Que, la mentada causal interpuesta dice relación con la supuesta infracción a los artículos 21 y 23 del DS N° 40 en cuanto el sentenciador no habría considerado como medio idóneo el Reglamento Interno para los efectos de informar los riesgos laborales aunado a que estableció que aquéllos sólo pueden ser comunicados a través de los



Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamento de Prevención de Riesgos al tiempo de contratar a los trabajadores o de crear las actividades de riesgo.

A este respecto, como se dijo en el motivo anterior, para que pueda prosperar la causal alegada, el recurrente en el arbitrio debe respetar el sustrato fáctico que ha establecido el sentenciador en el fallo impugnado, toda vez que esa premisa es inamovible en esta sede jurisdiccional, en los términos en que ha sido analizado con antelación.

Séptimo: Que, como ya se indicó, es inútil por esta causal intentar cambiar o modificar los hechos establecidos en el juicio, y en lo que se ha reproducido en el motivo anterior se puede inferir que en caso alguno existe concordancia de esos hechos con las que propone la recurrente en su arbitrio.

Por el contrario, el sentenciador dio por establecido y concluyó que se rechaza el reclamo fundado en lo razonado en los considerandos séptimo y octavo:

“SEPTIMO: Que, respecto a la primera infracción, la reclamante alegó error de hecho ya que en el Reglamento Interno entregado al trabajador que aparece en la multa se contempla el “derecho a saber”, además de contar con un Departamento de Prevención de Riesgos que constantemente informa los riesgos laborales y capacita a los trabajadores, lo que también ocurrió con aquel, indicando las charlas y capacitaciones sobre seguridad a las que asistió. Sobre el particular, la Inspección del Trabajo replicó que la información alegada no se refiere a los puntos tratados en la multa, máxime cuando el Reglamento Interno no es la forma idónea para dar cumplimiento al “derecho a saber” pues –conforme con el artículo 23 del Decreto Supremo ya referido– la obligación establecida en el artículo 21 debe cumplirse a través de los Comités Paritarios y Departamentos de Prevención de Riesgos, tanto al momento de contratar trabajadores como al de crear actividades que impliquen dichos riesgos.

OCTAVO: Que la cuestión fáctica no es controvertida, desde que la reclamada no cuestiona los hechos esgrimidos en el reclamo, orientando su alegación a la ineptitud de dichos hechos para cumplir con la obligación legal que se considera infringida. En dichas condiciones, el Tribunal estima que -pese a que la reclamante acredite la existencia en su Reglamento Interno de



un capítulo relativo al “derecho a saber”- lo cierto es que ello no colma el estándar legal que exige el artículo 21 del DS N° 40 de 1969, pues el artículo 23 del mismo cuerpo normativo establece la forma en que ello debe cumplirse, esto es, mediante acciones específicas de los comités paritarios o departamento de prevención de riesgos al momento de ingresar el trabajador a prestar servicios, de lo cual no existe ninguna evidencia. A mayor abundamiento, no hay prueba allegada al proceso de que el actor haya recepcionado el Reglamento Interno al que alude la reclamante (sino únicamente del anexo N° 1, y esto recién en agosto de 2015 pese a que el contrato de trabajo data de 1991), ni tampoco haber informado específicamente acerca de medidas preventivas y métodos de trabajo relativos a los productos y sustancias que debía manipular en el cumplimiento de sus funciones. Así, el reclamo deberá rechazarse por esta primera razón”.

Octavo: Que el artículo 21 del DS N° 40 dispone que: *“Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa. Especialmente deben informar a los trabajadores 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”.*

Por su parte, el artículo 23 del citado cuerpo normativo establece que: *“Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el artículo 21° a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.*

Cuando en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos mencionados en el inciso anterior, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada”.

Noveno: Que asimismo es dable señalar que, de acuerdo a la revisión de la presente sentencia se colige que, el recurrente controvierte los



presupuestos fácticos objeto de la multa y su consecuente aptitud para configurar la infracción de la norma que se estima infringida.

En efecto, el Tribunal *a quo* concluye que la reclamante no acreditó:

a) El cumplimiento de las obligaciones que establece el artículo 21 del DS N° 40 a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.

b) El actor hubiera recepcionado el Reglamento Interno al que alude el recurrente, por cuanto sólo se tuvo por cierto lo concerniente al Anexo N° 1, presupuesto ocurrido en agosto de 2015 a pesar de que el contrato data de 1991.

c) Haber informado específicamente acerca de medidas preventivas y métodos de trabajo relativos a los productos y sustancias que debía manipular en el cumplimiento de sus funciones.

Décimo: De este modo, no puede haber infracción a las normas legales denunciadas, pues en este caso concreto los sustratos fácticos fijados en la sentencia, los que no pueden modificarse, deben ser respetados en la causal alegada, lo que conlleva al rechazo de la causal de nulidad, por falta de fundamento, motivo por el cual ha de ser desestimada.

En cuanto a la causal subsidiaria prevista en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo:

Undécimo: Que, sobre la causal alegada, esto es, la prevista en la letra c) del artículo 478, cabe tener en cuenta que la disposición citada consagra el motivo de invalidación *“cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior”*.

Duodécimo: Que, por expresa precisión legal la causal esgrimida exige mantener inmutables *“las conclusiones fácticas del tribunal inferior”*, restricción que deben observar tanto el recurrente en sus planteamientos como el propio tribunal de nulidad a la hora de juzgar la procedencia de alterar la calificación jurídica asignada a los hechos que se tuvieron por probados. Por ende, la impugnación y la subsecuente revisión han de realizarse con estricta sujeción a tales hechos, sin agregar conclusiones fácticas diversas de las fijadas y sin que pueda prescindirse tampoco de las que fueran determinadas en el fallo.



Décimo tercero: Que al respecto resulta ilustrador tener en consideración que en la sentencia recurrida se dieron por ciertos los presupuestos fácticos referidos con antelación, los que dada la naturaleza de la causal impetrada resultan para esta Corte inamovibles.

Décimo cuarto: Que en relación a este acápite el sentenciador razona en el considerando noveno:

“Que, en lo relativo con la segunda multa, la reclamante alegó error de hecho, ya que habría puesto a disposición del trabajador incluido en la multa el anexo respectivo, el cual fue enviado 5 días antes de su muerte acaecida el 5 de septiembre de 2022, razón por la que quedó pendiente de firma. La reclamada indicó que la infracción está reconocida y que la muerte del trabajador respectivo en nada altera lo concluido ya que a dicha fecha el contrato debió encontrarse actualizado.

Que la reclamante reconoció que las actualizaciones de contrato de los años 2020 y 2021 se hizo con fecha 1 de agosto, lo cual es refrendado por la evidencia que rindió, por lo que –a dicha fecha pero del año 2022– debió encontrarse cumplida la actualización contractual que fundamenta la imposición de la multa.

La reclamante acreditó que puso a disposición del trabajador incluido en la multa el anexo recién con fecha 30 de agosto de 2022, mediante el documento denominado N°10 Administrador documental HQB, por el cual se pone a disposición del señor Mario Ibarra Luna, el anexo de actualización de sueldo base del año 2022, pero esta conducta resulta completamente extemporánea, por la que la infracción resulta efectiva. Por lo demás, conforme con el registro de asistencia allegado por la parte actora, dicho trabajador prestó servicios todo el mes de agosto y 2 días del mes de septiembre de 2022, tiempo más que suficiente para que se le apremiara a suscribir el anexo de contrato, por lo que la tardanza en dar cumplimiento a la ley es únicamente imputable a la reclamante, quien pretende obtener beneficio de su propia negligencia.

Así, el reclamo será rechazado también por este segundo capítulo”.

Décimo quinto: Que, en consecuencia, de acuerdo a lo que se ha razonado en las motivaciones previas, se advierte que de parte del recurrente existió un incumplimiento de sus obligaciones, conclusiones fácticas -o los hechos establecidos- que resultan inamovibles, y cuya modificación ha



debido ser propuesta por medio de otras causales que contempla el citado Código Laboral.

Por ende, en este contexto no puede argüirse un error de calificación jurídica con influencia sustancial en lo dispositivo del fallo, si el libelo plantea esa pretensión sobre la base de hechos diversos a los transcritos, razón por la cual esta causal debe ser rechazada, por falta de fundamento.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477, 478 letra c), 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza, sin costas**, el recurso de nulidad deducido por la parte reclamante, en contra de la sentencia de diecinueve de octubre de dos mil veintitrés, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa RIT I-271-2023, la que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redacción de la ministra Verónica Sabaj Escudero.

No firma el ministro de la Barra, no obstante concurrir a la vista de la causa y del acuerdo, por encontrarse en comisión de servicio.

N° Laboral-Cobranza-3878-2023.



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

Código: EQEUXRTEEXF

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Verónica Cecilia Sabaj E. y Abogada Integrante Magaly Carolina Correa F. Santiago, veinte de noviembre de dos mil veinticuatro.

En Santiago, a veinte de noviembre de dos mil veinticuatro, 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>

Código: EQEUXRTEEXF