

Santiago, uno de abril de dos mil veinticuatro.

Se complementa acta de audiencia de fecha 7 de marzo de 2024, incorporándose con esta fecha el texto íntegro de la sentencia dictada.

Se hace presente que firma la **Jueza Presidenta (S)** en atención a que el magistrado que dictó la sentencia **se encuentra haciendo uso de su feriado legal**.

RIT I-547-2023

RUC 23- 4-0516351-9

m.e.a.p.

—

**TRANSCRIPCIÓN SENTENCIA**

Santiago, siete de marzo de dos mil veinticuatro.

**VISTOS Y OÍDOS:**

Se interpone reclamo de multa administrativa por parte de **CLÍNICA ALEMANA DE SANTIAGO S.A.**, RUT 99.770.100-9, en contra de la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO ORIENTE**.

Se indica la demanda que se ejerce la acción del artículo 503 Código del Trabajo, reclamándose la multa N° 8444/23/23 de 2 de septiembre de 2023.

Transcribe la multa que se impone a la empresa que sería por no escriturar una modificación de lugar de trabajo de una determinada trabajadora que se señala, y esto habría ocasionado una infracción al artículo 11 del Código del Trabajo, según indica la misma demanda. La multa se impone en 60 UTM.

Asegura que la demandada yerra al imponer la multa, ya que no hay un cambio en la ubicación de los servicios, puesto que la trabajadora siempre se desempeñó en el mismo domicilio, ubicado en Vitacura 5951, comuna de Vitacura y que aquella individualización del domicilio sería lo único exigible desde el mismo "tipificador de multas" de la

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360

Fono 226755600/ Mail: [jlabsantiago2@pjud.cl](mailto:jlabsantiago2@pjud.cl)



Inspección del Trabajo que no tiene dentro de su contenido, la obligación o la sanción por cambiar de unidad de trabajo, que habría sido lo que ocurrió en el presente caso.

Indica que la trabajadora siempre se desempeñó como secretaria de consulta. Asegura que con esto se vulnera el principio de legalidad y tipicidad, puesto que la fiscalizadora confunde domicilio con ubicación, y que al no existir una norma que avale la infracción por cambiar de unidad de trabajo como ubicación, debería dejarse ésta sin efecto por infracción al denominado principio de legalidad y tipicidad.

Indica que tampoco existe perjuicio en contra de la trabajadora, y que la multa es completamente desproporcionada, al imponerse en su máximo. En eso, se reclama también como una infracción a lo que denomina el principio de proporcionalidad y que se desarrolla con la cita jurisprudencia judicial.

Pide en subsidio a la solicitud de dejar sin efecto la multa, que ésta sea rebajada en su mínimo.

La demandada contesta la demanda, reconociendo el proceso de fiscalización, asegura que éste se produce por una denuncia de la misma trabajadora, contextualizada en hechos de acoso laboral que no vienen al caso, indica, pero que a partir de ello se produce la fiscalización y en esta fiscalización se constata que efectivamente la trabajadora fue contratada y se consignó en el contrato de trabajo una unidad determinada y llevaba largo tiempo desempeñándose en otra unidad. Esto habría fluido de los mismos documentos que entrega la empresa, consistente principalmente en liquidaciones de remuneraciones y registros de asistencia. Con esto, se indica en la contestación de la demanda, se transgrede el artículo 11 del Código del Trabajo, al no consignarse la modificación, por lo tanto, se hace procedente



la multa, sin que exista infracción al principio de tipicidad, y en esto indica el demandante, confunde el artículo 12 con el artículo 11, puesto que sus alegaciones están más bien circunscritas al denominado *ius variandi*, que no es aquello por lo que se infracciona en este caso, sino únicamente por no consignar por escrito la modificación.

Indica además, que se encuentra debidamente graduada la multa, ya que existen ciertos elementos que dan cuenta de ser esta una multa "gravísima", principalmente el número de trabajadores de la empresa, y el haber sido sujeto previamente de sendas multas ejecutoriadas. Pide se rechace la demanda en todas sus partes.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Se ejerce la acción del artículo 503 del Código del Trabajo, pidiendo se deje sin efecto la multa impuesta a la empresa, cuestión que es resistida por la demandada, según se dijo en lo expositivo de esta sentencia, pidiéndose además en forma subsidiaria, sea rebajada la multa, lo que también resiste la demandada.

Ambas partes están de acuerdo en el contenido de la multa y ambas partes incorporan la resolución de multa. La multa N°8444/23/23 de 20 de julio de 2023, indica "*No consignar por escrito en el contrato de trabajo o en documento anexo la modificación de la estipulación referida a ubicación de prestación de servicios, puesto que, en contrato de trabajo primitivo se consigna que la trabajadora prestará sus funciones en calidad de secretaria de la Unidad de Radiología Maxilo Facial, y que, en sus comprobantes de pago de remuneraciones y registro de asistencia, se evidencia la ubicación de prestación de servicios en la Unidad de Consulta Ginecológica, lo anterior respecto de la trabajadora doña Claudia Montecinos rut: 17.550.431-1*". Se indica luego en la multa, que esto implica una infracción al artículo 11 del



Código del Trabajo en relación al artículo 506 del mismo cuerpo legal.

**SEGUNDO:** Respecto de la alegación de hecho que indica la parte demandante, esto es, no haber existido una modificación de la ubicación, lo cierto es que de la prueba de la misma parte demandante, fluye la modificación.

El contrato de trabajo de la trabajadora consignada en la multa, escriturado por el empleador, de fecha 10 de agosto de 2016, indica en su cláusula primera: *"El trabajador se obliga a prestar para la Sociedad compareciente las labores de: Secretaria de la Unidad de Radiología Maxilofacial"*.

El anexo de contrato de trabajo de la misma parte demandante fechado 12 de septiembre de 2023, con posterioridad a la misma fiscalización, indica en lo pertinente *"Con fecha 1° de diciembre de 2016, las partes están de acuerdo en modificar el contrato de trabajo en lo siguiente: 1. A partir de esta fecha, el trabajador se traslada desde la Unidad de Radiología Maxilo Facial a la Unidad Ginecología"*. Existe un evidente error, ya que al señalarse las fechas, se indica la fecha del contrato original, pero luego el error se hace evidente, ya que la fecha del anexo se señala 12 de septiembre del año 2023.

Pues bien, así es evidente que el lugar de trabajo, la ubicación en la que se desempeñaba la trabajadora, al inicio del contrato de trabajo, agosto del 2016, era Radiología Maxilo Facial de la Clínica que demanda y posteriormente, se desempeña en la Unidad de Ginecología. Este cambio de lugar de trabajo se hace aún más evidente con los descriptores de cargo que se traen de la secretaria de recepción de Cirugía Maxilofacial y secretaria de servicio Medicina Reproductiva.

A diferencia de lo que indica la parte demandante al incorporarse los documentos, en los documentos aparecen



evidentes diferencias, de hecho, cuesta encontrar similitudes en las labores que desempeñan en concreto cada una de las trabajadoras de la Unidad. Esto da cuenta que el cambio de unidad no es una cuestión meramente administrativa ni accidental, sino que las funciones que deben desempeñar y por las cuales por lo tanto, pueden incumplir los contratos de trabajo, son completamente distintas en una unidad u otra, por lo tanto no es baladí para la trabajadora el cambio de la trabajadora de unidad de trabajo.

Estima este Juez que la confusión respecto del domicilio y la ubicación no es de la Inspección del Trabajo, sino que parece ser más bien del reclamante. El artículo 10 del Código del Trabajo obliga a escriturar el lugar o el domicilio donde se desempeñarán las funciones. El artículo 12 también refiere el cambio de domicilio, pero el artículo 11 del Código del Trabajo indica *"Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo"* y luego el inciso segundo señala cuándo no es necesario dejar por escrito las modificaciones del contrato de trabajo, y dentro de esas excepciones, no se encuentra el cambio de unidad de trabajo que implique por lo demás, cambio de funciones de la trabajadora.

De esa forma entonces, es evidente que en el presente caso, se ha infraccionado correctamente al constatarse el cambio de la unidad de trabajo. Este cambio de unidad de trabajo además fluye de la prueba traída por la Inspección del Trabajo, que no ha sido citada, ya que la misma empresa ha acreditado el cambio de unidad de trabajo de la trabajadora y así lo asumió por lo demás en su contestación, pero dicho sea de paso, se constata el hecho infraccional por la Inspectora del Trabajo desde la documentación entregada por la misma empresa, según consta en el informe de



fiscalización, esto es, liquidaciones de remuneraciones de la trabajadora y registro de asistencia de la trabajadora.

**TERCERO:** Así entonces, con lo razonado en el considerando anterior, no es posible vislumbrar un error de hecho, ya que el hecho constatado, esto es que la trabajadora fue contratada y en su contrato de trabajo se describió un lugar de trabajo para desempeñarse en una unidad dentro de la Clínica demandante, la cual fue posteriormente modificada, no fue registrado en un anexo de contrato de trabajo, sino hasta meses después de haberse impuesto la multa por la empresa.

Aún es más, como se dijo en la incorporación de la prueba, el anexo de contrato de trabajo tampoco es claro en señalar los hechos como efectivamente ocurrieron, que es que por lo menos un año antes la trabajadora ya se encontraba desempeñando funciones en otra unidad de trabajo, y según los dichos de la trabajadora que constan en la denuncia que se efectúan, 6 años antes ya se encontraba desempeñando en otra unidad de trabajo.

Cabe preguntarse acá cuál es la razón por la que la empresa demandante no consigna el cambio en la unidad de trabajo.

Respecto de la existencia de un perjuicio o no, más allá de lo que se dirá sobre la necesidad respecto de esta norma, el perjuicio no tiene que ver con un perjuicio administrativo de la empresa, sino que tiene que ver con los derechos garantizados para los trabajadores y su principal derecho garantizado, esto está en los primeros artículos del Código del Trabajo, artículo 9, 10 y 11 del Código del Trabajo, es conocer específicamente las funciones que deben desempeñar, el lugar donde deben desempeñar aquellas funciones, puesto que ello está sujeto a la estabilidad en el empleo, en cumplir aquellas funciones que le son legítimamente exigidas por el empleador. En el presente caso,

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360  
Fono 226755600/ Mail: [jlabsantiago2@pjud.cl](mailto:jlabsantiago2@pjud.cl)



ya se dijo, en una unidad el empleador tiene el derecho a exigir determinadas funciones, según el descriptor de cargo, y en otra unidad, el empleador tiene derecho a exigir otras funciones, según el descriptor de cargo, de nuevo, del mismo empleador. ¿Tiene conocimiento cierto la trabajadora que se señala en la multa de aquellas exigencias que pueden poner en riesgo su contrato de trabajo en el presente caso? No, hasta septiembre del año 2023, con posterioridad a la multa que se impone y bienvenido sea, a partir de la multa que se impone.

De esa forma entonces, se confunde la norma por el demandante, la norma que sirve de base a la infracción es el artículo 11 del Código del Trabajo, ésta no distingue el domicilio o ubicación, el artículo 11 obliga a dejar estipulada cualquier modificación del contrato de trabajo, salvo las exceptuadas en el inciso segundo, que no es el presente caso, y en el presente caso existió una modificación del contrato de trabajo en los hechos, y aquella modificación del contrato de trabajo se expresó en otros documentos como las liquidaciones de remuneraciones y el registro de asistencia de la trabajadora, lo que además da cuenta que se encontraba en perfecta posición el empleador de realizar la modificación del contrato de trabajo, pero no en un anexo de contrato de trabajo, que es lo que ordena el artículo 11 o en la parte posterior del contrato de trabajo, donde no consta aquella modificación.

No existe entonces un error de hecho en la multa que se impone.

**CUARTO:** Respecto de una infracción al principio de tipicidad y legalidad, con lo que se ha dicho anteriormente es evidente que la multa se encuentra correctamente cursada, no solamente por los hechos que constata, sino por existir la infracción al artículo 11 que ya sido establecida largamente



en esta sentencia, por lo tanto no existe una infracción al principio de legalidad.

En la alegación del demandante se pretende sostener esta infracción al principio de la legalidad en el llamado "tipificador de multas" de la Inspección del Trabajo, que no es norma legal, que es una norma reglamentaria interna de la Inspección del Trabajo que permite entregar transparencia a los particulares para saber cómo se gradúan las multas, pero la infracción acá es por el artículo 11 del Código del Trabajo, respecto de lo cual no existe ninguna alegación de haberse infraccionado el principio de legalidad. Evidentemente, esta norma se impone sobre cualquier otra norma reglamentaria interna, y ha sido la que ha vulnerado el empleador con lo que largamente se ha razonado.

**QUINTO:** Respecto de la alegación de no existir un perjuicio para la trabajadora, lo primero que debe anotarse es que en los hechos, el perjuicio no va a existir hasta que, aunque suene absurdo, existe, hasta que ocurre. Evidentemente, no existía un perjuicio para la trabajadora hasta que reclamó, justamente aquello por lo que el legislador obliga establecer por parte del empleador, el cambio en las condiciones de trabajo, de los cambios de condiciones de trabajo a través de anexos de contrato, que es que unilateralmente se está intentando cambiar el lugar de trabajo por parte del empleador. El tiempo anterior no existía el perjuicio porque no se intentó cambiar unilateralmente el contrato de trabajo. Cuando la trabajadora sufrió aquello, en un contexto que no se conoce, y al intentar reclamarlo, evidentemente el reclamo se hace más complejo puesto que no está escriturado el contrato de trabajo donde debe desempeñarse, con lo que el perjuicio se hace no solo una posibilidad, sino que un hecho evidente. Por lo demás, se comparte lo dicho por la abogada de la Inspección del Trabajo en orden a que no corresponde al





empleador determinar si existe perjuicio o no para el trabajador en el cumplimiento e incumplimiento de la norma legal, lo que le corresponde al empleador es cumplir la norma legal, en este caso, escriturar los cambios o modificaciones del contrato de trabajo, cuestión que no realiza. Por lo tanto, se descarta también ese alegato.

**SEXTO:** Finalmente, respecto de la alegación subsidiaria de rebaja de multa impuesta a la empresa, lo primero es que más allá de la alegación, no se trae ningún antecedente que dé cuenta o que permita imponer hechos que modifiquen la multa que se ha impuesto.

Las alegaciones que se realizan son el número de trabajadores, y que ese número de trabajadores haría a lugar a ciertas torpezas administrativas si se quieren, dichos de este juez y no del abogado, que permitan entender por qué no se habría efectuado la modificación. Lo cierto es que la lógica legal es completamente contraria, mientras más trabajadores tiene la empresa, mayor es la gravedad que asume el legislador, lo que es evidente en el artículo 506 del Código del Trabajo, por lo tanto, más obligación tiene de cumplir, ya que los incumplimientos perjudican a muchos más trabajadores que en una pequeña o mediana empresa y esta empresa, sean 3 mil o 5 mil los trabajadores, es una gran empresa.

La complejidad interna de la empresa por lo demás, es parte de la disposición de la misma empresa, por lo tanto, deberá tener los medios suficientes para salvar aquellas complejidades.

El dato de existir 10 multas ejecutoriadas en los últimos 18 meses a lo menos, es un dato evidentemente relevante, puesto que la empresa en este tipo de cuestiones por lo demás, respecto de lo cual ya se dijo al inicio y se vuelve a reiterar, no se ve la razón por la cual el empleador



no está escriturando las modificaciones del contrato de trabajo, resulta ser especialmente relevante y especialmente grave, ya que es especialmente fácil cumplir este tipo de normas legales escriturando las modificaciones del contrato de trabajo y el único perjuicio que pudiera existir y que en este caso se materializa, como ya se dijo, es respecto de la trabajadora.

Por lo tanto, tanto por el número de trabajadores como por las multas existentes anteriormente, pero también por el tiempo en que esto se desarrolló, que según los dichos de la trabajadora 6 años, según los documentos de la empresa son a lo menos 1 año, y por la contumacia en las falencias a la hora de escriturar debidamente, puesto que el mismo anexo de contrato de trabajo de septiembre de 2023, tiene a lo menos 2 defectos, primero, que señala mal la fecha al inicio y luego que no da cuenta del hecho cierto, que es que la trabajadora se encontraba desempeñándose tiempo antes en un lugar distinto al señalado en el contrato de trabajo, lo que evidentemente genera si no derechos adquiridos, a lo menos expectativas de seguir realizando las mismas funciones, es que la multa se encuentra debidamente graduada y por lo tanto, se mantendrá en su cuantía.

Con esto entonces, se confirmará la resolución administrativa en todas sus partes.

Visto además lo dispuesto en los artículos 1,3,7,10,11, artículo 420, 446 y siguientes 453,454, 456, 457, 496, 500, 501, 505, 503, todos del Código del Trabajo y demás normas legales pertinentes, **se resuelve:**

- I. Se rechaza en todas sus partes la demanda, y por tanto se mantiene la multa impuesta.

**II.** Cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago – Merced 360  
Fono 226755600/ Mail: [jlabsantiago2@pjud.cl](mailto:jlabsantiago2@pjud.cl)



Téngase a las partes por notificadas de las resoluciones precedentemente.

**Sentencia dictada por don Víctor Riffo Orellana, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



