

Santiago, diez de mayo de dos mil veinticuatro.

CON LO OÍDO, VISTO Y CONSIDERANDO:

1° Que en audiencia de juicio celebrada en procedimiento sustanciado bajo el RIT I-187-2024, por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se conoció del reclamo deducido conforme lo dispuesto en los artículos 503 y siguientes del Código del Trabajo, por don MARCELO CAMPOS BUSTOS, abogado, en representación judicial de la empresa FARMACIAS CRUZ VERDE SPA., empresa del giro de su denominación, RUT: 89.807.200-2, ambos con domicilio en Av. El Salto N°4875, Huechuraba, el que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 503 del Código del Trabajo, dedujo reclamo judicial en contra de la Resolución Administrativa de Multa N°1987/24/7 – 1 y 2, cursada por la Inspección del Trabajo Santiago Sur Oriente con fecha 9 de febrero de 2023; notificada de conformidad al artículo 508 del Código del Trabajo con fecha 20 de febrero de 2024, entidad que contestó la demanda en forma oportuna, compareciendo a la audiencia preparatoria y a la audiencia de juicio que se celebró a continuación.

2° Que, se pidió que se tuviera por interpuesta reclamación judicial en contra de la Multa N°1987/24/7 – 1 y 2 de fecha 9 de febrero de 2023; notificada de conformidad al artículo 508 del Código del Trabajo con fecha 20 de febrero de 2024, cursada por la Inspección Comunal del Trabajo Oriente, representada legalmente por la jefatura del servicio ambos ya individualizados, solicitando que se dejen sin efecto o las rebaje conforme el mérito que se determine.

Funda su pretensión en que las multas cursadas evidencian una evidente vulneración al Principio Non Bis In Ídem por cuanto la Dirección del Trabajo, basada en un mismo hecho, consistente en no haber comparecido al respectivo comparendo ante la Inspección del Trabajo, los ha sancionado con dos multas

administrativas, constituyendo ello una doble valoración del hecho. Reconoce que fueron citados al comparendo de fiscalización para el día 7 de febrero de 2024 a las 10:30 horas en dependencias de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, y que a dicha citación no concurrieron en tiempo y forma. No obstante, basado en ese único hecho imputable, el fiscalizador aplicó dos sanciones diversas: una por la no comparecencia misma a la citación realizada, pero otra adicional por no exhibir la documentación que había sido solicitada para dicho comparendo ante el servicio. El criterio expuesto nos parece contrario al principio NON BIS IN ÍDEM que garantiza el derecho a no ser sancionado dos o más veces por un mismo hecho, es decir, situaciones en que el mismo hecho objeto del juzgamiento puede satisfacer dos o más descripciones de comportamiento infraccional, en términos de lo que se conoce como un concurso de infracciones. Y ante tales situaciones, dicho principio se vuelve específicamente operativo al modo de una “prohibición de doble valoración”, de manera tal que, en la medida en que una misma circunstancia tenga relevancia bajo más de una descripción, haya que reconocer el carácter “aparente” o impropio del respectivo concurso.

Insiste, que ellos solo realizaron una conducta, no comparecer ante la Inspección del Trabajo en la fecha y hora acordada. Dicha omisión fue sancionada mediante la multa 1987/24/7 – 1, sanción que ha sido expresamente establecida para la incomparecencia del empleador, siendo una multa clara y tipificada específicamente para dichas situaciones.

Así considerando que las resoluciones administrativas se rigen por los principios del procedimiento administrativo, entre los cuales se encuentra el principio de legalidad y tipicidad, el cursamiento de una nueva multa por el mismo hecho pero menos específica, es errada. De esta forma, existiendo una infracción tipificada, el fiscalizador no puede desatenderla con el objeto de



aplicar una sanción distinta, más aún cuando la segunda infracción es menos específica que la primera, sanciona una conducta diferente y es más gravosa, cuestión que por sí sola es suficiente para acoger el reclamo. Entenderlo en otro sentido implicaría que la multa establecida por no comparecer siempre tendría aparejada una sanción adicional por no exhibir documentación laboral pues todo comparendo ante la Inspección del Trabajo implica la obligación adicional de llevar determinada documentación laboral, sea comparendo de conciliación por reclamo derivado de un despido o una fiscalización propiamente tal. En efecto, dichas citaciones son realizadas mediante un acta de citación que incluye el listado de documentos.

Atendido lo expuesto se ha infringido el artículo 5 inciso 2° de la Constitución Política del Estado, en cuanto al deber del Estado de respetar y promover los derechos fundamentales contemplados en la Constitución como en Pactos Internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, siendo en este caso el principio de non bis in idem consagrado en el artículo 14 N° 7 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos. El referido principio si bien no se encuentra recogido expresamente en la Constitución Política de la República, está unido íntimamente a los principios de legalidad y tipicidad de las infracciones, lo que se reconoce en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 suscrito por nuestro país, que establece en el artículo 14 N°7 y en sus principios procesales que nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un delito por el cual haya sido ya condenado o absuelto por una sentencia firme de acuerdo con la ley y el procedimiento penal de cada país.

En cuanto a la Atipicidad de la conducta imputada, ya se hizo presente que existiendo una infracción tipificada, el fiscalizador no puede desatenderla con el objeto de aplicar una sanción distinta, más aún cuando la segunda



infracción es menos específica que la primera. Recordemos que la tipicidad es un principio de orden penal aplicable al derecho administrativo sancionador, en virtud del cual no se le pueden imponer penas o sanciones sino a conductas previamente definidas por la ley. En el caso de marras, la única conducta imputable y verificable es la no comparecencia a una audiencia de conciliación laboral, mas no su negativa a exhibir documentación laboral. No existe ningún antecedente en la causa que permita constatar una conducta de la reclamante que vislumbre algún tipo de rebeldía en cuanto a la exhibición de documentación laboral. No es posible probar en autos que mantuvieron alguna actitud dolosa en orden a no exhibir documentos laborales, lo que es necesario para la configuración de la conducta, pues la mera incomparecencia no puede ser el único hecho que motiva las sanciones cursadas, ya que se le estaría dando una doble calificación al mismo al atribuirle un motivo vinculado a un acto de rebeldía.

Por todo lo expuesto se solicita se deje sin efecto la multa 1987/24/7 – 2, al existir infracción al principio non bis in idem y de tipicidad de las sanciones según los términos expuestos.-

En subsidio a lo anterior, se hace presente que al menos la multa 1987/24/7 – 2, cursada por no exhibir documentación que deriva de las relaciones laborales, resulta improcedente por inexistencia de la infracción. En efecto, el artículo 31 del D.F.L. N° 2 de 1967, que se cita como sustento jurídico de la multa, exige mantener la documentación que deriva de las relaciones de trabajo en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones, la que podrá ser requerida por los fiscalizadores. Luego la reclamante sostiene que no pudo de forma alguna incurrir en el tipo infraccional por el cual se sanciona, toda vez que cuenta con autorización para la centralización de la documentación laboral otorgada por el Servicio, a

través de resolución N°2000-19011/2023 de fecha 01 de diciembre de 2023, que contempla el local de Farmacias Cruz Verde ubicado en Calle San Borja N°184, Estación Central, que fue objeto de la fiscalización, de manera tal que no resulta exigible lo dispuesto en el inciso final 27 del artículo 31 del D.F.L. N°2 de 1967, sino que se rige por lo dispuesto en el artículo 9 del Código del Trabajo. En efecto, la ley dispone una excepción a la obligación prevista en el artículo 31 del D.F.L. N° 2 de 1967, facultando a la Dirección del Trabajo para otorgar la autorización para la centralización de la documentación laboral y previsional de que se trata, lo que precisamente sucede en la especie, de manera tal que el supuesto hecho infraccional constatado por la reclamada, no se encuadra en la norma por cuya infracción se les sanciona debiendo ser dejada sin efecto.

En subsidio a todo lo anterior: Falta de proporcionalidad y fundamentación. La falta de motivación alegada se alega respecto a la multa 1987/24/7 – 2 por cuanto la Resolución de Multa reclamada no analiza ni se refiere a la gravedad de la infracción y tampoco describe el procedimiento lógico y normativo que lo llevó a decidir imponer en específico la multa de 26,73 IMM siendo de las más altas que contempla el tipificador de multa, no haciéndose cargo de los criterios que impone el artículo 32 del DFL N°2 de 1967 para determinar el monto de la sanción, mas aun cuando la propia Dirección del Trabajo en diversos casos, incluso respecto a nuestra misma empresa ha aplicado multas por un monto considerablemente inferior que no supera los 2 IMM. Continúa señalando que el tipificador de multas de la Dirección del Trabajo describe el enunciado de la infracción y establece respecto de las empresas, según su tamaño, un monto que varía según la gravedad de aquella, es decir, si es leve, grave o gravísima, estableciendo una tabla, y en cada caso será -respectivamente- 16,04 IMM, 21,38 IMM y 26,73.

Pues bien, el fiscalizador no explica los motivos para aplicar la multa en su rango mas alto, existiendo una clara arbitrariedad del Servicio, al carecer de fundamento en este punto. En la Resolución reclamada no consta ni existe argumento alguno que permita justificar por qué se decidió imponer el monto más alto considerado tanto en la ley como en el “tipificador de multa”, siendo que existían diversas alternativas para sancionar a la empresa. Dicha falta de motivación supone necesariamente la arbitrariedad de la multa impuesta ya que este administrado no ha podido tomar conocimiento de las razones por las cuales se impuso el referido cuántum y no otro.

Hacen presente que conforme Artículo 32° del DFL N° 2 de 1967, la multa aplicable va de tres sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago hasta diez sueldos vitales anuales del mismo departamento; sin embargo, la multa concreta cursada asciende a 26,73 IMM, sin explicar de manera alguna como llegó a dicha cuantía e fiscalizador y como ha determinado la equivalencia entre "sueldo vital" e "IMM". En dicho sentido, debiendo recordar que conforme lo dispuesto en artículo 8 de la Ley N°18.018, todas las sumas expresadas en sueldos vitales o en porcentajes de ellos, sea en normas de carácter legal o reglamentario o en contratos individuales o colectivos, actas de avenimiento, fallos arbitrales o resoluciones, o acuerdos de comisiones tripartitas, se reducirán a la 27 cantidad numérica que representen a la misma fecha, cantidad que en seguida se expresará en ingresos mínimos reajustables o en porcentajes de ellos, según correspondiere. Pues bien, en dicho contexto, la multa aplicada por la inspección del Trabajo se basa en un 30 IMM de \$296.511 (monto de la MULTA en pesos dividido por 26,73) - lo cual es incorrecto - y contrario a derecho, por cuanto conforme a lo dispuesto en el Artículo 8 de la Ley N° 18.018 en relación con el DS. N° 51 de 1982 del Ministerio de Justicia, existe



una tabla de conversión que debió utilizar la Autoridad Laboral que dispone en lo pertinente lo siguiente: -?1 Sueldo Vital Mensual \$1.155,15 - % 22,2757 - Factor de Conversión 0,222757. Y - 1 Sueldo Vital Anual \$13.861,80 - % 22,275639 - Factor de Conversión 0,222757.

Analizado lo anterior concluyen que utilizando dicha tabla de conversión contenida en el DS. N°1 de 1982, y tomando como base el IMM para fines no remuneracionales vigente al mes de diciembre 2023 (mes en que determina y aplica la multa) \$296.511 y aplicando el factor 0,222757, la conversión de Sueldo Vital a Ingreso Mínimo Mensual -es la siguiente - \$66.049,90. De esta manera el "sueldo vital mensual" de la escala A) del departamento de Santiago a que se refiere el Artículo 32° del Estatuto de la Dirección del Trabajo asciende a \$66.049,90, al mes de diciembre de 2023, y el "sueldo vital anual" asciende a \$792.598,80.

Suma a lo anterior el hecho de que la posición del Tribunal Constitucional, en materia de sanciones administrativas ha sido: *"Que los principios inspiradores del orden penal contemplados en la Constitución Política de la República han de aplicarse, por regla general, al derecho administrativo sancionador, puesto que ambos son manifestaciones del ius puniendi propio del Estado"* (Sentencia Tribunal Constitucional (1996) Rol 244-1996, considerando 9°.); y que uno de principios aplicables es el Principio de Legalidad-

Pues bien, la multa ninguno de dichos criterios analiza infringiendo claramente la exigencia de "Motivación y Fundamento del Acto Administrativo Sancionatorio", y especialmente si este es de contenido desfavorable como expresamente lo exige el Artículo 11 inciso 2o y 41 inc. 4o de la Ley N°19.880, por cuanto la resolución de multa reclamada no indica cual o cuales fueron las consideraciones - fundamentos v motivación para



aplicar la elevada, desproporcionada y abusiva sanción de 26,73 IMM - conforme lo estipulado en el Artículo 32 del DFL N° 2 de 1967 Estatuto de la Dirección del Trabajo. Esa ha sido la interpretación de nuestra E. Corte Suprema en causa Rol N°3598-2017, señalando que "el acto administrativo en que se funda debe basarse en motivos que deben explicitarse (más allá de una mera cita de normas y hechos) mediante una relación circunstanciada de los fundamentos de la decisión de manera que se acredite la racionalidad intrínseca, es decir, coherencia con los hechos determinantes y con el fin público que ha de perseguirse" (considerando 7o). ¿Ahora, no obstante lo expuesto, también la multa vulnera el principio de proporcionalidad de las sanciones que constituye un principio general que cumple una importante función dentro de los mecanismos destinados a controlar el ejercicio de las potestades discrecionales que el ordenamiento atribuye a los órganos administrativos. Si bien se ha sostenido tradicionalmente que las potestades sancionadoras son siempre regladas, la realidad nos demuestra que existe un margen de libre apreciación que queda entregado a la autoridad administrativa y en donde (sic) este principio juega un importante rol al momento de interpretar dichas disposiciones e integrar algunos criterios en la determinación de la sanción. La jurisprudencia de la Contraloría General de la República ha usado este principio en el ámbito de la responsabilidad disciplinaria de los funcionarios, por su parte el Tribunal Constitucional ha aplicado este principio a propósito de los límites que debe respetar el legislador al momento de regular los derechos fundamentales, cuestión que también se aplica en materia penal y de sanciones administrativas al tratar el margen de discrecionalidad que tiene el legislador en la tipificación de los ilícitos y la determinación de su sanción. De esta manera el "Principio de Proporcionalidad" opera en materia punitiva en dos ámbitos bien delimitados,



el primero, como límite que se impone al legislador al momento de tipificar conductas punibles, determinar su sanción y establecer la autoridad que debe aplicarla y, en segundo lugar, como un límite al margen de discrecionalidad que debe tener la autoridad administrativa al momento de determinar la sanción aplicable por un ilícito administrativo.

Continúa argumentando que la Autoridad Laboral debe considerar al momento de aplicar una sanción administrativa -como lo es el caso en la especie- la "gravedad del ilícito",- tal y como lo exige expresamente el Artículo 506 5 inc. 1° y 506 quáter del Código del Trabajo, por cuanto, en la especie, fue solo 1 documento el cuestionado, referido al anexo 54 bis. En el caso de marras el fiscalizador actuante se aleja de los criterios establecidos pues aplicó una sanción de 26.73 IMM, aplicando de esta forma la sanción en su máxima gravedad de conformidad al tipificador de multas de la Dirección del Trabajo sin ningún tipo de fundamento al respecto. Por otro lado y en este mismo sentido, no se explica que el mismo organismo frente a situaciones idénticas, esto es, “No exhibir toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización”, opte por aplicar multas que no superan los 2 IMM. .A modo de ejemplo señalamos las siguientes multas cursadas a diferentes empresas, insertando una tabla.

TERCERO. Que, al contestar el reclamo se pide el rechazo de éste, con expresa condena en costas, señalando que con fecha 5 de Diciembre de 2023, se toma conocimiento en la ICT de Santiago Sur Oriente, por una trabajadora de la reclamante, en orden a que no está entregando las liquidaciones de sueldo, ni el anexo de las mismas, establecida en el Art. 54 Bis del Código del Trabajo; iniciando una investigación de las siguientes materias: “Remuneraciones. No entregar comprobante de pago de remuneraciones, o entregar sin indicaciones legales y/o sin detalle y/o forma de cálculo de las remuneraciones variables.” Se



revisa el sistema DTPLUS de la Dirección del Trabajo, constatándose que la empresa tiene fiscalizaciones con multas en los últimos 18 meses, registra 109 multas. El 5/FEBRERO/2024, se realiza una visita en terreno, en el domicilio de la reclamante, ubicado en Avenida Pedro de Valdivia No 3601, correspondiente a la comuna de Ñuñoa. La fiscalizadora es atendida en el lugar por don Kevin Guerrero, químico farmacéutico, quien firma el Acta de Inicio de Fiscalización, y se le explica el procedimiento. Se entrevista a 3 trabajadores, los cuales señalan que no se está entregando el detalle de las comisiones, de acuerdo a lo indicado en el art. 54 Bis del Código del Trabajo.

Se requiere la siguiente documentación: 1.- Contrato individual de trabajo. 2.- Comprobante de pago de remuneración, y documento anexo con detalle de cálculo de las comisiones. 3.- Registro de control de asistencia. Lo anterior, respecto de una muestra de 10 trabajadores. Período revisado: 1/Julio/2023 – 31/Enero/2024. La persona que atiende a la fiscalizadora, de parte de la empresa, señala que la documentación no está en el lugar, porque cuentan con resolución de autorización de Centralización. Se exhibe dicha resolución. Por esta razón se le deja Acta de Constatación de Infracciones (FI-3), porque dicha resolución no la exime de exhibir la documentación laboral. Se le otorga plazo para que exhiba esta documentación, hasta el día 7 de Febrero de 2024, compareciendo a la ICT de Santiago Sur Oriente, a las 10.30 horas. Llegado el plazo, el empleador no se presenta en el día 7 de febrero de 2024, en la ICT de Santiago Sur Oriente. Lo que implicó no poder llevar adelante el proceso de fiscalización. Por lo que se agrega la siguiente materia: 1.- NO EXHIBIR TODA LA DOCUMENTACIÓN EXIGIDA QUE DERIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, NECESARIA PARA EFECTUAR LAS LABORES DE FISCALIZACIÓN. Hechos constatados en relación a materias fiscalizadas. Por lo anterior relatado, no es posible pronunciarse,



respecto de la materia denunciada, puesto que no se aporta la documentación solicitada, respecto de los trabajadores señalados en la Multa. En base a lo anteriormente relatado, doña ALEXANDRA CARRASCO GUTIÉRREZ, constata 2 gravísimas infracciones a la legislación laboral, cursando multa administrativa, mediante resolución de multa N° 1987/24/7-1-2, de fecha 9 de FEBRERO de 2024,

En cuanto a las alegaciones de la reclamante, expone lo siguiente:

1.- Acerca de la supuesta infracción al principio del NON BIS IN IDEM. El informe de exposición goza de presunción de veracidad, como ya se ha indicado; agregando que el no comparecer y el no exhibir, son 2 situaciones diversas, y por lo mismo, infracciones distintas. Ello lo corrobora el hecho, que ambas están sancionadas en cuerpos normativos diferentes y además, protegen bienes jurídicos distintos. De tal manera, que no se da la triple identidad.

Aceptar la tesis de la reclamante, implica fomentar que una empresa frente a una falta de documentación, y citación para hacerlo, se opta por no asistir, para que de esa manera, sólo se le pueda sancionar por la incomparecencia, dejando sin sanción un hecho gravísimo que implica haberse frustrado el proceso de fiscalización, y por lo mismo, no poderse revisar las materias denunciadas, u otras que pudiesen implicar incumplimientos aún más graves que la sanción de incomparecencia.

2.- EN SUBSIDIO SUPUESTA INEXISTENCIA DE LA INFRACCIÓN CURSADA. La fundamentación de la reclamante, en lo referente a esta multa, demuestra un desconocimiento de la normativa laboral.

Lo anterior, por 2 razones: 1.- El que exista una autorización para centralización de la documentación laboral, no la exime de la obligación de exhibir la documentación, por lo tanto, contrariamente a lo señalado, no es una



excepción, en cuanto a la obligación de exhibir la documentación laboral, que deriva de las relaciones de trabajo. Es así que la reclamante, sólo se refiere al inciso 2° del artículo 31, omitiendo lo señalado en el inciso 1° del mismo artículo. 2.- Dentro de la documentación solicitada están los registros de asistencia, y por lo mismo, el mismo artículo 9 del Código del Trabajo que menciona la reclamante, expresa con total claridad en su último inciso: *“La autorización de centralización podrá extenderse a toda la documentación laboral y previsional que se deriva de las relaciones de trabajo, salvo en lo referido al registro control de asistencia a que se refiere el inciso primero del artículo 33 de este Código”*. Es decir, la infracción de no exhibición es patente, al menos, en relación a los registros de asistencia, los cuales deben obligatoriamente, mantenerse en los lugares en donde laboran los trabajadores pertinentes, y por lo mismo, estos documentos, no se permite que sean objeto o parte de la centralización de documentos. De esta manera, es evidente que no se exhibió TODA la documentación, puesto que como ya se dijo, los registros de asistencia es una documentación, que de forma expresa, se excluye de la autorización de Centralización indicada.

Esto además, se ve reflejado en doctrina de este servicio en ORD No851/8 de fecha 15 de febrero del año 2011, el cual indica al respecto: *“Asimismo, se deriva que cuando exista para el empleador la necesidad de centralizar la documentación laboral y previsional por las razones que contiene la norma legal, entre otras, por contar con diversos establecimientos, sucursales o lugares de trabajo, podrá solicitar a la Dirección del Trabajo autorización para la centralización de toda la documentación indicada, salvo los registros de asistencia, como también ofrecer mantener copias digitalizadas de la misma, todo lo cual se resolverá fundadamente dentro de un plazo de treinta días, fijándose las condiciones y*



modalidades para tal centralización.” Lo anterior, es relevante, puesto que dichos registros, como nunca estuvieron amparados por la resolución de centralización, por lo ya explicado, la infracción de no exhibición se incumplió en la visita y luego, reiterándose dicha infracción, al no comparecer a la citación.

De tal manera, que la fiscalización realizada por la Inspección del Trabajo, se ha enmarcado estrictamente a los términos establecidos en la ley, como aquí se ha reseñado, y que producto de la misma, se constataron los hechos indicados en la resolución de multa de la cual se está reclamando.

En base a todo el análisis realizado, se puede concluir que la actuación de la fiscalizadora actuante, se ha enmarcado dentro de la legalidad. (Artículo 505 del Código del Trabajo, y artículo 1° del DFL 2 de 1967), normativa que faculta a la Inspección del Trabajo para conocer de los hechos descritos y tomar las determinaciones, previa constatación de los hechos, de aplicar sanciones, en caso de ser necesario, previa subsunción, en la norma correspondiente.

Adicionalmente, esta es una de las infracciones que no admite corrección posterior, puesto que el bien jurídico protegido es el no entorpecer la labor fiscalizadora, que fue justamente lo que ocurrió en esta oportunidad, y que por lo mismo, conlleva un elemento de oportunidad, que no permite ser subsanado con posterioridad. Esto quiere decir, que se frustró la labor fiscalizadora. Ello porque dichos documentos ya no pueden analizarse, puesto que ya está terminada la fiscalización.

La razón de ser de este criterio, está en que por un lado, ya terminó el procedimiento de fiscalización, quedando frustrado, en cuanto al ejercicio de las facultades de fiscalización, y por otro lado, al no presentarse el total de la documentación, no se pudo detectar otras eventuales infracciones que podrían



surgir, justamente, de la revisión de los documentos no presentados, y luego, la infractora, beneficiándose de su propia negligencia de no exhibir, se beneficia con una rebaja, por una eventual corrección íntegra posterior, lo que en este caso, tampoco corresponde por no tratarse de la acción del art. 512, sino la del art. 503, ambas del Código del Trabajo.

Este criterio ha sido sustentado por fallos recientes en las siguientes causas, a modo de ejemplo: I-200-2018, I-283-2018 e I-421-2018, I-210-2021, todos del 2° Juzgado de Letras del trabajo de Santiago.

2.- EN SUBSIDIO SUPUESTA FALTA DE PROPORCIONALIDAD Y DE FUNDAMENTACIÓN DE LA MULTA 2 POR NO EXHIBIR: No obstante lo señalado, es importante tener presente que para establecer los criterios para el monto de las multas, se debe estar a lo indicado en el art. 505 Bis del Código del Trabajo, para determinar que tipo de empresa es la reclamante, que en este caso, por la cantidad de trabajadores (6.476), según da cuenta el documento Carátula de de Informe de Fiscalización, se trata de una GRAN EMPRESA, puesto que tiene más de 200 trabajadores. A su vez, el art. 506 quáter establece que para la determinación de las sanciones, a las que se refiere el art. 506, la resolución indicada en el art. 505-A, incluirá una categorización de las mismas, estableciendo una clasificación en leves, graves y gravísimas. Para lo anterior, el mismo artículo indica que se tomarán en cuenta los siguientes criterios: La naturaleza de la infracción, la afectación de derechos laborales, el número de trabajadores afectados y la conducta del empleador. Señalado lo anterior, para determinar el monto de las sanciones de las multas que se reclaman, se debe recurrir al Manual de Procedimiento de Fiscalización y al Tipificador de infracciones.

En el Manual de Fiscalización (Págs. 40 y siguientes), se establece que:

1.- Naturaleza de la infracción: Esta es una infracción que no es un registro



que deba registrarse en la Dirección del trabajo, por lo tanto, su valor es 1. 2.- Afectación de Derechos laborales: La infracción no ha sido sancionada en los últimos 3 años, por lo tanto tiene valor 0. 3.- Número de Trabajadores afectados: De la muestra de trabajadores utilizada (respecto de los cuales no se exhibió la documentación), el 100% de la muestra resultaron afectados, puesto que no se aportó ningún documento de los solicitados de los trabajadores de la muestra, por lo tanto, tiene valor 1. 4.- Conducta del empleador: La empresa ha sido sancionada en los últimos 18 meses, por lo tanto, tiene un valor 1. La suma de los valores antes señalada, da como resultado total: 3, lo que la califica como GRAVÍSIMA. (Rango de 3 – 4). Finalmente, esta multa, tal como lo indica el Manual (Pág. 42), es una de las infracciones en que no dependen del número de trabajadores de la empresa, y por lo mismo, tiene una sanción de rango único, como son las establecidas en el DFL 2 de 1.967, como ocurre en este caso. Respecto de estas infracciones, solamente se debe categorizar de acuerdo a la puntuación de los criterios, sin atender a qué tipo de empresa se trata. De esta manera, con el valor 3, se va al tipificador infraccional, en el cual la multa cursada se identifica con el código 1237 –a, el cual establece que el rango único a aplicar, en el caso de una infracción GRAVÍSIMA, ES DE 26.73 IMM.

Añade que contrario a lo que señala la reclamante, esta es una infracción que siempre es dañina puesto que como ya se dijo, por un lado frustra la fiscalización, lo que trae como necesaria consecuencia, que lo denunciado no se pudo constatar, por lo tanto, es evidente que produce un perjuicio a la trabajadora denunciante. Agrega que nada tiene que ver el número o tipo de documentos que hayan generado la fiscalización, puesto que lo sancionado fue el no exhibir TODA la documentación, y ello abarca a la totalidad de los documentos que se solicitaron, puesto que no se exhibió



ninguno, lo que no es rebatido por la contraria, y es más, reconoce que dichos documentos no se exhibieron.

En relación al cálculo del monto en relación al art. 8 de la ley 18018. Se cursa multa administrativa por los artículos 31 y 32 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por no exhibir toda la documentación exigida que deriva de las relaciones de trabajo, necesaria para efectuar las labores de fiscalización. Por el monto de 26.73 ingresos mínimos mensuales no remuneracionales (I.M.M.).

De acuerdo al artículo 31 del referido decreto, *“Los funcionarios del Trabajo podrán requerir de los empleadores, patrones o de sus representantes y de sus organizaciones, toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización que les corresponda y todos los datos pertinentes para realizar las encuestas que patrocina la Dirección del Trabajo, incluso la exhibición de sus registros contables para su examen. // Toda aquella documentación que deriva de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones”*.

Por su parte, el artículo 32 del mismo decreto, indica que *“La infracción a las disposiciones del artículo precedente será sancionada con multa administrativa de TRES SUELDOS VITALES MENSUALES, escala A) del departamento de Santiago HASTA DIEZ SUELDOS VITALES ANUALES del mismo departamento que será aplicada por el Inspector del Trabajo que la constató”*.

Del articulado expuesto, es posible concluir que ante la no exhibición de documentos para realizar la fiscalización, el legislador contempló una multa cuyo rango legal va de 1 sueldo vital mensual (SVM) a 10 sueldos vitales anuales (SVA).



Que, en este sentido cabe precisar que mediante ley N° 18.018, de 1981, que “modifica decreto ley N° 2.200 de 1978, y otras disposiciones en materia laboral”, se derogó la ley N° 7.295, sobre “sueldo vital y de las comisiones mixtas de sueldos”.

Así, el artículo 6° de la ley 18.018, derogó una serie de cuerpos legales; y, el artículo 8 de la ley 18.018, estableció *“Todas las sumas expresadas en sueldos vitales o en porcentajes de ellos, sea en normas de carácter legal o reglamentario o en contratos individuales o colectivos, actas de avenimiento, fallos arbitrales o resoluciones o acuerdos de comisiones tripartitas, a la fecha de vigencia de la presente ley, se reducirán a la cantidad numérica que representen a la misma fecha, cantidad que en seguida se expresará en ingresos mínimos reajustables o en porcentajes de ellos según correspondiere. // La conversión señalada en el inciso anterior será fijada por decreto supremo del ministerio de justicia respecto de las cuantías, penas o sanciones administrativas expresadas por las leyes en sueldos vitales o porcentajes de ellos”*.

De lo anterior, fluye que LA LEY 18.018 deroga tácitamente la unidad monetaria de las multas expresadas en sueldos vitales, estableciendo su conversión y expresión en ingresos mínimos, VALE DECIR, LA MULTA RESPECTIVA YA NO PUEDE SER CURSADA EN UNIDAD MONETARIA “SUELDOS VITALES”, SINO QUE POR EXPRESO MANDATO DE LA LEY, DICHOS MONTOS DEBEN SER CONVERTIDOS Y “EXPRESADOS EN INGRESOS MÍNIMOS” reajustables o en porcentajes de ellos, manteniéndose sólo la expresión de sueldo vitales respecto del rango posible aplicar y poder efectuar en base a ello la conversión ordenada en la ley y proceder a “cursar la multa en ingresos mínimos”.

Luego, la ley 18.018, de 1981, es imperativa y manda a expresar las multas establecidas en sueldos vitales en ingresos mínimos mensuales, como es el caso de la multa establecida en el artículo 32 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. En este sentido, se HACE PRESENTE QUE NADIE PODRÁ ALEGAR IGNORANCIA DE LA LEY DESPUÉS QUE ÉSTA HAYA ENTRADO EN VIGENCIA –CONFORME REZA EL ARTÍCULO 8 DEL CÓDIGO CIVIL-.

En seguida, mediante **Decreto Supremo N° 51, de 1982, se “FIJA TABLA DE CONVERSION DE SUELDOS VITALES”**. Indica lo siguiente: **“ARTÍCULO ÚNICO.- atendido lo dispuesto en el artículo 8° de la ley N° 18.018, fíjase la siguiente *tabla de conversión de sueldos vitales en ingresos mínimos, conforme al valor vigente de ambas unidades al 14 de agosto de 1981:***

	\$ vigente agosto de 1981	% de IMM	Factor de conversión
1) 1 Vigésimo de Sueldo Vital Mensual	57,76	1,1139	0,011139
2) 1 Décimo de Sueldo Vital Mensual	115,52	2,2277	0,022277
3) 1 Noveno de Sueldo Vital Mensual	128,35	2,4751	0,024751
4) 1 Octavo de Sueldo Vital Mensual	144,40	2,7846	0,027846
5) 1 Séptimo de Sueldo Vital Mensual	165,03	3,1824	0,031824
6) 1 Sexto de Sueldo Vital	192,53	3,7127	0,037127



<i>Mensual</i>			
7) 1 Quinto de Sueldo Vital	231,03	4,4552	0,044552
<i>Mensual</i>			
8) 1 Cuarto de Sueldo Vital	288,79	5,5690	0,055690
<i>Mensual</i>			
9) 1 Tercio de Sueldo Vital	385,05	7,4253	0,074253
<i>Mensual</i>			
10) 1 Medio de Sueldo Vital	577,58	11.1380	0,111380
<i>Mensual</i>			
11) 1 Sueldo Vital Mensual	1155,15	22,2757	0,222757
12) 1 Sueldo Vital Anual	13861,80	22,275639	0,222757

La conversión precedente se aplicará respecto de las cuantías, penas o sanciones administrativas que a la fecha de publicación de la ley antes citada se encuentren expresadas en sueldos vitales o porcentajes de ellos”.

El Decreto Supremo N° 51, establece en una tabla la cantidad numérica a la que se reducen los sueldos vitales a la fecha de dictación de la ley 18.018, esto es, al año 1981, 1 sueldo vital mensual se reducía a \$1155,15 y un sueldo vital anual a \$13861,80; montos en pesos que dan cuenta que el sueldo vital anual corresponde al mensual multiplicado por 12 meses ($1155,15 \times 12 = 13861,8$). A su vez, para realizar la conversión de sueldos vitales a ingresos mínimos, es relevante -para esta causa- el numeral 11 y 12 de la tabla de conversión, ya que indica cómo convertir el sueldo vital mensual y anual, respectivamente en ingresos mínimos, indicando un factor de conversión o un porcentaje de ingresos mínimos para calcular el monto. Así 1 sueldo vital mensual (1 SVM) equivale a un 22,27575% de 1 ingreso mínimo (IMM) o 0,222757 IMM; y en consecuencia 1 sueldo vital anual (1 SVA) equivale a un 22,27575%, pero, multiplicado por 12 meses, de 1 ingreso mínimo (IMM) o 0,222757 IMM por 12, esto es, 2,673084 IMM.



Por lo tanto, en virtud de lo señalado, la multa cursada se ajusta totalmente a derecho, provocando en consecuencia, que las alegaciones vertidas por la reclamante, deban ser necesariamente rechazadas, confirmándose la multa impuesta, manteniendo la misma, en su monto original.

Como consecuencia de todo lo expuesto, y de los medios probatorios que se ofrecerán e incorporarán en su oportunidad, SS. podrá lograr la convicción de que la multa se encuentra plenamente ajustada a derecho y a los antecedentes de la fiscalización, no correspondiendo que la misma sea dejada sin efecto.

CUARTO: Que, son hechos pacíficos, por no existir controversia, lo siguiente:

1. Que la fiscalización que dio origen a la multa se efectuó en el local de la Farmacia Cruz Verda SpA, ubicada en de Avda. Pedro de Valdivia 3601, comuna de Ñuñoa;

2. Resolución De Multa: 1987/24/7 de fecha 9 de FEBRERO de 2024, notificada por correo electrónico enviado con fecha 16 de febrero de 2024, impone 2 multas, del siguiente tenor: 1.- NO COMPARECER EL EMPLEADOR EN FORMA PERSONAL O POR INTERMEDIO DE MANDATARIO O APODERADO CON AMPLIAS FACULTADES OTORGADAS POR ESCRITO, EN CONCRETO, LA DE TRANSIGIR, SIN CAUSA JUSTIFICADA, A LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, HABIÉNDOSE VERIFICADO QUE EL EMPLEADOR FUE CITADO BAJO APERCIBIMIENTO LEGAL PARA LA FECHA Y HORA, SEGÚN EL SIGUIENTE DETALLE: NO COMPARECE A CITACIÓN DE FECHA 07 DE FEBRERO DE 2024 A LAS 10:30, EN LA ICT SANTIAGO SUR ORIENTE. MONTO: 1.11 IMM. Esta multa fue cursada por infracción a los



ARTÍCULOS ARTÍCULO 29 DEL D.F.L. N° 2 DE 1967, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 30 DEL D.F.L. N°2 DE 1967, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; ARTÍCULO 8 DE LA LEY N° 18.018 Y ARTÍCULO 30 DEL DECRETO SUPREMO N°51 DE 1982 DEL MINISTERIO DE JUSTICIA.

2.- NO EXHIBIR TODA LA DOCUMENTACIÓN EXIGIDA QUE DERIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, NECESARIA PARA EFECTUAR LAS LABORES DE FISCALIZACIÓN. TODA VEZ, QUE DURANTE LA VISITA INSPECTIVA DE FECHA 07 DE FEBRERO DE 2024, EMPLEADOR EXHIBE AUTORIZACIÓN DE CENTRALIZACIÓN, OTORGADA POR LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO, N°:2000- 19011/2023. ATENDIDO QUE LA AUTORIZACIÓN DE CENTRALIZACIÓN NO EXIME AL EMPLEADOR DE PRESENTAR LA DOCUMENTACIÓN LABORAL, SE LE OTORGA PLAZO, PARA QUE EMPLEADOR O QUIEN LO REPRESENTA, COMPAREZCA EL DÍA 07.02.2024 A LAS 10.30 HORAS, EN OFICINAS DE LA ICT SANTIAGO SUR ORIENTE UBICADA EN CAMPO DE DEPORTES 787, COMUNA DE ÑUÑO A. EMPLEADOR NO COMPARECE, NO EXHIBIENDO LA DOCUMENTACIÓN, SEGÚN EL SIGUIENTE DETALLE: CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, COMPROBANTES DE PAGO DE REMUNERACIÓN CON DOCUMENTO ANEXO QUE MUESTRE DETALLE DE CÁLCULO COMISIONAL Y REGISTRO CONTROL DE ASISTENCIA. RESPECTO DE LOS TRABAJADORES ROSA GONZÁLEZ, KEVIN GUERRERO, JOCELYN ALMONACID, RICARDO ARANEDA, MARGARITA TAPIA, BÁRBARA BARRALES, DOLLY AGUILERA, FELIPE NARVAI, JUAN GONZÁLEZ, LO ANTERIOR



RESPECTO DEL PERIODO COMPRENDIDO ENTRE 01.07.2023 AL 31.01.2024. MONTO: 26.73 IMM. Esta multa fue cursada por infracción al ARTÍCULO 31 DEL D.F.L. N° 2 DE 1967, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL EN RELACIÓN CON EL ARTÍCULO 32 DEL D.F.L. N°2 DE 1967, DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; ARTÍCULO 8 DE LA LEY N° 18.018 Y ARTÍCULO 30 DEL DECRETO SUPREMO N°51 DE 1982 DEL MINISTERIO DE JUSTICIA.

3. La Farmacia Cruz Verde es una gran empresa; y ha sido sancionada por diversas infracciones en los últimos 18 meses.

QUINTO: Que, son hechos controvertidos los siguientes: 1.- Si la resolución multa N° 2 infringe el principio NON BIS IN IDEM al estar la conducta descrita subsumida en la multa N° 1. 2.- En sucaso, si la la resolución multa N° 2 infringe el principio de proporcionalidad.

SEXTO: Que, la parte reclamante incorporó la siguiente prueba documental:

1. Resolución de Multa N°198724/7 de fecha 9 de febrero de 2024, la que ya se reprodujo al señalar los hechos pacíficos..

2. Correo de notificación de Resolución de Multa N°1987/24/7 de fecha 16 de febrero de 2024, al que se resta valor probatorio, por no encontrándose controvertido la fecha de notificación, o el plazo para interponer el reclamo;

3. Manual del procedimiento de fiscalización de la Dirección del Trabajo, versión 3.0, octubre de 2021; que en su Págs. 40 y siguientes, se establece una categorización de la infracción: 1.- Naturaleza de la infracción: según si es un registro que deba registrarse en la Dirección del trabajo. 2.- Afectación de Derechos laborales: Si la infracción ha sido sancionada en los últimos 3 años. 3.- Número de Trabajadores afectados: De la muestra de



trabajadores utilizada, el 100% de la muestra resultaron afectados, puesto que no se aportó ningún documento de los solicitados de los trabajadores de la muestra, por lo tanto, tiene valor 1. 4.- Conducta del empleador si ha sido sancionada en los últimos 18 meses.

4. Tipificador de hechos infraccionales y pauta para aplicar multas administrativas

5. Resolución exenta N°2000-19011/2023 de fecha 01 de diciembre de 2023, sobre Centralización de Documentación emitida por la Dirección del Trabajo: 1. Autorízase a la empresa individualizada en el CONSIDERANDO N° 2, para **CENTRALIZAR LA MANTENCIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN LABORAL Y PREVISIONAL**, original en el siguiente domicilio: **Calle : AVDA. EL SALTO N°4875 Comuna : HUECHURABA Región : METROPOLITANA** En tal dependencia se dispondrá de toda la documentación original que deriva de las relaciones de trabajo y que corresponden al personal que presta servicios en los establecimientos, sucursales, obras o faenas ubicadas en: ... listado de

6. Resoluciones de multa: I. N°1324/20/26 de fecha 18 de febrero de 2020; II. N°1345/22/38 de fecha 25 de octubre de 2022; III. N°1482/19/48 de fecha 09 de abril de 2019; IV. N°1733/23/92 de fecha 30 de octubre de 2023; V. N°3064/21/29 de fecha 05 de agosto de 2021; VI. N°3175/19/10 de fecha 30 de septiembre de 2019; VII. N°8334/20/5 de fecha 17 de febrero de 2020; VIII. N°8380/18/251 de fecha 07 de diciembre de 2018; IX. N°8380/20/15 de fecha 21 de enero de 2020; X. N°8687/18/29 de fecha 21 de noviembre de 2018; XI. N°3952/20/38 de fecha 22 de junio de 2020; XII. N°41762/23/5 de fecha 27 de enero de 2023; XIII. N°4260/19/67 de fecha 16 de octubre de 2019; XIV. N°4497/21/13 de fecha 15 de julio de 2021; XV. N°7388/21/11 de fecha 25 de enero de 2021; XVI. N°7425/21/34 de fecha 29 de septiembre de



2021; XVII. N°7521/18/52 de fecha 03 de diciembre de 2018; y, XVIII. N°7521/18/54 de fecha 06 de diciembre de 2018.

SÉPTIMO: Que, la parte reclamada, por su parte, incorporó prueba documental, consistente en el EXPEDIENTE DE FISCALIZACIÓN.

1.- Carátula de Informe de Fiscalización No 1308/2023/2570: iniciada con fecha 5 de Diciembre de 2023, solicitada a la ICT de Santiago Sur Oriente, por trabajadores, la que incluye dos visitas: la primera en terreno, el 5 de febrero de 2024, encontrándose 3 trabajadores en el lugar fiscalizado, 1 hombre y 2 mujeres. La segunda, fue en oficina, el 7 de febrero de 2024. Termina con multa, siendo la fecha de informe el 9 de febrero de 2024, resultado de la infracción la imposición de dos multas.

2.- Informe de Exposición No 1308/2023/2570. En que se indica que el síntesis de la denuncia es “Remuneraciones. No entregar comprobante de pago de remuneraciones, o entregar sin indicaciones legales y/o sin detalle y/o forma de cálculo de las remuneraciones variables.” Se revisa el sistema DTPLUS de la Dirección del Trabajo, constatándose que la empresa tiene fiscalizaciones con multas en los últimos 18 meses, registra 109 multas. El 5/FEBRERO/2024, se realiza una visita en terreno, en el domicilio de la reclamante, ubicado en Avenida Pedro de Valdivia No 3601, correspondiente a la comuna de Ñuñoa. La fiscalizadora es atendida en el lugar por don Kevin Guerrero, químico farmacéutico, quien firma el Acta de Inicio de Fiscalización, y se le explica el procedimiento. Se entrevista a 3 trabajadores, los cuales señalan que no se está entregando el detalle de las comisiones, de acuerdo a lo indicado en el art. 54 Bis del Código del Trabajo.

Se requiere la siguiente documentación: 1.- Contrato individual de trabajo. 2.- Comprobante de pago de remuneración, y documento anexo con detalle de cálculo de las comisiones. 3.- Registro de control de asistencia. Lo



anterior, respecto de una muestra de 10 trabajadores. Período revisado: 1/Julio/2023 – 31/Enero/2024. La persona que atiende a la fiscalizadora, de parte de la empresa, señala que la documentación no está en el lugar, porque cuentan con resolución de autorización de Centralización. Se exhibe dicha resolución.

Por esta razón se le deja Acta de Constatación de Infracciones (FI-3), porque dicha resolución no la exime de exhibir la documentación laboral. Se le otorga plazo para que exhiba esta documentación, hasta el día 7 de Febrero de 2024, compareciendo a la ICT de Santiago Sur Oriente, a las 10.30 horas.

Llegado el plazo, el empleador no se presenta en el día 7 de febrero de 2024, en la ICT de Santiago Sur Oriente. Lo que implicó no poder llevar adelante el proceso de fiscalización.

Por lo que se constata además infracción por NO EXHIBIR TODA LA DOCUMENTACIÓN EXIGIDA QUE DERIVA DE LAS RELACIONES DE TRABAJO, NECESARIA PARA EFECTUAR LAS LABORES DE FISCALIZACIÓN. Hechos constatados en relación a materias fiscalizadas. Por lo anterior relatado, no es posible pronunciarse, respecto de la materia denunciada, puesto que no se aporta la documentación solicitada, respecto de los trabajadores señalados en la Multa. En base a lo anteriormente relatado, doña ALEXANDRA CARRASCO GUTIÉRREZ, constata 2 gravísimas infracciones a la legislación laboral, cursando multa administrativa, mediante resolución de multa N° 1987/24/7-1-2, de fecha 9 de FEBRERO de 2024,

3.- Resolución de Multa No 1987/24/7-1, de fecha 9 de Febrero de 2024, la que ya fue reproducido.

4.- Activación de Fiscalización No 1308/2023/2570, de fecha 5 de diciembre de 2023.



5.- Notificación de Inicio de Fiscalización. (FI-1). De 5 de febrero de 2024, a Kevin Guerrero

6.- Antecedentes Verificados en la Fiscalización. (FI-2).

7.- Acta de Constatación de Infracciones. (FI-3).

OCTAVO: Que analizados las probanzas rendidas en el juicio, conforme a las reglas de la sana crítica es posible constar lo siguiente:

- (1) Que, a raíz de una fiscalización que en terreno se materializó el día 5 de febrero de 2024, se requirió a la reclamada una serie de documentos, con las que no contaba en el local en que se desempeñaba los trabajadores, otorgándosele la posibilidad de exhibir dichos documentos en otra oportunidad, siendo citados a la oficina de la fiscalizadora, para el día 7 de febrero de 2024;
- (2) Que, el día 07 de febrero de 2024 la reclamante no concurrió a la citación.

NOVENO: Que, no se oirá a la parte reclamante en cuanto denuncia como infringida el principio de NON BIS IN IDEM por parte de la autoridad administrativa, puesto que las conductas por ella desplegadas son diversas: por una parte no exhibió los documentos que se le requirió al momento de la fiscalización, debiendo haber contado con los documentos que acreditaban la asistencia de los trabajadores en la sede misma que se fiscalizaba, no obstante de la autorización centralizada respecto de otra documentación; y, citados para que exhibieran los mismos documentos en una oportunidad distinta, no comparecieron, sin justificar su ausencia.

DÉCIMO: Que, los incisos antepenúltimo, penúltimo y último, del artículo 9 del Código del Trabajo se refiere a la obligación del empleador de mantener en lugar de trabajo documentación en relación a los trabajadores, del modo que se indica: “El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener



en el lugar de trabajo, o en un lugar fijado con anterioridad y que deberá haber sido autorizado previamente por la Inspección del Trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes.// Conforme a lo señalado en el inciso anterior, cuando exista la necesidad de centralizar la documentación laboral y previsional, en razón de tener organizado su giro económico en diversos establecimientos, sucursales o lugares de trabajo o por razones de administración, control, operatividad o seguridad o que sus trabajadores presten servicios en instalaciones de terceros, o lugares de difícil ubicación específica, o carentes de condiciones materiales en las cuales mantener adecuadamente la referida documentación, como labores agrícolas, mineras o forestales y de vigilancia entre otras, las empresas podrán solicitar a la Dirección del Trabajo autorización para centralizar los documentos antes señalados y ofrecer mantener copias digitalizadas de dichos documentos laborales y previsionales. Para estos efectos, el Director del Trabajo, mediante resolución fundada, fijará las condiciones y modalidades para dicha centralización. La Dirección del Trabajo deberá resolver la solicitud de que trata este inciso en un plazo de treinta días, no siendo exigible la obligación establecida en el inciso quinto, en tanto no se notifique dicha respuesta al peticionario. // La autorización de centralización podrá extenderse a toda la documentación laboral y previsional que se deriva de las relaciones de trabajo, **salvo en lo referido al registro control de asistencia a que se refiere el inciso primero del artículo 33 de este Código.**

DÉCIMO PRIMERO: Que, conforme a la normativa precitada, tampoco se oír a la reclamante en la alegación efectuada en orden a que ya que contaba con la autorización de centralización de documentación, no le era exigible contar con la documentación que la fiscalizadora le pidió en su visita



inspectiva; toda vez que, conforme al inciso final del artículo 9 del Código del Trabajo dispone *“La autorización de centralización podrá extenderse a toda la documentación laboral y previsional que se deriva de las relaciones de trabajo, salvo en lo referido al registro control de asistencia a que se refiere el inciso primero del artículo 33 de este Código”*.

Ello refuerza la convicción del Tribunal en orden a que, justamente, las multas se refieren a infracciones distintas: no contar con la documentación (registro de asistencia) en el lugar del trabajo; y, habiéndosele otorgado la oportunidad para concurrir y mostrarlo en otro momento, no concurrió.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, tampoco se oirá a la reclamante en cuanto a lo planteado respecto de la primera multa, en cuanto a que se le cursó una multa en ingresos mínimos mensuales, en circunstancia que el artículo 32° del DFL N° 2 de 1967, hace mención a una multa que va de tres sueldos vitales mensuales, escala A) del departamento de Santiago hasta diez sueldos vitales anuales del mismo departamento; y que debiendo haberse utilizar una tabla de conversión establecida por el DS. N° 51 de 1982 del Ministerio de Justicia, y que lo lleva que debió utilizar la Autoridad Laboral que dispone en lo pertinente lo siguiente: -?1 Sueldo Vital Mensual \$1.155,15 - % 22,2757 - Factor de Conversión 0,222757. Y - 1 Sueldo Vital Anual \$13.861,80 - % 22,275639 - Factor de Conversión 0,222757, le habría significado imponer una multa tomando como base el IMM para fines no remuneracionales vigente al mes de diciembre 2023 (mes en que determina y aplica la multa) \$296.511 y aplicando el factor 0,222757, la conversión de Sueldo Vital a Ingreso Mínimo Mensual -es la siguiente - \$66.049,90. De esta manera el "sueldo vital mensual" de la escala A) del departamento de Santiago a que se refiere el Artículo 32° del Estatuto de la Dirección del Trabajo asciende a \$66.049,90, al mes de diciembre de 2023, y el "sueldo vital anual" asciende a \$792.598,80.



La falta de comprensión acerca de como se arribó a la multa concreta cursada (26,73 IMM), **Decreto Supremo N° 51, de 1982, se “FIJA TABLA DE CONVERSION DE SUELDOS VITALES”, demuestra que la multa impuesta se encuentra en su borde inferior.**

DÉCIMO TERCERO: Que, conforme a lo que se ha venido razonando, tampoco existe una infracción al principio de proporcionalidad, aludiendo al Art. 506 del Código del Trabajo, puesto que lo se sanciona es la obstaculización a la labor fiscalizadora de la Inspección del Trabajo.

Por estas motivaciones y teniendo presente, además, lo dispuesto en los artículos 496 y siguientes, 503, 506, 511 Y 512 del Código del Trabajo y artículo 23 del DFL N° 2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, SE DECLARA que se rechaza la reclamación interpuesta, manteniéndose la Resolución Resolución Administrativa de Multa N°1987/24/7 – 1 y 2, cursada por la Inspección del Trabajo Santiago Sur Oriente con fecha 9 de febrero de 2024. Se condena en costas a la reclamante, las que son reguladas en la suma de \$ 200.000.-

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT : I-187-2024

RUC : 24- 4-0556190-1

Pronunciada por doña LUZ ADRIANA CELEDON BULNES, Jueza Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a diez de mayo de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.



San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Corre



LXVDXNRMZYL

jud.cl

A contar del 07 de abril de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>