Santiago, siete de octubre de dos mil veinticuatro.

Habiéndose incorporado la presente sentencia en una fecha diversa a la señalada en la audiencia de juicio, y a fin de dar certeza respecto de la fecha de su notificación, notifíquese a los abogados de las partes por correo electrónico como fuere dispuesto en la audiencia respectiva con esta fecha del hecho de su dictación, así como su texto íntegro que se transcribe a continuación.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO

PRIMERO: Comparece **TOMÁS GABRIEL TORO FARFÁN,** abogado, Rut N° 13.432.722-7, en representación de **SONORAD II S.A.,** persona jurídica del giro comercial, Rut N° 96.879.440-K, ambos domiciliados para estos efectos en Av. Santa Lucia 344, oficina 61, comuna de Santiago; y, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 511 y 512 del Código del Trabajo, interpone reclamo judicial en contra de resolución exenta 1308-5693/2024 dictada por la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO DE SANTIAGO SUR ORIENTE,** domiciliado en Campos del Deporte 787, comuna de Ñuñoa, representada por **PABLO FERNANDO FUENTES CÁCERES,** mismo domicilio.

Señala que, el 14 de noviembre del año 2023, se dictó por la institución reclamada la resolución 1705/23/81, que contenía un total de cinco infracciones, todas referidas en suma a un mismo grupo de trabajadores y a alegaciones de informalidad laboral y a la declaración de la relación laboral correspondiente. Las multas eran por 40 UTM las tres primeras, 68,25 UF la cuarta y 91 UF la última.

Expresa que, el 12 de enero del año 2024, en tiempo y forma, se interpuso reconsideración administrativa, la cual se fundaba en tres pilares:

"- Se solicitaba realizar obligaciones laborales como escriturar contratos, pagar cotizaciones, etc. Sin embargo, ninguna de las relaciones planteadas era de tipo laboral.

- Se alegó la incompetencia de la Inspección para declarar una relación laboral.

- Se alegó infracción al principio nos bis in idem".

Indica que, el 01 de marzo del año 2024, la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Sur Oriente dictó la resolución 1308-5693/2024, la que en suma rechazó la reconsideración.

En cuanto a los argumentos de su reclamación, reitera la alegación en torno a la falta de competencia de la Inspección del Trabajo para declarar la existencia de una relación laboral, de acuerdo con lo que se expuso en la reconsideración. Cita el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, y explica que entre los trabajadores fiscalizados y su representada existía una relación a honorario. Y si bien es cierto entre las partes puede eventualmente existir un conflicto jurídico sobre la determinación de la naturaleza jurídica, tal determinación debe pasar, primeramente, por una decisión de un tribunal de justicia. La función de la Inspección del trabajo es eminentemente fiscalizadora, no de determinación o de resolución de conflictos, y, sin embargo, todas las multas aplicadas requieren que exista una actividad jurisdiccional previa por parte de Inspección del Trabajo que excede a sus facultades, esto es, la determinación de una relación laboral. Este es el fundamento de todas y cada una de las multas.

Sostiene que esto no es una interpretación azarosa de su parte, dado que basta con revisar la legislación establecida para la Inspección del Trabajo: el artículo del 1° DFL 2 de 1967 y el artículo 505 del Código del Trabajo.

Afirma que la Inspección del Trabajo ha efectuado una labor de juzgamiento concreta de hechos que no necesariamente son claros, precisos y determinantes para arribar a una inequívoca conclusión, por lo que necesariamente realizó un juzgamiento, pronunciándose sobre la naturaleza jurídica contractual, lo que corresponde a una materia que debe ser resuelta por la judicatura especial que conoce de estos asuntos, De ese modo conjuntamente con realizar una interpretación de situaciones fácticas, realiza análisis y calificación jurídica que, en estricto rigor, se encuentra dentro del marco de las competencias excluyentes de los Tribunales de Justicia y no de la Inspección del Trabajo. Si admitimos que la Inspección del Trabajo puede constituirse a sí misma como como Tribunal de Justicia a fin de determinar la naturaleza jurídica de una relación contractual,

entonces estamos admitiendo que las comisiones especiales son admisibles por nuestra Constitución Política de la República, pero tal cosa no es así.

Reitera que todas y cada una de las multas reclamadas se basan en este salto lógico que realiza la Inspección del Trabajo, la cual simplemente se limita a señalar “no escriturar el contrato de trabajo respecto de…”, sin señalar si verificó la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia. Básicamente, asume que tal relación laboral existe y, por ende, las multas corresponden aplicarse; pero la multa no señala que se verificó la existencia de indicios mínimos de relación laboral, si quiera. Más aun, tal determinación no puede tomarse de la información con la que contaba la inspección al momento de dictar la multa. Misma situación ocurre respecto de las multas relacionadas con las cotizaciones previsionales, o incluso de la del Registro de Asistencia; en general cualquier multa que se haya aplicado, dado que no corresponde a la Inspección del Trabajo fiscalizar relaciones de tipo a honorario, que fue lo que hizo en este caso.

Aclara que esto no se trata de una relación laboral informal, donde simplemente no se haya escriturado el contrato de trabajo y no se hayan pagado las cotizaciones: se trata, en efecto, de una relación de tipo honorarios. Incluso si admitiéramos la tesis de que la Inspección puede hacer tal determinación, deberían existir los fundamentos mínimos que expliquen cómo se llegó a tal conclusión; pero tal circunstancia no ocurre de manera alguna.

Asegura que la Inspección del Trabajo en este acto arbitrario no solo se arroga facultades jurisdiccionales que escapan a las entregadas a ella por ley, sino que ejerce dichas facultades tomando una decisión sin tener los antecedentes respectivos a la vista, y se constituye asimismo como tribunal, pero incluso un tribunal está obligado a explicar los fundamentos de su decisión, y tal cosa no ocurre.

Prosigue el reclamo diciendo que, si admitimos que la Inspección tuviese tales facultades para hacer tal determinación, entonces la infracción está clara: el llevar una relación de tipo honorarios a trabajadores que, bajo el criterio de la Inspección, deberían encontrarse bajo un vínculo de relación laboral, por ende,

una relación de tipo informal, por lo cual corresponde una infracción, que es la primera infracción que se establece, esto es, no escriturar el contrato de trabajo. Pero la inspección no aplica una multa, no dos, no tres: aplica 5 multas por exactamente la misma circunstancia, multas que emanan de un mismo hecho consistente en la informalidad de la relación, dos de las cuales hacen referencia a no pago de cotizaciones previsionales, para los mismos "trabajadores", mismo período de tiempo, mismas circunstancias. Agrega, sobre la alegación de que esto se trata de una alegación de derecho, que esto no es efectivo: constatar cinco veces la misma infracción es un error de hecho. La circunstancia de que el artículo 511 del Código del Trabajo indique que se debe constatar un error de hecho, no implica que dichos errores no puedan fundarse en un principio jurídico. Tanto las reconsideraciones como el reclamo judicial son actuaciones eminentemente jurídicas. Constatar que existen 5 infracciones emanadas de un mismo hecho es una apreciación de hecho.

Asevera, adelantándose a la defensa de Inspección del Trabajo de que se trata de hechos distintos, lo cierto es que todos derivan de una misma circunstancia: esto es, si existe o no relación laboral, y si por ende debe aplicarse las normas de inspección del trabajo, sea en la obligación de pagar cotizaciones previsionales, sea en llevar el registro de asistencia de un modo u otro determinado, sea en la forma en cómo se detalla el pago de honorarios vs remuneraciones. La Inspección, al determinar unilateralmente que existe una relación laboral, aprovecha para aplicar todas las infracciones existentes del Código del Trabajo para así poder inflar el monto de la multa. De ese modo, al sancionar a su representada por no formalizar una relación laboral, y en consecuencia no cumplir con las exigencias propias de una relación laboral – pago de cotizaciones, liquidaciones con anexos, e incluso registro de asistencia -, lo que se hace no es otra cosa que imponer una multa por un mismo hecho, que arbitrariamente ha sido dividido en varias infracciones, lo que infringe el principio del non bis in idem administrativo.

No niega que no se hayan pagado cotizaciones previsionales, que no se haya llevado registro de asistencia de conformidad a las normas de Inspección del Trabajo, o que no se haya escriturado el contrato, dado que la empresa no estaba en obligación de hacer tal cosa, pues el tipo de relación que se lleva no es bajo subordinación u dependencia. Por ende, si su parte acredita la forma como se lleva la relación laboral, entonces todas y cada una de las multas deberá ser dejada sin efecto, por no tener fundamentos. Debe observarse en particular que la resolución reclamada no aclara en ningún sentido cuales fueron los antecedentes que se tuvieron a la vista para constatar la existencia de una relación laboral. Se limita la resolución a indicar que el fiscalizador tiene presunción de veracidad. Refiere que es claro que, si no hay registro de asistencia, por ejemplo, el fiscalizador no pudo constatar la existencia de una jornada de trabajo, por lo cual, existe un aspecto especulativo que no queda para nada claro.

Previas citas legales y de jurisprudencia, solicita se acoja el reclamo dejando sin efecto la resolución 1308-5693/2024 y, en suma, acogiendo la reconsideración interpuesta en contra de resolución 1706/23/81, y dejando sin efecto las multas constatadas en dicha fiscalización, con costas.

SEGUNDO: Comparece **JUAN FRANCISCO DÁVILA CAMPUSANO,** abogado, por la reclamada, quien contesta la demanda solicitando su rechazo con costas.

Señala que, el 05 de septiembre de 2023, se presenta una denuncia en la ICT de Santiago Sur Oriente, por informalidad laboral. Frente a ello, se conforma la Comisión correspondiente. Se realiza fiscalización en forma presencial, el 09 de noviembre de 2023, a las 12:05 PM, a la dirección Avda. Irarrázabal N° 401, comuna de Ñuñoa, en donde la fiscalizadora es atendida por María Quintanilla. Se requiere contacto con representante de la empresa, por lo cual se realizar contacto telefónico con Daniela Zegers, jefa del Centro Médico.

Al solicitársele documentación laboral, indica que no se encuentra ahí, porque eso está en casa matriz. Se le pide ultima planilla de Mutual pagada y autorización de centralización de documentación laboral. Se le informa el

procedimiento de fiscalización, y que se realizará entrevistas a trabajadores. Se levanta Acta de Inicio de Notificación de Inicio de Fiscalización. (FI-1), la cual es firmada, quedando 1 copia en poder del empleador. Se entrevista a varios trabajadores, los que señalan que cumplen un horario de lunes a viernes, que perciben una remuneración líquida mensual, como da cuenta el informe. Durante la fiscalización, se toma comunicación con Silvana Plaza, encargada de RR.HH., a quien se le indican las infracciones, ante lo cual indica que se compromete a corregirlas, y por lo mismo, se levanta Acta de Constatación de Infracciones y compromiso de corrección (FI-3), dándole plazo de 3 días hábiles, para que el día 14 de noviembre de 2023, la empresa comparezca a la ICT. Lo anterior, respecto de los 4 trabajadores entrevistados. Se presenta en la ICT, doña Daniela Zegers, jefa del Centro médico, el día 14 de noviembre de 2023, no acreditando dicha corrección. Señala que el área de RR.HH. sólo le entregó los contratos de honorarios, respecto de los 4 trabajadores, y que se hacían de forma mensual. Sólo del año 2023. Al revisar la documentación enviada, se constatan los siguientes hechos:

"1.- CONTRATO DE TRABAJO: No se ha escriturado contrato de trabajo. Lo anterior, no obstante los trabajadores se encuentran desarrollando funciones, bajo subordinación e independencia, puesto que cumplen jornada de trabajo, consignando hora de entrada y de salida, y supervisión directa.(SE CURSA MULTA).

2.- JORNADA DE TRABAJO: No se lleva registro de asistencia. Aún cuando cumplen jornada de trabajo, no cumplen con registro de asistencia, respecto de los trabajadores señalados en la multa. (SE CURSA MULTA).

3.- REMUNERACIONES: No entregar comprobantes de remuneraciones. Aun cuando cumplen jornada de trabajo, no cumplen con la entrega de estos comprobantes, respecto de los trabajadores señalados en la multa. (SE CURSA MULTA).

4.- COTIZACIONES PREVISIONALES (AFP. ISAPRE, AFC): No declarar oportunamente las cotizaciones por AFP. Aun cuando cumplen jornada de trabajo,

no cumplen con la declaración de estas cotizaciones, respecto de los trabajadores señalados en la multa. (SE CURSA MULTA).

5.- COTIZACIONES PREVISIONALES (AFP. ISAPRE, AFC): No declarar oportunamente las cotizaciones por AFC. Aun cuando cumplen jornada de trabajo, no cumplen con la declaración de estas cotizaciones, respecto de los trabajadores señalados en la multa. (SE CURSA MULTA)".

Por lo anteriormente señalado es que la fiscalizadora constata graves infracciones a la legislación laboral, cursando la Multa No 1706/23/81-1-2-3-4-5, del 14 de noviembre de 2023.

El 12 de enero del año 2024, la reclamante presentó reconsideración, de conformidad al artículo 511 del Código del Trabajo, solicitando se dejen sin efecto las multas cursadas, solicitud que fue resuelta mediante Resolución Exenta N° 1308-5693/2024, del 01 de marzo de 2024, en la cual se confirmaron las multas.

Hace presente que, al ser lo reclamado la resolución que resolvió la reconsideración de la multa, la controversia de autos ha de girar en torno a si se cumplieron o no alguno de los requisitos que establece el artículo 511 para rebajar o dejar sin efecto la multa –corrección de la infracción o manifiesto error de hecho por parte del fiscalizador- pero no el mérito de aquella, o el fondo de la misma, o si ésta fue bien o mal cursada, pues el plazo para reclamar directamente en su contra se encuentra largamente vencido (artículo 503 del Código del Trabajo). Cita jurisprudencia que avala su alegación.

En cuanto al fondo del reclamo, expresa que las alegaciones de la contraria en su solicitud de reconsideración no reunieron las condiciones necesarias del numeral 1º del artículo 511 del Código del Trabajo, respecto de la multa N° 1706/23/81-1, la que se confirmó.

Respecto a la supuesta incompetencia de la Dirección del Trabajo para determinar existencia de una relación laboral, explica el servicio que la reclamante realiza una alegación que escapa absolutamente a las hipótesis del artículo 511 del Código del Trabajo, puesto que son alegaciones de fondo, de derecho, y por lo mismo debe ser desechada de plano por impertinente. Si lo que pretendía era

atacar a la multa misma y sus circunstancias, es decir, el mérito de esta debió haber ejercido la acción directa de la multa consagrada en el art. 503 del Código del Trabajo, y el plazo de interposición de aquella se encuentra largamente vencido. No obstante, lo anterior, y reiterando que es una alegación totalmente fuera de lugar, y por lo mismo debe ser desechada, expone que es bastante claro de lo recabado en la fiscalización que los trabajadores tenían supervisión directa, y cumplían horarios, según ellos mismos lo declaran. Además, sería evidente que lo realizado es una calificación jurídica, que no es más que el proceso de constatación de los hechos y luego, si ellos se enmarcan en una infracción a la legislación laboral, cuestión que, si se le privara a este servicio, el proceso de fiscalización sería absolutamente inocuo y la misma quedaría prácticamente entregada a la voluntad del fiscalizado. Por lo mismo, debe desecharse esta alegación de la reclamante.

En cuanto a la supuesta afectación al principio de non bis in idem, afirma el servicio que la reclamante realiza nuevamente una alegación que escapa absolutamente a las hipótesis del artículo 511 del Código del Trabajo, puesto que son alegaciones de fondo, de derecho, y por lo mismo debe ser desechada de plano por impertinente. Si lo que pretendía era atacar a la multa misma, y sus circunstancias, es decir, el mérito de esta, o una materia de derecho, debió haber ejercido la acción directa de multa consagrada en el art. 503 del Código del Trabajo, y el plazo de interposición de aquella se encuentra largamente vencido. No obstante, lo anterior, y reiterando que es una alegación totalmente fuera de lugar, y por lo mismo debe ser desechada, asegura que lo sancionado son materias diversas, que afectan bienes jurídicos distintos, y que están sancionados en normas legales distintas. Por lo mismo, debe desecharse esta alegación de la reclamante.

En lo referente a la supuesta inexistencia de una relación laboral, plantea que la reclamante realiza nuevamente una alegación que escapa absolutamente a las hipótesis del artículo 511 del Código del Trabajo, puesto que son alegaciones de fondo, de derecho, y por lo mismo debe ser desechada de plano por

impertinente. Si lo que pretendía era atacar a la multa misma, y sus circunstancias, es decir, el mérito de esta, o una materia de derecho, debió haber ejercido la acción directa de multa consagrada en el art. 503 del Código del Trabajo, y el plazo de interposición de aquella se encuentra largamente vencido. No obstante, lo anterior, y reiterando que es una alegación totalmente fuera de lugar, refiere que es bastante claro, de lo recabado en la fiscalización, que los trabajadores tenían supervisión directa, y cumplían horarios, según ellos mismos lo declaran.

TERCERO: Se celebró la audiencia preparatoria, oportunidad en la se efectuó el llamado a conciliación el cual no prospero. Luego se establecieron como hechos no controvertidos:

Fecha, monto y contenido de la multa reclamada, 14 de noviembre de 2023 la resolución 1705/23/81, 5 infracciones que son las escrituradas en la demanda por los montos que se señala específicamente ahí. Las 3 primeras 40 UTM, la cuarta 68,25 UF y la ultima 91 UF.

A su vez, en la misma audiencia se establecieron los siguientes hechos controvertidos:

1. Efectividad de los hechos contenidos en el reclamo;

2. Existencia de error de hecho en los términos del artículo 511 del Código del Trabajo.

CUARTO: La parte demandante aportó la siguiente prueba:

Documental:

1. Resolución de multa 1706/23/81, de fecha 14 de noviembre del año 2023;

2. Reconsideración administrativa presentada contra la resolución de multa original;

3. Copia de la resolución 1308-5693/2024 de fecha 1 de marzo del año 2024, y correo electrónico de envió.

QUINTO: Por su parte, la demandada rindió la siguiente:

Documental:

Respecto del Expediente Administrativo de Fiscalización:

1. Carátula de Informe de Fiscalización N°1308/2023/1850;

2. Informe de Exposición N°1308/2023/1850;

3. Resolución de Multa N°1706/23/81 de fecha 14 de Noviembre de 2023;

4. Activación de Fiscalización;

5. Notificación de Inicio de Fiscalización (FI-1);

6. Antecedentes verificados en la Fiscalización (FI-2);

7. Trabajadores en informalidad laboral (FI- 11);

Respecto del Expediente de Reconsideración:

8. Correo de Solicitud de Reconsideración;

9. Escrito de descargos, con documentación acompañada: Resolución de Multa N°1706/23/81 de fecha 14 de Noviembre de 2023, y Mandato Judicial;

10. Resolución Exenta N°1308-5693/2024, de fecha 01 de Marzo de 2024.

SEXTO: En virtud de la prueba ofrecida e incorporada por las partes, y en consideración de las reglas de la sana critica, es posible tener por acreditado los siguientes hechos y circunstancias:

1. El 05 de septiembre de 2023, se presenta una denuncia, ante la Inspección del Trabajo, en contra de la reclamante, siendo la materia a fiscalizar “informalidad laboral” respecto de 4 prestadores de servicios.

2. La denuncia dio origen a la fiscalización N° 1850 del año 2023, en la cual se alcanzaron las siguientes conclusiones:

“En relación con las materias denunciadas:

- CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO: No escriturar contrato de trabajo. Se detecta infracción respecto de los trabajadores N° 1,2,3 y 4 de la nómina FI-11. Lo anterior, toda vez que se constata en visita inspectiva que aun cuando, dichos trabajadores se encuentran desarrollando sus funciones bajo subordinación y dependencia, toda vez que deben cumplir jomada de trabajo en la cual se consigna hora de ingreso y salida, así como también cuentan con supervisión directa, a la fecha no se ha escriturado el contrato individual de trabajo, encontrándose a honorarios. Lo anterior, respecto de la trabajadora N°1,

desde el 28.03.2023, respecto de trabajadora N°2, desde el 01.08.2022, en relación con la trabajadora N°3, desde el 21.07.201 y respecto del trabajador N°4, desde el 01.03.2020. Se otorga plazo de corrección. Empleador no corrige. No se cursa multa.

- JORNADA DE TRABAJO: No llevar registro de asistencia y determinación de las horas de trabajo. Se detecta infracción respecto de los trabajadores N°1, 2,3 y 4 de la nómina de trabajadores. Lo anterior, toda vez que aun cuando cumplen jomada de trabajo, empleador no cuenta con registro de control de asistencia. Respecto de trabajadora N°1, desde el 28.03.2023 hasta el 14.11.2023 quien indica cumplir jomada de lunes a viemes desde las 08:00 hasta las 14:00 horas, respecto de trabajadora N°2, desde el 01.08.2022 hasta el 14.11.2023, quien cumple jornada de lunes a sábado, desde las 07:30 horas am hasta las 15:00 horas. En relación con la trabajadora N°3, desde 21.07.2021 hasta el 14.11.2023, quien cumple jomada de lunes a viernes desde las 08:00 hasta las 17:00 horas y respecto del trabajador N°4, desde 01.03.2020 hasta la fecha, quien, además, cumple jornada de lunes a viernes y dos sábados por mes, desde las 13:00 hasta las 20:00 horas. Se cursa multa.

- REMUNERACIONES: No entregar comprobante de pago de remuneraciones o entregar sin las indicaciones legales. Se detecta infracción respecto de los cuatro trabajadores consignados en formulario FI-11. Respecto de trabajadora N°1, desde el mes de marzo de 2023 hasta octubre de 2023. Respecto de trabajadora N°2, desde agosto de 2022 hasta octubre de 2023. En relación con la trabajadora N°3, desde julio de 2021 hasta octubre de 2023 y respecto de trabajador N°4, desde marzo de 2020 hasta octubre de 2023. Se cursa multa.

- COTIZACIONES PREVISIONALES EN LAS AFP, ISAPRES Y AFC (POR EL SEGURO DE CESANTÍA) Y ASIGNACIÓN FAMILIAR: No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales en AFP. Se detecta infracción respecto de los cuatro trabajadores consignados en formulario FI-11. Respecto de trabajadora N°1, desde el mes de marzo de 2023 hasta octubre de 2023.

Respecto de trabajadora N°2, desde agosto de 2022 hasta octubre de 2023. En relación con la trabajadora N°3, desde julio de 2021 hasta octubre de 2023 y respecto de trabajador N°4, desde marzo de 2020 hasta octubre de 2023. Se cursa multa.

- COTIZACIONES PREVISIONALES EN LAS AFP, ISAPRES Y AFC (POR EL SEGURO DE CESANTÍA) Y ASIGNACIÓN FAMILIAR: No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales del Seguro de Cesantía. Se detecta infracción respecto de los cuatro trabajadores consignados en formulario FI-11, Respecto de trabajadora N°1, desde el mes de marzo de 2023 hasta octubre de 2023. Respecto de trabajadora N°2, desde agosto de 2022 hasta octubre de 2023. En relación con la trabajadora N°3, desde julio de 2021 hasta octubre de 2023 y respecto de trabajador N°4, desde marzo de 2020 hasta octubre de 2023. Se cursa multa".

3. El 14 de noviembre de 2023, se dicta Resolución de multa N° 1706/23/81, en la cual los hechos constatados son los siguientes:

- Multa N° 1

"NO ESCRITURAR EL CONTRATO DE TRABAJO RESPECTO DE LOS SIGUIENTES TRABAJADORES: RESPECTO DE LA TRABAJADORA DOÑA VALERIA HIDALGO SEPÚLVEDA, DESDE EL 28.03.2023, RESPECTO DE TRABAJADORA DOÑA NATALIA MARTÍNEZ CÁCES, DESDE EL 01.08.2022. EN RELACIÓN CON LA TRABAJADORA DOÑA PAMELA JARA GONZÁLEZ, DESDE EL 21.07.2021 Y RESPECTO DE DON ÁLVARO CAMPROVIN AROS, DESDE EL 01.03.2020. LO ANTERIOR, AÚN CUANDO DICHOS TRABAJADORES SE ENCUENTRAN DESARROLLANDO SUS FUNCIONES BAJO SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA, EN DONDE ADEMÁS, DEBEN CUMPLIR JORNADA DE TRABAJO. A LA FECHA, NO SE HA ESCRITURADO EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, ENCONTRÁNDOSE ÉSTOS, EN MODALIDAD A HONORARIOS".

- Multa N° 2

"NO LLEVAR, PARA LOS EFECTOS DE CONTROLAR LA ASISTENCIA Y DETERMINAR LAS HORAS DE TRABAJO ORDINARIAS O EXTRAORDINARIAS, UN REGISTRO DE ASISTENCIA DEL PERSONAL.LO ANTERIOR, RESPECTO DE TRABAJADORA VALERIA HIDALGO SEPÚLVEDA, DESDE EL 28.03.2023 HASTA EL 14.11.2023 QUIEN INDICA CUMPLIR JORNADA DE LUNES A VIERNES DESDE LAS 08:00 HASTA LAS 14:00 HORAS, RESPECTO DE NATALIA MARTÍNEZ CÁCES, DESDE EL 01.08.2022 HASTA EL 14.11.2023, QUIEN CUMPLE JORNADA DE LUNES A SÁBADO, DESDE LAS 07:30 HORAS AM HASTA LAS 15:00 HORAS. EN RELACIÓN CON LA TRABAJADORA PAMELA JARA GONZÁLEZ, DESDE 21.07.2021 HASTA EL 14.11.2023, QUIEN CUMPLE JORNADA DE LUNES A VIERNES DESDE LAS 08:00 HASTA LAS 17:00 HORAS Y RESPECTO DEL TRABAJADOR DON ÁLVARO CAMPROVIN AROS, DESDE 01.03.2020 HASTA LA FECHA, QUIEN, ADEMÁS, CUMPLE JORNADA DE LUNES A VIERNES Y DOS SÁBADOS POR MES, DESDE LAS 13:00 HASTA LAS 20:00 HORAS".

- Multa N° 3

"NO ENTREGAR COMPROBANTE DE PAGO DE REMUNERACIONES, RESPECTO DE LOS SIGUIENTES TRABAJADORES Y PERIODOS: RESPECTO DE VALERIA HIDALGO SEPÚLVEDA, DESDE EL MES DE MARZO DE 2023 HASTA OCTUBRE DE 2023. RESPECTO DE TRABAJADORA NATALIA MARTÍNEZ CÁCES, DESDE AGOSTO DE 2022 HASTA OCTUBRE DE 2023. EN RELACIÓN CON LA TRABAJADORA PAMELA JARA GONZÁLEZ, DESDE JULIO DE 2021 HASTA OCTUBRE DE 2023 Y RESPECTO DE TRABAJADOR ÁLVARO CAMPROVIN AROS, DESDE MARZO DE 2020 HASTA OCTUBRE DE 2023".

- Multa N° 4

"NO DECLARAR OPORTUNAMENTE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES EN LA O LAS AFP CORRESPONDIENTES, RESPECTO DE LOS SIGUIENTES TRABAJADORES Y PERIODOS: RESPECTO DE VALERIA HIDALGO SEPÚLVEDA, DESDE EL MES DE MARZO DE 2023 HASTA

OCTUBRE DE 2023. RESPECTO DE TRABAJADORA NATALIA MARTÍNEZ CÁCES, DESDE AGOSTO DE 2022 HASTA OCTUBRE DE 2023. EN RELACIÓN CON LA TRABAJADORA PAMELA JARA GONZÁLEZ, DESDE JULIO DE 2021 HASTA OCTUBRE DE 2023 Y RESPECTO DE TRABAJADOR ÁLVARO CAMPROVIN AROS, DESDE MARZO DE 2020 HASTA OCTUBRE DE 2023".

- Multa N° 5

"NO DECLARAR OPORTUNAMENTE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES EN LA SOCIEDAD ADMINISTRADORA DEL SEGURO DE CESANTÍA, RESPECTO DE LOS SIGUIENTES TRABAJADORES Y PERIODOS: RESPECTO DE VALERIA HIDALGO SEPÚLVEDA, DESDE EL MES DE MARZO DE 2023 HASTA OCTUBRE DE 2023. RESPECTO DE TRABAJADORA NATALIA MARTÍNEZ CÁCES, DESDE AGOSTO DE 2022 HASTA OCTUBRE DE 2023. EN RELACIÓN CON LA TRABAJADORA PAMELA JARA GONZÁLEZ, DESDE JULIO DE 2021 HASTA OCTUBRE DE 2023 Y RESPECTO DE TRABAJADOR ÁLVARO CAMPROVIN AROS, DESDE MARZO DE 2020 HASTA OCTUBRE DE 2023".

Las normas que se consideraron infringidas son:

- Multa N° 1: artículo 9 incisos 1° y 2° en relación con el inciso 6° del artículo 506 del Código del Trabajo.

- Multa N° 2: artículo 33 del Código del Trabajo y artículo 20 del Reglamento N° 969 de 1933, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.

- Multa N° 3: artículo 54, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.

- Multa N° 4: artículo 19 incisos 1°, 5°, 6° y 7° del D.L. N° 3.500 de 1980.

- Multa N° 5: artículo 10 incisos 1°, 3°, 4°, 5° y 6° de la ley N° 19.728, que establece el seguro de cesantía.

Y el monto de las multas son:

- Multa N° 1: 40 UTM.

- Multa N° 2: 40 UTM.

- Multa N° 3: 40 UTM.

- Multa N° 4: 68.25 UF.

- Multa N° 5: 91.00 UF.

4. El 12 de enero de 2024, la reclamante solicita la reconsideración de multa, pidiendo que sean dejadas sin efecto o rebajadas, en virtud de lo dispuesto en el artículo 511 del Código del Trabajo. Los argumentos de la solicitud son:

"• Las multas no son aplicables, dado que no existe relación laboral

Que, sobre este punto, seremos breve: como aparece de la lectura de la propia multa, lo que existe entre mi representada y las personas fiscalizadas en una relación a honorarios. La multa 1 así lo individualiza. De lo anterior, se sigue que mi representada no tenía obligación de realizar ninguna de las acciones que se le imputa en estos autos, esto es: celebrar un contrato de trabajo, llevar un registro de asistencia, entregar comprobantes de remuneración, o pagar cotizaciones de uno u otro tipo.

De lo anterior, se sigue de que existe un evidente error de hecho.

Dicho lo anterior, queremos en el siguiente argumento desarrollar el problema relacionado con la determinación que realizó el fiscalizador, y que aparece de la propia lectura de la resolución: que determinó la naturaleza, sin media una resolución judicial intermedia.

• Sobre la incompetencia del fiscalizador para determinar la naturaleza de la relación que unía a mi representada con las personas fiscalizadas

Que, entonces, se observa que el fiscalizador ha excedido sus facultades, pues aparece claramente, de la lectura del tenor de la multa, que realiza no simplemente un acto de fiscalización, sino que procede a resolver y calificar la naturaleza jurídica de la relación con las partes.

En efecto, el artículo 420, letra a) del Código del Trabajo, dispone:

"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral".

Que entre las partes existe una relación de tipo a honorarios, lo cual de hecho es señalado en la infracción número 1: "…encontrándose estos, en modalidad de honorarios". Y si bien es cierto entre las partes puede eventualmente existir un conflicto jurídico sobre la determinación de la naturaleza jurídica, tal determinación debe pasar, primeramente, por una decisión de un tribunal de justicia.

La función de la Inspección del trabajo es eminentemente fiscalizadora, no de determinación o de resolución de conflictos; y sin embargo, las multas aplicadas requieren que exista una actividad jurisdiccional previa por parte de Inspección del Trabajo que excede a sus facultades, esto es, la determinación de una relación laboral. Este es el fundamento de todas y cada una de las multas.

Esto no es una interpretación azarosa de esta parte, basta con revisar la legislación establecida para la Inspección del Trabajo:

Artículo del 1° DFL 2 de 1967: Indica que a al Dirección del Trabajo le "le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden: a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral."

Artículo 505 del Código del Trabajo: "La Fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes especiales. "

El fiscalizador ha efectuado una labor de juzgamiento concreta de hechos que no necesariamente son claros, precisos y determinantes para arribar a una inequívoca conclusión. Necesariamente realizó un juzgamiento, pronunciándose sobre la naturaleza jurídica contractual, lo que corresponde a una materia que debe ser resuelta por la judicatura especial que conoce de estos asuntos,

De ese modo juntamente con realizar una interpretación de situaciones fácticas, realiza análisis y calificación jurídica que, en estricto rigor, se encuentra dentro del marco de las competencias excluyentes de los Tribunales de Justicia y no de la Inspección del Trabajo.

Si admitimos que la Inspección del Trabajo puede constituirse a sí misma como como Tribunal de Justicia a fin de determinar la naturaleza jurídica de una relación contractual, entonces estamos admitiendo que las comisiones especiales son admisibles por nuestra Constitución Política de la República, pero tal cosa no es así. El artículo 19° 3, inciso 4, dispone expresamente: "Nadie podrá ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que señalare la ley y que se hallare establecido por ésta con anterioridad a la perpetración del hecho debida contrariedad."

Misma situación ocurre respecto de las multas relacionadas con las cotizaciones previsionales, o incluso de la del Registro de Asistencia; en general cualquier multa que se haya aplicado, dado que no corresponde a la Inspección del Trabajo fiscalizar relaciones de tipo a honorario, que fue lo que hizo en este caso.

El fiscalizador en este acto arbitrario no solo se arroga facultades jurisdiccionales que escapan a las entregadas a ella por ley, sino que ejerce dicha facultades tomando una decisión sin tener los antecedentes respectivos a la vista, y se constituye asimismo como tribunal.

• Infracción al principio nos bis in idem

Que, como se ha expresado hasta este punto, todas las multas pasan por exactamente la misma circunstancia, esto es, el hecho de determinarse la existencia de una relación laboral. Si admitimos que el fiscalizador tuviese tales facultades para hacer tal determinación, entonces la infracción está clara: el llevar una relación de tipo honorarios a trabajadores que, bajo el criterio de la inspección, deberían encontrarse bajo un vínculo de relación laboral, por ende, una relación de tipo informal, por lo cual corresponde una infracción, que es la primera infracción que se establece, esto es, no escriturar el contrato de trabajo.

Pero la inspección no aplica una multa, no dos, no tres: aplica 5 multas por exactamente la misma circunstancia, multas que emanan de un mismo hecho consistente en la informalidad de la relación, dos de las cuales hacen referencia a

no pago de cotizaciones previsionales, para los mismos "trabajadores", mismo período de tiempo, mismas circunstancias.

Adelantándonos a una posible alegación de que son mismos hechos, lo cierto es que todos derivan de una misma circunstancia: esto es, si existe o no relación laboral, y si por ende debe aplicarse las normas de inspección del trabajo, sea en la obligación de pagar cotizaciones previsionales, sea en llevar el registro de asistencia de un modo u otro determinado, sea en la forma en cómo se detalla el pago de honorarios vs remuneraciones. El fiscalizador, al determinar unilateralmente que existe una relación laboral, aprovecha para aplicar todas las infracciones existentes del Código del Trabajo para así poder inflar el monto de la multa.

De ese modo, al sancionar a mi representada por no formalizar una relación laboral, y en consecuencia no cumplir con las exigencias propias de una relación laboral – pago de cotizaciones, liquidaciones con anexos, e incluso registro de asistencia - , lo que se hace no es otra cosa que imponer una multa por un mismo hecho, que arbitrariamente ha sido dividido en varias infracciones, lo que infringe el principio del Non Bis In Idem administrativo. De acuerdo a este principio, nadie puede ser sancionado dos veces por la misma infracción, independientemente de su procedencia y fundamentos.

La resolución infringe sustancialmente derechos o garantías constitucionales, en forma concreta el artículo 5 inciso 2° de la Constitución Política de la República, en cuanto al deber del Estado de respetar y promover los Derechos Fundamentales contemplados en la Constitución así como en los Pactos Internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, siendo en este caso el principio del Non Bis In Idem, consagrado en el artículo 14 N° 7 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos de San José de Costa Rica.

En este sentido SS., la ilegalidad de las multas 2 a 5 en relación a la número 1, se configura desde el momento que un mismo hecho, se le sanciona 5r veces por exactamente la misma circunstancia, dos de las cuales son incluso idénticas a un punto esencial, como lo es el "no pago de las cotizaciones

previsionales". Naturalmente que no se ha pagado cotizaciones previsionales, puesto que la relación era – y es – considerada una a honorarios. Esto es análogo a que ante la no existencia de un contrato, se sancionara por no tener escriturado el contrato, y una infracción adicional por no tener las cláusulas que establece el artículo 10 del Código del Trabajo.

De ese modo, se configura la vulneración del principio non bis in ídem (o de no duplicidad de sanciones) que se alega, el cual si bien no se encuentra recogido expresamente en la Constitución Política de la República, está unido a los principios de legalidad y tipicidad de las infracciones, reconociéndose, además, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, suscrito por nuestro país, y que en su Art. 14 N° 7 y señala que nadie podrá ser juzgado ni sancionado por un delito por el cual haya sido condenado o absuelto por una sentencia firme de acuerdo con la ley y el procedimiento penal de cada país.

Esta tesis ha sido acogida, por ejemplo, por la Iltma. Corte de Apelaciones de Valparaíso, que en sentencia de nulidad de fecha 23 de septiembre de 2015, en autos Rol 301-2015, indicó:

"3°.- Que para resolver el recurso cabe señalar que la facultad sancionatoria radicada en la Inspección del Trabajo, constituye una manifestación del Ius Puniendi único del Estado, lo que permite proyectar los principios y normas del derecho penal al caso, específicamente, el principio denominado "non bis in idem" consagrado entre otras preceptos en los artículos 14 N° 7 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y 8 N°4 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos ambos ratificados por Chile, mediante los Decretos Supremos del Ministerio de Relaciones Exteriores N°778, publicado en el Diario Oficial de 29 de abril de 1989; y 873, publicado en el Diario Oficial de 5 de enero de 1991, respectivamente y que tienen fuerza obligatoria de conformidad con lo previsto en el inciso segundo del artículo 5° de la Constitución Política de la República. Este principio, a la luz de lo preceptuado en los artículos antes mencionados, y llevado al ámbito de la facultad sancionatoria del Estado se

traduce en la máxima de que nadie puede ser sancionado dos veces, por infracciones de una misma naturaleza, en este caso administrativa laboral."

Ya adentrándonos en al asunto de las cotizaciones previsionales, la Iltma. Corte de Valparaíso indicó en esa misma sentencia que "Sin embargo dentro de la obligación de pagar las remuneraciones debe entenderse incluida la de retener, declarar y pagar cotizaciones de seguridad social, porque en definitiva, éstas últimas están íntimamente ligadas al monto de la remuneración reconocida por el empleador, por lo que debe entenderse que al aplicarse las multas referidas al no pago de cotizaciones se sancionó al reclamante tres veces por un mismo hecho, infringiéndose el principio en estudio, por lo que el recurso deberá ser acogido en este aspecto."

Así lo ha dispuesto la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso en causa Rol 466- 2016, al dictar la sentencia de reemplazo, la que señala:

" 5.- Que, como consecuencia de ello, la racionalidad del principio del non bis in ídem debe informar la interpretación de todas las normas que establecen infracciones de orden laboral y autorizan su sanción, de suerte que ellas sólo serán aplicables de manera independiente en la medida en que los hechos específicos a juzgar no estén de tal modo concatenados, que no pueda racionalmente separárseles. Es así como debe interpretarse la propia regla del artículo 503 del Código Laboral, tanto como la del artículo 506 del mismo texto, así como todas las que al respecto se contienen en ese Cuerpo Normativo o en leyes especiales, incluidos los artículos 19 del DL 3.500, 10 de la Ley 19.728, 185 del DFL N° 1 de 2005, y, por cierto, la propia Ley de la Dirección del Trabajo. Es decir, toda norma que establezca infracciones o posibilite la imposición de multas u otras sanciones, en un procedimiento administrativo, debe interpretarse conforme a esta racionalidad, que la Constitución impone. Cuando el Código (o la norma de que se trate) habla de "infracciones" a la ley laboral o previsional –o se basa en su existencia para imponer sanciones- se refiere, naturalmente, a hechos; y esos hechos deben ser, para poder separarse en infracciones diversas,

independientes unos de otros de modo que en el caso concreto pueda concebirse la producción de uno, sin los otro.

7.- Que, en consecuencia, el fallo atacado infringe verdaderamente el principio del non bis y con ello la ley y la Constitución, tal como reclamó el recurrente. Ante estrados el representante de la Inspección del Trabajo dijo que el recurso se refiere sólo a un principio, en tanto que la ley concreta favorecía a su entidad, pero ello no es así; ante todo, el principio señalado, recogido en la legislación nacional e internacional, forma parte de la garantía constitucional del debido proceso. Como se dijo, eso significa que las mismas normas legales que el órgano fiscalizador invoca deben ser interpretadas necesariamente a su luz y, por ende, que ellas se vulneran si se aplican sin atenderlo, que es lo que aquí ha ocurrido. En consecuencia, se han infringido con el fallo en alzada tanto principios constitucionales como normas legales, en especial el artículo 503 del Código Laboral, que obliga a atender a cuántas infracciones se cometieron realmente, en relación a qué número de hechos independientes existieron, y no a cuántas normas imperativas pueda remitirse un hecho único o una ilusoria serie de hechos aparentemente diversos, pero inevitablemente asociados, al punto que no puedan razonablemente separarse".

Como se puede apreciar, resulta claro la vulneración al mencionado principio, no siendo aceptable desde el punto de vista jurídico su interposición, de modo que deben ser dejadas sin efecto, lo cual es especialmente cierto respecto de las multas referidas a las cotizaciones previsionales, sin perjuicio que por el solo hecho de no ser efectiva la multa N°1 también tendrían que ser dejadas sin efecto".

5. El 01 de marzo de 2024, la reclamada dicta Resolución Exenta Nº: 1308-5693/2024, mediante la cual se rechaza la solicitud de reconsideración presentada por la demandante, manteniendo las multas aplicadas. Es esta resolución la que es objeto del presente reclamo. Los argumentos expuestos por el Servicio son:

"3).- Que, atendida la naturaleza del procedimiento que nos convoca, corresponde analizar si ha existido un error manifiesto de hecho en la imposición

de la sanción por parte del fiscalizador actuante, que amerite dejar sin efecto la(s) multa(s) o, en subsidio, competerá dilucidar si se ha acreditado fehacientemente el cumplimiento íntegro de las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la(s) sanción(es).

4).- Que, en ese sentido, las alegaciones formuladas por la empresa en su recurso de reconsideración administrativa dicen relación con la incompetencia de la fiscalizadora para determinar una relación laboral y la infracción al principio non bis in ídem. A este respecto, es menester destacar que la presente solicitud de reconsideración no se ha incoado conforme a la acción contenida en el artículo 503 del Código del Trabajo, sino más bien en virtud de la acción prevista en el artículo 512 del mismo cuerpo legal. Así, cabe recordar que la primera permite cuestionar el fondo del asunto, esto es, el mérito o legalidad de lo actuado; y la segunda, en cambio, limita la discusión en la sede administrativa y jurisdiccional, únicamente a pedir que se deje sin efecto la multa si aparece de manifiesto que se incurrió en un error de hecho al imponerla, o bien, se rebaje siempre que se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento a las normas infringidas. Luego, los argumentos a los que se ha hecho alusión en la solicitud, escapan con creces al acotado marco establecido por el legislador en el artículo 511 del código del ramo, motivo por el cual dicha alegación ha de ser rechazada de plano.

5).- Que, por otro lado, y yendo al fondo del asunto, cabe recordar que el artículo 505 del Código del Trabajo, y el DFL N° 2 de 1967, entregan a la Dirección del Trabajo la facultad de interpretar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral. En ese sentido el Profesor José Luis Ugarte destaca: "Si la Dirección del Trabajo está llamada a fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral, ¿cómo podría hacerlo sin discernir cuál es esa legislación, lo que ella dice, el sentido y finalidad de sus reglas y su contraste con la situación evidenciada? Desde luego, no logra comprenderse cuál sería el criterio que permitiría diferenciar entre situaciones "evidentes" de aquellas que no lo serían o, como se ha escrito, 'si fiscalizar es sólo detectar infracciones donde las partes no

discrepen, y que, por lo tanto, no haya conflicto que resolver, entonces la fiscalización queda al criterio del fiscalizado, lo que es sencillamente insostenible en un Estado de Derecho". Así entonces, contrario a lo señalado en la solicitud en cuestión, es posible concluir que el definir la existencia de un vínculo laboral es totalmente legítimo —e incluso imperioso– para un fiscalizador de este Servicio al momento de pesquisar el cumplimiento de las normas que componen el derecho del trabajo.

6).- En esa misma línea, es dable destacar que el artículo 7° del Código del Trabajo dispone: "Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.". Del precepto legal transcrito, se colige que para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra, debe necesariamente prestar a ésta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediando subordinación o dependencia y recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada. En otros términos, para que una persona detente la calidad de trabajador se requiere: a) Que preste servicios personales, ya sean intelectuales o materiales; b) Que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo vínculo de subordinación y dependencia; y c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada. Lo que determina, no obstante lo anterior, el carácter de trabajador de los elementos anotados precedentemente, es el vínculo de subordinación o dependencia, el cual, según la reiterada doctrina de esta Dirección, se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como "continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador" (Dictamen N° 1.886/0163, de 11.05.00). A mayor abundamiento, otro componente típico de la relación laboral es el

principio de ajenidad, el cual existe desde que cada trabajador realiza su labor "por cuenta de otro" o "por cuenta ajena", recayendo sobre el empleador el riesgo de la empresa, vale decir, el resultado económico favorable, menos favorable o adverso de su gestión (V.: Dictámenes N°s. 691/12, de 29.01.16, 4.958/219, 28.08.92; 5.301/251, 14.09.92, y 4.458/205, 1.08.94).

7).- Que, en relación con la materia, y habida cuenta de la "relación a honorarios" que aduce el requirente, cabe recordar la existencia del Principio de Primacía de la Realidad, el cual indica que "la existencia de una relación de trabajo no depende de los pactos realizados por las partes, ni de la apariencia contractual, ni de las relaciones jurídicas subjetivas, sino, por el contrario, de la situación real en que se halla el trabajador respecto del patrono, de la realidad de los hechos a que aquel se encuentra vinculado y de las situaciones objetivas que surgen indistintamente de la nomenclatura utilizada para definir la relación. Este alcance del principio rescata la existencia de la relación laboral aun sobre la voluntad evidenciada por las partes y ello es compatible con el carácter irrenunciable de los derechos laborales y con la índole protectora del derecho del trabajo".

8).- Que, todo lo anterior, fue pesquisado por la fiscalizadora encargada del procedimiento investigativo, quien constató in situ el vínculo laboral existente entre la empresa fiscalizada y los trabajadores individualizados en la multa; lo cual, además, se encuentra detalladamente pormenorizado en el Informe de Fiscalización, documento que de conformidad con el artículo 23 del DFL N° 2 de 1967, goza de presunción legal de veracidad para todos los efectos legales. Así, constatada la relación laboral, resulta imperativo para el empleador: 1. Escriturar los contratos de trabajo; 2. Llevar un registro de asistencia para la determinación de las horas de trabajo; 3. Entregar comprobantes de pago de remuneraciones; 4. Declarar oportunamente las cotizaciones previsionales en la respectiva AFP; y 5. Declarar oportunamente las cotizaciones previsionales del Seguro de Cesantía.

9).- Que, en atención a todas las consideraciones precedentemente expuestas, la empresa no ha sido capaz de probar la existencia manifiesta de un

error de hecho ni tampoco acreditar fehacientemente la corrección íntegra de las infracciones que motivaron las sanciones, razón por la cual SE MANTIENE el quantum de todas ellas en su valor original; lo anterior, de conformidad con la Circular 004, de 17 de enero de 2022, de este Servicio; el artículo 511 N° 1 y 2 del Código del Trabajo; y las demás normas pertinentes.

10).- Que, conforme lo anterior, es menester recalcar que la multa de referencia se ajustó estrictamente a derecho y fue correctamente dictada por el fiscalizador actuante de acuerdo a los criterios y montos establecidos por el Tipificador de Infracciones, así como de las instrucciones contenidas en el Manual del Procedimiento de Fiscalización, documentos elaborados por el Departamento de Inspección de este Servicio, en virtud de lo dispuesto por el artículo 503 y 506 quáter del Código del Trabajo".

SÉPTIMO: Para resolver la controversia de autos habrá de considerar que es posible distinguir dos vías a través de las cuales un tribunal laboral puede conocer las multas impuestas por la autoridad administrativa laboral, la primera, dispuesta en el artículo 503 del Código del Trabajo, permite reclamar derechamente sobre la sanción administrativa que aplica la Inspección del Trabajo por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social y a sus reglamentos, entregándole al juez la competencia para revisar todas las cuestiones de hecho y de derecho en que se funda. Asimismo, existe una segunda vía, contemplada en el artículo 512 del Código del Ramo, sin embargo, esta se refiere a la posibilidad del juez de revisar la resolución de reconsideración que adopte el Director del Trabajo, y que resulte negativa al reclamante, de conformidad a las facultades del artículo 511 del mismo cuerpo legal. En este caso, el Director del Trabajo se encuentra facultado para reconsiderar las multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia, dejando sin efecto la multa, cuando aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al aplicar la sanción o rebajando la multa, cuando se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción. De esta forma, el reclamo que alude el artículo 512

del Código del Trabajo se encuentra limitado a si el Director del Trabajo, al rechazar la reconsideración, atendió o no las condiciones que el artículo 511 dispone, sin que el juez pueda extender su decisión a otros aspectos, como los fundamentos mismos de la multa impuesta.

Así, habiendo solicitado, la reclamante, a la Dirección del Trabajo, la reconsideración de las multas impuestas, en virtud de lo dispuesto en el artículo 511, y recayendo el reclamo de autos en la resolución que se pronunció respecto de esta petición de reconsideración, es que, dado lo expresado en el párrafo anterior, corresponde analizar, primeramente, si las alegaciones formuladas por la reclamante corresponden a aspectos facticos que permitan sostener que el Servicio incurrió en errores de hecho, y, por tanto, se sitúan dentro de la competencia otorgada por el artículo 512 -en relación con el artículo 511- o, por el contrario, se refieren -las alegaciones- a cuestiones de derecho, respecto de los pronunciamientos de la reclamada, las cuales resultan ajenas a las facultades de revisión otorgadas a este Tribunal por las normas citadas.

OCTAVO: Cabe mencionar que la reclamante reconoce expresamente que *"no se hayan pagado cotizaciones previsionales, que no se haya llevado registro de asistencia de conformidad a las normas de inspección del trabajo, o que no se haya escriturado el contrato".*

Luego, el primer argumento en el que la demandante funda su reclamo es la incompetencia de la Dirección del Trabajo para determinar la existencia de una relación laboral. Cita los artículos 1 del DFL 2 de 1967 y 420 y 505, ambos del Código del Trabajo, para sostener que realizar interpretaciones de situaciones fácticas, análisis y calificaciones jurídicas se encuentra dentro del marco de las competencias excluyentes de los Tribunales de Justicia y no de la Inspección del Trabajo. Respecto de esta alegación, es indudable que no se refiere a circunstancias fácticas sino a la interpretación y alcance de las normas citadas, es decir, a un aspecto únicamente jurídico.

El segundo argumento es que los vínculos entre su parte y los trabajadores indicados en la resolución de multa serían de carácter civil y no laborales, como

determinó el Servicio. Esta alegación claramente no corresponde a un supuesto error de hecho, sino que a una eventual y equivocada calificación jurídica realizada por la reclamada.

El tercer argumento es que en la resolución de multa no explica los indicios en virtud de los cuales se sostiene la existencia de una relación laboral, respecto de los trabajadores mencionados en dicha resolución. Mientras que el cuarto argumento es *"que la resolución reclamada no aclara en ningún sentido cuales fueron los antecedentes que se tuvieron a la vista para constatar la existencia de una relación laboral".* Estas afirmaciones no hacen referencia a errores de hecho en que hubiera incurrido el Servicio reclamado, sino más bien a supuestas deficiencias en la fundamentación de los actos administrativos, lo cual corresponde al ámbito jurídico y no factico.

El quinto argumento es que en la resolución de multa dictada se incurrió en una infracción al principio de non bis in idem dado que, sostiene la reclamante, al constatar la existencia de relaciones laborales, la Inspección del Trabajo *"no aplica una multa, no dos, no tres: aplica 5 multas por exactamente la misma circunstancia, multas que emanan de un mismo hecho consistente en la informalidad de la relación, dos de las cuales hacen referencia a no pago de cotizaciones previsionales, para los mismos "trabajadores", mismo período de tiempo, mismas circunstancias".* Agrega, la demanda, *"sobre la alegación de que esto se trata de una alegación de derecho; esto no es efectivo: constatar cinco veces la misma infracción es un error de hecho. La circunstancia de que el artículo 511 del Código del Trabajo indique que se debe constatar un error de hecho, no implica que dichos errores no puedan fundarse en un principio jurídico. Tanto las reconsideraciones como el reclamo judicial son actuaciones eminentemente jurídicas. Constatar que existen 5 infracciones emanadas de un mismo hecho es una apreciación de hecho".* En lo referente a esta afirmación, resulta evidente que una vulneración a la garantía de non bis in idem no es una alegación de hecho sino jurídica, toda vez que no implica determinar la efectividad del presupuesto factico -el cual en este caso es reconocido por la demandante-, sino que, si este

se puede o no subsumir en más de una norma y, por tanto, establecer varias infracciones.

NOVENO: Dado que las alegaciones formuladas por la reclamante son de derecho y no de hecho, y en virtud de lo razonado en el motivo séptimo, se concluye que el reclamo de autos excede por mucho los límites de la acción deducida -la del articulo 512 en relación con el artículo 511, ambos del Código del Trabajo-, no pudiendo este sentenciador entrar a revisar el acto reclamado, en los términos solicitados, por lo que habrá de rechazarse la demanda en todas sus partes, como se indicará en lo resolutivo de esta sentencia.

Cabe agregar que la reclamante no ha alegado ni menos acreditado haber dado cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales en que se haya fundado la sanción, atendido a que su argumentación consiste esencialmente en negar la existencia de relaciones laborales.

DÉCIMO: Por resultar completamente vencida y no habiendo tenido motivo plausible para litigar, dado que las alegaciones formuladas en la demanda no pueden encuadrarse en la acción deducida, se condenará en costas a la reclamante, regulándose prudencialmente las mismas en la suma de $200.000.

DECIMOPRIMERO: La restante prueba no considerada en nada incide en la decisión que se hará, por ser innecesaria o sobreabundante, atento a los hechos pacíficos y el razonamiento contenido en las consideraciones que preceden.

Lo mismo ocurre con otras alegaciones de las partes, por no afectar las motivaciones de la decisión que se hará, sobre la base de los fundamentos de esta sentencia.

Y visto lo dispuesto en los artículos 420, 446 y siguientes, 503, 511 y 512, todos del Código del Trabajo, se resuelve:

I. Que **SE RECHAZA** en todas sus partes el reclamo interpuesto por **SONORAD II S.A.** en contra de la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO DE SANTIAGO SUR ORIENTE,** ya individualizados.

II. Que se condena en costas a la parte reclamante, fijándose estas en la suma de $200.000.

Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : I-227-2024

RUC : 24- 4-0560369-8

Pronunciada por don CAMILO AMARO YAÑEZ MIRANDA, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

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

Camilo Amaro Yáñez Miranda
Juez
1 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Siete de octubre de dos mil veinticuatro
11:16 UTC-3

SSPXOYBJGX

A contar del 08 de septiembre de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl