**Sentencia definitiva**

**RIT: I-967-2024**

**RUC: 24-4-0632312-5**

**_____/**

**Santiago, dieciséis de septiembre de dos mil veinticinco**.

**VISTO:**

**Demanda**. Compareció don Tomás Toro Farfán, abogado, en representación de **SALCOBRAND S.A.**, rol único tributario N° 76.031.071-9, persona jurídica del giro comercial ambos domiciliados para estos efectos en Av. Santa Lucia 344, oficina 61, comuna de Santiago, y en virtud de lo dispuesto en el artículo 503 del Código del Trabajo interpuso reclamo judicial en contra de la resolución 1756/24/62 de la **INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE SANTIAGO**, representada legalmente por don Guillermo Reyes Arredondo, ambos con domicilio en calle Moneda N° 723, comuna de Santiago.

Solicita que, en definitiva, se deje sin efecto la infracción contenida en la resolución 1756/24/62 de fecha 19 de noviembre de 2024, o que se rebaje, teniendo en particular las consideraciones en torno a la gravedad y demás antecedentes, todo con expresa condenación en costas.

Expone que con fecha 29 de octubre del año 2024, se realizó una fiscalización por parte de la funcionaria de la Inspección Provincial del Trabajo, doña Pamela Corina Reyes Sáez, en la cual se solicitó antecedentes sobre el contrato colectivo vigente de la empresa con uno de los sindicatos de la empresa, de R.S.U. 1301.1408; así como liquidaciones de determinados trabajadores.

El 19 de noviembre del año 2024, se dictó resolución de multa que contenía la siguiente supuesta infracción: "*No dar cumplimiento al contrato colectivo vigente a la fecha, entre empresa Salcobrand s.a. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Farmacéutica Salcobrand S.A, R.S.U. 1301.1408, referente a las obligaciones contenidas en la cláusulas N° segundo, del ajuste reajuste periódico de sueldo base, al no aplicar la variación del IPC acumulado en los últimos seis meses (periodo enero a junio de 2024), al sueldo base vigente al mes (julio 2024) que las partes acordaron la reajustabilidad a los trabajadores afectos al instrumento colectivo, entre ellos doña Jessica Brito Armijo, Rut: 10.389.281-3; don Johny Águila Espinoza, Rut: 16.646.160-K; doña Angélica Aubel Coñaman, Rut: 12.279.294-3; doña Vanessa León Briones, Rut: 15.447.369-6; doña Johanna Piutrin Calfuan, Rut: 15.956.917-9; don Samuel Henríquez González, Rut: 27.161.504-3; doña Jocelyn Correa Lepillan, Rut: 17.291.502-7; doña Virginia Vargas Retamales, Rut: 13.236.286-6; doña Adriana Aponcio Salas, Rut:27.037.246-5; don Felipe Mendoza Figueroa, RUT: 22.577.359-9*".

La multa es por 60 UTM, por incumplimiento del artículo 326 del Código del Trabajo. Hace presente que el nombre correcto es "Sindicato Nacional de Trabajadores Farmacias Salcobrand N° 2".



HBSPBCSCHNS

La cláusula que da origen a la infracción de multa se encuentra establecida en el contrato colectivo del 8 de octubre del año 2022. Reproduce el tenor de la cláusula: "*Segundo: ajuste y reajuste periódico de sueldos base*

*La empresa incrementará por única ver los sueldos base de los trabajadores señalados en el Anexo N° 1, en atención a la siguiente tabla:*

| *Periodo* | *Incremento* |
|---|---|
| *Octubre 2023* | *1,5%* |
| *Enero 2024* | *1,5%* |

*Asimismo, la empresa reajustará en los meses de enero y julio de cada año el sueldo base de los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo, conforme al cien por ciento de la variación porcentual que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinado por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) o el organismo que lo reemplace en el futuro, correspondiendo aplicar el primer reajuste en el mes de Enero de 2023 según la variación experimentada por el IPC entre los meses de julio de 2022 y diciembre de 2022, ambos meses inclusive. Posterior a esto, se determinará para el ajuste, las variaciones experimentadas por el IPC entre los meses de enero de 2023 y junio de, ambos meses inclusive, y así sucesivamente*".

Menciona que el cálculo en cuestión debe hacerse para los períodos de enero a junio del año 2024, de acuerdo con la fórmula establecida en dicha cláusula. Según la página del IPC, la variación entre enero y junio de 2024 fue de 1,7%. Agrega que, en tal sentido, entre junio y julio la variación fue la siguiente:

| Trabajador | sueldo base junio | sueldo base julio 2024 |
|---|---|---|
| Virginia Vargas Retamales | $475.180 | $500.000 |
| Saúl Henríquez González | $475.180 | $500.000 |
| Adriana Aponcio Salas | $462.990 | $500.000 |
| Jocelyn Correa Lepillan | $614.414 | $629.160 |
| Felipe Mendoza Figueroa | $532.016 | $544.784 |
| Johnny Águila Espinoza | $475.180 | $500.000 |
| Vanessa León Briones | $475.180 | $500.000 |
| Johanna Pitruin Calfuan | $475.180 | $500.000 |
| Jessica Brito Armijo | $475.180 | $500.000 |
| Angélica Aubel Coñaman | $475.180 | $500.000 |

Concluye que a los trabajadores Jocelyn Correa y Felipe Mendoza, se les aplicó el reajuste entre junio y julio, existiendo un error claro en la multa. De hecho, la variación es incluso un poco mayor al 1,7%.

Sobre la Ley 21.578, expresa que resulta claro que existe una interpretación errónea de la cláusula por parte de la Inspección del Trabajo, derivada de la aplicación de la ley 21.578 que coincide con las fechas del reajuste. Menciona que dicha ley establece en su artículo 1; inciso 3: "A contar del 1 de julio de 2024, elévase a $500.000 el ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 y de hasta 65 años."

La sugerencia de la Inspección del Trabajo pareciera ser que primeramente debe elevarse el sueldo base a $500.000; y luego, sobre dicha variación, establecerse un reajuste del 1,7% el IPC (esto es, la variación entre enero y junio



HBSPBCSCHNS

2024; antes mencionado). La multa no lo dice expresamente, pero es la única interpretación posible que ha de entender.

Añade que lo cierto es que el asunto se debe mirar más sencillamente: en julio, de acuerdo con la cláusula, se debía reajustar el sueldo base que en la mayoría de los trabajadores multados era de $475.180 (salvo por Adriana Aponcio, cuyo sueldo era inferior; y los otros dos trabajadores ya mencionados en el apartado anterior), aumentando en un 1,7%, que era el 100% de la variación. El aumento da $483.258. Sin embargo, coincide tal aumento con el aumento del ingreso mínimo mensual, el cual resulta ser superior a dicha suma; por ende, debe aplicarse un segundo ajuste hasta, al menos, alcanzar la suma del dicho ingreso mínimo que, en este caso, es $500.000. En tal sentido, en lugar de un aumento de un 1,7%, el aumento es aproximadamente de un 5,2%, que es mayor. Y esto porque, a la larga, el aumento de la barrera del sueldo mínimo es un reajuste de sueldo y, por ende, entre el convencional y el legal, debe preferirse el mayor. En cambio, si un trabajador hubiera, por ejemplo, estado en $499.000 en junio, el incremento a $500.000 no habría bastado, sino que debió subirse hasta completar el 1,7%.

Ahora ¿Por qué la empresa señala que el aumento del sueldo base es un reajuste? Pareciera ser un incremento. Pues basta con leer la misma norma del artículo 1; que parece el 1 de enero del año 2025, en lugar de señalar un número fijo, deja el aumento del sueldo mínimo a la variación acumulada del IPC entre julio y diciembre del año 2024.

Cuando hace esto, aunque utiliza una fórmula de cálculo distinta a los incisos anteriores, básicamente está haciendo lo mismo: aumentando el sueldo mínimo ¿Y cuál es la expresión que utilizó el legislador en dicha norma? Pues basta con leer la misma: “A contar del 1 de enero de 2025, reajústase el ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 y de hasta 65 años conforme a la variación acumulada por el Índice de Precios al Consumidor, determinada e informada por el Instituto Nacional de Estadísticas entre el 1 de julio de 2024 y el 31 de diciembre de 2024.”

El aumento en el ingreso mínimo mensual, respecto de los trabajadores que se encuentran bajo un nuevo sueldo mínimo; es un reajuste. Y por ende: el empleador cumple realizando ya sea el reajuste legal; o el reajuste convencional, en caso de ser este mayor.

Se consultó a la Dirección del Trabajo, en su oportunidad, sobre esta materia, la cual señaló exactamente estas palabras a través de su portal de consultas (cita la respuesta que se recibió en dicha oportunidad): “En consecuencia, respecto de los trabajadores que perciben una remuneración mensual equivalente al monto del ingreso mínimo mensual, dicha remuneración se deberá reajustar en el mes que se procedió a modificar por ley el monto del aludido ingreso mínimo mensual, salvo que en un contrato colectivo se haya pactado un beneficio de reajuste de dicho sueldo base superior a aludido reajuste



HBSPBCSCHNS

legal”. Entonces, es un tanto confusa la situación, dado que esto no es simplemente una teoría de su parte: es la propia información que se dio por la Dirección del Trabajo en su oportunidad.

A las posibles alegaciones de que el reajuste del sueldo base por aumento del sueldo mínimo deba aplicarse primero, debe observarse que no existe en el texto legal u colectivo norma que permita llegar a tal conclusión. El convenio colectivo habla de realizar el reajuste en julio; mientras que la norma de la ley 21.578 habla del “1 de julio”. Ambos son simultáneos.

Adicionalmente observa que este reajuste se hace cada 6 meses; y el cálculo se hace de acuerdo con la variación del IPC ocurrida, precisamente, durante dichos 6 meses. El sentido del pacto realizado con el Sindicato es evitar la pérdida del valor del sueldo por dicha variación y, por ende, la interpretación que realiza la Dirección del Trabajo, aunque puede ser más generosa, al final del día excede el sentido de la cláusula.

Finalmente, ante la alegación de que ante una cláusula dudosa debe interpretarse en beneficio del trabajador, lo cierto es que en este caso no existe interpretación dudosa. Las partes pactan esto en el año 2022, mientras que la norma de reajuste del ingreso mínimo mensual es de mayo del año 2023. Al momento de alcanzarse acuerdo las partes, la intención de las partes era que, en julio del respectivo año, el sueldo de todos los trabajadores se reajustaría conforme a la variación del IPC, y así se hizo: y por sobre ello, se reajusta adicionalmente para alcanzar el valor del ingreso mínimo establecido en dicha ley.

En conclusión: los restantes 8 trabajadores mencionados en la multa se les realizó el reajuste correspondiente. Por ser este inferior al sueldo mínimo, se reajustó una segunda vez para alcanzar dicho valor. No es más complejo que eso, la interpretación de la cláusula es clara.

Finalmente, señala que no es labor de la Dirección del Trabajo realizar la interpretación de los contratos de trabajo o contrato colectivo sino de los tribunales de justicia, conforme con el artículo 420 del Código del Trabajo. Si se entiende que la Inspección al multar a la empresa lo hace utilizando facultades para interpretar dicho contrato colectivo en un sentido diverso al pactado por las partes, entonces ha actuado más allá de la esfera de sus atribuciones.

En subsidio, solicita la rebaja por la ausencia de gravedad en los hechos. no se entiende exactamente aquí cual es el criterio de gravedad utilizado, el cual es absolutamente azaroso y arbitrario en el caso en cuestión, aplicando el máximo legal para una situación que en el peor de los casos deriva de una diversa interpretación de normas y viene a ser por montos muy menores. Agrega que, incluso de seguirse la interpretación de la Dirección del Trabajo, existen dos trabajadores respecto a los cuales bajo ningún respecto podría aplicar la multa, atendido de que el reajuste se aplicó plenamente. En tal sentido, de todos modos la multa debería rebajarse, por existir 1/5 de trabajadores respecto de quienes esta infracción no aplicaba.



HBSPBCSCHNS

**Reclamación**. Mediante resolución de fecha veintitrés de diciembre de dos mil veinticuatro se rechazó la demanda, decisión que fue reclamada por la demandante, citándose a las partes a la audiencia única.

**CONSIDERANDO:**

**PRIMERO: Audiencia única de contestación, conciliación y prueba**. Que la audiencia se llevó a cabo con la comparecencia de ambas partes, verificándose los siguientes trámites procesales:

**Traslado, contestación**: La reclamada solicita el rechazo del reclamo, con costas. Lo anterior, conforme a los fundamentos que constan en el registro de audio. Expone que la fiscalización nace precisamente de una denuncia presentada por el sindicato nacional de trabajadores Salcobrand número 2 que, en cuya misiva junto a la presentación de denuncia, señalan que con fecha 8 de octubre 2022 habrían suscrito con la empresa Salcobrand un determinado contrato colectivo y habla de que la empresa reajusta, en los meses de enero y julio de cada año, el sueldo base de los trabajadores afectos a este contrato colectivo conforme al 100% de la variación porcentual que experimenta el Índice de Precios del Consumidor determinado por el INE y el organismo que lo reemplace en el futuro, correspondiendo aplicar el primer reajuste en el mes de enero 2023 según la variación experimentada por el IPC entre los meses de julio de 2022 y diciembre de 2022, ambos meses inclusive. Posterior a esto, se determinará que para el reajuste las variaciones por el IPC entre los meses del año 2023 y junio de 2023, ambos meses inclusive, y así es sucesivamente. Y lo que denuncian es que “creemos que nuestros socios afectados son alrededor de 1000 quienes hasta junio tenían un sueldo base de $460000 más menos y considerando que el reajuste correspondiente al mes señalado el instrumento colectivo confirmado por nuestro empleador corresponde al 2.4, por lo que estaríamos frente a un monto de 10 millones de pesos más o menos en perjuicio de nuestros socios” y ahí habla cálculo de la empresa $460.000 sueldo base, reajuste el 2,4, incremento $11.000 y fracción, sueldo base $471.040. Eso es lo que se denuncia como el cálculo que habría hecho la empresa. A su vez, el cálculo de la empresa es sueldo base $500.000, reajuste 2,4, incremento $12.000 y el nuevo sueldo base debería haber sido $512.000.

Añade que el contrato colectivo señala: Segundo: ajuste y reajuste periódico de sueldos base. La empresa incrementará por única ver los sueldos base de los trabajadores señalados en el Anexo N° 1, en atención a la siguiente tabla: octubre 2023 1,25%; enero 2024 1,25%. Asimismo, la empresa reajustará en los meses de enero a julio de cada año el sueldo base de los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo, conforme al cien por ciento de la variación porcentual que experimente el Índice de Precios al Consumidor, determinado por el INE o el organismo que lo reemplace en el futuro, correspondiendo aplicar el primer semestre en el mes de Enero de 2023 según la variación experimentada por el IPC entre los meses de julio de 2022 y diciembre de 2022, ambos meses



HBSPBCSCHNS

inclusive. Posterior a esto, se determinará para el reajuste, las variaciones experimentadas por el IPC entre los meses de enero de 2023 y junio de 2023, ambos meses inclusive, y así sucesivamente.

En cuanto al Informe del fiscalizador expresa que revisado el instrumento colectivo vigente se ha verificado que durante el período comprendido entre enero a junio de 2024 corresponde aplicar el incremento salarial pactado, dicho incremento asciende a un 2.4% IPC acumulado en el período en el cual se aplica sobre el sueldo base vigente a Julio de 2024, por lo tanto, el incremento mínimo mensual, ingreso mínimo mensual correspondiente, se establece en un monto de $500.000. De la revisión de las liquidaciones de remuneraciones presentadas por la empresa se verifica que esta ha procedido a aplicar incremento salarial pactado correspondiente al período enero a junio de 2024, no obstante, dicho incremento se ha aplicado sobre el sueldo base correspondiente al mes de junio de 2024. En vista de lo expuesto se constata que la empresa ha tomado como un mes de reajuste en el mes de junio de 2024 en lugar de julio 2024, que es el mes correspondiente al reajuste según lo pactado y en virtud de los antecedentes puestos es posible determinar que, en la especie, el empleador no ha cumplido con lo estipulado en el contrato colectivo al utilizar una base de cálculo distinta a la vigente a la fecha en que las partes acordaron realizar el respectivo reajuste respecto al sueldo base. A consecuencia de ello, se procede a concluir el procedimiento de fiscalización cursando la multa. Estos son los antecedentes tanto de la denuncia como de la fiscalización y la conclusión del fiscalizador que da cuenta de que habría un error en la base de cálculo utilizada para determinar el incremento a que se refiere la estipulación segunda del contrato colectivo, lo que a juicio su parte se entiende que vulnera la norma el artículo 326 inciso 2°, por lo que solicita el tribunal el rechazo del reclamo en todas sus partes, con costas.

**Llamado a conciliación:** resultó frustrado.

**Hechos no controvertidos**:

1) El 19 de noviembre de 2024 el Servicio reclamado dictó la Resolución de Multa N° 1756/24/62, sancionando a la reclamante por “no cumplir estipulaciones de instrumento colectivo”; 2) La cuantía de la multa, 60 UTM, equivalentes a $3.993.660 a la fecha de la resolución.

**Hechos a probar**:

1) Antecedentes, pormenores y circunstancias de la fiscalización.

2) En su caso, pormenores y circunstancias que justifiquen la rebaja de la multa impuesta.

**SEGUNDO: Medios de prueba de la demandante**. Que la demandante incorporó los siguientes medios de prueba:

**Documental**

1) Resolución de Multa 1756/24/62 del 19 de noviembre del año 2024, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago; con notificación por correo electrónico del 28 de noviembre del año 2024.



HBSPBCSCHNS

2) Contrato Colectivo de Trabajadores Salcobrand S.A., y Sindicato Nacional de Trabajadores Farmacia Salcobrand N° 2 del 8 de octubre de 2022.

3) Correo electrónico del 16 de octubre del año 2024, asunto "Ticket Finalizado #46753", enviada por suac@dt.gob.cl.

4) Consulta realizada en Calculadora IPC del Instituto Nacional de Estadísticas respecto de variación de IPC entre enero a junio 2024.

5) Liquidaciones de remuneraciones de enero a noviembre de 2024 respecto de los trabajadores: Jessica Brito, Angélica Aubel, Virginia Vargas, Vanessa León, Johny León, Jocelyn Correa, Felipe Mendoza, Johanna Piutrin, Adriana Aponcio, Saúl Henríquez.

**TERCERO: Medios de prueba de la demandada**. Que la demandada incorporó las siguientes pruebas:

**Documental**

1) Carátula de Informe de Fiscalización N° 1301.2024.5654, más informe de exposición redactado por fiscalizadora Pamela Reyes Sáez;

2) Resolución de Multa N° 1756.24.62-1, de 19 de noviembre de 2024;

3) Activación de fiscalización N° 1301.2024.5654, más misiva denuncia, ingresada por Sindicato Nacional de trabajadores Salcobrand N° 2 – ficha Organización sindical – NCC consulta (notificación Art. 508 inc. 1° C.T.) – Correo electrónico: Informa asignación de Inspector (fiscalizadora);

4) Notificación inicio de fiscalización, de fecha 25 de octubre de 2024;

5) Acta de notificación de requerimiento de documentación, de fecha 25 de octubre de 2024, más Anexo nómina de trabajadores – comprobante de cotizaciones previsionales en ACHS de empresa reclamante, período septiembre 2024 (afiliados informados: 6038);

6) Acta de acuerdo Salcobrand S.A. con Sindicato Salcobrand N° 2, de fecha 3 de mayo de 2024 – Contrato colectivo de fecha 8 de octubre de 2022, suscrito entre Salcobrand S.A., y Sindicato Nacional de Trabajadores Farmacias Salcobrand N°2;

7) Liquidación de remuneraciones (año 2024), de Jessica Brito Armijo, Johny Águila Espinoza, Johanna Piutrin Calfuan, Felipe Mendoza Figueroa;

8) Correo electrónico: Informa término de fiscalización, más multa administrativa y NCC Consulta (notificación Art. 508 inc. 1° Código del Trabajo).

**CUARTO: Antecedentes de la fiscalización**. Que de acuerdo con la prueba documental aportada por la demanda se acredita lo siguiente:

**a)** La fiscalización se origina con fecha 2 de octubre de 2024 por una denuncia del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Farmacéutica SALCOBRAND S.A. N° 2, R.S.U.: 13.01.1408, señalando: "*Con fecha 8 de octubre del 2022, se suscribe contrato colectivo de trabajo, entre la organización que represento y la empresa Salcobrand S.A., en el que se establece, según el artículo segundo, como sigue: la empresa reajustará en los meses de enero y julio de cada año el sueldo base de los trabajadores afectos a este contrato colectivo,*



HBSPBCSCHNS

*conforme al ciento por ciento de la variación porcentual que experimente el índice de precios del consumidor (IPC), determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.), o el organismo que lo reemplace en el futuro, correspondiendo aplicar el primer reajuste en el mes de enero de 2023 según variación experimentada por el IPC entre los meses de julio 2022 y diciembre de 2022, ambos meses inclusive. Posterior a esto, se determinará para el ajuste, las variaciones por el IPC entre los meses de enero 2023 y junio 2023, ambos meses inclusive y así sucesivamente".*

*"En el marco de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.578, publicada en el Diario Oficial el 30 de mayo de 2022, el que estableció que a partir del 1 de julio de 2024 el ingreso mínimo para trabajadores mayores de 18 años y de hasta 65 años es de $ 500.000, incremento en el sueldo base de los trabajadores que forman parte del instrumento colectivo que coincidió con el reajuste pactado en el artículo segundo, conforme al 100% del IPC calculado desde enero 2024 a junio 2024 y que debió haber sido aplicado al ingreso mínimo conforme a la ley N° 21.578*".

**b)** En cuanto a la documentación y períodos revisados, se solicitó a la empresa los contratos de trabajo, contrato colectivo vigente (R.S.U.: 1301.1408, Sindicato N° 2), liquidaciones de remuneraciones, reglamento interno y depósito en DT. Lo anterior respecto a una muestra de 10 trabajadores socios del Sindicato denunciante, por el periodo de enero a septiembre de 2024.

**c)** Del examen de la documentación tenida a la vista, correspondiente a 10 trabajadores de la muestra, el fiscalizador constató lo siguiente:

- Revisado el contrato colectivo vigente entre la Empresa Salcobrand S.A., RUT: 76.031.071-9 y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Farmacéutica Salcobrand S.A. N° 2, R.S.U.: 13.01.1408, el cual tiene una duración de 36 meses, entrando en vigor a partir del 1 de octubre de 2022, venciendo en consecuencia el 30 de septiembre de 2025, se observa en su "Cláusula Segundo":

*Segundo: ajuste y reajuste periódico de sueldos base*

*La empresa incrementará por única ver los sueldos base de los trabajadores señalados en el Anexo N° 1, en atención a la siguiente tabla:*

| *Periodo* | *Incremento* |
|---|---|
| *Octubre 2023* | *1,5%* |
| *Enero 2024* | *1,5%* |

*Asimismo, la empresa reajustará en los meses de enero y julio de cada año el sueldo base de los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo, conforme al cien por ciento de la variación porcentual que experimente el Índice de Precios al Consumidor (IPC), determinado por el Instituto Nacional de Estadística (I.N.E.) o el organismo que lo reemplace en el futuro, correspondiendo aplicar el primer reajuste en el mes de Enero de 2023 según la variación experimentada por el IPC entre los meses de julio de 2022 y diciembre de 2022, ambos meses inclusive. Posterior a esto, se determinará para el ajuste, las variaciones experimentadas*



HBSPBCSCHNS

*por el IPC entre los meses de enero de 2023 y junio de, ambos meses inclusive, y así sucesivamente*".

- A mayor abundamiento, se recuerda el ingreso mínimo establecido acorde a la Ley N° 21.578: IMM $460.000 desde septiembre 2023 a junio 2024; IMM $500.000 desde julio 2024 a la fecha.

- Revisada la documentación laboral respecto a la muestra de trabajadores se observa respecto a los trabajadores T1, T2, T3, T4, T5, T6, T8, de la muestra que, en los meses de enero a junio de 2024, tenían un sueldo base superior al IMM, esto es por un monto de $475.180.

- En tanto a los meses de julio, agosto y septiembre de 2024, se consigna como sueldo base un monto de $500.000, el cual es el valor del ingreso mínimo mensual (IMM).

- En cuanto al trabajador T7 de la muestra, se constata que, en los meses de enero a junio de 2024, tenía un sueldo base superior al IMM, esto es por un monto de $614.414.

- En cuanto a los meses de julio, agosto y septiembre de 2024, se consigna como sueldo base un monto de $629.160, el cual es superior al mínimo mensual (IMM).

- En cuanto al trabajador T9 de la muestra, se constata que, en los meses de enero a junio de 2024, tenía un sueldo base superior al IMM, esto es por un monto de $462.990.

- En tanto a los meses de julio, agosto y septiembre de 2024, se consigna como sueldo base un monto de $500.000, el cual es el valor del ingreso mínimo mensual (IMM).

- En cuanto al trabajador T10 de la muestra, se constata que, en los meses de enero a junio de 2024, tenía un sueldo base, superior al IMM, esto es por un monto de $532.016.

- En cuanto a los meses de julio, agosto y septiembre de 2024, se consigna como sueldo base un monto de $544.784, el cual es superior al mínimo mensual (IMM).

- Revisado el instrumento colectivo vigente, se ha verificado que, durante el período comprendido entre enero a junio de 2024, corresponde aplicar el incremento salarial pactado. Dicho incremento asciende a un 2,4% (IPC acumulado en el período), el cual se aplica sobre el sueldo base vigente a julio de 2024. Por lo tanto, el incremento mínimo mensual (IMM) correspondiente se establece en un monto de $500.000.

- De la revisión de las liquidaciones de remuneraciones presentadas por la empresa, se verifica que esta ha procedido a aplicar el incremento salarial pactado correspondiente al periodo enero-junio de 2024. No obstante, dicho incremento se ha aplicado sobre el sueldo base correspondiente al mes de junio de 2024.



HBSPBCSCHNS

- En vista de lo expuesto, se constata que la empresa ha tomado como mes de reajuste el mes de junio de 2024, en lugar de julio de 2024, que es el mes correspondiente al reajuste según lo pactado.

- En virtud de los antecedentes expuestos, es posible determinar que, en la especie, el empleador no ha cumplido con lo estipulado en el contrato colectivo, al utilizar una base de cálculo distinta a la vigente a la fecha en que las partes acordaron para realizar el respectivo reajuste respecto al sueldo base.

- A consecuencia de lo señalado, se procede a concluir procedimiento de fiscalización N° 1301.2024.5654, con constatación de infracción y aplicación de multa administrativa conforme al siguiente detalle: “Incumplimiento al Contrato Colectivo”.

**d)** La empresa reclamante cuenta con 6.038 trabajadores.

**QUINTO: Resolución de multa**. Que en base a los hechos constatados, con fecha 19 de noviembre de 2024 la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago dictó la Resolución de Multa N° 1756.24.62-1, en el siguiente tenor: “*No dar cumplimiento al contrato colectivo vigente a la fecha, entre la empresa Salcobrand S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Farmacéutica Salcobrand S.A, R.S.U. 1301.1408, referente a las obligaciones contenidas en la cláusulas N° segundo, del ajuste y reajuste periódico de sueldo base, al no aplicar la variación del IPC acumulado en los últimos seis meses (periodo enero a junio de 2024), al sueldo base vigente al mes (julio 2024) que las partes acordaron la reajustabilidad a los trabajadores afectos al instrumento colectivo, entre ellos doña Jessica Brito Armijo, Rut: 10.389.281-3; don Johny Águila Espinoza, Rut: 16.646.160-K; doña Angélica Aubel Coñaman, Rut: 12.279.294- 3; doña Vanessa León Briones, Rut: 15.447.369-6; doña Johanna Piutrin Calfuan, Rut: 15.956.917-9; don Samuel Henríquez González, Rut: 27.161.504-3; doña Jocelyn Correa Lepillan, Rut: 17.291.502-7; doña Virginia Vargas Retamales, Rut: 13.236.286-6; doña Adriana Aponcio Salas, Rut: 27.037.246-5; don Felipe Mendoza Figueroa, Rut: 22.577.359-9*”.

Se indicó como norma infringida el artículo 326 inciso 2°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo y la cuantía de la multa ascendió a 60 UTM, equivalentes a $3.993.660 a la fecha de la resolución.

**SEXTO: Petición principal**. Que en lo principal la reclamante solicita dejar sin efecto la infracción contenida en la resolución 1756/24/62, de fecha 19 de noviembre de 2024. En relación con esta petición, con el mérito de los antecedentes probatorios se concluye lo siguiente:

**a)** Según el contrato colectivo vigente entre la empresa reclamante y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Farmacéutica Salcobrand S.A. N° 2, R.S.U.: 13.01.1408, a partir del 1 de octubre de 2022 la empresa se obligó a reajustar en los meses de enero y julio de cada año, el sueldo base de los trabajadores afectos a este Contrato Colectivo, conforme al cien por ciento de la variación porcentual que experimente el IPC, determinado por el Instituto Nacional



HBSPBCSCHNS

de Estadística (I.N.E.). En el caso de los años 2023, 2024 y 2025, según lo pactado, para determinar el ajuste del sueldo base la empresa debía considerar las variaciones experimentadas por el IPC entre los meses de enero y junio, ambos meses inclusive, del año respectivo.

**b)** Según el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo, el sueldo no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual, y de acuerdo con el artículo 1° de la Ley N° 21.578 (D.O., 30 de mayo de 2023) el ingreso mínimo mensual para los trabajadores mayores de 18 y de hasta 65 años, se elevó de la siguiente manera: a contar del 1 de mayo de 2023, $440.000; a contar del 1 de septiembre de 2023, $460.000 y a contar del 1 de julio de 2024, a $500.000.

**c)** Con lo relacionado, en conformidad con lo pactado colectivamente y lo dispuesto en las normas citadas precedentemente, para el caso del año 2024 la empresa reclamante en el mes de julio debía reajustar el sueldo base considerando las variaciones experimentadas por el IPC entre los meses de enero y junio, ambos meses inclusive.

**d)** Dada la naturaleza de orden público de la regulación del sueldo, en tanto equivalente del ingreso mínimo mensual, la empresa debía calcular el reajuste pactado en base a la cuantía legal prevista para el mes de julio de 2024 ($500.000) y, en cumplimiento de lo pactado colectivamente, considerando para ello las variaciones del IPC ya indicadas. El servicio reclamado sustenta la infracción y multa correspondiente, al establecer que dicho incremento fue aplicado por la empresa sobre el sueldo base correspondiente al mes de junio de 2024 y no al de julio de 2024. Lo anterior corresponde a un hecho que se presume verdadero y que la empresa reclamante debía desvirtuar.

**e)** Considerando que la variación del IPC entre enero y junio de 2024 corresponde a un 1,7 según la consulta realizada en Calculadora IPC del Instituto Nacional de Estadísticas (no un 2,4% como sostiene la reclamada), y teniendo presente el monto pagado por concepto de sueldo base en los meses de junio y julio de 2024, a cada uno de los trabajadores mencionados en la resolución de multa, en relación con la obligación de reajuste a que se obligó la empresa según el contrato colectivo, se concluye lo siguiente:



HBSPBCSCHNS

| Trabajador | Sueldo base pagado en junio de 2024 | Reajuste 1,7% variación IPC calculado sobre **$500.000 (IMM julio 2024)** | Sueldo base **que debió pagar en julio 2024 con reajuste** según contrato colectivo | Sueldo base **pagado en julio 2024** | Diferencia |
|---|---|---|---|---|---|
| Jessica Brito Armijo | $475.180 | $8.500 | $508.500 | $500.000 | $8.500 |
| Johnny Águila Espinoza | $475.180 | $8.500 | $508.500 | $500.000 | $8.500 |
| Angélica Aubel Coñaman | $475.180 | $8.500 | $508.500 | $500.000 | $8.500 |
| Vanessa León Briones | $475.180 | $8.500 | $508.500 | $500.000 | $8.500 |
| Johanna Pitruin Calfuan | $475.180 | $8.500 | $508.500 | $500.000 | $8.500 |
| Saúl Henríquez González | $475.180 | $8.500 | $508.500 | $500.000 | $8.500 |
| Jocelyn Correa Lepillan | $614.414 | $8.500 | $622.914 | $629.160 | X |
| Virginia Vargas Retamales | $475.180 | $8.500 | $508.500 | $500.000 | $8.500 |
| Adriana Aponcio Salas | $462.990 | $8.500 | $508.500 | $500.000 | $8.500 |
| Felipe Mendoza Figueroa | $532.016 | $8.500 | $540.516 | $544.784 | X |

Según lo expuesto, salvo el caso de los trabajadores Jocelyn Correa Lepillan y Felipe Mendoza Figueroa, la reclamante no reajustó el sueldo base respecto de los otros 8 trabajadores, conforme a lo pactado colectivamente, verificándose una infracción al artículo 326 inciso 2° del Código del Trabajo al disponer que *el incumplimiento de las estipulaciones contenidas en los instrumentos colectivos será sancionado por la Inspección del Trabajo de conformidad al artículo 506*.

En consecuencia, por carecer de mérito se rechazará la petición principal de dejar sin efecto la multa.

**SEPTIMO: Petición subsidiaria**. Que, de manera subsidiaria, la reclamante solicita rebajar la cuantía de la multa contenida en la resolución 1756/24/62 de fecha 19 de noviembre de 2024, teniendo en consideración la gravedad y demás antecedentes.

La reclamante cuenta con 6.038 trabajadores y, según los artículos 505 bis y 506 del Código del Trabajo, corresponde a una *gran empresa* cuyas infracciones al Código se sancionan entre 3 a 60 unidades tributarias mensuales, siendo esta última la cuantía fijada por la resolución impugnada.

Según el artículo 506 quáter, para la determinación del monto de la sanción, dentro de los rangos a que se refiere el artículo 506, la resolución indicada en el artículo 505-A incluirá una categorización de ellas, y las clasificará en leves, graves y gravísimas, para lo cual se considerarán los siguientes criterios:

**a)** *la naturaleza de la infracción*: en el presente caso se trata del incumplimiento de un contrato colectivo, cuyas cláusulas no pudieron ser desconocidas por la empresa, en particular aquella referida al ajuste y reajuste periódico de sueldos base.

**b)** *la afectación de derechos laborales y el número de trabajadores afectados*: el incumplimiento contrato colectivo efectivamente significó que 8 trabajadores vieran mermada la cuantía de su remuneración a contar de julio de



HBSPBCSCHNS

2024, sin que se aprecie que la demandante haya dado corrección a su infracción ajustando la remuneración al monto que efectivamente les correspondía. Lo anterior se concluye con el examen de las liquidaciones de remuneraciones.

**c)** *la conducta del empleador*: según el informe de fiscalización, la empresa presenta 132 fiscalizaciones con multas y 234 fiscalizaciones sin multas, en los últimos dieciocho meses.

En conclusión, se verifican en la especie todos los criterios previstos en el artículo 506 quáter para determinar la cuantía de la sanción, siendo de carácter grave atendida la naturaleza alimenticia de la remuneración y constituir un elemento de la esencia del contrato de trabajo, por lo que, no advirtiéndose ninguna desproporción en su determinación, la petición subsidiaria de rebaja será igualmente rechazada.

**OCTAVO: Valoración de la prueba**. Que la prueba se apreció conforme a la sana crítica. Atendida su irrelevancia probatoria, carecen de mérito el "correo electrónico: Informa término de fiscalización, más multa administrativa y NCC Consulta" y el "correo electrónico del 16 de octubre del año 2024, asunto "Ticket Finalizado #46753", cuyo contenido corresponde a una opinión jurídica de la Dirección del Trabajo, que no es vinculante para el Tribunal tanto más si tiene un carácter genérico acerca de las posibilidades de reajuste del sueldo.

**NOVENO: Costas**. Que la reclamante resultó totalmente vencida, y será condenada al pago de las costas.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 326 inciso 2°, 420, 423, 446 a 462, 496 a 502, 503, 505 bis, 506, 506 quáter del Código del Trabajo; artículo 23 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del año 1967, que "Dispone la Reestructuración y Fija Funciones de la Dirección del Trabajo"; se resuelve:

**I)** Que se rechaza en todas sus partes el reclamo judicial interpuesto por don Tomás Toro Farfán, abogado, en representación de **SALCOBRAND S.A.**, rol único tributario N° 76.031.071-9, en contra de la **INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO DE SANTIAGO**, representada legalmente por don Guillermo Reyes Arredondo, respecto de la Resolución de Multa N° 1756.24.62-1, de fecha 19 de noviembre de 2024, la que mantiene su vigencia.

**II)** Que se condena en costas a la reclamante, regulándose las personales en la suma de $200.000.

Devuélvase la prueba documental una vez ejecutoriada la sentencia.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

**RUC: 24-4-0632312-5**

**RIT: I-967-2024**

Pronunciada por don Jorge Luis Escudero Navarro, Juez suplente del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago, a dieciséis de septiembre de dos mil veinticinco, se notificó por el Estado Diario la resolución precedente.



HBSPBCSCHNS

A contar de las 00:00 horas del día 7 de septiembre de 2025 (Chile Continental), la hora visualizada, corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para las Regiones de Magallanes y la Antártica Chilena, y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, debe restar una hora. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua, e Isla Salas y Gómez, debe restar dos horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl

**Jorge Luis Escudero Navarro**
Juez
2 Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Dieciséis de septiembre de dos mil veinticinco
20:36 UTC-3