

**Fiscalización del incumplimiento de la legislación laboral - Multas –  
19/04/06 - Rol Nº 1185-06**

Santiago, diecinueve de abril de dos mil seis.

Vistos: De la sentencia en alzada, se eliminan sus fundamentos segundo a cuarto. Y se tiene en su lugar, y además, presente:

**I.- LO QUE DICE LA LEY.-**

1º) Que el artículo 474 del Código del Trabajo establece que La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación, corresponde a la Dirección del Trabajo. Por su parte, el artículo 476, del mismo texto legal, otorga a los Inspectores del Trabajo, la facultad de aplicar administrativamente las multas por infracciones a la ley laboral o seguridad social. Igual facultad se reitera en el artículo 1º del DFL Nº2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuando en ella se establece que corresponde a la Dirección del Trabajo, entre otras funciones, la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;

**2.- LO QUE DICE LA RECLAMANTE.-**

2º) Que, en el caso de autos el recurrente ha impugnado la actuación de las fiscalizadoras del trabajo, respecto de las que recurre, toda vez que ellas cursaron multas por supuestas infracciones derivadas de la fiscalización que le realizaron por: a) no escriturar contrato de trabajo respecto de 3 trabajadoras que individualiza, por un monto de 14 UTM; b) no llevar registro de asistencia del personal para los efectos del control de asistencia y determinación de horas de trabajo, respecto de las mismas trabajadoras, por un monto de 7 UTM; c) no entregar junto con el pago de las remuneraciones comprobante de pago con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas, respecto de las mismas trabajadoras, por un monto de 7 UTM; d) no declarar oportunamente las cotizaciones previsionales en la AFP Provida respecto de las mismas trabajadoras, por un monto de 13 F; y e) no declarar oportunamente las cotizaciones previsionales en la Sociedad Administradora del Seguro de Cesantía, respecto de las mismas trabajadoras, por un monto de 26 UF;

### **3.- UN ARGUMENTO MUY UTILIZADO.-**

3º) Que el recurrente sostiene que con los trabajadores respecto de los que se le ha cursado multa, se han suscrito los respectivos contratos de prestación de servicios a honorarios, los que acompaña, y no corresponde, como lo interpretó la fiscalizadora, que se suscriba un contrato de trabajo bajo dependencia y subordinación con las personas indicadas;

4º) Que la fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, al constituirse en el domicilio del recurrente, el 15 de diciembre de 2005, luego de recibir una denuncia por informalidad laboral, constató que en la empresa laboran 9 trabajadores, de los cuales tres no tienen contrato de trabajo escriturados, dos desarrollan función de encuestadoras y una está a cargo como Asistente Social Supervisora. Las tres trabajadoras deben presentarse a sus labores a las 08:30 horas, cumpliendo horario hasta las 19:00, con excepción de la supervisora que cumple horario en ocasiones hasta las 23:00 horas, lo que se ratifica en acta de formalización de trabajadores. Las encuestadoras desarrollan la misma función que hacen otras trabajadoras a las cuales se deshizo el contrato de trabajo y no honorarios, son supervisadas en forma directa por la Asistente Social a cargo, la cual hace un reemplazo de la titular que también tiene contrato escriturado, su función consiste en supervisar las encuestas efectuadas por trabajadoras y efectuar toda la parte administrativa del programa. Su trabajo también es supervisado por el empleador a través de instrucciones sobre la forma y ejecución de las labores, plazos para entrega de los informes de las fichas CAS, el empleador es contratista de la Municipalidad de Puerto Montt. Luego de realizar el procedimiento legal correspondiente, se procedió a cursar las multas pertinentes, según el siguiente detalle: 1.- No escriturar el contrato de trabajo respecto de los trabajadores y períodos: Rosa Barría Soto, incorporada el 14.05.05, Paola Asencio Valdivia, incorporada el 05.03.05, y Marianela Silva Moncada, el 13.05.05 lo que constituye infracción al inciso 1º y 2º del artículo 9 del Código del Trabajo, sancionado con 14 UTM; 2.- No llevar registro de asistencia del personal para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo respecto de las mismas trabajadoras, mismos períodos, sancionado con 7 UTM; 3.- No entregar junto con el pago de las remuneraciones un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas, respecto de las mismas trabajadoras y períodos, sancionado con 7 UTM; 4.- No

**declarar oportunamente las cotizaciones provisionales en la AFP Provida respecto de las mismas trabajadoras, períodos, con una sanción de 13 UF; y 5.- No declarar oportunamente las cotizaciones provisionales en la Sociedad Administradora del Seguro de cesantía, respecto de las mismas trabajadoras, períodos, con una sanción de 26 UF;**

5º) Que la imposición de la multa que se reclama, la recurrida aduce que su competencia emana del artículo 1º del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, que dispone que a la Dirección del Trabajo le corresponde la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral, y fijar de oficio o a petición de parte, por medio de Dictámenes, el sentido y alcance de las leyes del trabajo; del artículo 23 del DFL N° 2 del año 1967, que establece que los inspectores del trabajo tendrán el carácter de ministros de fe de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones; del artículo 476 del Código del Trabajo, que señala que 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. Además agrega que, en el presente caso, aplicó las siguientes normas: los incisos primero y segundo del artículo 9 del Código del Trabajo que señala que el contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante. El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales; el artículo 7º del Código del Trabajo que señala que contrato individual de trabajo es una convención por la cual un empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada; el artículo 33 del Código del Trabajo que prescribe que para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro; el artículo 54 del Código del Trabajo que señala que las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 y de lo preceptuado para los trabajadores agrícolas y los de casa particular. A solicitud del trabajador, podrá pagarse con cheque o vale vista bancario a su nombre Junto con el pago el empleador deberá entregar al trabajador un

comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas; artículo 19 del DL 3500 en su inciso 1º que indica que las cotizaciones deberán ser declaradas y pagadas por el empleador, en la administración de Fondos de Pensiones a que se encuentre afiliado del trabajador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones;

#### **4.- PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL.-**

6º.- Que el derecho laboral nace y se desarrolla con el objeto de amparar a los trabajadores de las posibles desigualdades en las relaciones con sus empleadores, es así como entre los distintos principios que inspiran esta rama del Derecho se encuentra el de irrenunciabilidad de los derechos establecidos en las leyes laborales, que importa limitar el principio de la autonomía de la voluntad como fuente de regulación de la relación entre empleador y trabajador, tanto en lo referido a la celebración del contrato, su naturaleza, estipulaciones, vigencia y término. Como consecuencia de las disposiciones legislativas irrenunciables, ante una relación de naturaleza laboral, son llamadas a regir las disposiciones del Código del Trabajo, que en el evento que dicha relación laboral se realice bajo subordinación y dependencia requiere de contrato de trabajo y hace presumir legalmente la existencia de un contrato de trabajo, de modo que ante la concurrencia de tales elementos en la vinculación de las partes, es el legislador el que califica y presume que existe una convención que establece derechos de manera bilateral.

#### **5.- APRECIACIÓN DE LOS HECHOS.-**

7º.- Que sin perjuicio de mantener esta Corte el criterio general, que la calificación de las relaciones entre distintas personas corresponde precisarla a los tribunales de manera exclusiva y excluyente, **existen situaciones que no ofrecen ninguna duda, en que es posible constatar su existencia por encontrarse expuesta de manera clara y manifiesta en la relación de que se trata, en que son las partes, por aplicación práctica, las que han efectuado la calificación, como es el evento en que una misma función o labor similar haya sido objeto de una regulación por medio de un contrato de trabajo. En efecto, cuando la prestación de un servicio desarrollada**

por una persona determinada, ha sido objeto de la celebración de un contrato de trabajo, no se observa motivo o justificación que el mismo servicio desarrollado por otra persona determine una calificación distinta, que importe incluso que deba ser regida por otra legislación. En este sentido, a todo servicio prestado bajo subordinación o dependencia, corresponde atribuirle naturaleza laboral y exigir la celebración de un contrato de trabajo. Como se ha dicho, es el legislador el que la ha calificado e incluso presumido su naturaleza en casos evidentes y manifiestos, quedando radicada en quien niega este carácter, concurrir a los tribunales para desvirtuar la presunción;

8º) Que lo expuesto se desprende de la garantía de igualdad ante la ley, que se traduce en la no discriminación arbitraria, igualdad de trato y fundamentalmente en la aplicación del principio de la paridad en el contrato de trabajo. En efecto, se ha señalado que cualquier diferencia que no provenga de la capacidad e idoneidad, constituye discriminación, por cuanto no pueden existir distingos que permitan a unos y nieguen a otros el ejercicio de iguales derechos, de manera tal que cualquier distinción, exclusión o preferencia en la reglamentación o el trato, que se realice con motivo de la aplicación de criterios injustificados, constituye discriminación y por lo mismo en tales casos es arbitraria;

#### **6.- APLICACIÓN DE LAS NORMAS VIGENTES QUE SE EXPRESAN A LOS HECHOS.-**

9º) Que los hechos expuestos denotan una trasgresión a lo dispuesto en los artículos 2, 5 y 8 del Código del Trabajo. En efecto el artículo 2º referido, establece en su inciso 2º Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.; por su parte el artículo 5º dispone El ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo. Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.. Finalmente, el artículo 8º establece en su inciso 1º Toda prestación de servicios en los términos señalados en el

**artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo., esto es bajo subordinación y dependencia circunstancias que se ha dicho concurren en la especie;**

10º) Que en virtud de la señalado precedentemente, y estimándose que en el presente caso no ha existido una actuación arbitraria e ilegal de parte de la recurrida que vulnere los derechos constitucionales invocados por el recurrente, la acción impetrada debe ser rechazada. Por estas consideraciones, y visto, además, lo dispuesto en el Auto Acordado de esta Corte sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección de Garantías Constitucionales, se confirma la sentencia apelada de uno de marzo del año en curso, escrita a fojas 70.

Regístrese y devuélvase. Rol N° 1185-06.