



ORD.: 2930 – 78

MAT.: Multa. Sustitución.

- RDIC.:** 1) Por la expresión “ **sólo una vez en el año**”, a que alude el inciso 5º del artículo 477 del Código del Trabajo debe entenderse el período de doce meses, contados desde la fecha de la respectiva autorización de sustitución de la multa, de manera que entre una autorización y otra, transcurra el referido lapso de tiempo.
- 2) Para que opere la sustitución de la multa, basta la asistencia obligatoria del empleador a programas de capacitación, sin que sea necesaria su evaluación por este Servicio.
- 3) Debe entenderse incumplida la obligación del empleador de asistir al programa de capacitación de que se trate, transcurrido el plazo fatal de dos meses sin que éste haya concurrido al referido programa, contados desde la respectiva autorización de sustitución de la multa.
- 4) Ante la inasistencia del empleador al programa de capacitación, sólo resulta jurídicamente procedente la aplicación de la sanción establecida en el inciso 6º del artículo 477 del Código del Trabajo.

ANT.: Memo N ° 218, de 25-06-03, de Departamento de Relaciones Laborales.

FUENTES: C. del T. art. 477, incisos 5° y 6°.

SANTIAGO, 23.07.2003

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. JEFE DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES

Mediante Memo citado en el antecedente se ha solicitado se determine el sentido y alcance de los incisos 5 ° y 6 ° del artículo 477 del Código del Trabajo, cuyo texto ha sido fijado por el artículo único N ° 99, de la Ley N ° 19.759, publicada en el Diario Oficial del 05-10-2001.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 477 del Código del Trabajo, dispone:

“Las infracciones a este Código y sus leyes complementarias, que no tengan señalada una sanción especial, serán sancionadas con una multa de una a veinte unidades tributarias mensuales, según la gravedad de la infracción.

Asimismo, si el empleador tuviere contratados cincuenta o más trabajadores, las multas aplicables ascenderán de tres a sesenta unidades tributarias mensuales.

En el caso de las multas especiales que establece este Código, su rango se duplicará o triplicará, según corresponda, si se dan las condiciones establecidas en los incisos segundo y tercero de este artículo.

No obstante lo anterior, si un empleador tuviere contratados nueve o menos trabajadores, el Inspector del Trabajo respectivo podrá, si lo estima pertinente autorizar, a solicitud del afectado y sólo por una vez en el año, la sustitución de la multa impuesta por la asistencia obligatoria a

programas de capacitación dictados por la Dirección del Trabajo, los que, en todo caso, no podrán tener una duración superior a dos semanas.

Autorizada la sustitución, si el empleador no cumpliera con su obligación de asistir a dichos programas dentro del plazo de dos meses, procederá la aplicación de la multa originalmente impuesta, aumentada en un ciento por ciento.

Las infracciones a las normas sobre fuero sindical se sancionarán con una multa a beneficio fiscal de 14 a 70 unidades tributarias mensuales.”

De la norma legal transcrita precedentemente es posible inferir que el legislador luego de establecer, para aquellos casos que no tengan señalada una sanción especial, las sanciones por infracciones al Código del Trabajo y sus leyes complementarias, en sus incisos 5º y 6º contempla la posibilidad, en el caso de aquellos empleadores que tengan contratados nueve o menos trabajadores, solicitar la sustitución de la multa impuesta por la asistencia obligatoria a programas de capacitación dictados por la Dirección del Trabajo.

De la misma norma se colige que la facultad de autorizar la referida sustitución queda entregada al Inspector del Trabajo respectivo, quien deberá resolver a solicitud del afectado y sólo por una vez en el año. Asimismo que tales programas no pueden tener una duración superior a las dos semanas y en el evento, que el empleador no cumpla con su obligación de asistir a ellos, en el plazo de dos meses, se aplicará la multa original aumentada en un 100%.

Cabe hacer presente, que de acuerdo a la historia fidedigna del establecimiento de los incisos precedentes, su objetivo es permitir que la microempresa pueda acceder a programas de rehabilitación en sustitución de multas ante infracciones laborales. Asimismo, que el curso de capacitación impartido por la Dirección del Trabajo en materias laborales, debe orientarse, particularmente, a aquellas que se infringieron.

En primer término se hace necesario determinar el sentido y alcance de la expresión “ sólo por una vez en el año” a que alude el inciso 5º de la norma legal en comento.

Considerando que el legislador no ha definido en el texto legal en referencia que ha de entenderse por **año**, para los efectos en análisis, se hace necesario recurrir al significado que a tal término otorga, según la doctrina, el

Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, dando aplicación a la regla de interpretación de la ley del artículo 20 del Código Civil, en cuanto las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras, que para estos efectos indica que “año” es “ *un período de doce meses, a contar de un día cualquiera*”.

De esta suerte, por la expresión “ sólo una vez en el año”, empleada en la norma en estudio, debe entenderse el período de doce meses, contados desde un día cualquiera, que para estos efectos, en opinión de esta Dirección, sería el de la fecha de la respectiva autorización, de manera que entre una autorización y otra transcurra el lapso de doce meses, tiempo que en la práctica alcanza a 365 o 366 días según los casos, alcance que sería coincidente con la forma de contar los plazos prevista en el artículo 48 del Código Civil.

Sostener que el año a que se refiere esta norma es aquel período de doce meses, a contar desde el día 1º de enero hasta el 31 de diciembre, ambos inclusive, significaría dar a esta expresión el significado de año calendario, conclusión ésta que de manera alguna refleja la intención del legislador, por cuanto de ser así habría utilizado la expresión “año calendario” y no solamente la de “año”.

Por otra parte, se hace necesario determinar si la asistencia obligatoria a programas de capacitación dictados por la Dirección del Trabajo, implica que ésta debe aplicar algún instrumento de evaluación dirigido al empleador asistente a ellos o bastaría para que opere la sustitución que aquél asistiera al curso respectivo.

Al efecto, cabe precisar, en opinión de la suscrita, que el legislador sólo ha exigido para que opere la sustitución que nos ocupa, la asistencia obligatoria a programas de capacitación sin agregar ninguna otra exigencia en relación a esta materia, de forma tal que pretender que además de esta obligación el empleador debería ser evaluado por este Servicio, sería darle a la norma un alcance jurídicamente improcedente, toda vez que si el legislador así lo hubiere querido, habría señalado expresamente que el curso o programa de que se trata, debía ser aprobado por el empleador.

A continuación resulta útil precisar, a la vez, los efectos que produciría el incumplimiento por parte del empleador de su obligación de asistir a los referidos programas, en el plazo previsto en la disposición que nos ocupa.

En primer término, cabe señalar que el tenor de la norma en análisis autoriza para sostener que debe entenderse incumplida la obligación del empleador de asistir al programa de capacitación de que se trata, transcurrido el plazo fatal de dos meses sin que éste haya concurrido al referido programa, plazo que esta Dirección estima debe contarse desde la respectiva autorización de sustitución de la multa.

Ahora bien, configurado el incumplimiento por parte del empleador, en los términos señalados en el párrafo que antecede, el natural efecto que su conducta origina es la aplicación de una sanción, que en este caso, conforme lo establece expresamente el inciso 6º de la norma en análisis, es la multa originalmente impuesta, aumentada en un 100%.

En el mismo orden de ideas, se hace necesario determinar, si resultaría procedente aplicar al empleador, además, una sanción por no comparecer a la citación que eventualmente le pudiera efectuar el funcionario respectivo, a propósito de la capacitación a impartir.

Al respecto, a juicio de la suscrita, no resultaría jurídicamente procedente aplicar al empleador una sanción adicional a la establecida en la disposición en estudio, toda vez que la infracción de que se trata tiene establecida por el legislador una sanción especial, cual es el aumento al duplo del monto de la multa original, de suerte que, estimar lo contrario importaría una doble sanción no contemplada ni en el texto ni en el espíritu de la norma, atendida la historia fidedigna de la misma.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que el sentido y alcance de los incisos 5º y 6º del artículo 477 del Código del Trabajo, es el señalado en cuerpo del presente informe.

Saluda a Ud.

**MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO**



EL PORTAL DE LOS EXPERTOS
EN PREVENCIÓN DE RIESGOS DE CHILE

www.sigweb.cl

info@sigweb.cl