

**SANTIAGO, TREINTA DE JULIO DE DOS MIL VEINTIDOS.**

**VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Comparece don Juan Pablo Arriagada Aljaro, abogado, en representación judicial, según se acreditará, de Scotiabank Chile S.A., del giro de su denominación, RUT 97.018.000 - 1, con domicilio en Avenida Costanera Sur N° 2.710, comuna Las Condes, quien deduce reclamación de resolución que aplicó multa a su representada, en contra de la INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO ORIENTE, representada por doña Gabriela María Olave Rodríguez, ignoro profesión u oficio, ambos domiciliados en Avenida Vitacura N° 3 .900, comuna de Vitacura, ciudad de Santiago, a objeto que se deje sin efecto la multa aplicada por la Resolución que a continuación se indicará, basado para ello en las siguientes consideraciones de hecho y de derecho que expone:

Sostiene que reclama la Resolución N° 1843/22/6 dictada por el fiscalizador Sr. Sebastián Tapia Román, dependiente de la demandada, de fecha 16 de marzo de 2022.

Expresa que el 16 de Marzo la demandada, por medio del fiscalizador Sebastián Tapia Román, en el curso de un proceso de fiscalización consideró pertinente constatar, el siguiente hecho y cursar la multa que se indica a continuación:

“NO CONSIGNAR POR ESCRITO EN EL CONTRATO DE TRABAJO O EN DOCUMENTO ANEXO LA MODIFICACIÓN DE LA ESTIPULACIÓN REFERIDA AL SISTEMA DE INCENTIVOS AI WHOLESALE MODELO DE

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago  
COMPENSACIÓN MENSUAL, EL QUE TIENE RELACIÓN CON LOS PAGOS  
DE LAS COMISIONES VARIABLES MENSUALES RESPECTO DE LA  
TRABAJADORA DOÑA CRISTINA XIMENA PENACHO LÓPEZ RUT  
11.491.543 - 2".

Afirma que el fiscalizador cursa dicha multa porque  
estima que su representada infringe los artículos 11 y  
506, ambos del Código del Trabajo.

Denuncia en primer término la existencia de un vicio  
formal en tanto no se expresa el período de tiempo en que  
se habría verificado la infracción, lo que estima grave  
desde que la aplicación del sistema de compensación de  
comisiones variables mensuales al que se encuentra afecta  
la trabajadora Cristina Penacho se viene verificando al  
menos desde julio de 2020, que es la fecha en la que  
asume el cargo que actualmente desempeña y que la hace  
acreedora al pago de estos conceptos.

Sostiene que la omisión de haber consignado un  
periodo de tiempo en el cual se habría verificado la  
supuesta infracción cometida por su representada genera  
indefensión, por cuanto desconoce en base a que  
antecedentes y en que época el fiscalizador estimó que se  
incumplen las condiciones contractuales acordadas con la  
trabajadora en cuestión respecto del sistema de  
incentivos "Al Wholesale", cuestionándose en que periodo  
debiera rendirse prueba o que antecedentes y de qué época  
tuvo a la vista el fiscalizador para establecer que se  
estaba incumpliendo el artículo 11 del Código del Trabajo  
respecto del sistema de incentivos de la trabajadora en  
cuestión.

Manifiesta que lo anterior vulnera una de las garantías constitucionales como lo es el llamado "Derecho al Debido Proceso", entendiéndose como aquel principio jurídico procesal según el cual, toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, a permitirle tener oportunidad de ser oído y a hacer valer sus pretensiones legítimas frente al juez.

Respecto de fondo de la infracción denunciada refiere la inexistencia de la infracción denunciada por cuanto se encuentra expresamente regulado la forma de pago de remuneración variables.

Sostiene que la trabajadora Cristina Penacho López tiene una estructura de remuneración mixta, compuesta por una parte fija (sueldo base mensual, gratificación legal, gratificación voluntaria) y otra parte variable que se encuentra establecida por anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de julio de 2020 y que corresponde a un Incentivo Variable Mensual, que básicamente busca premiar el porcentaje de metas cumplidas por el trabajador, estableciendo mínimos y parámetros de evaluación para ello.

Hace presente que a diferencia de que lo que se sostiene en la resolución reclamada en cuanto que no constaría por escrito la modificación de la estipulación referida al sistema de incentivos Al Wholesale, ello no es efectivo, por cuanto el propio tenor literal de la regulación de dicha prestación económica, contenida en el anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de julio de 2020,

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

señala que las respectivas metas de producción serán informadas por la forma establecida por la empresa, dentro de los primeros 5 días hábiles de cada mes, citando la cláusula respectiva.

De acuerdo con lo anterior, resultaría claro, estima, que la prestación económica "Incentivo Variable Mensual" se encuentra profusamente regulada, ya que indica el anexo:

- Se trata de metas de producción de carácter mensual que serán informadas previamente (primeros 5 días hábiles de cada mes);

- Se detallan las variables que se considerarán para efectos de calcular el Incentivo Variable Mensual, las cuales contarán con un tope mínimo y un tope máximo, las cuales serán informadas conjuntamente con las metas.

En este orden de ideas, es que en cumplimiento con lo acordado con la trabajadora Cristina Penacho en el anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de julio de 2020, es que de forma mensual se le envían vía correo electrónico las metas de producción, de forma tal que no existe ningún tipo de modificación posterior a dicha estipulación, por lo que desde este propio mérito la resolución administrativa deberá ser dejada sin efecto.

A continuación sostiene que se afirma que la reclamada ha infringido el artículo 11 del Código del Trabajo que establece lo siguiente:

"Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes



al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo. No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales. Sin embargo, aún en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.”

En la especie, se acusa a su representada que debió haber consignado por escrito, ya sea en el contrato de trabajo o en documento anexo, las modificaciones referentes a las comisiones variables mensuales respecto de la trabajadora Cristina Penacho López, y que no haberlo efectuado, constituye una irregularidad, lo cual descarta conforme a lo expuesto en los acápites precedentes y que resume en que los parámetros de cálculo de las comisiones no fueron modificados en lo absoluto.

En segundo lugar y sin perjuicio de lo antes señalado, afirma que la denominada “comisión” que se paga a algunos de sus trabajadores, se trata de un incentivo que se convino sujeto a las metas mensuales de producción, las cuales le son informadas por la forma establecida por la empresa, dentro de los primeros 5 días hábiles de cada mes.

Para este efecto, ha sido habitual que la Gerencia de Compensaciones de su representada por medio de sus distintas unidades informa a sus asesores de inversión de la realización de determinadas campañas comerciales, en

virtud de las cuales se señala que si el ejecutivo cumple una determinada meta de ventas o clientes nuevos captados, en un plazo determinado, se le pagará una determinada comisión. A modo de ejemplo, para el mes de febrero del año 2021, a la trabajadora que se menciona en la resolución reclamada, con fecha 7 de febrero se le envió por correo electrónico el modelo de compensación para dicho mes que incluía los parámetros de medición de su producción.

De esta manera, "la comisión" a que alude la resolución reclamada, es una remuneración totalmente eventual, que sólo se devenga si el asesor cumple la meta, lo que ocurre en períodos mensuales. También se indica lo que sucederá en caso de que el colaborador se encuentre con licencia médica o haciendo uso de su feriado legal, y también para los casos en que una de las variables no pueda medirse.

La forma en que su representada informa de estas campañas de incentivo es a través de los correos electrónicos internos del banco que informan de las campañas de incentivo de comisiones, conforme a lo acordaron las partes en su oportunidad.

Es el hecho que todos los trabajadores de su representada, incluyendo la asesora mencionada en la resolución de multa conocen a la perfección la totalidad de las metas que le son asignadas para un espacio de tiempo en particular, las que se encuentran pactadas en el propio anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de julio de 2020 y también, en comunicaciones internas, que



explican en detalle sus montos. De esta forma, no se ha lesionado o provocado menoscabo alguno a los derechos de la trabajadora, y que siempre han estado en pleno conocimiento - y de forma anticipada - de cuáles son sus remuneraciones.

Las campañas mencionadas se generan incluso semanalmente, en forma aleatoria y espontánea, siendo además su contenido completamente distinto, lo que imposibilita firmar documentos que formalmente sean anexos como lo pretende la recurrida. Sin embargo, es la propia empresa la que envía comunicaciones formales a cada uno de sus trabajadores, conteniendo el detalle de cada campaña, y por tanto de meta o incentivo involucrado, lo que permite a estos tomar conocimiento íntegro de ello.

Expone que cada comisión que su representada otorga a sus ejecutivos o asesores de inversión, va precedido de una comunicación escrita enviada a ellos informando del inicio de cada campaña, explicando en detalle cuál será el monto de la meta que deben cumplir, siendo el cálculo simplemente aritmético, sin mayores complejidades.

La reclamante señala que la norma busca que el trabajador tenga certeza y claridad respecto de la manera en que se calcularon y determinaron sus remuneraciones. Que eso ha sido cumplido íntegramente por el banco y todos los ejecutivos tienen plena claridad respecto del monto que se les paga, respecto de los premios, informe en detalle las condiciones de cada una de las campañas hechos que hacen devengar las remuneraciones variables.

En el caso del incentivo variable, la determinación de su pago y la cantidad del mismo consta específicamente detallada en los instrumentos colectivos antes mencionados. Que en el caso de los premios ocurre lo mismo, cada comunicación enviada a los ejecutivos informando del inicio de cada campaña, explica en detalle cuál será el monto del bono a pagar, asociado a la meta cumplida, siendo el cálculo simplemente aritmético. Que no han existido reclamos de sus ejecutivos en orden a que se les hubiese pagado una suma inferior a la convenida o que no tuviesen claridad respecto de los que se les está pagando, lo que avala la transparencia e información permanente y continúa entregada a ellos y esta materia.

En consecuencia, no se configura una infracción al artículo 11 del Código del Trabajo, toda vez que las metas mensuales y sus respectivas comisiones no son una modificación a las cláusulas acordadas por las partes al contrato de trabajo o a la cláusula de remuneraciones, sino que es una prolongación de las condiciones mensuales, atendida a su especial naturaleza.

En subsidio, solicita rebaja de la cuantía de la multa por infracción al principio de proporcionalidad, habida cuenta que en la especie estamos ante un procedimiento de reclamación establecido en el artículo 503 del Código del Trabajo y para que el evento de que se decida rechazar nuestras alegaciones principales, las mismas puedan ser rebajadas prudencialmente, conforme al mérito de los antecedentes y las probanzas que se incorporen en el proceso.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Alega una infracción al principio de proporcionalidad, que básicamente establece “la prohibición de exceso, que implica una relación lógica de los elementos de contexto que generan el acto (situación, decisión y finalidad), una relación de adecuación de medio y fin, lo que implica ciertamente una limitación a la extensión de la decisión en la medida que ésta sólo se puede extender mientras se dé un vínculo directo entre el hecho y la finalidad perseguida con el procedimiento. De este modo, las situaciones que se dan fuera de esa relación son desproporcionadas, es decir, manifiestamente excesivas”. (Luis Cordero Vega, “Lecciones de Derecho Administrativo”, Editorial Thomson Reuters, Segunda Edición, 2015, p. 93).

Hace presente, que en materia administrativa, los actos y específicamente las sanciones deben regirse por el principio de proporcionalidad en la sanción , entendido que debe existir una «relación de equilibrio entre el castigo impuesto y la conducta imputada, que desde el campo penal se extiende como garantía a todo el orden punitivo estatal» (Sentencia del Tribunal Constitucional rol 2922 -2015: Considerando decimonoveno), lo cual viene a materializar tanto el derecho constitucional de igualdad ante la ley consagrado en la Constitución Política de la República de Chile de 1980 , artículo 19, numeral 2, en cuanto aquella garantía que encauza la protección de los derechos en un procedimiento justo y racional consagrado en el numeral siguiente.

En este sentido, respecto de los hechos infraccionados y de los antecedentes expuestos y que se ofrece acreditar que se ha infraccionado (sic) el principio de proporcionalidad que deben regir los actos administrativos.

De conformidad con lo expuesto, pido tener por presentada demanda de reclamación de multa, admitirla a tramitación y en definitiva dejar sin efecto la multa aplicada por cuanto la misma adolece de vicios formales como de fondo que hacen necesaria su anulación para restablecer el Imperio del Derecho. De forma subsidiaria y para el evento de que se rechacen dichas alegaciones, corresponde rebajar el monto de la multa al mínimo establecido en la ley.

**SEGUNDO:** Comparece Felipe Andrés Palma Gonzalez, en representación de la reclamada quien contesta pidiendo que se rechace la demanda deducida en lo principal como la demanda subsidiaria, con costas.

Expone que la Inspección llega a partir de denuncia de 28 de enero de 2022 en que la trabajadora tiene remuneraciones variables no comunicando forma de cálculo y la modificación.

Expone que la denuncia decanta en un procedimiento de fiscalización cumple con estándares de la forma de fiscalización en bilateralidad, que el proceso y acta se solicita documentación para llevar adelante la fiscalización en forma denunciada.

Se requiere documentación la que es aportada hasta el 26 de febrero de 2022, contratos y anexos comprobantes de pago, certificados de pago de cotizaciones.

La resolución reclamada estima cumple las normas legales aplicables en la especie, particularmente el artículo 11 del Código del Trabajo, por lo que la imputación de la reclamante no cumple con las exigencias normativas. Refiere que la multa se cursa por "No consignar la modificación de estipulación al sistema de incentivos modelos de compensación mensual de Cristina Penacho, no consignar por escrito las modificaciones del contrato de trabajo, refiriendo que el art 23 otorga presunción de legalidad a las actuaciones de los fiscalizadores.

En el fondo sobre la ausencia de fechas, en cuanto a lo innecesario de la imputación, al citar la resolución la infracción pasa por no consignar en contrato y documento anexo, que debió acreditar es que el contrato o el contrato hayan contenido una estipulación de incentivo de asesor inversionista, señala ser artificial la exigencia de fecha pues no cuadra con la figura infraccional.

Señala que la resolución es clara y precisa, afectando su capacidad de defensa, y aun si así se estimaré, lo cierto es que la segunda circunstancia hace exposición clara y precisa de la infracción, expone que la infracción de que si conoce hace una defensa de fondo.

Respecto de la segunda alegación logra defenderse y conoce los hechos. Sobre la inexistencia se encuentra

regulada la remuneración variable, que la primera alegación es confusa en cuanto estima un yerro, sobre encontrarse la forma de pago de remuneración variable, en los incentivos AI claro y preciso, no una general, se expresa una clausula con incentivo mensual como incentivo mensual bruto por su función de asesor de inversión, metas que debe cumplir, pero más adelante refiere, sin información en que efectivamente lo infringido estaría cumplido por la congruencia con la sanción, en cuanto al 5.2 (inexistencia de infracción de lartículo 11 del CT) pues, hablando del incentivo establece "de esta manera es una relación eventual lo que ocurre en periodos mensuales" más adelante, las campañas mencionadas se generan aleatoriamente lo que imposibilidad firma de anexos como alega la recurrida sin perjuicio de que la empresa remite incentivo o metas.

Señala exige un reconocimiento expreso sobre el incumplimiento, clausula segunda y el toro el incentivo materia de la reclamación, como es eventual, la reclamante le denomina que no se puede cumplir con la formalidad legal, reconoce incentivo eventual del que no es posible cumplir, que no es legal, luego aparece una tercera figura que hace pensar que yerra en el reproche de la resolución, sobre la jurisprudencia que cita aparece una falta de comprensión jurídica, pues I-62-2011 Temuco se pronuncia sobre resolución de multa como afectado el artículo 54 del CT, que la reclamante estima cumple en como se van a pagar, pero el problema y sus anexos no estableces el incetivo, por lo que entiende que la reclamación debe ser rechazada pues en la especie es

reconocer que no es posible cumplir y opta por un mecanismo alternativo a la norma.

Sobre la petición subsidiaria solicita el rechazo expone que aquello se asocia ante el incumplimiento de la normativa, se ajusta al 506 en el quantum.

**TERCERO:** Que en la audiencia preparatoria se llamó a las partes a conciliación sin resultados y luego se fijaron como hechos a probar los siguientes:

**HECHOS CONTROVERTIDOS:**

1. Efectividad de los hechos consignados en la resolución del multa N° 1843/22/6 y forma en que se produciría la infracción a las normas pertinentes del Código del Trabajo.

**CUARTO:** Que la parte reclamante incorporó al juicio los siguientes medios de prueba:

**DOCUMENTAL:**

1. Notificación de Fiscalización N°395 de fecha 2 de marzo de 2022.

2. Correo electrónico de fecha 30 de marzo de 2022, enviado a las 16:20 horas de Inspección Comunal Santiago Oriente, para RRHH Scotiabank, asunto: "[External] Informa término de fiscalización N°1322/2022/395 con multa administrativa".

3. Resolución de Multa N°1843/22/6 de fecha 16 de marzo de 2022.



4. Contrato de trabajo de fecha 14 de septiembre de 2010 de la Sra. Cristina Ximena Penacho López.

5. Anexo de contrato de trabajo, sistema de compensación para empleados banco RG1, de fecha 1 de julio de 2020 suscrito por la actora.

6. Anexo de contrato de trabajo, renta variable -Asesor de Inversiones Wholesales, de fecha 1 de julio de 2020, suscrito debidamente por la actora.

7. Acuerdo Firma Electrónica de la trabajadora Cristina Penacho López.

8. Correo electrónico enviado el 7 de septiembre de 2021 a las 13:09 horas, de Compensación Variable para Cristina Penacho, asunto: "Compensación Variable Septiembre 2021 - Asesor Inversión Wholesale "

9. Sistema de incentivos AI Wholesale, Modelo de Compensación Mensual, de septiembre de 2021.

10. Correo electrónico enviado el 7 de octubre de 2021 a las 11:21 horas, de Compensación Variable para Cristina Penacho, asunto: "Compensación Variable Octubre 2021 - Asesor Inversión Wholesale "

11. Sistema de incentivos AI Wholesale, Modelo de Compensación Mensual, de octubre de 2021.

12. Correo electrónico enviado el 8 de noviembre de 2021 a las 12:03 horas, de Compensación Variable para Cristina Penacho, asunto: "Compensación Variable Noviembre 2021 - Asesor Inversión Wholesale "



13. Sistema de incentivos AI Wholesale, Modelo de Compensación Mensual, de noviembre de 2021.

14. Correo electrónico enviado el 7 de diciembre de 2021 a las 14:17 horas, de Compensación Variable para Cristina Penacho, asunto: "Compensación Variable Diciembre 2021 - Asesor Inversión Wholesale".

15. Sistema de incentivos AI Wholesale, Modelo de Compensación Mensual, de diciembre de 2021.

16. Correo electrónico enviado el 6 de enero de 2022 a las 12:24 horas, de Compensación Variable para Cristina Penacho, asunto: "Compensación Variable Enero 2022 - Asesor Inversión Wholesale"

17. Sistema de incentivos AI Wholesale, Modelo de Compensación Mensual, de enero de 2022.

18. Correo electrónico enviado el 7 de febrero de 2022 a las 18:47 horas, de Compensación Variable para Cristina Penacho, asunto: "Compensación Variable Febrero 2022 - Asesor Inversión Wholesale "

19. Sistema de incentivos AI Wholesale, Modelo de Compensación Mensual, de febrero de 2022.

20. Correo electrónico enviado el 7 de marzo de 2022 a las 23:57 horas, de Compensación Variable para Cristina Penacho, asunto: "Compensación Variable Marzo 2022 - Asesor Inversión Wholesale"

21. Sistema de incentivos AI Wholesale, Modelo de Compensación Mensual, de marzo de 2022.



**TESTIMONIAL:**

Previo juramento, declara bajo apercibimiento legal.  
1.- María José Riquelme Riquelme, cuya declaración no se transcribe ni aún resumidamente por las consideraciones que se expresarán en el considerando sexto sobre el valor probatorio de su testimonio, sin perjuicio de que sus referencias a la inexistencia de aceptación o conformidad de la trabajadora Penacho no pueda estimarse la suscripción de un anexo sobre comisiones o remuneraciones.

**QUINTO:** Que la parte demandada incorporó al juicio los siguientes medios de prueba:

**DOCUMENTAL:**

Parte 1/3:

1.- Caratula de informe de fiscalización N° 1322/2022/395, de fecha 28 de enero de 2022;

2.- Informe de Exposición, N° 1322/2022/395, de fecha 15 de marzo de 2022;

3.- Resolución de multa N° 1843/22/6, de fecha 06 de marzo de 2022;

4.- Activación de fiscalización N° 1322/2022/395, de fecha 28 de enero de 2022;

5.- Notificación de inicio de procedimiento de fiscalización FI-1;

6.- Antecedentes verificados en la fiscalización FI-2;



7.- Acta de notificación de requerimiento de documentación y citación FI-4; y

8.- Anexo nómina de trabajadores FI-12. Parte 2/3: Set de correos electrónicos, denominados Compensación de variables, e Incentivo Variable, periodos junio de 2021 a enero de 2022, junto a correo electrónico conductor, de fecha 08/03/22.

Parte 3/3: Copia de documento denominado Sistema de Incentivos AI Wholesale, Modelo de Compensación Mensual, de los períodos Junio de 2021 a febrero de 2022.

**SEXTO:** Que respecto de los medios de prueba en particular, se desestimaré asignarle todo mérito probatorio a la declaración de la testigo de autos, en tanto, este sentenciador no tiene elementos de corroboración alguno para poder estimar como efectiva la afirmación de la testigo sobre su cargo de Manager de Incentivo variable, desde la postura no presuntivista o reduccionista de este sentenciador, el análisis del testimonio no es posible hacerlo solo desde la postura de credibilidad o fe del Juez sino necesariamente con una mediana postura crítica respecto de la información que se proporciona en juicio, pues como lo expone el profesor Vitor de Paula Ramos "para el no presuntivismo...poseer creencias justificadas a partir del testimonio presupone no solamente que no existan razones negativas, mas también que existan razones positivas que hagan que se pueda creer justificadamente aquello que fue comunicado" (De Paula Ramos, Vitor, Prova Testemunhal, Editora Jus Podivm, pág. 130 y ss.. Traducción libre del

sentenciador) y en dicho sentido carece este sentenciador de facultad suprahumana para reconocer de la sola expresión de palabras, kinesia o cualquier otra manifestación externa del testigo la efectividad de trabajar o haber trabajado en lo que afirma, que permita situarla en el lugar de donde obtendría el conocimiento de lo declarado, compartiendo del mismo modo a lo ya dicho recién, que creer un testimonio sin alguna creencia de fondo de la credibilidad o veracidad del testimonio -"some background belief in the testimony's credibility or truth"- (Faulkner, Paul. The Social Character of testimonial knowledge, The Journal of Philosophy, Hanover, v 97, n11, p.581-601, nov 2000, citado en De Paula Ramos, op. Cit pág. 133.)

Sin perjuicio de lo recién razonado, aún de no compartirse lo recién dicho sobre la ausencia de elemento alguno de corroboración de lo declarado por el testigo, la información proporcionada tampoco habría de incidir en la decisión de la Litis según lo que se expondrá más adelante.

**SEPTIMO:** Que el examen de la documental aportada por las partes, particularmente de contrato de trabajo de fecha 14 de septiembre de 2010, anexo de contrato de trabajo, sistema de compensación para empleados banco RG1, de fecha 1 de julio de 2020 suscrito por la actora, anexo de contrato de trabajo, renta variable -Asesor de Inversiones Wholesales, de fecha 1 de julio de 2020, suscrito debidamente por la actora y acuerdo Firma Electrónica de la trabajadora Cristina Penacho López, constituyen elementos de corroboración insuficientes para

estimar que la parte reclamada hubiera dado cumplimiento al artículo 11 del Código del Trabajo, en tanto el contratos y anexos en referencia no contiene la enunciación suficiente para que cualquier lector de aquel pudiera comprender el contenido contractual pactado, careciendo de la certidumbre que inequívocamente pretende la exigencia legal del artículo 11 precitado, y por el contrario la documental consistente en anexo de contrato de trabajo celebrado entre la demandante y la trabajadora, precisamente reafirma lo recién razonado en cuanto a que resultan necesarias explicaciones, adiciones o complementaciones para darle un concreto y determinado efecto a las remuneraciones pactadas entre empleador y trabajador, lo que por demás es indirectamente confesado por la propia reclamante al manifestar que mes a mes "informa" -mas no pacta- las específicas condiciones de la remuneración a que tendrá derecho la trabajadora, lo que no puede estimarse cumplimiento de la normativa sobre escrituración de los contratos o condiciones laborales de cualquier trabajador, todo esto último pr demás ratificado por los correos electrónicos aportados tanto por demandante como por demandada, en cuanto a "comunicación" de la complementación de la concreta forma en que habrían de calcularse y pagarse las remuneraciones.

**OCTAVO:** Así, según lo razonado, aparece que la sanción impuesta a la demandante es posible enmarcarla en las atribuciones de la reclamada, no siendo atendible la alegación de la reclamante en cuanto a la ausencia de un señalamiento temporal preciso respecto de su



incumplimiento, en tanto el artículo de la Ley 19.880, dispone que "Las resoluciones contendrán la decisión, que será fundada. Expresarán, además, los recursos que contra la misma procedan, órgano administrativo o judicial ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro que estimen oportuno" lo que se constata en el examen de la resolución materia de la presente reclamación administrativa.

**NOVENO:** En cuanto a la petición subsidiaria relacionada con la rebaja de multa, del estudio de la resolución materia de la reclamación, las facultades administrativas contempladas en el artículo 506 del Código del Trabajo, aparece que la administración se ha ajustado al quantum sancionatorio no vislumbrándose ninguna infracción a la proporcionalidad que debe sustentar la imposición de sanciones administrativas.

**DECIMO:** Que los medios de prueba que no hayan sido singularmente ponderados no alteran en ningún sentido la decisión del tribunal en orden a desestimar la reclamación de multa según se dirá en lo resolutivo del fallo.

**UNDECIMO:** Que la parte demandante será condenada en costas por resultar completamente vencida y NO estimarse que hubiere litigado con motivo plausible.

Y visto lo dispuesto por los artículos 1, 7, 10, 11, 420, 425, 452 y siguientes, 503 del Código del Trabajo, 41 de la Ley 19.880 se declara que :

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

I. SE RECHAZA en todas sus partes la reclamación deducida con fecha 6 de abril de 2022 por Scotiabank Chile S.A., del giro de su denominación, RUT 97.018.000 - 1, con domicilio en Avenida Costanera Sur N° 2.710, comuna Las Condes, en contra de la INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO ORIENTE, representada por doña Gabriela María Olave Rodríguez, todos ya individualizados, decidiéndose que la resolución de multa N°1843/22/6 dictada por el fiscalizador Sr. Sebastián Tapia Román, de fecha 16 de marzo de 2022, se encuentra plenamente ajustada a derecho.

II. Que se condena en costas a las demandante, costas que se regulan prudencialmente en la suma de \$450.000 (cuatrocientos cincuenta mil pesos).

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, si no se pagaré la suma ordenada dentro de quinto día hábil, remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral para su cumplimiento.

Notifíquese, regístrese y archívense los autos en su oportunidad.

I-95-2022.

RUC : 22- 4-0394593-9

**Pronunciada por FELIPE ANDRES NORAMBUENA BARRALES,  
Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de  
Santiago.**

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago  
En Santiago a veintinueve de julio de dos mil  
veintidós, se notificó por el estado diario la sentencia  
precedente.

