

Santiago, trece de mayo de dos mil veintidós.

Vistos, oídos y considerando:

PRIMERO: Que comparece don MARIO MÜNZENMAYER BELLOLIO, abogado, en representación convencional, de la sociedad Cruz y Compañía Limitada, persona jurídica del giro de servicios y venta repuestos automotrices, Rol Único Tributario N°85.184.600-K, representada legalmente por don Alejandro Novoa Del Rio, empresario, Rol Único Tributario N° 4.278.128-2, todos domiciliados en calle El Aromo 7308 de la comuna de Vitacura, e interpone acción de reclamación de resolución administrativa en contra de la Inspectora Jefe de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, domiciliada en Avenida Vitacura N°3900, de la comuna de Vitacura, a objeto de que se deje sin efecto la Resolución de Multa N° 8512/21/25, de la Inspección Comunal citada, de 31 de diciembre de 2021, fundada en los siguientes hechos:

Señala que por Resolución de Multa N°8512/21/25 1757/18/3, de 31 de diciembre de 2021, la Fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, sra.(ita) Mariana Emilia Arenas Alvarado, sancionó a Cruz y Cía. Ltda. con una multa de 40 UTM, equivalente a \$2.166.840.- por el siguiente hecho: "No consignar por escrito en el contrato de trabajo o en documento anexo la estipulación referida a cómo se realizará el pago y la forma de cálculo del "Estímulo de Producción", el cual constituye parte de las remuneraciones de los siguientes trabajadores: Luis Méndez RUT N°25.771.002-5; Mauricio Maturana RUT N°20.394.163-3; Jhon Cardona RUT N°24.324.534-6; Juan Carrasco RUT N°17.313.366-9; César García RUT N°25.669.812-9 y José Flores RUT N°20.611.437-1."

Expone que, los trabajadores que indica la resolución de multa son mecánicos dependientes de Cruz y Cia.Ltda que laboran en el taller de servicios automotrices de calle El Aromo 7308 de la Comuna de Vitacura. Su especialidad es la mecánica automotriz y prestan el servicio de mantención y/o reparación de



los vehículos de los clientes de la empleadora. Por esas labores, ellos son remunerados con un sueldo base y gratificación legal, más un bono de movilización y colación.

Adicionalmente, sostiene que, para premiar el esfuerzo de sus colaboradores, a partir de enero de 2019, Cruz y Cía. Ltda. estableció un incentivo especial, consistente en el pago de un bono voluntario, que se determina en base a las metas de producción personal de cada técnico mecánico y la del grupo de mecánicos de cada local. Estas metas individuales y grupales de producción se fijan de común acuerdo entre cada trabajador y el Jefe del local en el cual los trabajadores involucrados prestan sus servicios. De ese modo, cada local establece sus propias metas, sin relación alguna con las metas que puedan acordarse en los demás establecimientos de la empresa en otras comunas del país.

Hace presente que, al mes siguiente de prestados los servicios, se determina -en base al procedimiento establecido por escrito y conocido por los trabajadores - cuál fue el grado de cumplimiento de las metas personales y grupales y el monto del Bono Voluntario de Productividad a percibir por cada trabajador, el que se paga junto con la remuneración contractual del mes siguiente. Agrega que, a partir del 1° de enero de 2020, la empresa, Cruz y Cía. Ltda. introdujo algunas mejoras y simplificaciones en la forma de calcular el bono.

Explica que, conforme al procedimiento, cada trabajador fija mensualmente su meta de productividad individual, de común acuerdo con su Jefe de Local. La sumatoria de todos los objetivos individuales, constituye la meta u objetivo mensual de todo el equipo de técnicos mecánicos de ese local.

Afirma que, las metas mensuales de productividad, son conocidas por todos los trabajadores y se publican en los ficheros informativos existentes en los comedores y otros espacios que están destinados sólo a los trabajadores.-

Refiere que, en los primeros días del año 2020, se elaboró un documento en el cual se reseñó el espíritu y finalidad del Bono Voluntario de Productividad, sus ejes fundantes, las bases para su cálculo, los factores y las tablas a aplicar



para determinar su monto, según el grado de cumplimiento de la productividad mensual individual y grupal comprometida con el Jefe de Local correspondiente, el cual fue entregado a cada uno de los trabajadores y lleva la firma del Gerente General de la empresa y la de todos los trabajadores beneficiarios del Bono del Bono Voluntario de Productividad, habiendo quedado una copia de este en manos de cada trabajador y la otra en poder de la empresa.

Alega que, una copia del mismo documento, junto a otros antecedentes, le fue entregado a la Fiscalizadora que cursó la multa, sin embargo, la resolución reclamada lo omite absolutamente. En esas condiciones, sostiene que, la resolución de multa ha incurrido en un error de hecho, pues el beneficio consta en un documento escrito, firmado y aceptado por las partes, separado del contrato, con lo que se cumple con la letra y el espíritu del artículo 11 del C. del Trabajo, desde que se trata de un documento anexo al contrato de trabajo.

Además, desde otro punto de vista, alega que la resolución reclamada da por existente una infracción que no existe jurídicamente. Así se reconoce en el Punto 8.3, de la Circular N° 46, de 02 de mayo de 2012, de la Dirección del Trabajo, que modifica el Anexo 10 "Normas y Criterios para resolver solicitudes de reconsideración de multas", que fijando criterios para dejar sin efecto algunas multas.-

En subsidio, señala que, la multa debe dejarse sin efecto por haberse cursado al amparo de una norma inconstitucional, el artículo 506 del Código del Trabajo, fundada en que no contiene criterios objetivos, reproducibles y verificables que permitan determinar la sanción a aplicar, vulnera el principio de proporcionalidad de la pena e infringe con ello lo establecido en los artículos 19 N° 2 y N°3 de la Constitución Política de la República.

Asimismo alega desproporcionalidad de la multa al considerar la totalidad de los trabajadores dependientes de su representada, ignorando que sólo 6 de ellos estarían en la situación que señala la resolución de multa; los demás trabajadores prestan servicios en otros establecimientos, por lo cual en ningún caso se han visto afectados o perjudicados por las eventuales omisiones o



infracciones.-

Discute la falta de fundamentación, pues argumenta que la Fiscalizadora no ha justificado de manera alguna su decisión, vulnerando con ello el deber de motivación que rige para todos los actos administrativos.

En subsidio de la revocación, para el caso de confirmarse la aplicación de la multa, solicita que ésta sea reducida a su mínimo de 2 UTM, pues se trata de una mediana empresa, en la categorización que señala el artículo 505 bis del C. del Trabajo, por lo que debe aplicarse, a su respecto, la escala de multas previstas en el artículo 506, del mismo cuerpo legal laboral, para las medianas empresas, esto es, una multa entre 2 y 40 UTM (unidades tributarias mensuales).

Previos fundamentos de derecho solicita se acoja el reclamo, con costas.-

SEGUNDO: Que la demandada **INSPECCION DEL TRABAJO** contesta la demanda solicitando su rechazo en todas sus partes, con costas, por las razones expuestas que constan en el registro de audio.-

TERCERO: Que, el llamado a conciliación no prosperó.

Que se fijó como hecho no controvertido en la causa, que con fecha 31 de diciembre de 2021 se cursó multa mediante Resolución N°8512/21/25 por UTM 40, fundada en los hechos que allí se indican principalmente no consignar por escrito en el contrato de trabajo o anexo la estipulación sobre cómo se realizará el pago y la forma de cálculo del estímulo de producción de un grupo de trabajadores.

Se fijaron como hechos a probar: Contenido de la resolución de multa y la efectividad de haber incurrido la reclamante en la infracción allí señalada.

CUARTO: Que la parte reclamante ofreció prueba **documental** la que se incorporó mediante su lectura resumida consistente en: 1. Resolución de Multa N°8512/21/25, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, de fecha 04 de marzo de 2021, 2. Copia del correo electrónico de 25 de enero de 2022, emanado del correo electrónico <nccictStgoOriente@dt.gob.cl>, por el cual se puso en conocimiento de Cruz y Cía. Ltda. la Resolución de Multa reclamada, 3. Contrato de trabajo de Luis Méndez, RUT N°25.771.002-5, 4. Contrato de trabajo



de Mauricio Maturana, RUT N°20.394.163-3, 5. Contrato de trabajo de Jhon Cardona, RUT N°24.324.534-6, 6. Contrato de trabajo de Juan Carrasco, RUT N°17.313.366-9, 7. Contrato de trabajo de César García, RUT N°25.669.812-9, 8. Contrato de trabajo de José Flores, RUT N°20.611.437-1, 9. Documento anexo al contrato de trabajo que explica las condiciones y forma de cálculo del Bono Voluntario de Productividad, firmado por el Gerente General de la empresa, y por el trabajador Sr. Luis Méndez, con fecha 09 de enero de 2020, 10. Documento anexo al contrato de trabajo que explica las condiciones y forma de cálculo del Bono Voluntario de Productividad, firmado por el Gerente General de la empresa, y por el trabajador Sr. Mauricio Maturana, de 9 de enero de 2020, 11. Documento anexo al contrato de trabajo que explica las condiciones y forma de cálculo del Bono Voluntario de Productividad, firmado por el Gerente General de la empresa, y por el trabajador Sr. Jhon Cardona, con fecha 09 de enero de 2020, 12. Documento que explica las condiciones y forma de cálculo del Bono Voluntario de Productividad, firmado por el Gerente General de la empresa, y por el trabajador Sr. Juan Carrasco, con fecha 09 de enero de 2020, 13. Documento anexo al contrato de trabajo que explica las condiciones y forma de cálculo del Bono Voluntario de Productividad, firmado por el Gerente General de la empresa, y por el trabajador Sr. César García, con fecha 09 de enero de 2020, 14. Documento anexo al contrato de trabajo que explica las condiciones y forma de cálculo del Bono Voluntario de Productividad, firmado por el Gerente General de la empresa, y por el trabajador Sr. José Flores, con fecha 01 de marzo de 2021, 15. Liquidación de remuneraciones correspondientes al mes de noviembre de 2021 del trabajador Sr. Luis Méndez, Sr. Mauricio Maturana, Sr. Jhon Cardona, Sr. Juan Carrasco, Sr. César García, Sr. José Flores.-

QUINTO: Que en tanto la **reclamada** incorporó prueba, documental mediante su lectura resumida consistente en: 1. Resolución de Multa N°8512//21/25 de fecha 31 de diciembre de 2021 y su notificación enviada el 25 de enero de 2022, 2. Caratula de Informe de Fiscalización N°1322-2021-4079, 3. Informe de Exposición de N°1322-2021-4079, 4. Activación de Fiscalización



N°1322-2021-4079 y N°1322-2021-4072, por denuncias ingresadas con fecha 18 de octubre de 2021, en la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, 5. Notificación de Inicio de Procedimiento de Fiscalización N°1322-2021-4079, F-I-1 de fecha 14 de diciembre de 2021, 6. Acta de Notificación de Requerimiento de Documentación y Citación, FI-4 de fecha 14 de diciembre de 2021, 7. Antecedentes verificados en la Fiscalización, FI-2 con nómina de trabajadores, 8. Carta informativa de la empresa, respecto de Bono Voluntario de Productividad, 9. dirigida a Jefes de Locales y Técnicos, emitida en enero 2020, y liquidaciones.-

SEXTO: Que analizada la prueba aportada por las partes, es posible dar por acreditados los siguientes hechos:

- a) Que con fecha 18 de octubre de 2021 se da origen a la fiscalización N° 4079 que motivó la multa que por este acto se reclama. Se investigó el período que va entre el 1 de junio de 2021 al 30 de noviembre de 2021, la denuncia consiste según consta en informe de exposición: "MI EMPLEADOR NO ME PAGA EL TOTAL DE LAS COMISIONES ACORDE A LA VENTA REALIZADA COMO EJEMPLO EN EL MES DE AGOSTO LA VENTA QUE REALICE FUE DE 7,8 MILLONES DE LOS CUALES MI EMPLEADOR DEBIO PAGARME EL 25% DE ESTA VENTA QUE EQUIVALE A UN VALOR DE \$ 1.961.500 , LOS CUALES DEBERÍAN SER PAGADO EN EL MES SEPTIEMBRE , NO OBSTANTE EN LA LIQUIDACIÓN DEL MES DE SEPTIEMBRE APARECIÓ COMO BONO POR META LA CANTIDAD DE \$ 1.113.000 QUEDANDO SALDO A MI FAVOR DE \$ 848.500SITUACIÓN QUE SE REPITE EN LOS OTROS MESES".
- b) Consta en la Resolución de multa que se reclama que se cursó por: "NO CONSIGNAR POR ESCRITO EN EL CONTRATO DE TRABAJO O EN DOCUMENTO ANEXO LA ESTIPULACIÓN REFERIDA A CÓMO SE REALIZARÁ EL PAGO Y LA FORMA DE CÁLCULO DE "ESTIMULO PRODUCCIÓN" EL CUAL CONSTITUYE PARTE DE LAS



REMUNERACIONES DE LOS SIGUIENTES TRABAJADORES: LUIS MENDEZ, RUT 25771002- 5; MAURICIO MATURANA, RUT 20394163-3; JHON CARDONA, RUT 24324534-6; JUAN CARRASCO, RUT 17313366-9; CESAR GARCÍA, RUT 25669812-9; JOSÉ FLORES, RUT 20611437-1”.-

- c) La reclamante incorpora contrato de trabajo de los trabajadores involucrados en la multa, y en especial documento de enero de 2020, del siguiente tenor:

“Estimados Jefes de Locales y Técnicos,

A inicios del 2019 mejoramos el modelo Bono Voluntario de Productividad (BVP), el cambio fue positivo para nuestra organización, aun así como toda obra humana, se puede mejorar y simplificar más aún. Para esto recogimos opiniones, escuchamos y analizamos las mejoras propuestas de todos los jefes de locales, de los técnicos, de nuestro análisis de la información y observación del comportamiento del funcionamiento de cada unidad de negocio y en base a eso elaboramos ajustes que permiten implementar lo que en CRUZ todos deseamos, aumentar la producción de venta de productos y servicios de cada local y con ese ingreso aumentar la renta individual de cada uno de nuestros asociados en función de su productividad.

Para lograr lo anterior cada mes se requiere, tener líderes que se preocupen de conformar el mejor equipo de trabajo y que guíen al equipo para brindar un servicio de la mayor calidad que supere las expectativas de cada cliente. También es fundamental, tener en el equipo técnicos capaces y comprometidos que valoren el trabajar en equipo y sean un aporte con su trabajo en el cumplimiento del objetivo del mes.

En este espíritu de colaboración y trabajo en equipo les presentamos las mejoras que hemos introducido en el Bono Voluntario Productividad (BVP1 a partir de enero 2020 que se cancelará con la producción de diciembre 2019:



Este BVP. mantiene sus dos ejes,

Porcentaje de cumplimiento de los objetivos del local.

Rango de producción Técnico Auto y Camioneta / Rango producción Técnico Camión en el mes.

Tablas para cálculo de Factor, para determinación de BVP

TECNICOS AUTOS V CAMIONETA Cumplimiento objetivo Local

*Rango de Producción Individual de Servicios menos 70% 70% 80%
85% 90% 95% 100%*

TECNICOS CAMIÓN Cumplimiento objetivo Local

*Rango de Producción Individual de Servicios menos 70% 70% 80%
85% 90% 95% 100%*

La mecánica del BVP, es muy simple, cada técnico en base a su producción personal, llega al rango en que desee situarse en la tabla, lo anterior, asociado al nivel de cumplimiento de las metas del local, le entrega su posición en la tabla, y esta entrega el porcentaje o factor, en donde se calculará su BVP.

Como pueden ver los porcentajes de cumplimiento llegan hasta el 25% manteniendo la mejora realizada el 2019, y ahora se trabaja en base a tramos, sin considerar la producción del año anterior.

Para cumplir este plan, el gerente acordará un objetivo con cada miembro de su equipo y la suma de estos es el compromiso del equipo para cumplir con el objetivo total del mes.

Los objetivos mensuales de cada local y de cada técnico, serán públicos y se llevará un control de avance diario, lo que les permitirá a todos los miembros conocer el grado de compromiso con el equipo y cómo se pueden apoyar entre todos los integrantes de la unidad para lograr la producción mensual que supere



los objetivos. Este documento se debe publicar en el comedor o donde esté el diario mural del personal (no a vista de los clientes).

BVP bases:

- La base del cálculo de sueldos de técnicos de Servicios se realiza según lo que establece el contrato individual de trabajo firmado con cada técnico asociado.

- El porcentaje indicado en la tabla será el "factor" que se aplicará sobre la producción real total de cada técnico, con el que se determinará el costo total laboral asociado al contrato del técnico asociado en el mes.

-Adicional al contrato de trabajo, CRUZ en forma voluntaria, el mes siguiente realiza un control del cumplimiento del objetivo del local y ese porcentaje determina en qué tramo de las tablas se aplica la producción individual de cada asociado, para obtener el porcentaje o factor, que, aplicado a su producción del mes, determinará el monto que se utilizará para calcular el BPV.

-E1 contrato de trabajo establece todas las obligaciones que la compañía asume con sus asociados y que las leyes laborales hoy y en el futuro le otorgan.

Para premiar la productiva individual, la compañía en forma voluntaria, del ingreso máximo calculado según tablas de cálculo de factor para BVP, según lo explicado en el punto N°2, se le restará el costo total laboral asociado al contrato de trabajo que se deben cancelar en el mes y el remanente que resulte será el BPV, que se incluirá en la liquidación del mes siguiente del que se generó la producción.

4.a. Por separado, se suma el total de ingresos según contrato, esto es, sueldo base, gratificación legal, semana corrida, horas extras, bono transporte, colaciones, AFP o INP, pilar solidario, seguro de cesantía, todo lo que está establecido o la ley establezca en el futuro, en el contrato de trabajo firmado con el técnico. Del ingreso máximo calculado según tablas de productividad, se resta



el total de ingresos brutos establecidos en el contrato de trabajo y cada mes que la diferencia sea positiva, al mes siguiente se agrega a la renta del técnico asociado ese valor como: BVP.

4.b. En el caso que el ingreso máximo calculado según tabla, no alcance a cubrir los ingresos brutos pactados en el contrato, la empresa cancelará el 100% de lo que indica el contrato y las leyes laborales y tributarias. El monto acordado en cada contrato y las leyes laborales estarán siempre garantizados para cada asociado.

- Para sus periodos de vacaciones se calcula un "BVP vacaciones", que se obtiene del promedio de los últimos 6 meses de BVP, para cubrir la parte de los ingresos que no produce el técnico en su periodo de vacaciones.

- Los valores de los rangos de las tablas, se revisarán anualmente en base al IPC, precios de los servicios y factores que puedan influir en la productividad.

- El cálculo del bono voluntario de Productividad se realiza al mes siguiente de realizado el trabajo.

El objetivo de este BVP, es estimular el trabajo en equipo, el buen servicio a nuestros clientes, la calidad del trabajo realizado, generar autocontrol y responsabilidad en cada asociado para lograr el cuidado de los bienes del cliente y de la empresa, un trabajo bien hecho que supere las expectativas del cliente, invite a todos los clientes a volver y recomendar nuestra empresa.

Gracias a todos por sus aportes a este modelo mejorado, que mantiene el espíritu de trabajo en equipo, buen ambiente laboral y productividad que nos caracteriza..."-

SEPTIMO: Que de acuerdo a la prueba aportada, ha quedado acreditado que la reclamante ha incumplido lo previsto en el artículo 11 del Código del Trabajo, que prescribe en su inciso 1°: “. 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...”.-

El instrumento incorporado por la reclamante es una “comunicación” adoptada por el empleador enviada a los trabajadores, en caso alguno se trata de un contrato, o anexo del mismo entendido como “un acuerdo de las partes”.-

Desde este punto de vista no procede dejar sin efecto la Resolución que se reclama, por cuanto la reclamante no ha dado cumplimiento a la norma antes citada.

OCTAVO: Sin perjuicio de lo anterior, en cuanto al monto de la multa impuesta, debe tenerse presente que según consta en el formulario FI-2, referidos a los antecedentes verificados en la Fiscalización, consta que solo un grupo de los trabajadores manifestó problemas, esto es, Marcelo San Martín, Francisco Rodríguez, Luis Méndez y Jhon Cardona.

En tanto, los trabajadores Fernando Vargas, Mauricio Maturana, Juan Francisco Carrasco, César García, José Flores y Eduardo Meneses, no señalaron disconformidad ni inconvenientes.

Desde este punto de vista, y considerando además que los trabajadores contaban con información acerca de la forma de cálculo del bono, estima esta sentenciadora, existen antecedentes que ameritan la rebaja del monto de la multa impuesta, por lo que se acogerá la petición subsidiaria en la forma que se dirá en lo resolutivo de este fallo.-

NOVENO: Que la prueba aportada ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia de este Tribunal, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y el resto de las alegaciones y probanzas, en especial el documento revocación acompañado por la parte reclamante, no contienen información que



contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 7, 10, 11, 496, 503 y siguientes del Código del Trabajo, DFL N° 2 de 1967, se declara:

I.- Que **SE ACOGE PARCIALMENTE EL RECLAMO de autos rebajándose la multa impuesta por Resolución N°8512/21/25 1757/18/3, de 31 de diciembre de 2021, a 20 UTM.-**

II.- Que cada parte pagará sus costas.-

Regístrese, notifíquese y archívense los antecedentes en su oportunidad.

RIT : I-54-2022

RUC : 22- 4-0386938-8.-

Dictada por doña CARMEN GLORIA CORREA VALENZUELA, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a trece de mayo de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Corre



MLSGZJXRDx

jud.cl

A contar del 03 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>