

Santiago, dieciséis de marzo de dos mil veintitrés.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece **MARILY CORONEL VEGA**, abogada, cédula nacional de identidad N°16.355.000-8, en representación según se acreditará de **SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A.**, RUT: 76.062.794-1, persona jurídica del giro de su denominación, ambos domiciliados para estos efectos en Av. Larraín 5862, piso 13, La Reina, Santiago, quien interpone reclamación judicial de multa en contra de la Resolución exenta N°1316-5107/2022 dictada con fecha 06 de octubre de 2022, que confirmó la Resolución de multa N°3689.22.36-1 y -2, dictada con fecha 14 de julio de 2022, la que impuso una multa por 60 UTM cada una, es decir, un total de 120 UTM, emanada de la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO LA FLORIDA**, representada por el Jefe de la Inspección Comunal, don Marco Antonio Riquelme Aravena o quién lo subrogue o reemplace, ignoro profesión u oficio, en lo que sigue la "Inspección", con domicilio en Walker Martínez N° 368 (Paradero 14), La Florida.

Expone que con fecha 14 de julio de 2022, don Hernán Eduardo Larraín Rojas, fiscalizador de la Inspección demandada, le cursó una multa a mi representada por el valor previamente indicado, dado que - en opinión del Fiscalizador - se constataron las siguientes infracciones:

"A EFECTUAR DEDUCCIONES DE LAS REMUNERACIONES SIN CONTAR CON EL ACUERDO POR ESCRITO ENTRE EL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR SR. GERMAN VARGAS VARGAS, POR LOS PERÍODOS Y MONTOS SEGÚN EL SIGUIENTE DETALLE: JUNIO DE 2022 POR LA SUMA DE \$ 21.606 PESOS.

B NO DAR CUMPLIMIENTO AL CONTRATO DE TRABAJO DEL TRABAJADOR INDIVIDUALIZADO EN FORMULARIO DESTINADO PARA ESTOS EFECTOS FI-2 EN SU NUMERAL 1, AL ALTERAR UNILATERAL Y DISCRECIONALMENTE LA DISTRIBUCIÓN Y LA DURACIÓN DE LA JORNADA



DE TRABAJO, EXCLUSIVAMENTE EN AQUELLAS SEMANAS QUE POR EFECTOS DEL OTORGAMIENTO DEL DESCANSO EN DÍAS DOMINGOS, PRETENDÍA OBLIGAR AL TRABAJADOR A CUMPLIR UNA JORNADA DE 45 HORAS, EN CIRCUNSTANCIAS QUE HISTÓRICAMENTE, EL TRABAJADOR ANTES SEÑALADO, EN DICHA SEMANA SU JORNADA DE TRABAJO SE REDUCÍA A 37,5 HORAS..

Señala que el 19 de agosto de 2022 mi representada solicitó reconsideración, solicitando se dejaran sin efecto ambas multas. Luego, con fecha 06 de octubre de 2022 el señor Marco Antonio Riquelme Aravena, jefe de la inspección reclamada, confirmó ambas multas, rechazando la solicitud de mi representada y los argumentos allí vertidos. Sin embargo, tal y como se acreditará a SS en esta presentación, al confirmarse ambas multas se ha incurrido en manifiestos errores de hecho y de derecho al momento de cursar las multas, por lo que corresponde dejar sin efecto la resolución exenta N°:1316-5107/2022 que las confirmó, y en definitiva, dejar sin efecto las resoluciones de multa.

En relación a la resolución de multa N°3689/22/36-1.

a) Infracción al principio non bis in ídem,

Antes de referirnos a los manifiestos errores de hecho que contiene la multa en comento, nos referiremos a la infracción al principio en comento.

La multa individualizada, se basa en el siguiente supuesto: se efectuaron deducciones a las remuneraciones del trabajador German Vargas sin contar con el acuerdo por escrito.

Sin embargo, este año mi representada fue multada por la Inspección reclamada mediante la resolución de multa N°3689-22-46 por el mismo hecho. A saber, la multa en comento refiere:

0 EFECTUAR DEDUCCIONES DE LAS REMUNERACIONES SIN CONTAR CON EL ACUERDO POR ESCRITO ENTRE EL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR DON GERMAN VARGAS VARGAS POR LOS PERÍODOS Y



MONTOS SEGÚN EL SIGUIENTE DETALLE: JULIO DE 2022 POR LA SUMA DE \$ 4.113 PESOS.

Como se puede apreciar, la única diferencia entre ambas multas es el periodo en que se constata la supuesta infracción y la suma del descuento, pero se trata de las mismas partes, el mismo hecho infraccional.

Como queda claro, entonces, no cabe duda de que mi representada ha sido sancionada en más de una ocasión y por idénticos hechos, lo cual configura a todas luces el principio de non bis in ídem, y por lo tanto, en razón de no poder ser sancionada mi representada en más de una ocasión por idénticos hechos, lo cual está prohibido tanto por el 19 N 3 CPR, como por el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y por la Convención Americana de Derechos Humanos, la multa debe ser dejada sin efecto.

b) Infracción al principio de tipicidad, transparencia y suficiencia del acto administrativo.

El error es tan evidente que salta a la vista de la simple lectura. En la resolución de multa se asume que, todo descuento de remuneración debe contar con el acuerdo entre el empleador y el trabajador. Lo anterior como SS bien sabrá no es correcto.

Lo primero que debía cuestionarse el fiscalizador es a que corresponde el referido descuento, pues existen descuentos incluso obligatorios que el empleador debe realizar de las remuneraciones en las que no es necesario si quiera la autorización del trabajador, tal como dispone el artículo 58 inciso primero del Código del Trabajo.

Pues bien, si se mira la multa en comento, nada de esto dice. No explica qué tipo de descuento se refiere, de manera que, de la sola lectura de la resolución de multa en comento, mi representada no tiene como entender la infracción que se le reprocha. Lo anterior podría complementarse con la liquidación de remuneración del trabajador respecto del mes al que se hace



referencia, que se podría suponer que el fiscalizador tuvo a la vista, pero al realizar dicho ejercicio, queda de manifiesto que la multa no se basta a sí misma, pues requiere de un complemento el cual no es parte del acto administrativo.

Respecto a la tipicidad, también es necesario referir que la norma supuestamente infringida (artículo 58 inciso 3°) tampoco da luces, pues se refiere a descuentos de remuneración en términos genéricos, por lo que no complementa lo dicho por la multa, de la lectura de ambos acápites no es posible deducir cuál es la conducta que se reprocha a mi representada. Lo anterior SS, es fundamento suficiente para que se deje sin efecto la multa reclamada.

c) Respecto de las “deducciones” de remuneración realizados.

Como SS bien sabrá el contrato de trabajo, es un contrato bilateral, y como tal, supone obligaciones recíprocas para ambas partes, las cuales dependen las unas de las otras. En el caso del trabajador tiene la obligación de prestar sus servicios, y en el caso del empleador la obligación de remunerar los mismos de acuerdo a lo pactado.

De esta manera, el empleador solo está obligado a pagar remuneraciones al trabajador, por los servicios efectivamente prestados. El referido “descuento” al que hace referencia la multa es en realidad una deducción por horas no trabajadas, es decir, por no cumplir el trabajador con la jornada de trabajo. Este es el “descuento” que el fiscalizador pretende hacer exigible la norma del artículo 58 inciso 3° del Código del trabajo, en cuanto se requiere firma del trabajador.

Por lo anterior, es que, si bien se denomina “descuento de remuneración” en las liquidaciones de remuneración, en efecto no corresponde a un descuento, pues si el trabajador no prestó servicios en los días y horas trabajadas, no llegó a devengar dicha remuneración, no se incorporó jamás a su patrimonio, no naciendo la obligación de mi representada de hacer pago alguno.

Respecto de la multa N°3689.22.36-2:



a) Respecto a la jornada pactada. Existencia de un contrato colectivo que regula la jornada.

La confusión del ente fiscalizador, - asumimos- se produce porque no se revisó la jornada pactada en el contrato individual y colectivo. De manera que, considera como “indebido” un descuento de remuneraciones.

Erróneamente se asume que el trabajador tiene pactada una jornada de 37.5 horas semanales, cuando ocurría la siguiente situación; por malla de turno debían laboral 5 días a la semana y tenían dos días libres.

Dicha suposición SS, es absolutamente errada, y era fácilmente comprobable por el fiscalizador en comento, pues el trabajador individualizado tiene pactado por contrato individual de trabajo una jornada ordinaria de 45 horas semanales, y por su respectivo contrato colectivos se ha acordado con mi representada que, de manera excepcional “la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales, en una semana de cada mes calendario, en la que el trabajador le corresponda descansar el día domingo y además tenga derecho a descansar un día hábil de la semana”

Como SS podrá apreciar, jamás las partes han pactado una jornada de 37.5 horas como se cree, sino que siempre lo pactado han sido 45 horas por regla general y excepcionalmente 40 horas semanales en la situación fáctica que ya se explicó, de manera que, mi representada exige el cumplimiento de dicho pacto, y en caso de que este no se cumpla, mi representada procede a “descontar” de la remuneración pactada, las horas no trabajadas. Por lo demás se confunde el fiscalizador puesto que señala que mi representada en el supuesto referido, exigiría una jornada de 45 horas, y aquello no es real, lo exigido son 40 horas como lo dispone el instrumento colectivo existente.

Lo que ha ocurrido es que, por una situación anómala y excepcional, por diversos imprevistos, derivados de la pandemia, se permitió -durante un tiempo -excepcionalmente realizar una jornada de 37.5 horas como mera liberalidad, y ya,



habiéndose retomado el curso normal de la organización de mallas de turnos, se comenzó a exigir el cumplimiento total de la jornada semanal pactada, es decir, 40 horas. Sin perjuicio de lo anterior, como bien sabrá SS, los contratos colectivos con instrumentos de carácter solemne y, por ende, no es posible su modificación sino por el acuerdo de las partes, de manera que, no existiendo ninguna modificación a lo pactado entre las partes, no puede exigirse una cuestión diversa.

b) En cuanto a las normas supuestamente infringidas. Infracción al principio de tipicidad.

La resolución de multa en comento refiere que se constatan como infringidas las siguientes normas el artículo 5° inciso 3°, artículo 7 y 10 del Código del Trabajo.

En efecto, SS se decide sancionar a mi representada por un hecho que en ningún caso se enmarca dentro de una infracción a los artículos 5, 7 y 10 7° del Código del Trabajo y, por lo tanto, su contravención no se encuentra tipificada en dicho artículo relacionado con el artículo 506 del Código del Trabajo. Esto debiera bastar para dejar sin efecto la presente multa.

La propia resolución de multa, no indica por qué considera que se alteró la distribución de jornada, solo hace referencia a que la jornada pasó de 45 a 37.5 horas, es decir, se refiere a la duración de jornada, y se trata de cuestiones distintas. Claramente se está sancionando por un hecho al que ni si quiera se hace referencia.

Debe recordarse a este respecto que la Inspección está ejerciendo una de las manifestaciones del ius puniendi estatal, consistente en el poder administrativo sancionatorio, gozando mi representada frente a aquel de todas las garantías constitucionales de orden penal, las cuales son, entre otras, el derecho a la defensa, presunción de inocencia, non bis in ídem, y lo más importante y elemental, el derecho a ser juzgado en base a un debido proceso y ser sancionado en base a la efectiva acreditación de una conducta típica, antijurídica y



culpable. Pues bien, en el presente caso existe una total ausencia de tipicidad, por cuanto existe una total discordancia entre los hechos constatados por el fiscalizador y aquel tipo infraccional que se estima por incumplido.

Por lo anterior, solicita dejar sin efecto la multa singularizada, o, en subsidio, acceder a su rebaja.

SEGUNDO: Que la reclamada estando dentro de plazo y evacuando el traslado que le fuera conferido, solicita el rechazo de la demanda de autos, con expresa condenación en costas.

Señala que La fiscalización 1316/2022/1251 que origina las multas de la presente causa N° 3689/2022/36 - 1 y 2, y la posterior resolución de reconsideración administrativa N° 1316- 5107 / 2022 reclamada en estos autos, tenía por objeto efectuar visita inspectiva, con el fin de sancionar los hechos derivados de una denuncia efectuada por trabajadores, referente a efectuarse deducciones de remuneraciones por parte de la empresa, sin el acuerdo de sus trabajadores, el no pago de remuneraciones, así como incumplimiento al contrato de trabajo por parte de la empresa consistentes en no respetarse la jornada de trabajo pactada.

Revisado el sistema DT plus la empresa fiscalizada ya presenta 35 fiscalizaciones con multas por los mismos hechos dentro de los últimos 12 meses.

En el proceso de fiscalización, el fiscalizador concurre a dependencias de la empresa el día 08 de julio de 2022, siendo atendido por don Humberto Aranda Oteiza, Gerente de Local quien lee, firma y recibe copia de formulario FI-1, de inicio de procedimiento de fiscalización. Respecto de las materias a tratar, aquel señala que todos los trabajadores cumplen con una jornada modificada a contar de abril 2022, donde la empresa modificó la distribución de la jornada de trabajo en las semanas; Que de esta forma la empresa al otorgar el domingo de descanso la jornada semanal se distribuye en 5 días, pretendiendo la empresa que en esos 5 días el trabajador objeto de la denuncia labore 9 horas por día. Se hace ver a la



empresa que en derecho laboral las cosas son lo que son y no lo que aparentan ser, debiendo primar en este caso la primacía de la realidad en que el trabajador presta servicios en un 6x1 con una jornada de 7,5 horas diarias, trabajando en las semanas que se otorgan descanso adicional los domingos sólo 5 días y por tanto 37,5 horas semanales.

Conforme al análisis de los comprobantes de pago de remuneraciones del trabajador individualizado en el numeral 1 del formulario destinado para estos efectos, el fiscalizador pudo constatar que la empresa había procedido a efectuar un descuento a las remuneraciones del trabajador en el mes de junio de 2022, por un monto de \$ 21.606 pesos por horas no trabajadas que ascendían a 8,93 horas, en circunstancias que el fiscalizador pudo constatar conforme dan cuenta los registros de asistencia que históricamente, y por más de 2 años a lo menos, el trabajador ya individualizado, en el numeral 1 del formulario, cuenta con una jornada semanal que contenía 2 días de descanso, y que se reducía a 37,5 horas semanales en aquellas semanas en que la empresa otorgaba los dos domingos de descanso en el mes. La empresa amparada en un acuerdo individual con cada trabajador y que hace referencia a un anexo al contrato de fecha 01.04.2022, documento no suscrito por el trabajador denunciante, aplicó esta regla para proceder al descuento, señalando que la jornada del trabajador no sería para esta semana de 37,5 horas sino que de 45 horas semanales, lo anterior pretendiendo modificar el contrato consensual establecido entre las partes, sin contar con el acuerdo del trabajador. Lo anterior constituye infracción Artículo 58 inciso 3°, en relación con el artículo 506 del Código del Trabajo.

Destaca que el objeto de la presente causa es el reclamo a que hace referencia el artículo 512 del Código del Trabajo y por ende los hechos discutidos en esta litis, deberán versar sobre el hecho de haberse cumplido o no los requisitos establecidos en el artículo 511 del Código del Trabajo, es decir, lo ajustado o no a derecho de la resolución que rechaza la reconsideración



presentada por la contraria, pero en ningún caso sobre el hecho de haberse cometido las infracciones que dieron lugar a la multa ya que este derecho se ha extinguido.

Que, al presentar el recurso de reconsideración administrativa, con fecha 19 de agosto de 2022 la contraria efectuó alegaciones que no se enmarcan dentro de la existencia de un error de hecho, único presupuesto que permite dejar la infracción sin efecto conforme a lo dispuesto en el artículo 511 del Código del Trabajo, así tampoco acredito fehacientemente haber subsanado los hechos que motivaron las infracciones.

En tal sentido las alegaciones de la empresa se enmarcaron en señalar que el descuento sería válido en base a la distribución pretendida de la empresa de modificar la jornada a un 5x2, y que mi representada estaría excediendo sus facultades en la constatación de las multas, vulnerándose el debido proceso, efectuándose una calificación o determinación que es privativa de los tribunales de justicia, vulnerándose su derecho a defensa por vulneración de los artículos 11 y 41 de la ley 19.880, es decir sin efectuar ninguna alegación que se enmarque en la existencia de un error de hecho o corrección posterior de la infracción.

Efectúa también una alegación de improcedencia de la multa bajo argumentos de infracciones al principio de tipicidad, transparencia y suficiencia de los actos administrativos, amparados bajo una supuesta vulneración de la ley 19.880, error normativo del fiscalizador en cuanto al artículo 58 del Código del Trabajo, infracciones de los artículos 5, 7 y 10 del Código del Trabajo.

Las referidas alegaciones no se encuadran nuevamente en la existencia de un error de hecho o en una corrección posterior de la infracción, falla en tal sentido nuevamente la reclamante en reconocer cual es el campo de la acción que se encuentra ejerciendo.

Y por último como alegación subsidiaria (no alegado al momento de efectuarse la reconsideración administrativa) plantea una infracción al principio de



proporcionalidad, al no considerarse los criterios como naturaleza de la infracción, afectación de derecho labores y número de trabajadores afectados argumentos por los cuales solicita la rebaja de la sanción.

Al respecto debemos indicar que, los fundamentos expuestos al presentar reclamación judicial, no fueron expresados al momento de efectuarse la reconsideración administrativa de la multa y difieren por tanto, de los expuestos al presentar la reconsideración administrativa, sumado además a lo anterior todas estas alegaciones de la reclamante en la presente demanda, son alegaciones -de índole netamente jurídica- que se enmarcan en cuestionar el acto administrativo que configura la multa (alegando incluso la inexistencia de la misma) y que por tanto escapaban del ámbito de competencia de una reconsideración administrativa, ya que no evidenciaban un error de hecho manifiesto al momento de imponer la sanción que hiciera procedente dejar sin efecto la multa, por lo que estas alegaciones deberán ser rechazadas de plano, las que además son a todas luces extemporáneas.

Finaliza solicitando el rechazo de la demanda, con costas.

TERCERO: Que con fecha 06 de diciembre de 2022 tuvo lugar la audiencia preparatoria, en ella el tribunal llamó a los litigantes a **conciliación**, proponiendo al efecto el Tribunal bases concretar de un posible acuerdo, el cual no prosperó.

Atendido lo precedentemente relatado y existiendo al juicio del tribunal hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, se fijó los siguientes **hechos a probar**:

1. Hechos que configurar la infracción a: principio de non bis in ídem, principio de tipicidad y transparencia y suficiente alegadas por la demandante.
2. Efectividad de haber incurrido la resolución N°1316-5107/2022 en manifiesto error de hecho al mantener la multa.
3. Hechos que configurarían la rebaja de la multa solicitada.



CUARTO: Que para acreditar sus alegaciones la reclamante rindió en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba, consistentes en:

Documental:

- 1) Copia simple de Resolución N°3689/22/36-1 y-2
- 2) Copia de la resolución de multa N°3689/2022/46
- 3) Copia de la resolución exenta N°:1316-5107/2022.
- 4) Correo electrónico notificación resolución exenta N°:1316-5107/2022.
- 5) Contrato de trabajo del señor German Vargas
- 6) Contrato colectivo de fecha 20 de enero de 2022 celebrado entre Santa Isabel Administradora S.A y Sindicato nacional N°2 de trabajadores de empresa Santa Isabel S.A (Ex Montecarlo)
- 7) Liquidación de sueldo mes de junio de 2022 del señor Vargas.
- 8) Registro de asistencia del mes de junio de 2022 del señor Vargas
- 9) Malla de turno correspondiente al mes de mayo de 2022

QUINTO: Que a su turno la parte reclamada incorporó en la misma audiencia los siguientes documentos no objetados de contrario, consistentes en:

- 1) Copia de caratula de informe de fiscalización N° 1316/2022/1251.
- 2) Copia de informe de exposición de fiscalización N° 1316/2022/1251.
- 3) Copia de resolución de multa 3689/2022/36
- 4) Copia de activación de fiscalización N° 1316/2022/1251.
- 5) Copia de horario mes Enero a Junio de 2022 de trabajador German Vargas Vargas, así como liquidaciones de sueldo de mismo periodo.
- 6) Copia de declaración otorgada por trabajador German Eduardo Vargas Vargas.
- 7) Copia de libro de asistencia trabajador German Vargas Vargas periodo 16 de Mayo al 30 de Julio.
- 8) Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de Abril de 2022, mediante el cual se pretende modificar jornada semanal, no firmado por el



trabajador.

9) Copia de formulario Fi-1 de inicio de procedimiento de fiscalización N° 1316/2022/1251.

10) Copia de formulario Fi-2 de antecedentes verificados en fiscalización N°1316/2022/1251.

11) Copia de acta de requerimiento de documentación y citación.

12) Copia de resolución de multa 3689/2022/36 de fecha 14 de Julio de 2022, junto a correo electrónico de notificación de la misma, y consulta de NCC donde consta correo electrónico informado por la empresa para efectos de notificación.

13) Copia de solicitud de reconsideración administrativa planteada por la empresa con fecha 19 de agosto de 2022, junto a documental aportada consistente en copia de la multa recurrida, copia de anexo de contrato de trabajo, copia de registro de asistencia y malla de turnos, copia de registro de recepción de reglamento interno, copia de contrato colectivo

14) Copia de resolución exenta N° 1316-5107 /2022 mediante la cual se resolvió la solicitud de reconsideración administrativa.

SEXTO: Que conforme el mérito del libelo de autos, la presente acción corresponde a aquella consagrada en el artículo 512 del Código del Trabajo, por medio de la cual el tribunal verificará si la actuación de la reclamada frente a la reconsideración de multa administrativa, se efectuó conforme a derecho, es decir, si acreditados ante éste los supuestos del artículo 511 del cuerpo legal antes mencionado, la multa cursada fue rebajada o bien, dejada sin efecto.

SEPTIMO: Que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 511 precedentemente señalado, el Director del Trabajo se encuentra facultado para rebajar la multas impuestas, en el caso que se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivo la sanción o bien dejarlas sin efecto cuando aparezca de



manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al imponer la multa, limitando con ello su proceso de revisión administrativa a las premisas antes referidas.

OCTAVO: Que así las cosas, al solicitar la reclamante la reconsideración de la multa administrativa ante la Dirección del Trabajo, debió conforme las alegaciones por este vertidas, acreditar el cumplimiento de las normas legales, convencionales y arbitrales infringidas o bien la existencia de un error de hecho en la aplicación de la multa.

NOVENO: Que es un hecho pacífico, por así haberlo expuesto la reclamante en su libelo de reclamación y así también haberlo indicado la reclamada en su contestación, que a la reclamante se le cursaron dos multas y que respecto de ellas, interpuso la reconsideración administrativa respectiva, instancia en la que se mantuvieron las multas reclamadas tal como fueron aplicadas originalmente.

DECIMO: Que por otra parte de los hechos que se tuvieron por establecidos, conforme los medios de prueba incorporados por las partes al juicio, aparece claro que la reconsideración administrativa de la reclamante se fundó en hechos similares a los ventilados en autos, de los que surge indubitadamente que no logró probar en sede administrativa ni el haber dado cumplimiento a la normativa laboral con posterioridad a habersele cursado la multa, ni tampoco el supuesto y manifiesto error de hecho en que habría incurrido el fiscalizador del servicio reclamado, hipótesis que habría conducido a dejar sin efecto la multa.

UNDECIMO: Que, por otra parte, se desestimaré la alegación relativa a la supuesta infracción al principio non bis in ídem, teniendo presente para así decidirlo que si bien es cierto que la multa ahora reclamada ya había sido impuesta a la misma empresa y por hechos similares, no es menos efectivo que se trató de conductas desplegadas por la misma empresa pero en épocas diversas, vale decir, luego de cursada la primera multa, la empresa volvió a incurrir



en la misma conducta reprochada pero ahora en una fecha posterior a aquella que se tradujo en la primera multa.

Así entonces, habiendo la empresa desplegado la misma conducta infraccional pero en dos escenarios temporales distintos, no cabe duda que la actual multa no ha incurrido en vulneración al principio de non bis in ídem, pues pensar lo contrario conduciría al absurdo de estimar que la empresa, al haber sido sancionada por un hecho en particular, se encontraría habilitada para seguir cometiendo la misma infracción en lo sucesivo, cuestión que resulta contraria tanto a la letra como al espíritu de la legislación laboral, la que, como se sabe, actúa como protectora de los derechos que asisten a los trabajadores.

Que también serán descartadas las alegaciones relativas a la falta de tipicidad y a la falta de transparencia de la multa reclamada,. Lo anterior pues surge de la lectura de la multa ahora reclamada que aquella contiene tanto la descripción de la conducta reprochada, como el señalamiento de la norma legal infringida por la empresa reclamante, de manera tal que no se observa vulneración alguna a los principios que la reclamante estima infringidos, razón por la que estas alegaciones serán inevitablemente desestimadas.

DUODECIMO: Que, en este escenario, las multas que se vienen reclamando serán mantenidas, como se dirá.

DECIMOTERCERO: Que la demás prueba rendida en el juicio por los intervinientes, en nada altera lo concluido precedentemente, por lo que se omitirá un análisis pormenorizado de ella.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 420, 446 y siguientes, 511 y 512 del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE RECHAZA** la demanda de autos interpuesta por **SANTA ISABEL ADMINISTRADORA S.A.** en contra de la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO LA FLORIDA**, y en consecuencia se mantienen las multas reclamadas en estos autos.



II.- Que, no se condena en costas a la demandante, por estimarse que ha litigado con motivo plausible.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT I-357-2022

RUC 22- 4-0437069-7

Dictada por **GONZALO FIGUEROA EDWARDS**, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

