

Santiago, veintinueve de septiembre de dos mil veintitrés.

Vistos y teniendo presente:

Primero: Que mediante presentación de fecha 13 de junio del año en curso comparece el señor Leandro Rivera Navarro, abogado, en representación del Banco de Chile, representada legalmente por el señor Eduardo Ebensperger Orrego, ambos domiciliados en Ahumada N° 251, comuna de Santiago, quien deduce acción de reclamación en contra la Resolución de Multa N° 1710/23/22, de fecha 23 de mayo de 2023, dictada por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, domiciliada en Moneda N° 723, comuna de Santiago.

Funda su pretensión haciendo presente que su parte fue sancionada por cuanto la reclamada atribuyó a su parte haber transgredido el artículo 11 del Código del Trabajo, en relación al artículo 506 del mismo cuerpo legal, al no consignar por escrito en el contrato de trabajo o documento anexo las condiciones para el pago del estipendio denominado incentivo trimestral. Agrega el acto administrativo, que la empresa manifestó que los trabajadores saben cuáles son las condiciones que rigen el pago del incentivo trimestral, dirigido a ejecutivos de negocios y ejecutivos de negocio Pyme, por medio de un comunicado en la plataforma IVERNA, teniendo el fiscalizador a la vista documento denominado matriz trimestral del período octubre a diciembre de 2022, enero a marzo de 2023, pero ninguno de los documentos cuenta con la firma del trabajador en señal de aceptación. También señaló la resolución de multa que ello se observa en las trabajadoras que se desempeñan como ejecutivos de negocios y que tienen en las liquidaciones de remuneraciones revisadas ya sea en los meses de enero o abril de 2023, el pago del incentivo, respecto de los trabajadores Allison Colvin Ibañez, Camila Guzmán Jiménez, Pamela Jara Henríquez, Karen Robolledo Medina y Claudia Barra Tapia. Expone que lo expuesto motivó que fuese sancionada a una multa equivalente a 60 UTM.

Refiere que la reclamada incurrió en un error de hecho, en razón que su parte cuenta con un documento anexo matriz trimestral nuevo modelo atención al cliente, que contiene las condiciones para el pago del estipendio incentivo trimestral, el que fue aceptado por los trabajadores. Indica que la referida prestación está dirigido a ejecutivos de servicio senior, correspondiente a la división comercial de la empresa, cuyas condiciones ciertas y determinadas constan en el instrumento ya indicado, que contiene 14 páginas y detalla los premios en dinero, las gestiones comerciales, variables a medir, fechas de pago y las condiciones para obtener dicho incentivo, entre otros. Explica que aun cuando el documento tenga como título matriz, se trata de un anexo o documento complementario o accesorio de la relación laboral, por lo que la



fiscalizadora no se puede quedar con el solo nombre de este para emitir la sanción de multa, debiendo analizar el contenido del mismo, constando en el mismo que el trabajador puede o no optar al incentivo que se le propone y que es opcional, siendo ese el motivo por el cual no puede constar la firma del trabajador que acepta el mismo, aceptación que se materializa con el pago del incentivo. Agrega, que además el documento cumple con la doctrina de la reclamada, la que exige que basta que se especifique el monto de cada incentivo, detalle de cada operación que origina los pagos y la forma empleada para el cálculo.

Por lo demás, el banco ha informado las condiciones de pago de los incentivos trimestrales a los trabajadores, la que se informa por el intranet del tribunal, pudiendo cada trabajador, que es el destinatario del incentivo, conocer las condiciones de pago ingresar con su usuario y clave, cuestión corroborada por el fiscalizador.

En subsidio, hace presente que con todo no existe necesidad de escriturar los incentivos trimestrales en cada contrato, ya que la convención se modificó tácitamente por el acuerdo de las partes, ya que al ofrecer un aumento en la remuneración cabe al trabajador aceptarlo o no, aceptación que consta en la liquidación de sueldo y en la plataforma de intranet, no encontrándose obligada a establecer una modificación en el mismo contrato de trabajo de cada destinatario, bastando que consten en un documento anexo y estar a disposición de los trabajadores que voluntariamente opten y quieran participar de las metas fijadas por la empresa.

Agrega, que por otra parte las trabajadoras han aceptado la matriz trimestral de incentivo y la firma del instrumento no es la única vía para acreditar el consentimiento. Así, en la matriz se expone que se trata de una prestación opcional y como tal depende de la voluntad de cada trabajador cumplir o no las mismas y posteriormente exigir el pago. El pago consta en las liquidaciones de sueldo de las trabajadoras, por lo que estima que resulta absurdo que se le atribuya la ausencia de la firma de las trabajadoras, debido que el empleador ha pagado los incentivos, no vislumbrándose perjuicio alguno, remitiéndose además que se les envía el porcentaje de cumplimiento de metas para acceder al incentivo, dándole ambas partes de la relación laboral aplicación práctica a la matriz, debiendo estarse a la regla de interpretación contenida en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil.

Explica que el acto administrativo carece de fundamentación y motivación, no existiendo relación entre el hecho que se atribuye y la sanción aplicada, debido que en definitiva se le sanciona porque no se consignó por escrito los incentivos trimestrales, en circunstancia que existe un documento que establece las condiciones para obtenerlo llamado matriz. Refiere que del tenor de la multa, en definitiva, se le



sanciona porque el instrumento no contiene la firma de los trabajadores como falta de señal de aceptación, careciendo de fundamentación el acto administrativo al no señalar la base o que antecedente se consideró para estimar configurada la infracción, vulnerándose el inciso cuarto del artículo 41 de la ley 19.880. Por lo demás, dio cumplimiento a la obligación de consignar por escrito las modificaciones del contrato de trabajo, estableciéndose en la matriz las condiciones de otorgamiento del incentivo trimestral. Por otra parte, la resolución de multa no señala los períodos de incentivo trimestral que busca sancionar, lo que provoca indefensión a su parte, al no conocer que períodos del incentivo trimestral debe defender.

En otro orden de ideas, estima que la sanción vulneró la presunción de inocencia, ya que debe probarse por la entidad administrativa que su parte obró con dolo o culpa, lo que no ocurre en el presente debido que ha dado estricto cumplimiento a la normativa, no existiendo una responsabilidad objetiva.

En subsidio, pide que se rebaje la multa por estimar que la misma vulneró el principio de proporcionalidad, siendo evaluada en el máximo legal, en circunstancias que la multa oscila entre las 3 y las 60 UTM, no indicándose por la reclamada las razones por las cuales se aplicó el máximo, en circunstancias que no existió dolo o culpa, colaboró con la fiscalización y se exhibió la documentación respectiva.

Termina solicitando que se acoja el reclamo interpuesto, se deje sin efecto la multa impugnada, en subsidio, se rebaje la sanción al mínimo legal o el monto que el tribunal determine.

Segundo: Que con fecha 8 de agosto del año en curso se llevó a cabo la audiencia de contestación, conciliación y prueba con la asistencia de ambas partes. La reclamada contestó solicitando el rechazo de acción promovida, con costas.

Sostiene que la sanción tiene su origen en una infracción constatada en relación a 5 trabajadoras, respecto de las cuales se constató que no se habían consignado en las respectivas convenciones una remuneración variable llamada incentivo trimestral, no estando consignado en anexo alguno.

En cuanto a las argumentaciones de la reclamante expresa que es la propia empresa quien en la fiscalización reconoció que el incentivo pese a ser devengado por las trabajadoras, no estaba consignado en los anexos. En otro orden de ideas existe una contradicción entre lo señalado por el actor en lo que dice relación con la obligación de no consignar el beneficio por ser una cláusula tácita para posteriormente señalar que la misma se encuentra establecida en el documento llamado matriz, existiendo una contraprestación pactada no estaba contenida en el contrato de trabajo.

En cuanto a la proporcionalidad, refiere que la multa se ajusta a derecho, siendo



una empresa que cuenta con 10.500 trabajadores, encuadrando dentro de la categoría de gran empresa, ajustándose al rango legal.

Se efectuó el llamado a conciliación, el que no prosperó, fijándose los siguientes hechos pacíficos: existencia del acto impugnado y contenido del mismo.

Asimismo, se establecieron los siguientes hechos controvertidos:

1.- Si la reclamada incurrió en un error de hecho al momento de cursar la multa aplicada.

2.- Razones que justifican la solicitud de rebaja de la multa cursada.

Tercero: Que la parte reclamante incorporó los siguientes elementos de convicción:

Documental.

1.- Resolución de Multa N°1710/23/22, dictada por la Dirección del Trabajo.

2.- Correo electrónico de notificación de la resolución de la multa, emitido con fecha 23 de mayo de 2023.

3.- Contrato de trabajo del 5 de abril de 2017, celebrado entre doña Allison Michelle Colvin Ibáñez y Banco de Chile.

4.- Anexo de remuneraciones variables celebrado entre doña Allison Michelle Colvin Ibáñez y Banco de Chile con fecha 5 de abril de 2017.

5.- Liquidaciones de remuneraciones de doña Allison Michelle Colvin Ibáñez de los meses de enero, marzo y julio de 2022 y del periodo noviembre 2022 a abril de 2023, todas con anexos de compensación variable.

6.- Contrato de trabajo del 15 de julio de 2019, celebrado entre doña Camila Fernanda Guzmán Jiménez y Banco de Chile.

7.- Anexo de remuneraciones variables celebrado entre doña Camila Fernanda Guzmán Jiménez y Banco de Chile con fecha de 15 de julio de 2019.

8.- Liquidaciones de remuneraciones de doña Camila Fernanda Guzmán Jiménez de los meses de enero, marzo y julio de 2022 y del periodo noviembre 2022 a abril de 2023, todas con anexos de compensación variable.

9.- Contrato de trabajo del 5 de julio de 2017, celebrado entre doña Pamela Mabel Jara Henríquez y Banco de Chile.

10.- Anexo de remuneraciones variables celebrado entre doña Pamela Mabel Jara Henríquez y Banco de Chile con fecha 5 de julio de 2017.

11.- Liquidaciones de remuneraciones de doña Pamela Mabel Jara Henríquez de los meses de enero, marzo y julio de 2022 y del periodo noviembre 2022 a abril de 2023, todas con anexos de compensación variable.

12.- Contrato de trabajo del 1 de marzo de 2019, celebrado entre doña Karen



Lourdes Rebolledo Medina y Banco de Chile.

13.- Anexo de remuneraciones variables celebrado entre doña Karen Lourdes Rebolledo Medina y Banco de Chile con fecha 1 de marzo de 2019.

14.- Liquidaciones de remuneraciones de doña Karen Lourdes Rebolledo Medina de los meses de enero, marzo y julio de 2022 y del periodo noviembre 2022 a abril de 2023, ambas junto con anexos de compensación variable.

15.- Contrato de trabajo del 22 de noviembre de 2022, celebrado entre doña Claudia Andrea Barra Tapia y Banco de Chile.

16.- Anexo de remuneraciones variables celebrado entre doña Claudia Andrea Barra Tapia y Banco de Chile con fecha 22 de noviembre de 2022.

17.- Liquidación de remuneraciones de doña Claudia Andrea Barra Tapia desde enero 2022 a abril de 2023, junto con anexo de compensación variable.

18.- Matriz de incentivo trimestral para ejecutivo de negocios de trimestre octubre a diciembre 2022.

19.- Matriz de incentivo trimestral para ejecutivo de negocios de trimestre enero a marzo 2023.

20.- Registros de los ingresos de visualizaciones de matrices y otros en la plataforma “Más conectados” del periodo año 2021 al 2023, de doña Allison Colvin Ibáñez, doña Camila Fernanda Guzmán Jiménez, doña Pamela Mabel Jara Henríquez, doña Karen Lourdes Rebolledo Medina y doña Claudia Andrea Barra Tapia.

21.- Correo electrónico institucional de fecha 30 de septiembre de 2022, asunto “Matriz de Incentivos Cuatro Trimestre 2022 – Canales y Negocios”, enviado por la División Comercial.

22.- Correo electrónico institucional de fecha 29 de diciembre de 2022, asunto “Matriz de Incentivos Cuatro Trimestre 2022 – Canales y Negocios”, enviado por la División Comercial.

23.- Correos electrónicos de fecha 4 y 5 de octubre de 2022, asunto “Bajada de metas 4Q”, enviados por María José Villarroel Sánchez y Claudia Palachi Muzzio a diversos destinatarios.

24.- Correo electrónico de fecha 4 de octubre de 2022, asunto “Bajada de metas 4Q”, enviado por Gismar Laya Ostos a diversos destinatarios.

25.- Correo electrónico de fecha 3 de enero de 2023, asunto “Bajada de metas 1Q 2023”, enviado por Gismar Laya Ostos a diversos destinatarios.

26.- Correo electrónico de fecha 4 de octubre 2022, asunto “4Q”, enviado Paola Ordoñez Román a diversos destinatarios.

27.- Correo electrónico de fecha 4 de enero 2023, asunto “Bajada de metas 1Q



2023", enviado Paola Ordoñez Román a diversos destinatarios.

Testimonial.

1° testigo Cristián Ortiz, quien señaló: que pertenece al área de modelo, se encarga de los modelos relativos a la remuneración variable, estando a cargo de los controles de pagos, análisis de distintos tipos de casuística de cada negocio; el banco trabaja con incentivos trimestrales que es una remuneración adicional y optativa al que pueda optar trimestralmente y al tener dicha característica no hay un desmedro para el trabajador; trabaja en el banco desde septiembre de 2017; su cargo es especialista de modelo compensación variable; cada incentivo trimestral se prepara un mes antes del inicio del período de medición; es un sistema que está dentro del intranet en el que se encuentran todos los beneficios del banco; la plataforma de internet se llama Mis Incentivos; en la plataforma hay un reporte que permite visualizar la documentación de algún documento; se le exhibe el instrumento número 20 acompañado, señala que es un reporte que explica; que el reporte se extrae al proveedor; además del sistema, al cierre de cada definición de cada negocio se genera un correo previa coordinación con los agentes de negocios donde se informa el inicio del nuevo período de incentivo, se entregó a la ruta.

2° testigo María Espinoza: que trabaja en la reclamante, es subgerente de adquisición de cliente, trabaja hace 5 años; el incentivo trimestral se establece trimestralmente y es variable y establece que focos se consideran; está sujeto a variaciones en los distintos focos; el incentivo trimestral indica que requisitos debe cumplir el 90% la matriz y otras condiciones; el incentivo es optativo, si el ejecutivo quiere se enfoca en el mismo; los incentivos se publican en Intranet del Banco donde cada funcionario puede revisarlo, intranet del banco; se publican al principio del trimestre el primer día; la información se extrae de un archivo que se ingresa y se extrae el documento; se le exhibe el documento 20, reconociéndolo; que los ejecutivos que están en el papel son ejecutivos de venta de adquisición de clientes nuevos del banco; además de intranet a comienzo de mes se baja un correo informando las condiciones del incentivo trimestral; que sea optativo el incentivo trimestral dice relación a que es adicional al sueldo y comisiones y el trabajador puede enfocarse o no al modelo del trimestre; sino opta no recibe; pero su remuneración con otros ítems se mantiene.

Cuarto: Que, por su parte, la reclamada aportó únicamente prueba instrumental, consistente en:

1.- Carátula de Informe de Fiscalización N°1301.2023.1955, más Informe de Exposición redactado por funcionaria Karen Vega Saldaño.



- 2.- Resolución de Multa N°1710.23.22-1, cursada con fecha 23-05-2023.
- 3.- Notificación de inicio de fiscalización, de fecha 12-05-2023.
- 4.- Antecedentes verificados en fiscalización N°1301.2023.1955.
- 5.- Acta de notificación de requerimiento de documentación y citación, de fecha 12-05- 2023, más anexo nómina de trabajadores.
- 6.- Correo electrónico de fecha 23-05-2023, Informa término de fiscalización N°1301.2023.1955 – Consulta de atención de usuarios (NCC Consulta), para notificación mediante correo electrónico (Art. 508 inciso 1° C.T.).

Quinto: Que los hechos pacíficos fijados por el tribunal, los escritos de demanda, contestación y la prueba rendida en autos, analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, permite concluir:

1.- Que con fecha 26 de abril de 2023 una de las organizaciones sindicales de la reclamante promovió reclamo ante la reclamada por no pago de remuneraciones, lo que aparece del informe de exposición de antecedentes.

2.- Que lo anterior motivó el respectivo procedimiento de fiscalización, oportunidad en que la fiscalizadora pudo, en lo pertinente, constatar: que el fiscalizador tomó una muestra de 10 trabajadores, todos ejecutivos de negocio; que del período que se extiende de noviembre de 2022 a abril de 2023 se pudo constatar que generaron el pago del incentivo mensual, el que es denominado en las liquidaciones como comisión cumplimiento de metas ejecutivo negocios; que la totalidad de las trabajadoras mantienen consignado por escrito las condiciones de la meta para obtener el incentivo variable y pago por gestión por mes desfasado; que el incentivo trimestral no se encuentra consignado en anexo de contrato de trabajo; que la empresa justificó dicha circunstancia en que la prestación tiene carácter esporádica, no constituye una remuneración mensual, que son de carácter opcional y optativo, y el monto variará de acuerdo al cumplimiento alcanzado; que existe un proceso adecuado y oportuno donde se dispone la información detallada al trabajador y cada trabajador debe acceder de manera personalizada y perfilada a la publicación; que se adjuntó matriz trimestral de los períodos solicitados y que se encuentra en intranet; que en el referido documento se establece la forma como se medirá el incentivo, las condiciones trimestrales para su pago; que las condiciones no cuentan con la firma de los ejecutivos en señal de aceptación, no así en el caso de los anexos de metas trimestrales que si la cuentan. Lo anterior consta del informe de exposición de antecedentes acompañados.

3.- Que lo expuesto motivó la aplicación a la empresa de una multa equivalente a 60 UTM, por estimarse que incurrió en una infracción a lo previsto en el artículo 11



del Código del Trabajo, por estimar el fiscalizador que no se consignó por escrito en el contrato de trabajo o documento anexo las condiciones para el pago del estipendio denominado incentivo trimestral. Agrega el acto administrativo, que la empresa manifestó que los trabajadores saben cuáles son las condiciones que rigen el pago del incentivo trimestral, dirigido a ejecutivos de negocios y ejecutivos de negocio Pyme, por medio de un comunicado en la plataforma IVERNA, teniendo el fiscalizador a la vista documento denominado matriz trimestral del período octubre a diciembre de 2022, enero a marzo de 2023, pero ninguno de los documentos cuenta con la firma del trabajador en señal de aceptación. Añadió que ello se observa en las trabajadoras que se desempeñan como ejecutivos de negocios y que tienen en las liquidaciones de remuneraciones revisadas ya sea en los meses de enero o abril de 2023, el pago del incentivo, respecto de los trabajadores Allison Colvin Ibañez, Camila Guzmán Jiménez, Pamela Jara Henríquez, Karen Rebolledo Medina y Claudia Barra Tapia. Lo expuesto consta del acto administrativo impugnado.

4.- Que la reclamante se trata de una gran empresa, lo que aparece de la carátula de informe de fiscalización que da cuenta que se trata de una sociedad que cuenta con 10.500 trabajadores.

Sexto: Que, en la especie, la acción promovida es aquella consignada en el artículo 503 del Código del Trabajo, impugnándose la Resolución de Multa N° 1710/23/22, de 23 de mayo de 2023.

“En ese sentido, cabe señalar que el artículo 23 del DFL N° 1 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social indica: “Los Inspectores del Trabajo tendrán el carácter de ministros de fe respecto de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, dentro de las cuales podrán tomar declaraciones bajo juramento.

En consecuencia, los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo y de los cuales deban informar de oficio o a requerimiento, constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial”.

Por su parte, el artículo 11 del Código del Trabajo dispone: “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 o en acuerdos de grupo negociador. 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”.

Séptimo: Que, en primer término, cabe precisar que la norma supuestamente infringida establece como exigencia que las modificaciones que se realicen a los respectivos contratos de trabajo consten por escrito y que ellas cuenten con la rúbrica de las partes. En ese sentido, resulta irrelevante, el nombre que se le dé al instrumento bastando que la misma se encuentre escriturada y firmada por las partes. En ese sentido, no puede soslayarse que la empresa cuenta con un documento en el que consta la modificación a los respectivos contratos, que es en definitiva, la modificación de la remuneración de los trabajadores; sin embargo para entender satisfecha la obligación contenida en la disposición infringida no solo basta su sola existencia, sino que también el documento se encuentre suscrito, cuestión que precisamente no ocurrió en la especie. Por lo expuesto, malamente puede entenderse que el fiscalizador haya incurrido en un error de hecho al cursar la multa, ya que no consta dicha circunstancia.

Tampoco se advierte el motivo por el cual la empresa se encontraría supuestamente impedida para que se proceda a la rúbrica del instrumento, bastando que al inicio de cada período el trabajador que acepte la modificación exprese su voluntad concretamente a través de la firma del instrumento respectivo.

Resulta irrelevante que los trabajadores conozcan las condiciones de devengamiento del bono y que los mismos se encuentran a disposición de los trabajadores desde que en la especie la empresa no fue sancionada por un desconocimiento de los trabajadores a las condiciones o una modificación unilateral de las mismas, sino por una infracción objetiva a la legislación laboral, consistente en no dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 11 del Código del Trabajo, disposición legal que exige que el documento que contenga la modificación al contrato de trabajo sea debidamente firmado por las partes.

En otro orden de ideas, debe desestimarse la alegación de la empresa relativa a que resulta innecesario la escrituración del contrato, desde que lo cierto es que el incentivo trimestral constituye una modificación al contrato de trabajo, a la remuneración de cada uno de los trabajadores que lo devengan, y como tal debe ser escriturado y llevar la firma del trabajador o trabajadores, no encuadrando la modificación que motivó la aplicación de la sanción dentro de la excepción contenida en la disposición legal infringida.

Por otra parte, lo cierto es que la empresa, como se indicó precedentemente, no es sancionada por no otorgar el beneficio, negar o cambiar las condiciones de devengamiento de la prestación, sino por el hecho de no dar cumplimiento a lo previsto



en el artículo 11 del Código del Ramo, por lo que las alegaciones que dicen relación con el hecho que la prestación se ha otorgado, que los trabajadores conocen sus condiciones y la aplicación del inciso 1564 del Código Civil resultan irrelevantes en razón de la disposición legal infringida.

En cuanto a la falta de fundamentación del acto administrativo, tampoco se observa, siendo clara las razones por las cuales el fiscalizador sancionó a la reclamante. El hecho que existe el documento no implica una falta de fundamentación de la multa, sino una cuestión que dice relación con la eventual existencia de un error de hecho, un yerro en la apreciación, más no con la falta de motivación como indica la reclamante. La circunstancia que en la resolución no se indiquen los antecedentes que se tuvieron a la vista para arribar a la conclusión tampoco implican una falta de argumentación, dando las razones por las que arribó a su conclusión, relativo a que si bien existe la documentación la misma no se encuentra suscrita por los trabajadores como lo exige el artículo 11 del Código Laboral. Tampoco es necesario que indique los períodos del incentivo trimestral que se pretende sancionar, ya que la multa no dice relación con la falta de otorgamiento del mismo.

Finalmente, en lo que dice relación con la afectación a la presunción de inocencia, la parte reclamante obvia el hecho que la circunstancia de haberse constatado la infracción por el fiscalizador permite colegir el incumplimiento, a lo menos culposos de la empresa, sin entrar a determinar en la especie su grado, siendo obligación de la empresa dar cumplimiento a la disposición legal vulnerada.

Octavo: Que, finalmente, corresponde pronunciarse sobre la petición de rebaja de la multa. Respecto a ello cabe consignar que si bien la resolución de multa se ajusta al rango legal previsto en el inciso quinto del artículo 506 del Código del Trabajo, lo cierto es que su aplicación no sólo debe ajustarse a ello, sino a extremos de prudencia o proporcionalidad en relación a los hechos que sirven de sustento a la sanción como las circunstancias relacionadas a la misma. En ese contexto debe precisarse que la infracción que se logró determinar en la especie sólo dice relación con que el documento que contiene la modificación no contiene la rúbrica de los trabajadores, no existiendo en definitiva perjuicio ya que el documento llamado matriz contiene claramente, tal como lo sostiene la propia fiscalizadora, las condiciones de devengamiento del mismo y los montos asociados a los porcentajes de metas logrados, sin perjuicio que en la especie no se cuestionó una modificación perjudicial a los trabajadores y que en definitiva el incentivo es entregado por la empresa de acuerdo a las condiciones mismas, tratándose de una mera infracción formal, por lo que se estima del todo desajustado al grado de afectación que la infracción provocó,



por lo que se reducirá prudencialmente la multa aplicada a la cantidad equivalente a 20 UTM.

Noveno: Que el resto de la prueba rendida en autos, analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, en nada alteran o modifican lo razonado en los considerandos precedentes,

Décimo: Que no se condena en costas a la reclamada por no ser totalmente vencida y estimar que tuvo motivos plausibles para litigar.

Por estas consideraciones, teniendo, además, en consideración lo dispuesto en los artículos 1 y siguientes, 446 y siguientes, 496 y siguientes, 503, 505, 506, y siguientes del Código del Trabajo; artículos 23 del DFL N° 2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de 1967, **se declara:**

I.- Que se acoge la acción de reclamación deducida por el Banco de Chile en contra la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago, sólo en cuanto se declara que se rebaja la multa aplicada por la reclamada contenida en la Resolución de Multa N°1710/23/22, de 23 de mayo de 2023, al equivalente a 20 UTM.

II.- Que cada parte pagará sus costas.

RIT I-99-2023.

RUC 23-4-0461258-1.

Dictada por don Mauricio Guajardo Espinoza, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



QDFWXXNXVPE

A contar del 03 de septiembre de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>