

**Santiago, veintiuno de octubre de dos mil veinticinco.**

**VISTO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, en el presente procedimiento de reclamo judicial de multa administrativa, comparece H&M Hennes & Mauritz SpA, en calidad de demandante, debidamente representada por su abogado patrocinante, el señor Diego Ignacio Nodleman Pérez. La acción se interpone en contra de la Inspección Comunal del Trabajo La Florida, representada por el señor Marco Antonio Riquelme Aravena, Jefe de dicha Inspección, con el objeto de impugnar la Resolución de Multa N°4189/25/06, de fecha 28 de febrero de 2025.

La demandante expone que la multa fue cursada a raíz de la fiscalización efectuada por la señora Lorena del Carmen Rojas Garrido, respecto a la situación laboral de la trabajadora Angélica Galleguillos Vargas. Se detalla que la señora Galleguillos inició su relación laboral el 1 de agosto de 2014 con una jornada de 30 horas semanales, la cual fue modificada sucesivamente a 35, 45 y finalmente a 18 horas semanales el 1 de noviembre de 2021. Posterior a este último cambio, la trabajadora presentó un certificado de discapacidad de su hijo (67,50% de discapacidad severa mental psíquica) y una licencia de “cuidador”, solicitando horarios especiales.

En consideración a ello y a un acuerdo de disponibilidad horaria, la empresa adaptó sus horarios a dos turnos especiales: 07:30-14:00 y 10:00-16:00, los cuales la trabajadora cumplió sin inconvenientes. No obstante, en noviembre de 2024, en una búsqueda de eficiencias operacionales, la



empresa modificó el horario de apertura de la tienda a las 08:00 horas en ciertos días, lo que implicó turnos de entrada a partir de esa hora en lugar de las 07:30, situación que fue debidamente comunicada a los trabajadores.

La resolución de multa impugnada sanciona a la demandante con dos multas de 60 UTM cada una. La primera, por no dar cumplimiento al contrato de trabajo al alterar unilateral y discrecionalmente el horario de la trabajadora, al haberse constatado ingresos a las 08:00 horas en noviembre y diciembre de 2024 y enero de 2025, cuando su contrato indicaba un ingreso a las 07:30 horas.

La segunda multa se fundamenta en que el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad no contenía la disposición referida a la jornada de 18 horas semanales distribuida en días jueves, sábados y domingos, con horarios de 10:00 a 16:30 y 07:30 a 14:00 horas, consignada en el registro de asistencia de la trabajadora.

En sus argumentos jurídicos, la demandante invoca en primer lugar la insuficiencia y falta de inteligibilidad de la resolución de multa. Alega que su redacción es vaga, confusa e incomprensible, impidiendo una defensa adecuada.

En particular, señala que la descripción de la segunda infracción contiene una fórmula sin sentido jurídico ("consignar numeral(es) que correspondan en el tipificador"), lo que constituye un error que vulnera los principios de suficiencia, legalidad y fundamentación de los actos administrativos, afectando el derecho a defensa y el debido proceso. En cuanto a la primera multa, la demandante alega un error de hecho al aplicar la sanción. Argumenta que la empresa convino un horario especial con la trabajadora



para conciliar su vida familiar y que la modificación posterior del horario de apertura de la tienda a las 08:00 horas se enmarca dentro del ejercicio del “ius variandi” regulado en el artículo 12 del Código del Trabajo. Se sostiene que se cumplieron los requisitos para ejercer dicha facultad: existían circunstancias que afectaban la unidad, se dio aviso con la anticipación debida y no hubo menoscabo para la trabajadora, quien, además, no reclamó utilizando el procedimiento legal establecido.

Respecto a la segunda multa, la demandante también esgrime un error de hecho, indicando que los turnos de la trabajadora fueron asignados en virtud de la situación familiar especial convenida y un acuerdo de disponibilidad. Se afirma que estos turnos, vigentes desde 2021 sin problemas, constituían un “derecho adquirido” y una adaptación especial, por lo que no requerían ser regulados expresamente en el Reglamento Interno.

Finalmente, en subsidio de las alegaciones anteriores, la demandante solicita la rebaja de ambas multas por infracción al principio de proporcionalidad.

Argumenta que la Inspección del Trabajo aplicó el monto máximo de las multas sin justificar su decisión ni los parámetros utilizados, y que los Juzgados del Trabajo tienen competencia para fijar un monto distinto que guarde relación con la conducta sancionada, conforme al principio de proporcionalidad.

En virtud de lo expuesto, la demandante solicita a este Tribunal que se declare que la Inspección del Trabajo ha incurrido en manifiestos errores de hecho y, en consecuencia, se deje sin efecto la Resolución de Multa N°4189/25/06. En subsidio, se pide que la multa sea rebajada al mínimo

legal o al porcentaje que se estime justo en aplicación del principio de proporcionalidad, y que se condene en costas a la Inspección, o subsidiariamente, se exima a la parte demandante de ellas.

**SEGUNDO:** Que, comparece la abogada Edith del Rosario Delgado Hinojosa, actuando en representación de la Inspección Comunal del Trabajo de La Florida, ha comparecido para contestar el reclamo judicial interpuesto por don Diego Ignacio Nodleman Perez, en representación de la empresa H&M HENNES & MAURITZ SPA, en el marco del RIT I-284-2022, el cual se dirige contra la Resolución de Multa N°4189/25/06, de fecha 28 de febrero de 2025. La reclamada solicita el completo rechazo de dicho reclamo, con expresa condenación en costas.

En relación con los hechos, la contestación detalla que el día 12 de enero de 2025, se ingresó una denuncia en la Inspección Comunal del Trabajo de La Florida contra H&M HENNES & MAURITZ SPA por incumplimiento de jornada laboral. La trabajadora denunciante, con una antigüedad de 10 años, declaró haber mantenido un turno fijo durante aproximadamente tres años (jueves de 10:00 a 16:30 horas y sábados y domingos de 7:30 a 14:00 horas), el cual fue pactado de palabra con un encargado, sin haberse formalizado mediante anexo de contrato, a pesar de sus reiteradas solicitudes. Meses atrás, el horario de apertura de la tienda cambió de 7:30 a 8:00 horas, afectando su turno fijo. En diciembre de 2024, se contrató personal de apoyo para Navidad a quienes se les asignaron turnos de apertura a las 7:30 horas, una situación que la trabajadora consideraba imposible dado el nuevo horario de apertura de la tienda a las 8:00 horas.



Esta situación se repitió varias veces en diciembre, impidiéndole acceder a un turno que ella consideraba un "derecho adquirido". La trabajadora enfatizó que esta alteración de horario le causaba un perjuicio personal, ya que es cuidadora principal de su hija con autismo, cuya rutina se vio afectada, sufriendo descompensaciones que podrían derivar en crisis epilépticas.

La fiscalización, iniciada a raíz de la denuncia, incluyó una revisión de antecedentes de la Dirección del Trabajo, constatando que la empresa había registrado 69 fiscalizaciones con multa en los últimos 12 meses. Se aplicó un procedimiento especial de fiscalización, revisándose documentos como contratos individuales y anexos, registro de asistencia biométrico, comprobantes de remuneraciones y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, correspondientes al período de marzo de 2024 a enero de 2025. La empresa exhibió la Resolución Exenta N°2000/2024/8539. Aunque inicialmente no se envió la totalidad de la documentación requerida en el plazo establecido (14 de febrero de 2025), la empresa la remitió completamente el 17 de febrero de 2025, tras un correo electrónico de reiteración. El 12 de febrero de 2025, el encargado de tienda, Sr. Oscar Muñoz Zúñiga, fue notificado del inicio de la fiscalización y manifestó su disposición a colaborar.

Respecto a los hechos constatados, la fiscalizadora verificó que, si bien el Reglamento Interno de la empresa consignaba jornadas de 12, 18, 30 y 40 horas semanales, el anexo de contrato de fecha 18 de noviembre de 2024 de la trabajadora N°1 (identificada como Angélica Galleguillos Vargas en la resolución de multa) solo fue firmado por el empleador. La revisión de los



registros de asistencia entre marzo de 2024 y enero de 2025 evidenció que la trabajadora realizaba una jornada de 18 horas semanales distribuida en jueves (10:00 a 16:30 horas) y sábados y domingos (7:30 a 14:00 horas). Sin embargo, la fiscalizadora constató que, en diversos días de noviembre y diciembre de 2024, y enero de 2025, la trabajadora ingresó a las 8:00 horas, en contra de la entrada a las 7:30 horas que venía registrando desde marzo de 2024. Además, se determinó que la jornada de trabajo de 10:00 a 16:30 horas y de 07:30 a 14:00 horas no se encontraba estipulada ni en su contrato de trabajo ni en los anexos, y tampoco en el Artículo 24 del Reglamento Interno. La fiscalizadora concluyó que esta jornada de trabajo habitual constituía una cláusula tácita del contrato, al cumplir los requisitos de reiteración, voluntad de las partes y no afectar materias de orden público.

Como resultado de la fiscalización, se cursó la Resolución de Multa N°4189/25/06 por dos infracciones:

1. Incumplimiento del contrato de trabajo por alterar unilateral y discrecionalmente el horario de trabajo de la trabajadora Angélica Galleguillos Vargas, quien, según los registros de asistencia, ingresó a las 8:00 horas en fechas específicas, a diferencia de su horario habitual de las 7:30 horas. Esto infringe el Artículo 5 inciso 3° y los Artículos 7 y 10 del Código del Trabajo, en relación con el Artículo 506.
2. El Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad no contenía la jornada de trabajo específica de la trabajadora (18 horas semanales, jueves 10:00-16:30 y sábados/domingos 07:30-14:00 horas) en su Artículo 24, lo



cual infringe el Artículo 154 del Código del Trabajo, en relación con el Artículo 506.

La reclamada argumenta que los hechos constatados por la fiscalizadora gozan de presunción legal de veracidad, conforme al Artículo 23 del D.F.L. N°2 de 1967, y que la carga de la prueba recae en la reclamante (H&M) para demostrar que su actuar se ajustó a la legislación laboral.

En cuanto a las alegaciones planteadas por la empresa reclamante:

Respecto al error de hecho en la aplicación de la Multa N°1, la reclamada contesta que H&M alegó tener una política de conciliación familiar que la llevó a acceder a un horario especial para la trabajadora (07:30-14:00 y 10:00-16:00 horas), reconociendo un acuerdo verbal no escriturado. La reclamante admitió que a inicios de noviembre de 2024, por eficiencia, la tienda propuso turnos de entrada a partir de las 08:00 horas, en lugar de las 07:30, lo cual fue comunicado a los trabajadores. La Inspección del Trabajo refuta esto, señalando que el contrato de trabajo se compone de cláusulas expresas y tácitas, y el empleador está obligado a cumplir ambas. Se invoca el Principio de Primacía de la Realidad, según el cual los hechos que ocurren en la práctica prevalecen sobre las formas o lo que las partes hayan convenido por escrito, un principio reconocido por la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo y la Corte Suprema. La reclamante no disputa la existencia de la jornada pactada de 18 horas semanales (jueves 10:00-16:30 y sábados/domingos 07:30-14:00) y que los ingresos no eran a las 08:00 horas. Por tanto, se evidencia un incumplimiento al contrato, vulnerando el Artículo 5, inciso 3°, y el Artículo 7 del Código del Trabajo, por la alteración unilateral y sin justificación de



la jornada. Se aclara que, aunque el Código del Trabajo permite al empleador modificar la jornada hasta en 60 minutos mediante el \*ius variandi\* (Artículo 12), H&M no dio el aviso previo de 30 días con el contenido exigido, lo que habría permitido a la trabajadora reclamar.

En relación con el error de hecho en la aplicación de la Multa N°2, la empresa reclamante argumentó que los turnos asignados a la trabajadora se debieron a su situación familiar especial y un acuerdo de disponibilidad. La reclamada contesta que, si bien la empleadora consintió en la modificación de la jornada laboral de la trabajadora, estos turnos específicos (jueves 10:00-16:30 y sábados/domingos 07:30-14:00) no se encontraban consignados en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Por ende, no existe error de hecho en la aplicación de la multa.

Finalmente, respecto a la petición subsidiaria de rebaja de multa, la reclamante alegó que la fijación del monto de las multas no es una facultad privativa de la Inspección del Trabajo y que los Juzgados del Trabajo tienen competencia para establecer una cuantía distinta, además de invocar la proporcionalidad entre la conducta y la sanción. La reclamada rebate estas alegaciones indicando que demuestran desconocimiento de la normativa laboral vigente. La determinación del monto de las sanciones se basa en criterios de ponderación de gravedad, considerando la naturaleza de la infracción, la afectación de derechos laborales, el número de trabajadores afectados y la conducta del empleador, según el Artículo 506 quáter del Código del Trabajo. La Dirección del Trabajo, como órgano facultado, establece estos criterios en el "Tipificador de infracciones", un documento



público. La suma de valores asignados a cada criterio (0 o 1) determina la gravedad de la infracción (leve si suma 0, grave si suma 1 o 2, gravísima si suma 3 o 4). Dado que el reclamo no especifica de qué forma se ha vulnerado la ponderación aplicada a las multas y no se presentan antecedentes que justifiquen su rebaja, y considerando que las multas aplicadas se ajustan plenamente a la ley, la petición de rebaja no es procedente.

Por todo lo expuesto, la reclamada solicita que se tenga por contestado el reclamo de autos, que se rechace en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

**TERCERO:** Que, llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

Atendido que no existe discusión entre las partes, el Tribunal procede a fijar los siguientes hechos pacíficos:

1. La efectividad de haberse llevado a cabo un proceso de fiscalización el que trajo como consecuencia la Multa N°4189/25/6 de fecha 28 de febrero de 2025.

El Tribunal, estimando que existen hechos pertinentes, sustanciales y controvertidos, recibe la causa a prueba y fija los siguientes hechos a probar:

1. Efectividad de haber incurrido la reclamante de autos en las circunstancias fácticas que generaron la Multa N°4189/25/6. En la asertiva, efectividad de haber incurrido la Inspección del Trabajo en algunas de la hipótesis planteada en el artículo 503 al momento de su dictación.

**CUARTO:** Que, la reclamante incorporó a juicio:



**Documental:**

1. Resolución de multa N°4189/25/6 dictada por la Inspección Provincial del Trabajo La Florida junto a su correo de notificación de fecha 07 de marzo de 2025.
2. Contrato de trabajo y anexos de Angélica Catalina Galleguillos Vargas, de fecha 01 de agosto de 2014.
3. Credencial de discapacidad respecto del hijo de la Sra. Galleguillos, de fecha 21 de septiembre de 2023.
4. Acuerdo de disponibilidad suscrito por la trabajadora Sra. Angélica Galleguillos de fecha 03 de noviembre de 2021.
5. Mallas de turno de local H&M de los meses de noviembre y diciembre 2024 y enero 2025.
6. Registro de asistencia de los meses de marzo de 2024 a enero de 2025 de la trabajadora Angélica Catalina Galleguillos Vargas.
7. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad H&M versión 2024.
8. Comprobante entrega Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad.
9. Contrato Colectivo de Trabajo Hennes & Mauritz SpA con Sindicato de Empresa Hennes & Mauritz SpA de fecha 18 de enero de 2023.

**Testimonial:**

Que, la reclamante llamó a estrados a ÓSCAR JOEL MUÑOZ ZÚÑIGA, quien juramentado señala que, trabaja en H y M en la tienda es gerente de tienda, gestiona recursos humanos y horarios. Que, lleva 8 años trabajando. Que, hay 4 roles demarcados dentro de la tienda, debe garantizar parámetros, garantizar seguridad y tesorería. Que, Angelica Galleguillos era



una vendedora de 18 horas laborales que se desempeñaba en florida center, él era el gerente. Cumplía 18 horas, ella tenía un acuerdo tácito donde asistía los jueves, sábado y domingo. Que, ella era cuidadora de un menor con discapacidad. Los vendedores se organizan de 30 , 40 y 18 horas. Los de 18 horas solo trabajan sábado y domingo. Que, también había otros turnos tácitos, generalmente turnos de aperturas. Que, ellos publican los horarios cada 4 semanas. Que, cada tienda tiene una cantidad de trabajadores determinados. La tienda de florida center vende muy poco, ella solo trabajaba turno de apertura y no podían hacerla rotar. Se le informó que debía volver a su horario original sábado y domingo. Se le informó con 4 semana de anticipación. Que, a todos se les avisó.

Contrainterrogado, señala que el acuerdo tácito ya existía desde 2023. Que, se les informó a las trabajadoras 4 semana antes, esto fue por las necesidades de la tienda.

**Exhibición de documentos:**

La parte reclamante solicita que la reclamada exhiba los siguientes documentos:

1. Toda la carpeta investigativa que dio origen a la Resolución N°4189/25/6 dictada por la Inspección Comunal del Trabajo de La Florida que en estos autos se reclama, en especial y sin que importe limitación alguna, todos los antecedentes que fundaron la dictación de la Resolución de Multa, el acta de inicio de investigación, actas de entrevistas, antecedentes verificados (FI-2), el informe de exposición y los documentos tenidos a la vista en el proceso de fiscalización. Se da por cumplida la diligencia.



**QUINTO:** Que, la reclamada incorporó a juicio la siguiente prueba:

**Documental:**

COPIA DE EXPEDIENTE DE FISCALIZACION N°1316-2025-73,  
compuesto por:

2. Caratula Informe de Fiscalización.
3. Informe de Exposición.
4. Resolución de Multa N°4189/25/6 de fecha 28 de febrero de 2025.
5. Activación de Fiscalización de fecha 12 de enero de 2025.
6. Notificación de Inicio de Fiscalización de fecha 12 de febrero de 2025, FI1.
7. Antecedentes Verificados en la Fiscalización FI-2.
8. Acta de Notificación de Requerimiento de Documentación de fecha 12 de febrero de 2025, FI-4.
9. Notificación de la Resolución de Multa N°4189/25/6 enviada por correo electrónico con fecha 07 de marzo de 2025.

**SEXTO:** Que, consta en los antecedentes administrativos incorporados que:

1.- Que, la fiscalización se inicia el día 12 de enero de 2025 por denuncia de trabajadora por incumplimiento de jornada laboral. La trabajadora denunciante declaró haber mantenido un turno fijo durante aproximadamente tres años (jueves de 10:00 a 16:30 horas y sábados y domingos de 7:30 a 14:00 horas), el cual fue pactado de palabra con un encargado, sin haberse formalizado mediante anexo de contrato, a pesar de sus reiteradas solicitudes. Meses atrás, el horario de apertura de la tienda



cambió de 7:30 a 8:00 horas, afectando su turno fijo. La trabajadora enfatizó que esta alteración de horario le causaba un perjuicio personal, ya que es cuidadora principal de su hija con autismo, cuya rutina se vio afectada, sufriendo descompensaciones que podrían derivar en crisis epilépticas.

2.- Que, consta que se aplicó un procedimiento especial de fiscalización, revisándose documentos como contratos individuales y anexos, registro de asistencia biométrico, comprobantes de remuneraciones y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, correspondientes al período de marzo de 2024 a enero de 2025

3.- Como resultado de la fiscalización, se cursó la Resolución de Multa N°4189/25/06 por dos infracciones:

1 NO DAR CUMPLIMIENTO AL CONTRATO DE TRABAJO DEL (DE LA) TRABAJADOR(A) DON (DOÑA) ANGELICA GALLEGUILLOS VARGAS, AL ALTERAR UNILATERAL Y DISCRECIONALMENTE EL HORARIO DE TRABAJO EN LA REVISIÓN DOCUMENTAL DEL REGISTRO CONTROL DE ASISTENCIA FUERON REVISADOS LOS PERÍODOS DESDE MARZO DEL 2024 A ENERO DEL 2025, DONDE SE VERIFICÓ QUE LA RECURRENTE REALIZABA UNA JORNADA DE TRABAJO DE 18 HORAS SEMANALES DISTRIBUIDAS EN DÍAS JUEVES, SÁBADOS Y DOMINGOS, EN HORARIO DE 10:00 A 16:30 HORAS Y 07:30 A 14:00 HORAS. LA SUSCRITA CONSTATÓ QUE EN LOS MESES DE NOVIEMBRE DEL 2024 LA TRABAJADORA INGRESO A



LAS 08:00 HORAS LOS DÍAS 9,16,23, Y 30 DE NOVIEMBRE, EN DICIEMBRE DEL 2024 LA TRABAJADORA INGRESO A LA 08:00 LOS DÍAS 14,15,21 Y ,28 DE DICIEMBRE Y EN ENERO DEL 2025 LA TRABAJADORA INGRESO A LAS 08:00 HORAS LOS DÍAS 11 Y 18 DE ENERO. CONSTATÁNDOSE LA MATERIA DENUNCIADA YA QUE LA TRABAJADORA DESDE MARZO DEL 2024 SU INGRESO A LA EMPRESA FUE DESDE LAS 07:30 HORAS CONFORME A LO REGISTRADO EN EL REGISTRO CONTROL DE ASISTENCIA Y NO A LAS 08:00 HORAS.-

2. NO CONTENER EL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD, DISPOSICIÓN REFERIDA A: CONSIGNAR NUMERAL(ES) QUE CORRESPONDA(N) EN EL TIPIFICADOR. EN REVISIÓN INSPECTIVA DOCUMENTAL SE CONSTATÓ QUE LA JORNADA DE TRABAJO DE LA TRABAJADORA ANGELICA GALLEGUILLOS VARGAS DE 18 HORAS SEMANALES DISTRIBUIDAS EN DÍAS JUEVES, SÁBADOS Y DOMINGOS, EN HORARIO DE 10:00 A 16:30 HORAS Y 07:30 A 14:00 HORAS CONSIGNADA EN EL REGISTRO DE ASISTENCIA, NO SE ENCONTRABA CONSIGNADA EN EL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD EN SU ARTÍCULO 24 JORNADA DE TRABAJO DE 18 HORAS SEMANALES.

**SÉPTIMO:** Que, la multa N°1 fue cursada por alterar unilateral y discrecionalmente el horario de trabajo de la trabajadora Angélica



Galleguillos Vargas, quien, según los registros de asistencia, ingresó a las 8:00 horas en fechas específicas, a diferencia de su horario habitual de las 7:30 horas. A juicio de la Inspección del Trabajo esto infringe el Artículo 5 inciso 3° y los Artículos 7 y 10 del Código del Trabajo, en relación con el Artículo 506.

Respecto a esta multa, efectivamente se constata de los documentos laborales de la trabajadora que, realizaba una jornada de trabajo de 18 horas semanales distribuidas en jueves, sábados y domingos, en horario de 10:00 a 16:30 horas y 07:30 a 14:00 horas. Que, en los meses de noviembre del 2024 la trabajadora ingreso a las 08:00 horas los días 9,16,23, y 30 de noviembre, en diciembre del 2024 la trabajadora ingreso a la 08:00 los días 14,15,21 y ,28 de diciembre y en enero del 2025 la trabajadora ingreso a las 08:00 horas los días 11 y 18 de enero.

Es testigo de la demandante ÓSCAR JOEL MUÑOZ ZÚÑIGA, gerente de tienda, reconoció que con Angelica Galleguillos había un acuerdo tácito de jornada, cumplía 18 horas, donde asistía los jueves, sábado y domingo.

La reclamante en su demanda reconoció que, adaptó sus horarios a dos turnos especiales: 07:30-14:00 y 10:00-16:00, los cuales la trabajadora cumplió sin inconvenientes. No obstante, en noviembre de 2024, en una búsqueda de eficiencias operacionales, la empresa modificó el horario de apertura de la tienda a las 08:00 horas en ciertos días, lo que implicó turnos de entrada a partir de esa hora en lugar de las 07:30, situación que fue debidamente comunicada a los trabajadores.

El artículo 7° del Código del Trabajo establece que el contrato individual de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, una de sus



principales características es que es consensual, lo que significa que se perfecciona mediante el acuerdo de las partes, donde una se obliga a prestar servicios personales, subordinados y remunerados según lo señalado por la legislación laboral. El contrato existe desde el momento en que se acuerdan estos elementos, sin requerir otros requisitos formales como la escrituración. En el caso de marras, es claro que el horario constatado por la fiscalizadora formaba parte del contrato de trabajo.

Así, de conformidad al artículo 1545 del Código Civil, “Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”.

Que, el empleador reconoce que existió una modificación a la jornada, indica por requerimiento del servicio el ingreso se modificó a las 8.00 hrs.

De la denuncia realizada por la trabajadora aparece que ella no consintió en la modificación de su horario de trabajo y la reclamante justifica su acción en el *ius variandi*.

Existen en la doctrina diversos conceptos de *ius variandi* Así, podemos distinguir “la facultad de que se encuentra dotado el empleador para que, cumplidas ciertas condiciones, altere o modifique las modalidades de la prestación de servicios ya sea en cuanto a la naturaleza misma del servicio prestado, el lugar o la jornada en que se desarrolla la actividad laboral.” (UGARTE. Cataldo. José Luis. “Derecho del Trabajo, Flexibilidad Laboral y Análisis Económico del Derecho”. Santiago, Ed. Lexis Nexis, 2004)

El artículo 12 del Código del Trabajo establece que el *ius variandi* debe ejercerse sin afectar los derechos del trabajador, en este caso consta que la



trabajadora es cuidadora principal de hija con discapacidad mental severa, y planteo en su denuncia que su rutina se vio afectada, lo que evidencia un perjuicio en la modificación unilateral de su jornada.

Ahora, el inciso 2 del artículo 12 dispone:

“Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.”

En esta causa no consta que el empleador haya comunicado a la trabajadora con 30 días de anticipación el cambio de horario, si bien el testigo lo menciona, sus dichos no se condicen con ningún documento incorporado en este juicio.

En conclusión, respecto a los hechos constatados en fiscalización que motiva la primera multa esta juez le asignará valor a lo constatado por el fiscalizador de la Inspección del Trabajo, que aparece revestida de suficiente credibilidad la constatación del fiscalizador, como un tercero imparcial, y que como tal goza de la presunción de veracidad en sus afirmaciones de acuerdo con el artículo 23 del DFL N°2 Orgánica de la Dirección del Trabajo.

**OCTAVO:** Que, al no aparecer algún error de hecho cometido por el órgano fiscalizador al momento de imponerse la multa, se rechazará la



demanda y mantendrá Resolución de Multa N°4189/25/06 N°1 de fecha 28 de febrero de 2025.

**NOVENO:** Que, respecto a la multa N°2, si bien en la misma se encuentra inserta la frase “CONSIGNAR NUMERAL(ES) QUE CORRESPONDA(N) EN EL TIPIFICADOR” lo que no se condice con el texto de la multa, de la lectura completa de la misma aparece que el hecho constatado es claro y ha posibilitado el reclamo de la empresa, sin ninguna afectación a su derecho a defensa.

La multa fue cursada por no contener el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, disposición referida a la jornada de trabajo de la trabajadora Angelica Galleguillos Vargas de 18 horas semanales distribuidas en jueves, sábados y domingos, en horario de 10:00 a 16:30 horas y 07:30 a 14:00 horas consignadas en el registro de asistencia.

Como se dijo, quedó acreditado que existía una jornada tácita de la trabajadora Angelica Galleguillos Vargas de 18 horas semanales distribuidas en jueves, sábados y domingos, en horario de 10:00 a 16:30 horas y 07:30 a 14:00 horas, lo que se condice con registro de asistencia.

La reclamante incorporó a juicio su Reglamento Interno, en el mismo se establece en artículo 24 las distintas jornadas de trabajo, dentro de estas jornadas se contempla la de 18 horas semanales, pero dentro de los horarios ninguno coincide con la jornada de la trabajadora.

En conclusión, respecto a los hechos constatados en fiscalización que motiva la primera multa esta juez le asignará valor a lo constatado por el fiscalizador de la Inspección del Trabajo, que aparece revestida de suficiente



credibilidad la constatación del fiscalizador, como un tercero imparcial, y que como tal goza de la presunción de veracidad en sus afirmaciones de acuerdo con el artículo 23 del DFL N°2 Orgánica de la Dirección del Trabajo.

**DÉCIMO:** Que, al no aparecer algún error de hecho cometido por el órgano fiscalizador al momento de imponerse la multa, se rechazará la demanda y mantendrá Resolución de Multa N°4189/25/06 N°2 de fecha 28 de febrero de 2025.

**UNDÉCIMO:** Que, respecto a la solicitud de rebaja de multa, el tribunal en análisis pormenorizado de la multa y de las disposiciones legales infringidas considera que el monto de las multas se encuentra dentro de los rangos legales del artículo 506 bis del Código del Trabajo, tampoco se verifica infracción al tipificador de infracciones de la Dirección del Trabajo, por lo que se rechaza solicitud de rebaja de multa.

y visto, además, lo dispuesto en los artículos 7.9, 10, 12.420, 425, 429, 432, 434, 446, 450, 452, 453, 454, 456, 457, 458, 459, 503 y 506 del Código del Trabajo; SE DECLARA

I.-Se rechaza la reclamación de multa interpuesta por Diego Ignacio Nodleman Pérez, abogado, en representación convencional de H&M HENNES & MAURITZ SPA, en contra del INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO LA FLORIDA, representada por el señor Marco Antonio Riquelme Aravena, por lo que se mantiene la Resolución de Multa N°4189/25/06 N 1 y 2 de fecha 28 de febrero de 2025.



II.- Que, se rechaza la petición de rebaja de multas.

III.- Que, no se condena en costas a la reclamante por tener motivo plausible para litigar.

Regístrese y oportunamente archívese

**RIT I-247-2025**

**RUC 25- 4-0660819-3**

**Dictada por CATALINA ANDREA CASANOVA SILVA, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



UBXLBGJVXBF