Llg
C.A. Valparaíso.

Valparaíso, dieciséis de diciembre de dos mil veinte

Vistos, oídos y teniendo presente

Primero: En estos antecedentes la parte reclamada, Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, deduce recurso de nulidad en contra de la sentencia de 2 de septiembre de 2021, dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, por la que se acoge el relamo de multa interpuesto por el Sanatorio Marítimo San Juan de Dios y se deja sin efecto la resolución administrativa Nº 55 de 23 de abril de 2021 y, como consecuencia de lo anterior, las multas 3122/2051-1-2 de 5 de diciembre de 2020.

Segundo: Que como causal principal el recurso de nulidad se funda en lo dispuesto en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto por haberse dictado la sentencia con infracción de ley, la que ha tenido influencia sustancial en lo dispositivo del fallo.

En subsidio, se invoca la causal del artículo 478 letra c) del mismo Código, por considerar que el fallo ha alterado la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Tercero: Que, en lo que concierne a la primea causal esgrimida, la recurrente señala que el vicio se consuma mediante la interpretación y aplicación errónea de los dispuesto en los artículos 512, 511 y 503 del Código del Trabajo, para cuyo efecto, y con la finalidad de contextualizar el yerro denunciado, refiere que el 5 de diciembre de 2020 la Inspección cursó al Sanatorio Marítimo San Juan de Dios la multa 3122/20/51-1 y 2, por haber incurrido en dos infracciones a las disposiciones legales: 1. No pactar durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo con la trabajadora Claudia Márquez Núñez, constatado que desde el 23 de marzo de 2020 se inició esa modalidad y 2. No otorgar el beneficio de sala cuna a la trabajadora, quien a contar del 23 de marzo de 2020 cumplía funciones en teletrabajo, constatándole que en la empresa laboraban 20 o más trabajadoras.

Que en contra de la resolución citada la empresa reclamante interpuso reconsideración administrativa, marcándose la opción "corrección de la norma infringida o dentro de 15 días siguientes de notificada la multa", la que fue rechazada por resolución Nº 55 de 23 de abril de 2021, por no haberse acreditado la corrección de las conductas sancionadas, del modo que fue indicado por la reclamante en el formulario adjunto a la presentación escrita relativa al recurso administrativo.

Seguidamente explica que el Sanatorio Marítimo San Juan de Dios, dedujo reclamo judicial en contra de la resolución Nº 55 respecto de la sanción 1 y 2.

En relación con anterior la impugnante detalla que en lo relativo a la multa Nº 3122/20/21-1, la reclamada, en lo pertinente, sostuvo que, *"que, si bien es efectivo que mi representada no formalizó el acuerdo de teletrabajo con la trabajadora Claudia Márquez, consta de los antecedentes acompañados a la solicitud de reconsideración*

YNMXLKXNDK

administrativa, los cuales se acompañan también a esta presentación, que existió desde un principio un acuerdo con la trabajadora en tal sentido. En efecto, en el correo electrónico que la trabajadora envía a mi representada con fecha 23 de marzo de 2020, manifiesta que "De acuerdo a lo conversado la semana pasada, te comento que tomaré la opción de teletrabajo que me ofreciste". Luego, mi representada no insistió en la firma del documento para no importunar a la trabajadora, confiando en que existía el acuerdo y que había constancia del mismo en los correos electrónicos". Y que tratándose la multa 3122/20/51-2 expuso en su reclamo que *"Se acordó con la trabajadora el pago de un bono compensatorio por este concepto ascendente a $120.000.-, el cual, con fecha 25 de noviembre de 2020, se pagó retroactivamente por los meses adeudados y se continuó pagando los meses siguientes por dicho monto".*

Que explicitando el vicio de nulidad arguye que el empleador ejercicio la acción establecida en el artículo 512 del Código del Trabajo, disposición que restringe la controversia judicial a revisar el méritos de las resoluciones dictadas por la Inspección reclamada en el contexto de una reconsideración administrativa, teniendo presente las peticiones de las empresa sancionada y en conformidad a los antecedentes esgrimidos en la sentencia administrativa, en particular, si se cumplieron o no alguno de los requisitos establecidos en el artículo 511 del Código del ramo, para rebajar o dejar sin efecto la multa, razón por la que, a juicio de la recurrente, la competencia de la sentenciadora, en este caso, estaba limitada, de acuerdo a la normativa señalada, pudiendo revisar la legalidad de la resolución impugnada en el sentido si ésta se ajustó o no a derecho. Por lo anterior, no correspondía a la juez a-quo revisar el mérito de las resolución 3122/20/51-1 y 2, ni extenderse a puntos que no fueron los invocados por la empresa reclamante en la solicitud de reconsideración, pues el plazo para reclamar directamente de la sanción originalmente cursada, conforme al artículo 503 del Código del Trabajo, se encontraba caduco y porque, al hacerlo de ese modo, importaba dejar en indefensión a la reclamada sin posibilidad de controvertir los argumentos vertidos y no señalados por la reclamante en la instancia administrativa.

Abunda expresando que la sentencia va al fondo de la multas cursadas y las deja sin efecto por motivos no expresados en sede administrativa por el reclamante, los que no pudieron ser controvertidos en la contestación del reclamo judicial, todo lo cual, en concepto de la recurrente, significa una vulneración a los artículos ya citados, lo cual en sustento de lo anterior queda en evidencia de las consideraciones expuestas por el reclamante respecto de la resolución 1 y 2 y que se destallan en el recurso, advirtiéndose que el reclamante en ambos casos no hizo mención en su solicitud de reconsideración a la existencia de un error de hecho por parte del fiscalizador actuante y, no obstante lo anterior, la sentenciadora deja sin efecto las sanciones impuestas, por los argumentos que constan en el considerando noveno y undécimo de la sentencia verbal (minutos 12:20 y 21:12 respectivamente).

Concluyen precisando que el vicio denunciado ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, puesto que ha existido una errónea aplicación de las normas citadas, que si hubieren sido

YNMXLKXNDK

correctamente aplicadas, el reclamo judicial debió ser rechazado, manteniéndose lo resuelto en resolución Nº 55 de 23 de abril de 2021.

Cuarto: Que en cuanto a la causal subsidiaria de nulidad se afirma que el fallo ha alterado la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal a-quo, desde que la sentencia califica erróneamente que el correo remitido el día 23 de marzo de 2020 a la trabajadora constituía un acuerdo de teletrabajo en los términos del artículo 152 quater g) del Código del Trabajo y que por ende la sanción debía ser dejada sin efecto; y que respecto de la sanción Nº 2, en primer lugar no había necesidad de pagar una sala cuna dado que la trabajadora prestaba servicios desde su casa; que el bono compensatorio no está contemplado en la normativa legal y que peses a ello la empresa lo canceló, lo que hacía meritorio dejar sin efecto la sanción.

Que al amparo de las consideraciones de hecho y de derecho - que la recurrente desarrolla en su recurso - concluye, en base a lo establecido en el artículo 152 quater g), incorporado al Código del Trabajo por la ley Nº 21.220, la sentencia yerra jurídicamente cuando califica el correo electrónico antes indicado, como pacto de teletrabajo el que de acuerdo a la disposición legal indicada debe necesariamente hacerse a través de un anexo de contrato de trabajo, documento que le fue remitido a la trabajadora reciente el 12 de noviembre de 2020 y que finalmente no fue suscrito por ésta. Asimismo, y en lo referido al beneficio de sala cuna, se expresa que el empleador en su recurso administrativo no refutó su deber de cumplir con dicha obligación, aun cuando ésta se encontraba en teletrabajo, siendo en este caso la sentenciadora la que cuestionó dicha obligatoriedad, contexto en que correspondiéndole a la Dirección del Trabajo la interpretación de la normativa laboral, de acuerdo con el artículo 505 del Código del Trabajo, mediante ordinario 678/5 de 26 de febrero de 2021, señaló que "En el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19 se mantiene el derecho a que el empleador provea de la respectiva sala cuna, lo que no siendo posible de cumplir bajo las alternativas en el artículo 23 del Código del Trabajo, habilita a las partes a acordar el pago de un bono compensatorio, en virtud del carácter irrenunciable del derecho de sala cuna y a la necesidad de resguardar la salud del menor durante el periodo de crisis sanitaria por COVID-19"; lo cual ya había sido sostenido en dictamen 1886/14 de 11 de junio de 2020. Concluye que en este caso el empleador si debía cumplir con el deber establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo y que, en el marco de la emergencia sanitaria las partes se encontraban habilitadas para pactar un bono compensatorio.

Reseña que como no se acompañó ni a la instancia administrativa ni a la judicial, copia del acuerdo de pago de bono compensatorio de sala cuna suscrito por ambas partes, y las liquidaciones de remuneraciones que se adjuntaron y que reflejaban el pago de una suma correspondiente a esa compensación que no se encontraba firmadas por la trabajadora, no resultaba posible que la falladora calificase tal situación como meritoria para dejar sin efecto la sanción, pues no constituía un error de hecho por parte del fiscalizador actuante.

Finalmente, explica que el vicio reclamado tiene influencia sustancia en lo dispositivo del fallo, puesto que ha existido un errónea

YNMXLKXNDK

calificación de los hechos, ya que de haber sido entendidos en forma correcta y acorde a las disposiciones citadas, se habría concluido que el correo electrónico no constituía un acuerdo de teletrabajo y que respecto de la trabajadora materia de la resolución reclamada, si correspondía exigir el pago de un bono compensatorio, motivo por el cual al no existir un pacto al respecto y al verificarse el pago de una suma que no fue aceptada por aquella, no correspondía que la sanción fuera dejada sin efecto.

Sexto: Que, para una adecuada decisión de la materia sometida a decisión de esta Corte – en lo que concierne a la causal de nulidad principal – cabe precisar que el quid del debate se encuentra constreñido exclusivamente al hecho de si el tribunal a-quo podía entrar, de acuerdo al mérito del reclamo judicial materia de la litis, al examen de los motivos y consideraciones fácticas de fondo que la Inspección reclamada arguyó para desestimar la reconsideración administrativa de las multa aplicada por resolución Nº 3122/20/51-1 y 2, esto considerado que el reclamo judicial intentado en la especie corresponde al estatuido en el artículo 512 del Código del Trabajo y no el reclamo regulado en el artículo 503 del mismo Código.

Séptimo: Que definido el contexto en que se desenvuelve el contenido del motivo principal de nulidad, cabe tener presente la normativa que la regula la presente controversia.

El artículo 503 del Código del Trabajo establece que "*Las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social y a sus reglamentos, se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores del trabajo o por los funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe.*

En todos los trámites a que dé lugar la aplicación de sanciones, regirá la norma del artículo 4° de este Código.

La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de quince días hábiles contados desde su notificación. Dicha reclamación deberá dirigirse en contra del Jefe de la Inspección Provincial o Comunal a la que pertenezca el funcionario que aplicó la sanción.

Admitida la reclamación a tramitación, previa verificación de los requisitos señalados en el inciso anterior, su substanciación se regirá por el procedimiento de aplicación general contenido en el Párrafo 3°, del Capítulo II, del Título I del presente Código, a menos que la cuantía de la multa, al momento de la dictación de la resolución que la impone o de la que resuelve la reconsideración administrativa respecto de ella, sea igual o inferior a 10 Ingresos Mínimos Mensuales, caso en el cual, se sustanciará de acuerdo a las reglas del procedimiento monitorio, contenidas en los artículos 500 y siguientes del presente Código.

En contra de la sentencia que resuelva una reclamación se podrá recurrir conforme a lo establecido en el artículo 502 del presente Código".

A su turno el artículo 511 del Código citado prescribe que, *"Facúltase al Director del Trabajo, en los casos en que el afectado no hubiere recurrido de conformidad al artículo 503 y no hubiere solicitado la sustitución del artículo 506 ter de este Código, para reconsiderar las*

YNMXLKXNDK

multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia en la forma siguiente:

1. Dejando sin efecto la multa, cuando aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al aplicar la sanción.

2. Rebajando la multa, cuando se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento, a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción.

3. Si dentro de los quince días hábiles siguientes de notificada la multa, el empleador corrigiere la infracción, el monto de la multa se rebajará, a lo menos, en un cincuenta por ciento. Tratándose de la micro y pequeña empresa, la multa se rebajará, a lo menos, en un ochenta por ciento.

Todos los plazos de días establecidos en este Título son de días hábiles y se computarán de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 25 de la ley Nº 19.880".

Y concluye el artículo 512 de ese mismo Código señalando que *"El Director del Trabajo hará uso de esta facultad mediante resolución fundada, a solicitud escrita del interesado, la que deberá presentarse dentro del plazo de treinta días de notificada la resolución que aplicó la multa administrativa.*

Esta resolución será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo dentro de quince días de notificada y en conformidad al artículo 503 de este Código".

Octavo: Que el reproche que se formula a la sentencia materia del recurso se vincula – según fuere anticipado – en el hecho que, considerando el marco legal en que fue planteado el reclamo administrativo en contra de la resolución de multa, solo cabía a la sentenciadora, en lo concreto, en atención a la naturaleza y finalidad del reclamo planteado de conformidad a lo previsto en el artículo 512, examinar si en la dictación de la resolución citada se incurrió en manifiesto error de hecho, quedando por tanto imposibilitada de conocer y resolver la pertinencia de las razones y motivos invocados por la Inspección Comunal de Viña del Mar, en tanto cuanto, en la especie, nada de ello fue controvertido, por no haber ejercidito el reclamo judicial establecido en el artículo 503, que autoriza cuestionar y refutar la legalidad del contenido fáctico y jurídico en que descansa la sanción administrativa.

Noveno: Que en esta materia se ha resuelto reideramente que del mérito de las disposiciones legales transcritas precedentemente, resulta claro que el medio para impugnar el sustrato fáctico en que se asienta una infracción es el señalado en el artículo 503 del Código del Trabajo, ya referido. De lo contrario, solo puede alegarse, para dejar sin efecto la multa, la existencia de manifiesto error de hecho en la resolución o para reducirla, de haberse corregido las infracciones constatadas (Corte de Valparaíso Rol 209-2021, en igual sentido C de Valparaíso Rol 379-2021), de modo que, si el reclamo judicial se sustenta en el artículo 511 del Código del Trabajo, la controversia queda supeditada al establecimiento de un manifiesto error de hecho, ora sea para dejar sin efecto la multa, ora sea para rebajar la multa habiéndose acreditado, en este caso, fehacientemente el cumplimiento íntegro, a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales que han motivado la sanción.

YNMXLKXNDK

Décimo: Que, acorde con lo expresado, el examen de la sentencia recurrida – motivo décimo - en lo sustancial, permite establecer que en lo que atañe a la sanción Nº 1 fundada en *"No pactar durante la vigencia de la relación laboral la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo con la trabajadora Claudia Márquez Núñez, constatando que desde el 23 de marzo de 2020 se ha iniciado dicha modalidad"* y en lo que respecta a la sanción Nº 2 *"No otorgar beneficio de sala de cuna a la trabajadora Sra. Claudia Márquez Núñez"*, la sentenciadora, de conformidad al mérito de la prueba aportada dio por acreditado la existencia de una solicitud de trabajadora relativo a la procedencia de un acuerdo de teletrabajo; que la reclamante remitió a ésta reiterados correos electrónicos con la finalidad de firmar un acuerdo y/o pacto de teletrabajo, que aun cuando posteriores al inicio del teletrabajo son anteriores a la fecha en que se cursó la multa, que igualmente se constató que, en lo que se refiere a la aplicación del artículo 151 quater, letra g), éste no se encontraba vigente a la época en la trabajadora se inició en la modalidad de teletrabajo, sin perjuicio de dictarse con posterioridad la Ley 21.220 y que por efecto del COVID -19 toda la población resultó afectada desde marzo de 2020, hecho de conocimiento público que alteró la forma de trabajo de la totalidad de la población a nivel nacional, circunstancia que introdujo una incertidumbre durante el curso del primer año de la pandemia relativo a la forma de trabajar, y a las distintas normas o formas de cumplir con las obligaciones laborales que correspondían tanto a los trabajadores como a las empresas; concluyendo en el basamento undécimo que la empresa reclamante habría dado pleno cumplimiento a la normativa invocada por la Inspección del Trabajo en orden a la primera multa.

Añade el fallo en lo relativo a no otorgamiento del beneficio de sala cuna – considerando duodécimo - luego de referirse a los efectos generados por la pandemia COVID-19, que la normativa vigente en la materia no establece expresamente la posibilidad del pago de un bono compensatorio. En este caso la trabajadora se encontraba prestando servicios en su domicilio y el bono está considerado sólo para ciertos casos excepcionales y particulares, y no obstante lo anterior antes que se cursara la multa la reclamante pago a la trabajadora la suma de $720.700.- en razón de $120.000.- por mes transcurrido sin beneficio de sala cuna, por lo que a juicio de la sentenciadora no concurre la infracción sancionada, teniendo presente que el otorgamiento del beneficio era imposible por cuanto la menor no podía se traslada a una sala cuna, por lo que la aplicación de la multa resulta ser contumaz.

Undécimo: Que todo lo anterior deja en evidencia que la sentencia más que revisar la concurrencia de un manifiesto de error de hecho en la aplicación de la sanción, entró al fondo del mérito de las resoluciones administrativas sancionadoras 1 y 2 calificando no sólo el sustrato fáctico en base al cual la Inspección Comuna del Trabajo estableció el incumplimiento de la normativa laboral, sino que el mérito mismo de los antecedentes en base a la cuales la recurrente determinó su procedencia; desacreditando, como consecuencia de ello, la resolución reclamada Nº 55 en su contenido, para seguidamente, dejar sin efecto las multas establecidas en las resoluciones 3122/20/51-1 y 3122/20/51-2, lo cual en concepto de estos sentenciadores evidencia una interpretación

YNMXLKXNDK

errónea de las normas que definen el ámbito de la controversia en el contexto del reclamo judicial interpuesto, infracción que claramente ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo dado que lo que correspondía, por no haberse acreditado un manifiesto error de hecho en la sanción cursada, era lisa y llanamente rechazar el reclamo, razón por la que el presente arbitrio de nulidad será acogido.

Duodécimo: Que, por haberse acogido la causal de nulidad principal, se omite pronunciamiento respecto del motivo subsidiario de nulidad.

Por estos fundamentos y visto lo dispuesto por los artículos 503, 511, 512, 477, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE ACOGE, sin costas**, el recurso de nulidad interpuesto por la abogada doña Susana García Bravo, en representación de la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar y, en consecuencia, se invalida la sentencia definitiva de dos de septiembre de dos mil veintiuno dictada por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, que acogió el reclamo de multa interpuesto por el Sanatorio Marítimo San Juan de Dios, en contra de la resolución administrativa Nº 55 de 23 de abril de 2021, la que se reemplaza por la que se dicta a continuación, sin nueva vista, en forma separada.

Regístrese, notifíquese, comuníquese por la vía más expedita y devuélvase, en su oportunidad.

Nº Reforma Laboral 551-2019.

Redacción del Abogado Integrante Sr. Gonzalo Góngora Escobedo.

Alejandro German Garcia Silva
MINISTRO
Fecha: 16/12/2021 13:26:51

Rodrigo Arnoldo Cortes Gutierrez
MINISTRO(S)
Fecha: 16/12/2021 13:20:41

Gonzalo Fernando Gongora Escobedo
Abogado
Fecha: 16/12/2021 13:09:14

YNMXLKXNDK

Pronunciado por la Cuarta Sala de la C.A. de Valparaíso integrada por Ministro Alejandro German Garcia S., Ministro Suplente Rodrigo Cortes G. y Abogado Integrante Gonzalo Gongora E. Valparaiso, dieciséis de diciembre de dos mil veintiuno.

En Valparaiso, a dieciséis de diciembre de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.

YNMXLKXNDK

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl o en la tramitación de la causa.
A contar del 05 de septiembre de 2021, 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.