

Santiago, cuatro de mayo de dos mil veintiuno.

Vistos, oídos y considerando:

PRIMERO: Que comparece el abogado don Sergio Andrés Toloza Valenzuela, abogado, en representación convencional de **UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO**, persona jurídica del giro de su denominación, rol único tributario N° 71.470.400-1, con domicilio en Avenida Condell N° 343, de la comuna de Providencia, deduciendo reclamación judicial en contra de la Resolución N° 8681/20/29, dictada con fecha 26 de octubre de 2020, por don Miguel Ángel Araya Cebra, funcionario fiscalizador de la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO PROVIDENCIA**, representada por don Juan Alveal Arriagada, ambos domiciliados en Providencia N° 1275, comuna de Providencia, solicitando que sean dejadas sin efecto las multas cursadas.

Funda su reclamo en que le fueron cursadas dos multas por 40 UTM cada una, la primera por infracción a los artículos 152 quater letra g) del Código del Trabajo, por no pactar durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo con los 20 trabajadores que individualiza, constatado que desde la declaración de la emergencia sanitaria se ha iniciado la modalidad y, la segunda por infracción al artículo 152 quater letra m) del Código del Trabajo, por no informar las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo a los 20 trabajadores que individualiza, al no contar con un ítem en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que hable de la modalidad teletrabajo, multas cursadas con error de hecho y de derecho.

En primer término, alega que la normativa laboral, junto con imponer una importante rigurosidad en cuanto a su cumplimiento, contempla la aplicación de sanciones para el caso de incumplimiento de la misma, situación que la transforma, en algunas de sus partes, en un derecho sancionatorio, que permite dirigir las acciones hacia las sanciones, que como consecuencia de faltas y violaciones al Código de Trabajo, encuentran en el derecho sancionador laboral



las penas que se pueden aplicar en justicia, a través de los tribunales competentes, a beneficio y satisfacción de las partes envueltas en el proceso, o a través de los servicios del trabajo en su labor de fiscalización.

Las sanciones administrativas y judiciales, aplicadas por la Dirección del Trabajo y por los Tribunales del Trabajo, respectivamente, naturalmente quedan comprendidas dentro del ámbito del derecho sancionador laboral, y deben reconocer ciertos principios rectores del orden penal, como lo son la legalidad, la tipicidad, la culpabilidad, non bis in ídem, y especialmente, la presunción de inocencia.

En segundo lugar, expone que su representada se trata de una Corporación de Derecho Privado sin fines de lucro, regida por el DFL N° 2 de 2009, de Educación, publicado en el Diario Oficial el 2 de julio de 2010, que fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 20.370, Ley General de Educación, con las normas no derogadas del DFL N° 1 de 2005, por sus Estatutos y, supletoriamente, por las disposiciones del Título Trigésimo Tercero del Libro Primero del Código Civil. Reconoce que todos las personas individualizadas en la resolución de multa que por esta vía se reclama son trabajadores y trabajadoras de su representada y mantienen sus contratos de trabajo vigentes, señalando sus fechas de ingreso y funciones, varios de ellos Profesores o Docentes o Personal de Aseo o Administrativo.

Agrega que es de público conocimiento que, durante la vigencia del Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe por Calamidad Pública, decretado con ocasión de la pandemia causada por Covid-19, mediante decreto supremo de N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, las medidas sanitarias decretadas por la autoridad, como cuarentenas, cordones sanitarios y paralización de actividades, han traído como consecuencia, no sólo un impacto en la forma de desarrollar normalmente nuestras vidas, sino que especialmente, una profunda crisis económica, la que raudamente se comenzó a manifestar en rebajas salariales y despidos. La situación descrita, se vio seriamente agravada, al interior de los establecimientos educacionales, desde el



momento mismo en que no sólo se prohibió expresamente el desarrollo de clases presenciales, lo que trajo como consecuencia el cierre de toda actividad educacional en dicha modalidad, sino que, además, se impuso la obligación de continuar presando el servicio educativo de manera remota.

En efecto, a través de la resolución exenta N° 180, de 16 de marzo de 2020 del Ministerio de Salud, se dispuso la suspensión de clases en todos los jardines infantiles y colegios del país, por un periodo de dos semanas. Posteriormente, mediante las resoluciones exentas N° 210, de 26 de marzo de 2020, N° 212, de 27 de marzo de 2020, N° 215, de 30 de marzo de 2020, N° 217, de 30 de marzo de 2020, N° 322 de 29 de abril de 2020 y N° 591, de 25 de julio de 2020, todas del Ministerio de Salud, se declararon como actividades suspendidas, prohibidas o cerradas, en todo el territorio nacional, las clases presenciales en todos los jardines infantiles y establecimientos educacionales del país (no sólo los colegios, como señaló la resolución N° 180), los que debían continuar la prestación del servicio educacional de manera remota, conforme a los criterios que ha establecido el Ministerio de Educación.

Expone que las definiciones impuestas por la autoridad obligaron a todos los establecimientos educacionales el país, en primer término, a cerrar sus dependencias y, en segundo lugar, a cambiar, transitoriamente, no sólo el lugar de prestación de los servicios por parte de sus trabajadores, sino que, además, la forma como deben prestarse tales servicios, los que pasaron a ser manera remota. En el caso particular de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, con fecha 18 de marzo de 2020, no sólo se suspendieron las clases presenciales, sino que, fundamentados en las prescripciones entregadas por el artículo 184 del Código del Trabajo, se suspendió toda actividad laboral presencial, derivándose a todos los trabajadores y trabajadoras a sus domicilios particulares. De esta forma, a partir de la fecha anotada se suspendieron todas las actividades presenciales de trabajadores y trabajadoras académicos y no académicos, incluyendo aquellos y aquellas individualizados en la resolución de multa reclamada, quienes, con excepción de doña Alicia del Carmen Curihual



Marin, que desarrolla labores como Auxiliar de Aseo y Mantenimiento, comenzaron a prestar obligatoriamente sus servicios de manera remota por razones de fuerza mayor, situación que se mantiene hasta estos días.

En relación a la primera multa cursada, esta debe ser dejada sin efecto, ya que su representada no ha incurrido en ningún incumplimiento en relación a la situación laboral de los trabajadores que individualiza la multa en discusión, menos aún puede verse obligada a pactar una modalidad de trabajo determinada por imposición de la autoridad fiscalizadora reclamada, actuación que sin lugar dudas excede el ámbito de sus atribuciones y violenta la garantía constitucional establecida en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República. Reitera que doña Alicia del Carmen Curihual Marin, atendido que presta servicios como Auxiliar de Aseo y Mantenimiento jamás ha prestado servicios de manera remota.

Expone que el artículo 152 quáter G del Código del Trabajo, introducido por la Ley N° 21.220, que modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, norma supuestamente infraccionada, constituye una NORMA PERMISIVA, no imperativa, lo que significa que no envuelve una orden o un mandato para las partes de la relación laboral, empleador y trabajador, sino que solamente se limita permitir la realización de algún acto o el reconocimiento de una determinada facultad a un sujeto, en este caso: pactar o no pactar esta especial modalidad de trabajo. Sostiene, también, que conforme reza de Decreto N° 4, de 5 de enero de 2020, publicado en el Diario Oficial de 8 de febrero de 2020, el Ministerio de Salud decretó Alerta Sanitaria en todo el territorio de la República, para enfrentar la amenaza a la salud pública producida por la propagación a nivel mundial del "Nuevo Coronavirus 2019 (2019-nCoV), otorgando facultades extraordinarias por Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII). Cosa diversa es que con fecha 18 de marzo de 2020, el Presidente de la República declaró estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, en el territorio de Chile, en virtud del decreto supremo N° 104, de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, por ende,



no hay infracción a la norma supuestamente infraccionada, toda vez que en parte alguna se impone a las partes de la relación laboral la obligación de pactar la modalidad de trabajo a distancia o de teletrabajo, entregándose a las mismas, únicamente la posibilidad de pactar de manera voluntaria tales modalidades, ya sea al inició de o durante la vigencia de la vinculación laboral. Tampoco existe infracción alguna a dicha disposición toda vez que resulta inexacta la circunstancia de haber constatado el fiscalizador que desde la declaración de emergencia sanitaria se inició la modalidad de trabajo a distancia por parte de los diez trabajadores materia de la multa, pues, como se ha dicho, al 8 de febrero de 2020, oportunidad en que se declaró la alerta sanitaria en Chile, la Universidad Academia de Humanismo Cristiano estaba de vacaciones, no realizando ningún de sus trabajadores o trabajadoras trabajo remota alguno. Es más, una de las trabajadoras mencionas en la resolución de multa, jamás ha prestado servicios de manera remota, atentando contra la garantía constitucional consagrada en el artículo 19 N° 16 del Código del Trabajo.

Alega que donde con más fuerza se aprecian los errores de hecho y de derecho en que incurre la resolución reclamada, es el otorgar aplicación a los artículos 152 quáter G) y 152 quáter M) del Código del Trabajo, toda vez que entre la Universidad Academia de Humanismo Cristiano y los trabajadores y trabajadoras individualizados en la aquélla, a partir del 18 de marzo de 2020, época en que se debió suspender el trabajo presencial a razón de la pandemia por Covid-19, no ha existido voluntariamente trabajo a distancia o teletrabajo, por el contrario, a raíz de la mentada pandemia y sin que concurriera un atisbo siquiera de voluntariedad, la Universidad se vio en la obligación, por razones de fuerza mayor, de cambiar, transitoriamente, no sólo el lugar de prestación de los servicios por parte de los trabajadores y trabajadoras, sino que, además, la forma como debían prestarse tales servicios, los que pasaron forzosamente a ser manera remota. Al efecto alega que el origen de la Ley N° 21.220, de publicada en el Diario Oficial de 26 de marzo de 2020, que modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo, se encuentra en el Mensaje de S.E. el Presidente de la República de 8 de agosto de 2018, y cuya tramitación



parlamentaria siguió los cursos normales. Sin embargo, a raíz de la pandemia por Coronavirus y sus implicancias en el país, el proyecto de ley se tramitó con suma urgencia (18 de marzo de 2020, Segundo Trámite Constitucional, Senado; 23 de marzo de 2020, Tercer Trámite Constitucional, Cámara de Diputados y 24 de marzo de 2020, Promulgación), lo que significó que comenzara a regir el 1° de abril de 2020, otorgando un plazo de tres meses para que las empresas cuyos trabajadores ya prestaban servicios a distancia o teletrabajo se ajustaran a los términos que el articulado permanente fija para estas modalidades de trabajo, lo que debía ocurrir el 1° de julio de 2020.

De lo expuesto, especialmente de los actos administrativos y la contingencia generada por el Covid-19, fluye, meridianamente, que en existen dos formas de trabajo remoto: uno obligatorio y otro voluntario. El primero, tendrá lugar cuando voluntariamente las partes acuerden que el trabajador prestará sus servicios en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo (el artículo 152 quáter G del Código del Trabajo que dispone que “Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo”) y, el segundo, cuando concurra alguna situación que informado caso fortuito o fuerza mayor imponga la necesidad de prestar los servicios de manera remota.

Expone que la solución que se viene planteando, ha sido considerada por la Excelentísima Corte Suprema en el Acta N° 41-2020, auto acordado que regula el teletrabajo y el uso de la video conferencia en el poder judicial. En efecto, el inciso final de su artículo 1°, establece que existen dos regímenes de teletrabajo: el ordinario y el extraordinario. El primero, según el artículo 13 sólo procederá por razones de buen servicio calificadas por el juez presidente del tribunal y será siempre dispuesto de manera formal y por escrito, no tratándose en consecuencia de un permiso accidental o desformalizado; el segundo, de acuerdo con el artículo 16, podrá utilizarse cuando ocurriere un caso fortuito, fuerza mayor o en general, cualquier circunstancia que impida el desempeño de funciones en el tribunal, o



que amenace o perturbe su normal funcionamiento. Lo expuesto se confirma con lo previsto en la letra a) del artículo 5 de tal Acta, que estatuye como principio común a la “voluntariedad”, afirmado que “El teletrabajo es principalmente voluntario, salvo, cuando ocurriere un caso fortuito o fuerza mayor que afecte las dependencias de una unidad judicial y que para mantener la continuidad del servicio, sea necesario sostener las operaciones de la unidad, y la destinación temporal se realice hacia otras dependencias del Poder Judicial”.

Reforzando la inaplicabilidad de las normas contenidas en el Lay N° 21.220, señala que la ejecución de trabajo remoto obligado no es más que una manifestación de la obligación de la universidad academia de humanismo cristiano de garantizar la continuidad del servicio educacional y de respetar de manera irrestricta las obligaciones de seguridad impuestas por los artículos 184 y 184 bis del código del trabajo.

Por último, alega que en el caso que nos ocupa, el consentimiento necesario ha sido suplido por un acto de autoridad, lo que impide ingresar voluntariamente a las prescripciones de la ley analizada y, disipando toda duda al respecto, debemos señalar que las actuales condiciones de trabajo remoto inhiben en términos absolutos la posibilidad de dejar unilateralmente sin efecto el pacto de trabajo a distancia o de teletrabajo en los términos previstos en el artículo 152 quáter i del código del trabajo, toda vez que ninguna de las partes de la relación laboral tendría la facultad para revocar los actos de autoridad antes anotados. De esta forma, resulta inconcuso que la Ley N° 21.220, que ha sido dictada por el legislador para tiempos de absoluta normalidad jurídica y social y para reglamentar el uso de los avances tecnológicos y nuevas formas de comunicación como herramientas de inclusión laboral, no resulta aplicable en los tiempos de más absoluta anormalidad e inseguridad jurídica y social, ni para reglamentar el trabajo remoto obligatorio determinado por actos de autoridad.

SEGUNDO: Que el Servicio reclamado contestó el reclamo, solicitando el rechazo del libelo en todas sus partes, con costas, sosteniendo que la presente fiscalización se inicia mediante contacto con representante de la empresa don



Mario Acuña, a quien se le informa del procedimiento de fiscalización conforme a las facultades y obligaciones legales previstas en el Código del Trabajo y en la ley orgánica de la Dirección del Trabajo, entregándosele acta de Notificación de Inicio de Procedimiento de Fiscalización FI -1, la que se procedió a firmar quedando una copia en su poder. En cuanto a la materia fiscalizada el representante del empleador señala que, desde la declaración de la emergencia sanitaria, han dispuesto que los trabajadores cumplan sus funciones vía remota, sin embargo no han escriturado esta modificación, ya que entienden que esta es una situación transitoria, y que, tan pronto se levante la emergencia sanitaria volverán a cumplir funciones de manera presencial.

Expone que mediante la revisión de los contratos de trabajo de los trabajadores individualizados de la nómina FI-02, y mediante los datos aportados por el sindicato en su denuncia, como los reconocidos por el representante del empleador, pudo verificar que respecto de los trabajadores de la muestra estos cumplen funciones por vía remota desde la declaración del Estado de Emergencia, sin embargo las partes no han pactado por escrito el cambio de modalidad de trabajo por vía remota. En particular conforme a la ley 21.220 que entro a regir desde el 01 de Abril de 2020, y mediante lo señalado en su Artículo primero.- “Dentro de tres meses, contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo deberán ajustarse a los términos que el articulado permanente fija para estas modalidades de trabajo”.

Se estableció que las empresas debían ajustarse a la prestación de los servicios y a las normas contenidas en la ley señalada, en particular constato el fiscalizador que a la fecha de la visita esto es al 02 de Agosto de 2020, y habiendo a fecha fecha transcurrido el plazo que otorga la ley, la empresa no había escriturado el cambio de lugar y de prestación de servicios conforme lo dispuesto en el art 152 quater G, y así también tampoco había efectuado la modificación de consignar por escrito en el Reglamento Interno de la empresa conforme al 152 Quater M Las condiciones específicas de seguridad y salud a que debían



sujetarse los trabajadores, ya que los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en el código del trabajo.

En relación a lo establecido por el legislador en el art 152 quater G, se establece en tal sentido como derecho de las partes el poder pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas de este nuevo capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración. Agrega que pese a que la norma señala “Podrán pactar”, mediante la cual la reclamante pretende hacernos creer que sería facultativo para ella el sí escritura o no el pacto, lo cierto es que se constató que dicha modalidad (Trabajo a distancia o Teletrabajo) se estaba efectuando en la práctica, viéndose incumplido el deber de escrituración. La obligación de escriturar dichos pactos encuentra su fundamento también en lo dispuesto en el artículo 11 del Código del Trabajo, norma de aplicación general que establece que la responsabilidad de escrituración es del empleador y no del trabajador, lo anterior considerando además que el contrato de trabajo es esencialmente consensual conforme lo reconocen los artículos 7 y 9 del Código del Trabajo.

En tal sentido la ley 21.220 reconoce expresamente que los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de “TODOS los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código” (Inciso final del artículo 152 quater g). La norma además es clara en expresar, cuando se considera que no estamos en una figura de trabajo a distancia o teletrabajo al indicar: “No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo SI EL TRABAJADOR PRESTA SERVICIOS EN LUGARES DESIGNADOS Y HABILITADOS POR EL EMPLEADOR, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa”, hecho que como se observa no ocurría en la especie, encontrándose los trabajadores prestando servicios desde sus hogares, y en el caso de la



persona que efectuaba labores de aseo aquella no estaba efectuando servicios en algún lugar destinado por el empleador (hecho constatado), por lo que debe considerarse como efectuando necesariamente trabajo a distancia. Sumado a lo anterior el artículo 152 quáter K establece el contenido de las estipulaciones que deben pactarse al referir todas las estipulaciones que deberá contener el contrato de teletrabajo o trabajo a distancia, además de las previstas en el artículo 10 del Código del Trabajo. Entre ellas, la indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo; si será de forma parcial o total; el lugar donde se prestarán los servicios; el periodo de duración del acuerdo del trabajo, el cual podrá ser indefinido o por tiempo determinado; tiempo de desconexión; mecanismos de supervisión y la circunstancia de haberse acordado que el trabajador podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades.

Se observa de lo precedentemente señalado que no existe vulneración alguna al principio de legalidad en la infracción que fuere constatada por el fiscalizador. Ya que la propia norma establece incluso la obligación de registrar los pactos dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden estas modalidades de trabajo, debiendo como se señaló el empleador registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora. El Director del Trabajo determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores. Queda claro además que La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rijan (152 Quater M Inciso final, 152 Quater O Inciso Final).



En relación a la segunda multa aquella dice relación con la falta de cumplimiento de las Condiciones de seguridad y salud, en especial en lo referente a la aplicación del artículo 184 del Código del Trabajo en cuanto al deber de seguridad y la obligación del empleador de actualizar su reglamento interno de forma de informar a sus trabajadores “SOBRE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD QUE DEBEN CUMPLIR EN EL PUESTO DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO”, no debe olvidarse en tal sentido que el artículo 154 Quater letra G en su inciso final es claro en señalar: “Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de TODOS los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo” y, el artículo 154 quater M que señala: “el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184”.

Pretenden en tal sentido la reclamante hacernos creer que esta norma no se encuentra relacionada con las restantes normas laborales, y que los trabajadores bajo régimen de teletrabajo no se encontrarían amparados por el estatuto de protección laboral, al pretender desconocer sus obligaciones legales referentes al deber de informar los riesgos y condiciones de salud, lo que está en directa relación con la obligación establecida en el artículo 184 del Código del Trabajo en cuanto el empleador debe tomar TODAS las medidas necesarias para resguardar la vida y salud de sus trabajadores, dentro de aquellas implementar en el reglamento interno las medidas obligatorias que el mismo debe contener conforme a lo dispuesto en el artículo 154 del Código del Trabajo. En cuanto se pretende por la reclamante una falta de aplicación de las Disposiciones Transitorias de la ley 21.220, o una supuesta falta de aplicación a su respecto de esta norma.



Cabe señalar que el artículo primero transitorio, dispone que dentro de tres meses, contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo deberán ajustarse a los términos que el articulado permanente fija para estas modalidades de trabajo. Por su parte el artículo segundo transitorio, establece que esta ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial, esto es el 1 de abril de 2020. El reglamento señalado en el artículo 152 quáter M (respecto a las condiciones de seguridad y salud) deberá adecuarse a los principios y condiciones de la ley N° 16.744 y dictarse en el plazo de treinta días contado desde la publicación de la presente ley. La ley que regula la modalidad de trabajo a distancia y el teletrabajo entró en vigencia el 1° de abril de 2020. Al respecto se debe tener presente que en el caso de las empresas en las que antes de la entrada en vigencia de la ley, ya contaban con trabajadores que prestaban servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, tienen un plazo de tres meses para ajustarse a la nueva normativa, respecto de dichos trabajadores.

Que se constató respecto de la reclamante que al 02 de Agosto de 2020 y pese a encontrarse con trabajadores que venían prestando funciones a distancia o teletrabajo desde antes de la promulgación de la ley (Marzo de 2020) no había a la fecha de la fiscalización, dado cumplimiento a la normativa de la Ley N° 21.220.

Por último, niega que se haya incurrido en los vicios que invoca la parte reclamante la resolución recurrida.

TERCERO: Que celebrada la audiencia preparatoria con fecha 09 de marzo de 2021, fueron llamadas las partes a conciliación, la que no prosperó, siendo recibida la causa a prueba, fijándose el siguiente hecho a probar: “Hechos y circunstancias relacionadas con las multas reclamadas de autos.”.

CUARTO: Que para acreditar sus pretensiones la parte reclamante ofreció e incorporó la siguiente prueba:

-Documental:



1) Copia simple de la resolución N° 8681/20/29 dictada con fechas 26 de octubre de 2020, emanada de la Inspección Comunal reclamada;

2) Copia simple de contrato de trabajo otorgado entre doña Alicia Carihual Marín y la Universidad Academia de Humanismo Cristiano, con fecha 16 de agosto de 2010;

3) Copia simple de correo electrónico enviado por la Rectoría al Grupo de Funcionarios Universidad Academia de Humanismo Cristiano con fecha 17 de marzo de 2020, asunto "Suspensión de actividades presenciales en la Universidad";

4) Copia simple de Circular N° 1, de 30 de marzo de 2020, emitida por la Superintendencia de Educación Superior.

-Testimonial: Prestaron declaración los testigos don Sebastián Vera Briones y doña Claudia Olmedo Castro, según consta del registro de audio respectivo.

Por su parte, el Servicio reclamado ofreció e incorporo la siguiente prueba **documental:**

1) Copia de caratula de informe de fiscalización N° 1312/2020/1694.

2) Copia de informe de exposición de fiscalización N° 1312/2020/1694.

3) Copia de resolución de multa N° 8681/20/29.

4) Copia de activación de fiscalización N° 1312/2020/1694.

5) Copia de formulario Fi-1 de fiscalización N° 1312/2020/1694

6) Copia de formulario Fi-2 de fiscalización N° 1312/2020/1694

7) Copia de declaración jurada presentada por Claudia Olmedo Castro en fiscalización N° 1312/2020/1694.



8) Copia de presentación de sindicato efectuada en fiscalización N° 1312/2020/1694.

9) Informe resultado de solicitud de fiscalización N° 1312/2020/1694

QUINTO: Que apreciadas las alegaciones efectuadas por las partes, conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por los intervinientes al proceso, permiten a este tribunal tener por acreditados los siguientes hechos de la causa:

a) Que con fecha 26 de octubre de 2020 fue dictada la Resolución de Multa N° 8681/20/29, en virtud de la cual el Servicio reclamado curso dos multas de 40 UTM, a la Universidad reclamante por infracción a los artículos 152 Quater letras G) y M) en relación al artículo 506 del Código del Trabajo; hecho que no se encuentra controvertido entre las partes.

b) Que todos los trabajadores individualizados en la resolución de multa, desempeñan sus funciones de Docentes o Administrativos a partir del día 18 de marzo de 2020 hasta la fecha vía remota, con excepción de la trabajadora Alicia del Carmen Curihual Marin, quien desempeñaba servicios de auxiliar de aseo, encontrándose desde esa fecha exceptuada de la obligación de asistir a sus labores por decisión de su empleadora con derecho a pago de remuneraciones; hecho que fue expresamente reconocida por la empresa reclamante en su libelo, reafirmado por la declaración de ambos testigos que presentó en estrados, consistente en la declaración de doña Claudia Olmedo Castro, Directora de Recursos Humanos de la Universidad y don Sebastián Vera Briones, Secretario de la misma.

SEXTO: Que en primer término cabe tener presente que la empresa reclamante interpuso el presente reclamo judicial de conformidad a lo establecido en el artículo 503 del Código del Trabajo en relación a la multa cursada en virtud de la Resolución fue dictada la Resolución de Multa N° 8681/20/29, dictada con



fecha 26 de octubre de 2020, la que dice relación con la siguiente infracciones a saber:

. “1.- No pactar durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo con los trabajadores Curihual Marin, Alicia del Carmen; Curihuinca Vergara, Ricardo Celestino; Dávila Marrufo, Ricmir José; del Valle Bustos, Silvana Andrea; Díaz Donoso, Ana de los Angeles; Díaz González, Tania Valeria; Díaz Inostroza, Patricia Ximena de Fátima; Díaz Milla, Alejandra Pilar; Díaz Muñoz, Valeria Alina; Durán Mateluna, Francisca Carolina, constatado que desde la declaración de la emergencia sanitaria se ha iniciado la modalidad, por infracción a los artículos 152 quáter letra g) y 506 del Código del Trabajo.

2.- No informar las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo a Curihual Marin, Alicia del Carmen; Curihuinca Vergara, Ricardo Celestino; Dávila Marrufo, Ricmir José; del Valle Bustos, Silvana Andrea; Díaz Donoso, Ana de los Angeles; Díaz González, Tania Valeria; Díaz Inostroza, Patricia Ximena de Fátima; Díaz Milla, Alejandra Pilar; Díaz Muñoz, Valeria Alina; Durán Mateluna, Francisca Carolina, al no contar con un ítem en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad que hable de la modalidad teletrabajo, por infracción a lo dispuesto en los artículos 152 quáter letra m) y 506 del Código del Trabajo.”.

Cabe, entonces, hacerse cargo acerca de la alegación efectuada en libelo referida a la nulidad de la resolución reclamada, por carecer de facultades el órgano administrativo para interpretar el contrato de trabajo suscrito entre las partes y las normas legales invocadas para cursar las infracciones. Al efecto cabe tener presente que ha sido una materia discutida a nivel jurisprudencial durante varios años las facultades que tendría el Servicio denunciado para poder llevar a cabo sus fiscalizaciones y la calificación de los mismos para alcanzar las conclusiones que llevan finalmente a la aplicación de multas determinadas. Dicha situación ha sido conocida en reiteradas ocasiones y, esta sentenciadora ha mantenido siempre una misma visión en el sentido de compartir las alegaciones formuladas por la Inspección del Trabajo en su escrito de contestación, así fue



sostenido a modo de ejemplo en causa RIT I-156-2015 tramitada ante este mismo tribunal, en cuanto a sostener que la competencia que tiene el órgano administrativo resulta suficiente y, las facultades que le otorgan distintos cuerpos legales para proceder al cumplimiento que por mandato legal a través del artículo 505 del Código del Trabajo y del Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967, que contiene su Ley Orgánica le obligan a realizar las fiscalizaciones correspondientes del cumplimiento tanto de la normativa laboral como previsional respecto del comportamiento de la empresa en relación al desempeño de determinados servicios de trabajadores, en este caso, relativo a las materias en virtud de las cuales fueron cursadas las multas de autos, es decir, infracción al artículo 152 quáter letras g) y m) del Código del Trabajo, normas que entraron en vigencia el año recién pasado y que por efecto de la Pandemia Covid-19 que afecta a nuestro país, muchas empresas e instituciones han debido dar aplicación al pactar con sus trabajadores el trabajo a distancia, tal como debería haber ocurrido con la empresa reclamante y, que se ha negado a dar cumplimiento por las razones que expone en su libelo y que este Tribunal desechara según se indicara en los motivos que a continuación se fundamentaran.

Por ende, sólo cabe concluir, que del tenor de las mismas normas antes citadas, se desprenden las facultades de interpretación y de cumplimiento de la legislación laboral con que cuenta la parte reclamada para llevar a cabo la fiscalización y cursar las multas respectivas; cuestión que si no fuera así, -tal como pretende sostener la parte recurrente-, impediría entonces el cumplimiento de las funciones que le han sido encomendadas al servicio administrativo y se encontraría coartada cualquier fiscalización que pudieran ejercer o dar cumplimiento alguna denuncia por algún incumplimiento de la normativa laboral y previsional o, bien a la actividad fiscalizadora de oficio que dicho Servicio tiene el deber de ejercer.

SEPTIMO: Que ahora bien resuelta la alegación relativa a la carencia de facultades de la Dirección del Trabajo para proceder a la imposición de la multa en estudio, cabe necesariamente hacerse cargo de las multas en discusión y si



efectivamente, el Servicio reclamado incurrió en un error de hecho y de derecho al cursar las mismas.

Al efecto cabe recordar que la Ley N° 21.220 que modificó el Código del Trabajo en materia de Trabajo a Distancia, Ley publicada en el Diario Oficial con fecha 26 de marzo de 2020 y cuya entrada en vigencia se produjo el día 1° de abril de 2020, estableció en su artículo primero dentro de sus Disposiciones Transitorias, que “Dentro de tres meses, contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo deberán ajustarse a los términos que el articulado permanente fija para estas modalidades de trabajo.”, es decir, aquellas empresas cuyos trabajadores prestaren servicios al 1° de julio de 2020 se encontraban obligadas a ajustar sus contratos a los términos de la Ley dictada.

Que la norma transitoria antes citada resulta relevante para dar solución al conflicto planteado en el libelo de reclamación de multa, atendido que la Universidad reclamante sustenta su justificación en no pactar durante la vigencia de la relación laboral la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo con los trabajadores que indica la resolución reclamada, el hecho que a su juicio la redacción del artículo 152 quater letra g), otorgaría una facultad para las partes de pactar la modalidad de trabajo a distancia, pero que en ningún caso se trataría de un imperativo legal.

OCTAVO: Que al efecto, resulta necesario revisar el tenor de la norma antes citada, que establece que *“Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.*



Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo.”.

Que teniendo a la vista la redacción de las dos normas citadas, el artículo primero transitorio y el artículo 152 quáter letra g), resulta imposible poder concluir que el legislador laboral con la incorporación de estas últimas normas al Código del Trabajo pretendiera otorgarle una facultad a las partes de poder pactar trabajo a distancia, ello en atención a que de la misma redacción del citado artículo 152 quáter letra g), se desprende que cada uno de los trabajadores individualizados en la resolución de multa se encuentran desempeñando trabajo a distancia para la Universidad reclamante a partir del día 18 de marzo de 2020 a la fecha, con excepción de la trabajadora Alicia del Carmen Curihual Marín, que tal como ha quedado establecido con el mérito de la prueba rendida y analizada, esta desempeñaba servicios de auxiliar de aseo hasta antes que se produjera el cierre de dicha Institución Académica en el mes de marzo de 2020, encontrándose desde esa fecha exceptuada de la obligación de asistir a sus labores por decisión de su empleadora con derecho a pago de remuneraciones.

NOVENO: Que ahora bien, resulta relevante establecer que a juicio de esta sentenciadora cuando el legislador laboral estableció en el aludido artículo 152 quáter letra g), la frase “Las partes **podrán** pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo...”; en ningún caso estableció la



posibilidad de que las partes no lo pactaran aun reuniéndose cada uno de los requisitos exigidos por el legislador para entender que se trata de trabajo a distancia, -tal como pretende sostenerlo la Institución reclamante-, atendido que no se condice con el espíritu de la intención del legislador de reglamentar el trabajo a distancia, atendido que precisamente una de las mayores preocupaciones de legislar en la materia era precisamente darle protección a los trabajadores que desempeñaban servicios en esa figura, quedando incluso desprotegidos frente a situaciones como la ocurrencia de accidentes del trabajo en el desempeño de sus funciones a distancia.

Que la frase podrán pactar, hace alusión a la posibilidad de que las partes establezcan al inicio o durante la vigencia del vinculo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin distinguir si dicha modalidad de trabajo se produce por voluntad de las partes o con ocasión de una situación de fuerza mayor, como ocurrió en el caso de la Universidad reclamante con ocasión de la Pandemia por Covid-19 que afecta a nuestro país desde el año recién pasado, ello en atención a que nadie discute que las partes pactaron prestar sus servicios de manera presencial en dependencias de la Universidad, sin embargo, por disposición de la Autoridad de Gobierno e incluso por determinación de la propia entidad universitaria a partir del día 18 de marzo de 2020 se vio obligada a cerrar sus puertas con el fin de evitar contagios al interior de dicha entidad, protegiendo a sus trabajadores y alumnados, sin tener una fecha cierta para poder reabrir sus puertas y retomar sus actividades presenciales, desempeñando servicios los trabajadores individualizados en la resolución de multa recurrida vía remota, con excepción de la trabajadora Curihual Marin, tal como ha quedado establecido.

DECIMO: Que a mayor abundamiento, resulta relevante tener presente lo estipulado por el legislador en el artículo primero transitorio de la Ley N°21.220, atendido ninguna distinción realiza al establecer el imperativo de ajustar a los términos que el articulado permanente fija para estas modalidades de trabajo, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo, dentro del plazo de tres meses, contados desde la entrada en vigencia de la presente ley;



mandato legal respecto del cual la reclamante no dio cumplimiento tal como quedo consignado en proceso fiscalizadorio llevado a efecto en el mes de agosto de 2020, es decir, transcurrido más de un mes de vencido el plazo para ajustarse a dicha normativa que si le era aplicable por el cambio de las circunstancias en que sus dependientes se encontraban y se encuentran desempeñando sus servicios.

Que en ningún caso, podría establecerse que al encontrarse obligada la Universidad reclamante a pactar dicha modalidad a distancia por escrito con los trabajadores que efectivamente se encuentran desempeñando sus funciones a distancia, se pudiera ver afectada la garantía protegida en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la Republica, atendido que la normativa legal que se le imputa infringida en virtud de la resolución recurrida se encuentra establecida por el legislador laboral en el Código del Trabajo, encontrándose obligada la Universidad a dar cumplimiento a la misma en virtud de tratarse de trabajadores sujetos a dicha normativa, a diferencia de lo que ocurre con los funcionarios del Poder Judicial que la parte reclamante ha insistido en su libelo de asimilar a la situación que sufre su representada con ocasión de la Pandemia por Covid-19 y el cumplimiento del servicio judicial, situación que en ningún caso puede considerarse análoga o similar, atendido que los funcionarios que nos desempeñados en el Poder Judicial nos encontramos sometidos a otro tipo de Estatuto, pero en ningún caso a la normativa del Código del Trabajo, a diferencia de lo que ocurre con los dependientes de la Institución reclamante.

DECIMO PRIMERO: Que en relación a la segunda multa aplicada a la Institución reclamada, cabe tener presente que habiendo sido establecido en los motivos precedentes que no existía la facultad invocada por la entidad recurrente de poder pactar la modalidad de trabajo a distancia con sus dependientes, sino que efectivamente se trata de un imperativo en el caso de cumplir o reunir los requisitos exigidos en el artículo 152 letra g) del Estatuto Laboral, se desprende la obligatoriedad que tenía la Universidad de informar las condiciones de seguridad y salud que deben cumplir sus dependientes en su puesto de trabajo a distancia o teletrabajo, infringiendo de esa manera lo estipulado en el artículo 152 quater letra



m) y el artículo 184 del Código del Trabajo, por ende, necesariamente deben ser mantenidas ambas multas cursadas en todas sus partes.

Que en lo relativo a la situación de la trabajadora Alicia del Carmen Curihual Marín, habiendo quedado establecido que desempeñaba servicios de auxiliar de aseo, encontrándose desde esa fecha exceptuada de la obligación de asistir a sus labores por decisión de su empleadora con derecho a pago de remuneraciones, este Tribunal se encuentra impedido de modificar el monto de la multa cursada por no pactar con dicha trabajadora la modalidad de trabajo a distancia, atendido que en el libelo no existió ninguna petición de carácter subsidiaria, sino que se limitó a solicitar que las multas fueran dejadas sin efecto en todas sus partes, cuestión que en este caso, el Tribunal no puede acceder al establecer que respecto de un trabajador se acredite que no se encontraba en la modalidad de trabajo a distancia, atendido que respecto de los otros 9 trabajadores que son individualizados en el resolución recurrida se acredite por el Servicio reclamado que la multa fue bien cursada y no hace variar la primera situación su cuantía.

DECIMO SEGUNDO: Que estimando que la Institución reclamante tuvo motivo plausible para interponer el presente libelo, no se le condenara en costas.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 152 quater letras g) y m) 420, 425 a 462, 503 y 506 del Código del Trabajo, artículo 23 del DFL N° 2 de 1967, artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, se declara:

I.- Que, se **RECHAZA, en todas sus partes**, el reclamo interpuesto por el abogado don Sergio Andrés Toloza Valenzuela, en representación convencional de **UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO**, en contra de la **INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO PROVIDENCIA**, manteniéndose en todas sus partes las multas cursadas en virtud de Resolución de Multa N° 8681/20/29, dictada con fecha 26 de octubre de 2020.

II. Que estimando que la Institución reclamante tuvo motivo plausible para interponer el presente libelo, no se le condena en costas.



Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT N° I-279-2020

RUC N° 20-4-0304679-6

Dictada por doña ANDREA PAOLA SOLER MERINO, Jueza Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



JGRYXJLJXH

A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>