

C.A. de Copiapó.

Copiapó, dieciocho de octubre de dos mil veinticuatro.

Vistos y teniendo presente:

Que por sentencia de diez de enero de dos mil veinticuatro, en procedimiento de reclamación judicial de multa administrativa caratulados “Workmate S.A. con Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó”, sustanciados ante el Juzgado de Letras del Trabajo Copiapó bajo el RIT I-38-2023, RUC N°2340511911-0, el juez José Marcelo Álvarez Rivera, declaró:

*“Visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 22, 27, 28, 38, 39, 152 quáter J, 420 letra e), 446 a 459, 503, 505, 505 bis, 505-A, 506 y 506 quáter del Código del Trabajo, se rechaza la demanda de reclamación de multa administrativa deducida por **WORKMATE S.A.**, en contra de **DOÑA LISETTE TAPIA MILLA INSPECTORA PROVINCIA DEL TRABAJO DE COPIAPÓ**, y en consecuencia se mantienen las multas impuestas por Resolución N°8826/23/49 – 1, 2 y 3 de fecha 01 de agosto de 2023.*

Se condena en costas a la demandante por haber resultado totalmente vencida, las que se regulan en la suma de \$500.000.”

En contra de la sentencia, recurre de nulidad el abogado don Miguel Francisco Gómez Boza, en representación del reclamante Workmate S.A., fundado en la causal contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, cuando en la tramitación del procedimiento o en la dictación de la sentencia definitiva se hubieren infringido sustancialmente derechos o garantías constitucionales, o aquélla se hubiere dictado con infracción de ley que hubiere influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Solicita se declare la nulidad de la sentencia recurrida y se dicte la respectiva sentencia de reemplazo.

Con fecha doce de septiembre de dos mil veinticuatro, se procedió a la vista del recurso, ocasión en que alegaron los intervinientes, quedando la causa en estudio de conformidad a lo previsto en el artículo 82 del Código Orgánico de Tribunales y posteriormente pasó a estado de acuerdo.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: JUGFXQRSJPP

Considerando:

Primero: Que previo a resolver, cabe señalar que el recurso de nulidad que contempla nuestro ordenamiento laboral, se puede sustentar en dos categorías de causales, a saber: la primera de ellas, de carácter genérico, consagrada en el artículo 477 del Código del Trabajo, consistente en infracción sustancial de derechos constitucionales o de ley que hubiese influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo -que es la que se intenta en este caso- y una segunda categoría, de carácter específico, prevista en las diferentes letras del artículo 478 del mismo texto legal, donde pueden invocarse distintas causales, ya sea conjunta o subsidiariamente, pero cada una de ellas fundamentada de manera concreta y coherente con el vicio denunciado.

Segundo: Que en el caso de marras, se invoca como **única causal de invalidación, la contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo**, basado en que la sentencia se habría dictado con infracción de ley, influyendo sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Refiere que a su representada se cursó multa administrativa N°8826/23/49 de fecha 01 de agosto de 2023, por incurrir en las siguientes infracciones: i.- distribuir la jornada semanal ordinaria de 45 horas en más de 6 días (menos de 5 días), artículo 28 inciso 1°, en relación con el artículo 506 del código del trabajo, respecto de los trabajadores Adán Zepeda Zepeda en el mes de julio de 2023 y Pamela Rodríguez Pizarro en los meses de mayo, junio y julio de 2023; ii.- exceder la jornada ordinaria diaria máxima de 10 horas, artículo 28 inciso 2°, en relación con el artículo 506 del código del trabajo; y, iii.- no pagar las horas extraordinarias, artículo 32 inciso 3°, en relación con el artículo 506 del código del trabajo.

Luego de citar los considerandos octavo, noveno y décimo del fallo recurrido, considera que respecto a la primera infracción, la documentación acompañada consistente en contrato de trabajo, anexo de teletrabajo, anexo de pacto de horas extraordinarias y pacto de permisos compensatorios por



horas extraordinarias, daban cabal cumplimiento al inciso 1° del artículo 28 del Código del Trabajo, por cuanto ambos trabajadores se desempeñan como analistas de acreditación, bajo modalidad de teletrabajo.

En razón de lo anterior, indica que los trabajadores Adán Zepeda Zepeda y Pamela Rodríguez Pizarro, tienen una jornada laboral pactada en sistema de turnos de 8 días en faena por 6 días de descanso, bajo el horario consistente en: el día 1 al día 5, de 08:00 a 20:00 horas, incorporadas dos horas extras y luego desde el día 6 al día 8, de 08:00 a 18:00 horas. Además, dicha jornada diaria será interrumpida por una hora de colación no imputable a la jornada laboral, sumando un total de 12 horas diarias durante 5 días y 10 horas diarias en los restantes 3 días de su ciclo, por 6 días de descanso. Pactándose el día 19 de mayo de 2023 con doña Pamela y luego el día 30 de junio de 2023 con don Adán, anexo de contrato consistentes en que dichas labores se efectuarían en forma telemática, esto en concordancia con el artículo 31 del Código del Trabajo, respetando el total de 45 horas semanales, no concurriendo en la especie que los trabajadores prestaron servicios 12 horas diarias durante 7 días continuos, no constando que el fiscalizador verificará el domicilio de los trabajadores o mediante entrevista el estado del funcionamiento de la jornada laboral pactada entre las partes.

Agrega, que en los respectivos anexos de trabajo ambos trabajadores en la cláusula séptima pactaron el derecho a desconexión por un período no menor a las 12 horas diarias, dándose cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 152 quáter J del Código del Trabajo, no obstante, convinieron pacto de compensación de horas extraordinarias por permiso en diversas ocasiones.

Sostiene que de los antecedentes señalados ambos trabajadores están sujetos a un sistema de trabajo de conformidad al artículo 38 N°2 del Código del Trabajo, lo que implica, que aun trabajando en régimen de teletrabajo, sus jornadas deben organizarse de una manera acorde a las necesidades de dicha faena, mediante turnos o ciclos que junto con



garantizar la continuidad del servicio de acreditación para el cual fueron contratados, permitiendo respetar el descanso diario y semanal de ambos trabajadores y, en su caso, ser compensados, lo que quedó demostrado en los anexos compensatorios respectivos, y los días continuos de descanso.

En ese sentido, niega que la jornada laboral se haya distribuido en más de 6 días a la semana y que las labores se prestan durante 7 días continuos de trabajo, incurriendo en un error el sentenciador al considerar que los trabajadores se regían por una jornada bisemanal, no siendo aplicable lo dispuesto en el artículo 39 del Código del ramo.

Sobre la segunda infracción, estima que el fiscalizador aplicó de forma errada la multa, dado que los trabajadores tenían una jornada de trabajo de 10 horas diarias, más 2 horas extraordinarias, constituyendo así la jornada semanal, en armonía a las disposiciones del artículo 28 y 31 del Código del Trabajo.

Así las cosas, niega que los trabajadores hayan prestado sus servicios durante 12 horas diarias, lo que es una observación errada por parte del fiscalizador. En rigor los trabajadores estaban laborando dentro de la jornada ordinaria y extraordinaria pactada, de manera que de haberse aplicado sistemáticamente las dos normas señaladas, no haría procedente ninguna multa, y se debería, haber accedido a la reclamación. De esta manera, la sentencia en su considerando 9° comete un error al no aplicar las normas legales correctas al caso específico materia de la reclamación.

Finalmente, sobre la tercera infracción sostiene que la procedencia del pago de horas extraordinarias irreales torna errónea la multa, puesto que las horas -extraordinarias- efectivamente trabajadas por doña Pamela Rodríguez Pizarro se encontraban compensadas mediante los días de descanso pactado, no siendo factible que la trabajadora realizará su jornada laboral todos los días durante 12 horas diarias, sino solo algunos días previamente establecidos en los acuerdos de compensación.



Agrega, que la sentencia señala erróneamente en su considerando 10° que no reconoce el pago de horas extraordinarias, puesto que si se hubiesen aplicado las normas correctas el resultado sería distinto, pues la situación de la trabajadora indicada, está perfectamente tratada en su contrato y pactos de orden laboral, y que se basan o descansan en las normas contenidas en el artículo 28 inciso segundo del Código del Trabajo, en relación a las normas del artículo 31 y ambos relacionados con el artículo 32 inciso cuarto, todas del mismo cuerpo legal.

Finaliza, aludiendo que de haberse aplicado las normas citadas precedentemente, conforme a los antecedentes aportados por ambas partes y debidamente incorporados en la secuela del juicio, se habría arribado a una sentencia que debería haber acogido todas y cada una de las fases de la reclamación interpuestas, lo que habría implicado dejar sin efecto las multas objetadas, o bien haberlas rebajado considerablemente.

Tercero: Que, la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en su vertiente de infracción de ley, persigue verificar que la sentencia ha calificado correctamente los hechos probados, por ende, la impugnación y la revisión por parte de esta Corte, debe realizarse con estricta sujeción a tales hechos, sin que se permita agregar otros que no estén asentados en el fallo, modificarlos o eliminarlos.

Además, el recurrente debe precisar las normas que denuncia infringidas e indicar cómo se produjo la infracción de ley, por contravención formal de la norma, falta de aplicación de esta, aplicación indebida o errada interpretación de la ley; e indicar cómo esta infracción ha tenido influencia sustancial en lo dispositivo del fallo.

Cuarto: Que, en conclusión, la causal invocada por el recurrente parte del supuesto que no se cuestionan los hechos que están válidamente establecidos por el tribunal, ni permite que se invoquen otros nuevos para hacer calzar la hipótesis que se alega de la norma legal infraccionada en forma acomodaticia, lo que es improcedente -en primer término- por tratarse



de un recurso de derecho estricto, que en cuanto a la causal interpuesta, persigue por su intermedio se fije el recto sentido, alcance y aplicación de la ley al caso, por lo que el sustrato fáctico que rige debe ser preciso y estar correctamente determinado de acuerdo al contenido que ella prescribe; y -en segundo lugar- porque para el cuestionamiento de los hechos, la ley contempla otras causales de nulidad, tales como las contenidas en el artículo 478 letras b) o e) del mismo código, según corresponda a lo que se alegue.

Quinto: Que, la primera de las infracciones que contempla la resolución de multa fue por **“Distribuir la jornada ordinaria semanal de 45 horas en más de 6 días, respecto a los trabajadores Adán Zepeda Zepeda, C.I. 13.016.164-2, correspondiente al mes de julio del 2023 y Pamela Rodríguez C.I.17.772.689-2, correspondiente a los meses de mayo, junio, y julio de 2023, constatando que se desarrollan sus labores en 7 días continuos de trabajo, en modalidad teletrabajo”**.

Al efecto el sentenciador, en el considerando octavo del fallo impugnado, luego de analizar los antecedentes y la prueba rendida, concluye lo siguiente: *“que los contratos de trabajo fiscalizados, señalan que los trabajadores se obligan “a prestar sus servicios de “analista de acreditación”, en las instalaciones de caserones, respecto de su contrato “servicio de acreditación, control laboral y desmovilización de empresas colaboradoras” N° de contrato 5200000269, ubicada en la locación: A 162 kilómetros al sureste de Copiapó, a 9 km de la frontera con Argentina”. A su turno, los anexos de contrato de teletrabajo de los trabajadores indicados en la resolución de multa, indican que el lugar de trabajo serán sus respectivos domicilios personales. Finalmente, los anexos antes citados, indican que ambos trabajadores desempeñan sus funciones en un “sistema de turnos 8x6, esto es, ocho días en faena por seis días de descanso, ciclo que se repetirá en forma rotativa. El horario de ingreso y salida será: Desde el día 1 al día 5: De 08:00 a 20:00 horas, incorporadas dos horas extras; El horario de ingreso y salida será: Desde el día 6 al día 8: De 08:00 a 18:00 horas.” En*



consecuencia, se establece una jornada bisemanal de 8 días de trabajo por 6 días de descanso, en modalidad de teletrabajo desde el 03 julio de 2023 respecto del trabajador don Adán Zepeda Zepeda y desde el 19 de mayo respecto de la trabajadora doña Pamela Rodríguez Pizarro.

Concordamos con la postura del órgano fiscalizador, en cuanto se transgrede la normativa laboral, debido a que no hay una lejanía de los lugares de trabajo para desarrollar dicha jornada en modalidad teletrabajo en conformidad al artículo 39 del Código del Trabajo, norma que indica:

“En los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.”

Es cierto entonces, que la reclamante, buscó implementar un sistema de turnos conforme a una jornada bisemanal de 8x6, atendido a que la faena respectiva se encuentra ubicada en un lugar apartado de centros urbanos. Sin embargo, al mutar la prestación de servicios personales a una modalidad de trabajo a distancia, tenemos entonces que los citados dependientes, desarrollaron sus funciones desde sus domicilios, ambos en la ciudad de Copiapó, desapareciendo entonces el requisito fundamental, que habilita a la empresa fiscalizada a utilizar la jornada ya señalada, existiendo en consecuencia, **nos encontramos con que los trabajadores respectivos están sujetos a una jornada ordinaria.**

El artículo 152 quáter J del Código del ramo indica: “El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo”, modalidades o excepciones respecto de las cuales nada se dice en los contratos de trabajo. Ahora bien, en su presentación, la contraria alega que se ajustan al artículo 38 N°2 del Código



del Trabajo para efectos de determinar, según indican ellos, “el sistema de trabajo”. Sin perjuicio de ello, la reclamante no reúne las condiciones requeridas por el citado artículo.

La jornada laboral se define como “el período delimitado por las partes o por la ley, durante el cual el trabajador deberá estar en el sitio de sus funciones y a disposición del empleador, para el cumplimiento de su actividad laborativa en forma subordinada”. Actualmente, **la jornada normal u ordinaria se extiende legalmente a un máximo de 45 horas a la semana y 10 horas diarias**, al tenor de lo dispuesto en los artículos 22 inciso 1° y 28 inciso 2° del Código del Trabajo. Ahora bien, el máximo semanal determinado por el Código del Trabajo, no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días, es decir, de lunes a viernes o de lunes a sábado, salvo en el caso del artículo 27 inciso 2° del citado cuerpo legal.

No olvidemos que se encuentra regulada la implementación de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos en virtud de lo dispuesto en el artículo 38 inciso 7° y siguientes del Código del Trabajo, previa resolución fundada dictada por la Dirección del Trabajo, en virtud del artículo 39 del mismo código y, asimismo, existen diversas jornadas especiales reguladas para casos excepcionales.

De acuerdo con la postura de la demandante, el “sistema de trabajo” aplicado a los trabajadores respectivos estaba “perfilado en el orden del artículo 38 N°2 del Código del Trabajo”. Artículo en el cual se regulan excepciones al régimen de descanso semanal, excepciones indicadas de manera taxativa en el artículo 38 inciso 1° del Código del ramo. Ahora bien, el artículo 38 en comento dispone, en su inciso 2°, que las empresas señaladas en sus ocho numerales (entre las que se incluiría a la reclamante) podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. La norma a la cual hace referencia la reclamante, constituye una excepción al descanso semanal que corresponde a un trabajador sujeto a jornada normal u ordinaria, y no una excepción a la



jornada ordinaria, ya que, justamente, dicha excepción al descanso semanal se sujeta siempre a la jornada normal u ordinaria de trabajo. De este modo, si se revisan las alegaciones de la reclamante en el anotado sentido, podemos verificar que precisamente, reconoce que en los hechos, la jornada a la cual se encontraban sujetos los trabajadores señalados en la resolución de multa, era de carácter ordinario”. (lo destacado es nuestro)

Sexto: Que el artículo 28 inciso 1° del Código del Trabajo prescribe que: “El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días”.

Por su parte, el inciso 1° del artículo 22 del referido cuerpo legal, establece que “La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales”.

Ahora bien, de acuerdo a la prueba rendida en el juicio, el juez de la instancia dio por establecido que en el caso de los trabajadores por los cuales se impuso la sanción, se encuentran sujetos a una jornada ordinaria de trabajo, por consiguiente, su jornada de trabajo, no podía exceder de 45 horas semanales.

Luego, habiéndose establecido que ambos trabajadores tienen una jornada bisemanal de 8 días de trabajo por 6 días de descanso, en modalidad de teletrabajo, claramente la empresa recurrente ha excedido la jornada semanal de trabajo de los señores Zepeda y Rodríguez, por consiguiente, infraccionó el artículo 28 inciso 1° del Código del Trabajo.

Séptimo: Que, la segunda de las infracciones que contempla la resolución de multa fue por **“exceder el máximo de 10 horas la jornada ordinaria diaria de trabajo de los trabajadores: Adan Zepeda Zepeda, C.I. 13.016.164-2, correspondiente al mes de julio del 2023 y Pamela Rodríguez C.I.17.772.689-2, correspondiente a los meses de mayo, junio, y julio del 2023, constatando que desarrollan sus funciones trabajando 12 horas diarias, verificando que no se imputan horas extraordinarias en el registro de asistencia”**.



A este respecto el sentenciador, en el considerando noveno del fallo impugnado, concluye que *“si se revisa el registro de asistencia de los trabajadores de la fiscalización, **constatamos que ellos desempeñan sus labores en un horario que fluctúa desde las 8:00 y las 20:00 horas, no observándose horas extraordinarias asignadas a cada jornada, y no existe además, una resolución que autorice una jornada de 12 horas de trabajo**”*. (lo destacado es nuestro)

Octavo: Que el artículo 28 inciso 2° del Código del Trabajo prescribe que: “En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38.”

Por su parte, los incisos penúltimo y final del artículo 38 del mismo cuerpo legal, establecen “Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.

La vigencia de la resolución será por el plazo de hasta tres años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de hasta tres años”.

Ahora bien, acorde a la prueba rendida en autos, el sentenciador, dio por establecidos que los trabajadores Zepeda y Rodríguez desempeñan sus labores en un horario que fluctúa desde las 8:00 y las 20:00 horas, es decir, más de 10 horas diarias, y además no existe una resolución emitida por el Director del Trabajo que autorice una jornada diaria de 12 horas de trabajo como aconteció en el caso de autos, por consiguiente, la empresa



reclamante, incumplió lo dispuesto en el artículo 28 inciso 2° del Código del Trabajo.

Noveno: Que, finalmente, la tercera de las infracciones que contempla la resolución de multa fue por **“no pagar las horas extraordinarias realizadas por el trabajador Pamela Rodríguez C.I.17.772.689-2, en los meses de mayo y junio del 2023, verificando que el trabajador realiza sus labores durante 12 horas en el día y en los comprobantes de pago de remuneraciones no existe ítem de horas extraordinarias en los haberes”**.

Al efecto el sentenciador, en el motivo décimo del fallo impugnado, concluye que ***“la reclamante debía de estimar las dos horas de diferencia, como extraordinarias. Revisadas las liquidaciones de remuneración del trabajador don Adán Zepeda, no se advierte pago alguno por este concepto, debido a que, como se explicó, llevaba sólo un mes en la empresa reclamante al momento de la fiscalización, y respecto de doña Pamela Rodríguez, no se registra pago de horas extraordinarias respecto del período mayo y junio de 2023.”*** (lo destacado es nuestro)

Décimo: Que el artículo 32 inciso 3° del Código del Trabajo prescribe que: “Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.”

Ahora bien, acorde a las liquidaciones de remuneraciones de los meses de mayo y junio de 2023, el sentenciador, tuvo por acreditado que la trabajadora Rodríguez trabajó en exceso de su jornada diaria, y su empleador le adeudaba dos horas extraordinarias por día laborado en estas condiciones, las que no pagó en el periodo fiscalizado, por consiguiente, la



recurrente incumplió lo dispuesto en el artículo 32 inciso 3° del Código del Trabajo.

Undécimo: Que, en consecuencia, a la luz de los antecedentes, la sentencia ha calificado correctamente los hechos asentados y lo establecido por el tribunal se construyó sobre la prueba rendida en autos, lo que tuvo como resultado el rechazo de la reclamación judicial de multa impetrada por la recurrente.

Duodécimo: Que, de este modo, como ya se indicó, no es posible por esta causal de nulidad intentar cambiar o modificar los hechos establecidos en el juicio y, en razón de lo razonado en el motivo precedente, solo cabe concluir que en la especie no concurre la causal de nulidad invocada por el recurrente, motivo por el cual el recurso interpuesto deberá ser desestimado.

Por estas consideraciones, citas legales y visto, además, lo dispuesto en los artículos 477 y siguientes del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad intentado por el abogado don Miguel Francisco Gómez Boza, por la parte reclamante Workmate S.A., en contra de la sentencia de fecha diez de enero de dos mil veinticuatro, dictada por don José Marcelo Álvarez Rivera, juez titular del juzgado de letras del trabajo de Copiapó, sentencia que **no es nula**.

Redactada por la ministra interina Lillian Durán Barrera.

Rol Laboral-Cobranza N°21-2024.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: JUGFXQRSJPP

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Copiapó integrada por Ministra Lillian Duran B., Fiscal Judicial Rodrigo Miguel Cid M. y Abogada Integrante Maria Karina Guggiana V. Copiapo, dieciocho de octubre de dos mil veinticuatro.

En Copiapo, a dieciocho de octubre de dos mil veinticuatro, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: JUGFXQRSJPP