

Santiago, veintitrés de agosto de dos mil veintiuno.

Vistos, oídos y considerando:

PRIMERO: Que comparece el abogado don Gabriel Halpern Mager, RUT N°16.612.235-K, como mandatario judicial y en representación de **PricewaterhouseCoopers Consultores Auditores SpA**, empresa del giro de su denominación, RUT N°81.513.400-1, ambos domiciliados en la ciudad de Santiago de Chile, Av. Andrés Bello N°2711, piso 1, comuna de Las Condes, Región Metropolitana, deduciendo reclamación judicial en contra de la Resolución de Multa N°3322/21/7 número 1, dictada con fecha 17 de junio del presente año; que aplicó a su representada una multa de UTM 60, por parte de la **INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO ORIENTE**, representada legalmente por su Inspectora Comunal, doña Gabriela Olave Rodríguez, ambos domiciliados para estos efectos en la ciudad de Santiago, Av. Vitacura N°3.900, comuna de Vitacura, Región Metropolitana, solicitando que sea dejada sin efecto la multa cursada.

Funda su reclamo en que le fue cursada una multa por 60 UTM, 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 la trabajadora Tamara Abarca Mesina, constatado que desde la declaración de la emergencia sanitaria se ha iniciado la modalidad de teletrabajo, multa cursada con error de hecho y de derecho.

En primer término, señala que, en virtud de los efectos acaecidos en Chile producto de la pandemia ocasionada por el virus conocido como coronavirus o COVID-19, la reclamante adoptó un alto número de medidas tendientes a velar por la salud y seguridad de sus trabajadores. La principal medida, en lo pertinente a este reclamo, fue implementar inmediatamente el trabajo remoto para evitar contagios y la exposición innecesaria a aglomeraciones. Lo anterior se condijo con las medidas que desde marzo 2020 han ido disponiendo las autoridades.



Principalmente, el Plan Paso a Paso, sus cuarentenas, cordones sanitarios y cierre de faenas, dispusieron de una u otra forma que el trabajo a distancia o Teletrabajo debía ser prioridad e implementarse en todas aquellas situaciones en que fuere viable.

Así las cosas, cumpliendo con lo establecido por el artículo 184 del Código del Trabajo, velando por el cuidado de la garantía constitucional de los trabajadores consagrada en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, y las demás normas mencionadas, la Empresa adoptó todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, lo cual implicó -en lo pertinente- impedir de forma inmediata, y cuando fuere posible, que los ellos presten sus servicios de forma presencial.

Esta disposición empresarial no fue producto de un consentimiento libre y espontáneo; es más, ni siquiera estaba en los planes implementar Teletrabajo. Sin embargo, por un motivo irresistible, inimputable e impredecible (la Pandemia y las disposiciones de las autoridades) tuvo que ser implementado de forma reactiva, forzosa y, al menos se creía en principio, transitoria. Tan forzosa era la disposición que, aunque un trabajador se negara tajantemente a realizar Teletrabajo, no era ni podría ser una opción razonable y conforme a Derecho disponer que volviera a prestar sus servicios de forma presencial. Ello habría sido y aún puede constituir una grave irresponsabilidad y un incumplimiento al artículo 184 previamente citado, además de un atentado a su garantía constitucional de la integridad física.

No obstante lo anterior, la Empresa asumió el desafío de confeccionar un anexo de Teletrabajo lo más rápido posible que se ajustara a las disposiciones de



la Ley N°21.220 y ofreció su suscripción a todos sus trabajadores a contar de febrero 2021 en adelante, a través del sistema que administra firma electrónica y gestión de recursos humanos perteneciente a la empresa “Talana”. Este proceso comenzó formalmente en noviembre 2020 por medio del envío del correo electrónico con las instrucciones para enrolarse en el sistema indicado de firma electrónica.

De esta forma, a la fecha la gran mayoría de los trabajadores de la Empresa han suscrito este anexo de Teletrabajo, estando pendiente la firma del anexo de solamente 35 trabajadores, de un total de más de 1.200.

Así las cosas, una correcta calificación jurídica de los hechos mencionados implica concluir que la Multa impugnada carece de sustento jurídico, es ilegal y arbitraria; de manera que procede sea dejada sin efecto, o al menos, rebajada prudencialmente.

Finaliza solicitando tener por interpuesto el presente reclamo en contra de la multa número uno (1) contenida en la Resolución de Multa(s) N°3322/21/7 dictada el 17 de junio de 2021, cursada por la presunta infracción de “no pactar durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo con la trabajadora Tamara Abarca Mesina RUT 18448363-7, constatado que desde el 01 de febrero 2021 se ha iniciado la modalidad.”, por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, representada por su Inspectora Comunal, doña Gabriela Olave Rodríguez, ambos domiciliados en la ciudad de Santiago, Av. Vitacura N°3.900, comuna de Vitacura, Región Metropolitana, solicitando que en su primera resolución se acoja en todas sus partes, dejando sin



efecto la multa aplicada y, para el evento que se reclame, la sentencia definitiva también acoja la reclamación de multa, dejándola sin efecto, o en su defecto rebajándola prudencialmente, todo con costas.

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 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.

Expone que mediante la revisión de los contratos de trabajo de la trabajadora Abarca Mesina, y mediante los datos aportados por ella en su denuncia, como los reconocidos por el representante del empleador, pudo verificar que respecto de la trabajadora, ella cumple 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 entró 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”.

Este hecho irrefutable es el que dio lugar a la multa cursada a la reclamante, la cual no se fundó en un error de hecho, ni menos es arbitraria o ilegal.

Solicita la mantención de la multa impuesta, con costas.

TERCERO: Que celebrada la audiencia única con fecha 20 de agosto de



2021, fueron llamadas las partes a conciliación, la que no prosperó, siendo recibida la causa a prueba, fijándose el siguiente hecho a probar: “Efectividad de haberse incurrido en un error de hecho al aplicarse la multa impuesta. Hechos y circunstancias que rodearon la aplicación de la multa”.

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

- Documental:

Resolución de Multa N°3322/21/7 de fecha 17 de Junio de 2021, dictada por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, donde consta multa a la demandante por presuntamente no pactar la modalidad de teletrabajo respecto de la trabajadora Tamara abarca Mesina.

Correo electrónico de fecha 19 de noviembre de 2020, enviado a todos los trabajadores de PwC, donde se informa del envío del anexo de teletrabajo para su firma por medio del sistema de firma electrónica de Talana, con video tutorial.

Correo electrónico generado automáticamente por Talana y enviado a Gabriel Halpern Mager con fecha 2 de febrero de 2021, solicitando la firma del anexo de teletrabajo

Correo electrónico generado automáticamente por Talana y enviado a



Gabriel Halpern Mager con fecha 2 de febrero de 2021, dando cuenta de la firma digital del documento y adjunto del mismo.

Anexo de contrato de trabajo respecto a la modalidad de teletrabajo, firmado con fecha 1 de febrero de 2021 entre PricewaterhouseCoopers Consultores Auditores SpA, y Gabriel Halpern Mager.

Registro de la aplicación Talana respecto al envío del anexo de Teletrabajo con fecha 2 de febrero de 2021 a la trabajadora Tamara Nicole Abarca Mesina, con firma en estado rechazado.

Listado de PwC de trabajadores pendientes de firma de los anexos de teletrabajo

Correo electrónico enviado al fiscalizador, don Ricardo Cofré Cea, con fecha 18 de mayo de 2021, con la primera parte de la documentación solicitada para la fiscalización

Correo electrónico enviado al fiscalizador, don Ricardo Cofré Cea, con fecha 18 de mayo de 2021, con la segunda parte de la documentación solicitada para la fiscalización, e información respecto a los anexos de teletrabajo de doña Nicol Ibáñez y doña Tamara Abarca



Correo electrónico enviado al fiscalizador, don Ricardo Cofré Cea, con fecha 8 de junio de 2021, acompañando anexo de teletrabajo firmado por doña Nicole Ibáñez.

Fotografías del sobre que contiene la Multa impugnada, por ambos lados
La prueba documental no fue objetada ni de fondo ni de pertinencia.

Testimonial:

- Declararon, previo juramento o promesa, los siguientes testigos:

Daniel Eduardo Zapata Sepúlveda, RUT 15.537.507-8

Tiziana Gatti, RUT 24.423.824-6

Daniela del Carmen Mella Contreras, RUT 15.395.5751

Otros medios de prueba:

La parte reclamante ofrece como otro medio de prueba un video explicativo



que la reclamante envió a todos sus trabajadores para instruir en el proceso de firma del Anexo de Teletrabajo (“enrolamiento”), remitido por el correo cl_comunicaciones_internas@pwc.com.

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

Caratula de informe de fiscalización N° 1322/2021/1025, de fecha 10 de marzo de 2021;

Informe de Exposición, N° 1322/2021/1025;

Resolución de multa N° 3322/21/7, de fecha 17 de junio de 2021;

Activación de fiscalización N° 1322/2021/1025, de fecha 10 de marzo de 2021;

Notificación de inicio de procedimiento de fiscalización FI-1-2; y,

Antecedentes verificados en la fiscalización FI-2.

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 25 de junio de 2021 fue dictada la Resolución de Multa N° 3322/21/7 número 1, en virtud de la cual el Servicio reclamado curso una multa



de 60 UTM, a la empresa reclamante por infracción al artículo 152 Quater letras G) en relación al artículo 506 del Código del Trabajo; hecho que no se encuentra controvertido entre las partes.

b) Que la trabajadora individualizada en la resolución de multa, desempeña sus funciones a partir del mes de marzo de 2020 hasta la fecha, vía remota, hecho que fue expresamente reconocido por la empresa reclamante en su libelo, y reafirmado por la declaración de los testigos que presentó en estrados.

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° 3322/21/7, dictada con fecha 25 de junio de 2021, la que dice relación con la siguiente infracción: . *“No pactar durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo con la trabajadora Tamara Abarca Mesina constatado que desde el 1 de febrero de 2021 se ha iniciado la modalidad, por infracción a los artículos 152 quáter letra g) y 506 del Código del Trabajo”.*

SEPTIMO: Que para resolver adecuadamente el conflicto, resulta útil 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 empresa 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.

En efecto, a juicio de este sentenciador 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 compañía 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.

NOVENO: Que además de lo anterior, 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 febrero de 2021, es decir, transcurrido con creces 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.

DECIMO: Que en definitiva no logró acreditarse la existencia de un error de hecho al momento de cursarse la multa reclamada, razón por la cual se mantendrá la misma según se señalará en lo resolutivo.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 152 quater letra g), 420, 425 a 462, 503 y 506 del Código del Trabajo, artículo 23 del DFL N° 2 de 1967, se declara:

I. - Que, se **RECHAZA**, el reclamo interpuesto por **PricewaterhouseCoopers Consultores Auditores SpA** en contra de la **INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO ORIENTE**, manteniéndose la multa cursada en virtud de Resolución de Multa N° 3322/21/7, dictada con fecha 25 de junio de 2021.

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



RIT I-249-2021

RUC 21- 4-0346490-K

Dictada por **GONZALO FIGUEROA EDWARDS**, Juez Titular del Segundo
Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



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>