

Santiago, nueve de febrero de dos mil veintiséis.

VISTOS:

Por sentencia de diez de septiembre de dos mil veinticuatro, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT I-295-2024 caratulados “ADT Security Services S.A. con Inspección Comunal del Trabajo de Providencia”, se rechazó en todas sus partes la reclamación judicial interpuesta.

Contra ese fallo, recurrió de nulidad la parte reclamante, quien funda su recurso en dos causales, que deduce de modo subsidiario una respecto de la otra.

En primer lugar, deduce la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, en su hipótesis de infracción de ley, denunciando quebrantados los artículos 420 letra a) del mismo Código del Trabajo, 1° del DFL N°2 de 1967, en relación con el artículo 2 de la Ley N°18.575, y artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República. Como causal subsidiaria, esgrime la prevista en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, es decir, por infracción a las reglas de la sana crítica al apreciar la prueba.

Solicita que se acoja el recurso, se anule la sentencia definitiva de autos, y se dicte la correspondiente sentencia de reemplazo que deje sin efecto la Resolución de Multa, en caso de acogerse cualquiera de las causales deducidas.

Declarado admisible el recurso, se procedió a su conocimiento en la audiencia pública correspondiente, oportunidad en que alegaron los abogados de las partes.

Considerando:

Primero: Que la reclamante funda su recurso, en primer lugar, en la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, en su hipótesis de infracción de ley, denunciando el quebrantamiento de lo dispuesto en los artículos 420 letra a) del mismo Código del Trabajo, 1° del DFL N°2 de 1967, en relación al artículo 2 de la Ley N°18.575, y artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, al validar el sentenciador el actuar de la Inspección del Trabajo, cuando ésta carecía de facultades para interpretar cláusulas contractuales y determinar la naturaleza de las funciones de los trabajadores.



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

Código: HSYXBTFYRDQ

Sostiene que la Inspección del Trabajo excedió sus atribuciones al concluir que, por la naturaleza de las funciones de los ejecutivos de call center, éstas eran compatibles con la modalidad de trabajo a distancia. Esta interpretación, señala, constituye una facultad exclusiva de los tribunales de justicia conforme al artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, que entrega competencia a los Juzgados de Letras del Trabajo para conocer de "*las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos de trabajo*".

Refuerza su posición citando jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema, que ha establecido consistentemente que las facultades de la Inspección del Trabajo están limitadas a fiscalizar y sancionar infracciones evidentes, claras, precisas y determinadas, pero no se extienden a la interpretación de cláusulas convencionales ni a dirimir controversias entre empleador y trabajador, facultades privativas de los tribunales de justicia.

Agrega que la infracción influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues de haberse aplicado correctamente las normas citadas, el sentenciador habría concluido que la Inspección del Trabajo se extralimitó en sus facultades al interpretar una cláusula del contrato individual de trabajo para determinar la naturaleza de las funciones de los trabajadores. Por tanto, el sentenciador debió ser quien interpretara la naturaleza de dichas funciones para determinar si procedía o no el otorgamiento de la modalidad de trabajo a distancia.

Segundo: Que, como causal subsidiaria, funda su recurso en la del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, es decir, por infracción a las reglas de la sana crítica al apreciar la prueba, específicamente el principio lógico de "razón suficiente".

Indica que el vicio se configuraría en el considerando octavo, donde el sentenciador reconoce que las labores desarrolladas por los trabajadores individualizados en la resolución de multa "son esenciales, importantes para la operación de la empresa, sensibles y críticas", pero, aun así, concluye que pueden desempeñarse bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Argumenta que no existe en el fallo un razonamiento probatorio que sustente esta conclusión.



Añade que el principio de razón suficiente exige que todo juicio, para ser verdadero, requiera de una razón o fundamento suficiente. Este principio se habría vulnerado porque el sentenciador entiende que, por el solo hecho de que los trabajadores desempeñen labores de ejecutivos de call center, hablen por teléfono y utilicen un computador, pueden ejecutar sus funciones en modalidad de trabajo a distancia, sin considerar adecuadamente las características críticas y esenciales de estas labores en relación con el rubro de la empresa, sistemas de seguridad domiciliaria.

Argumenta que las funciones de estos trabajadores requerían de alta concentración y atención en las llamadas, evitando distractores de ambiente, lo que solo se garantizaría con labores presenciales, en espacios físicos acondicionados específicamente para ello. Además, al tratarse de labores críticas que implican atender emergencias de seguridad de los clientes, se requería que los trabajadores tuvieran plena disposición para ello, sin interrupciones.

Explica que esta infracción habría influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, ya que de haberse aplicado correctamente las normas de valoración probatoria, el sentenciador habría concluido que la naturaleza de las funciones de los trabajadores no permitía el desarrollo de trabajo a distancia o teletrabajo, y habría dejado sin efecto la multa reclamada.

Tercero: Que, respecto de la causal sobre infracción de ley invocada en primer término, se debe señalar que ella tiene como finalidad velar porque el derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. En otras palabras, su propósito esencial está en fijar el significado, alcance y sentido de las normas, en función de los hechos que se ha tenido por probados.

Cuarto: Que, en relación con la facultad de la Inspección del Trabajo, cabe señalar que el artículo 2° del Código Laboral, junto con reconocer la función social que cumple el trabajo, otorga al Estado la misión de amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su empleo y de velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios. En este último ámbito, la labor que le compete al Estado se realiza por la Dirección del Trabajo, organismo que debe fiscalizar la aplicación de la ley laboral, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 1° de su Ley Orgánica (D.F.L. N°2 de 1967). Dicho precepto, a su vez, luego de calificar al



mencionado organismo como un servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con el que se vincula a través de la Subsecretaría de Trabajo, señala que le corresponde, particularmente y sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden, la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral y la realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo.

En este contexto, el artículo 5° del citado decreto, prescribe que al Director le corresponderá especialmente: “b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros Servicios u Organismos Fiscales, salvo que el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento; c) Velar por la correcta aplicación de las leyes del Trabajo en todo el territorio de la República...”

Por su parte, el artículo 503 del Código del Trabajo dispone que las sanciones por infracciones a la ley 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, agregando el artículo 505 del citado texto legal que la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen.

Quinto: Que, de lo señalado, se desprende que el ordenamiento jurídico nacional asigna a la Administración (Dirección del Trabajo) un doble cometido: la función de fiscalizar y la de ejecutar una labor interpretativa de la legislación laboral. En la terminología legal, la primera de esas atribuciones se expresa en el deber de “*Velar por la correcta aplicación de las leyes del Trabajo en todo el territorio de la República*” o de “*fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral*”, que se traduce en una misión de control de acatamiento de las normas sociales, de manera que, detectada que sea la infracción, debe sancionar las conductas que no se ajusten a esa normativa; en tanto que la otra competencia atribuida concierne a la fijación del alcance y sentido de esa ley laboral, cuyo propósito fundamental y directo es entregar las orientaciones necesarias a su propio personal para que la función fiscalizadora se sujete a esas directrices. Esto último se expresa en



dictámenes y forma parte de lo que se conoce como “jurisprudencia administrativa”.

Al efecto, el Excmo. Tribunal Constitucional ha señalado que este rol protector, vía fiscalización y sanción, “*se debe a que la legislación establece medidas que equilibran la relación entre el trabajador y éste*” (el empleador)”*también porque las normas establecen derechos irrenunciables o cautelan bienes jurídicos de primer orden*”, siendo sus decisiones susceptibles de control jurisdiccional, resultando consustancial para la eficacia de las normas laborales que no exista monopolio judicial en su interpretación y aplicación. (STC Rol 2671-2014, de 1 de octubre de 2014).

Sexto: Que, de esta manera, la normativa citada parece suficiente para desechar el recurso fundado en la extralimitación en la actuación del ente administrativo, atendido el claro tenor del artículo 1° letra a) y 24 de la Ley Orgánica Constitucional de la institución, puesto que en el ejercicio de las labores que le son propias, el servicio, a través del funcionario actuante, puede y debe analizar e interpretar aquello que se le presenta vinculado con la prestación de servicios de los trabajadores de la administrada. En tales circunstancias, es posible que califique jurídicamente los hechos por ser parte de su actividad administrativa, sin que sea procedente constreñir la labor de fiscalización a la mera constatación de infracciones evidentes o reconocidas, privando de contenido y eficacia la reglamentación sobre la materia, pues con ello se llevaría al extremo de despojar de protección a los trabajadores, ya que a priori se limitaría al órgano de control, permitiendo la eventual infracción a la normativa laboral y la pérdida de su eficacia.

Por lo demás, las atribuciones para investigar de que se encuentra dotada la autoridad administrativa no obsta a la facultad de conocer, resolver y hacer ejecutar lo resuelto que la Constitución Política de la República entrega a los tribunales de justicia en los términos que estatuye el artículo 420 del Código del Trabajo,

Séptimo: Que, en consecuencia, no resulta efectiva la acusación sobre el exceso que se denuncia, y menos contravención a las normas constitucionales citadas, desde que la reclamada ha obrado en ejercicio de sus competencias, asignadas por ley.

Octavo: Que, a su turno, la causal promovida subordinada a aquella que se acaba de descartar concede la invalidación del fallo cuando, en la



valoración de la prueba se ha infringido lo dispuesto en el artículo 456 del estatuto laboral, disposición que establece: *“El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.*

Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.”

Por ello, lo que corresponde es determinar si en su sentencia el tribunal ha vulnerado en forma manifiesta, esto es, de manera evidente y notoria las reglas indicadas en el artículo 456 ya citado.

Noveno: Que, al amparo de lo establecido en la disposición transcrita en el motivo que precede, nuestro sistema procesal ha entregado parámetros a los jueces del fondo para la valoración de la prueba rendida en la materia, imponiéndoles la obligación de respetar la coherencia y la razonabilidad que debe conducir tal proceso para resolver en un determinado sentido, los que Couture define como *“las reglas del correcto entendimiento humano”*.

En consecuencia, en el examen de fundamentación de las sentencias se exige que los tribunales asienten los hechos que sostienen lo decidido y expresen los medios que sustentan esas determinaciones fácticas, porque su motivación legitima la función jurisdiccional y da cabida a la interposición de los recursos legales para activar los mecanismos de control en la aplicación del derecho al caso concreto, de manera que la función del tribunal *ad quem* al conocer del recurso de nulidad por esta causal radica en la revisión del razonamiento que ha seguido el tribunal en el citado proceso.

Décimo: Que, para que esta Corte, en cuanto tribunal de nulidad, se encuentre en condiciones de efectuar un control sobre las reglas de la valoración de la prueba en la fundamentación de la sentencia, resulta indispensable que la parte recurrente precise al momento de formalizarlo, las reglas fundamentales de la lógica, de la ciencia y de la experiencia, que habrían sido incumplidas por el juez de la instancia.

En la especie, el recurso indica que la decisión infringe el principio de razón suficiente al entender el sentenciador que, por el solo hecho de que los trabajadores desempeñen labores de ejecutivos de call center, hablen por



teléfono y utilicen un computador, pueden ejecutar sus funciones en modalidad de trabajo a distancia, sin considerar adecuadamente las características críticas y esenciales de estas labores en relación con el rubro de la empresa, sistemas de seguridad domiciliaria.

Undécimo: Que la directriz cuyo quebrantamiento se ha denunciado ha sido prevista por el legislador con miras a controlar el razonamiento del juzgador. En consecuencia, para advertir su conculcación, se debe considerar que ella impone que todo juicio, para ser verdadero, necesita de una razón suficiente, es decir, debe estar suficientemente fundado.

Duodécimo: Que, analizando la sentencia atacada, de la lectura de su considerando Octavo aparece que, sobre la base de la prueba que describe, el tribunal concluyó que, si bien las labores que desarrollan los trabajadores individualizados en la resolución de multa son esenciales, importantes para la operación de la empresa, sensibles y críticas desde el punto de vista de la seguridad y de la información personal que manejan de los clientes de la empresa, lo cierto es que, en caso alguno, la empresa pudo acreditar en el juicio que la naturaleza de los servicios ordenados ejecutar conforme a los contratos de trabajos por estos trabajadores no eran compatibles con la modalidad de prestación de servicios a distancia o de teletrabajo, ya sea durante toda la jornada o parte de ella diaria o semanal.

Asimismo, concluyó que el acceso al sistema computacional era mediante una VPN que configura un escritorio virtual en el computador de la casa, es decir, lo que en palabras sencillas se entiende cuando el computador personal simula o entiende que el trabajador se encuentra en el computador de la oficina del trabajo -escritorio virtual- y, en consecuencia, mediante tal sistema que los mismos testigos explicaron los trabajadores tienen acceso a los mismos privilegios (contraseñas), programas y parches de seguridad con cortafuegos o antivirus que el computador que se encuentra en la oficina de la empresa. Luego, la afirmación de la reclamante -que los ejecutivos no tendrían acceso a los sistemas- devela únicamente el ánimo de obstaculizar el otorgamiento de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo a aquellos colaboradores que cumplen los requisitos y condiciones establecidos en la ley para hacer uso de este beneficio de forma total o parcial, en la jornada de trabajo diaria o semanal.



Por lo demás, como se demostró en el proceso, los trabajadores siempre habían desarrollado sus funciones a través de la vía telefónica y mediante los correos electrónicos, lo que sustenta con mayor fuerza que el trabajo pueda realizarse desde el hogar, sin inconvenientes, siempre que estos cuenten con los medios tecnológicos suficientes y adecuados para desarrollarlo, circunstancia que la misma empresa reclamante reconoció durante el juicio. En este sentido, con la prueba documental aportada, tampoco se estableció por la interesada la existencia de amonestaciones hacia los trabajadores o antecedentes por parte de la empresa que den cuenta que durante los últimos tres años aquellos hayan tenido algún inconveniente en el desempeño de sus funciones.

En consecuencia, el cuestionamiento a la pretensión de la actora alude precisamente a la falta de sustento en aseverar dificultades para la ejecución de las labores de los trabajadores de la resolución de multa, desempeñándose bajo dicha modalidad de teletrabajo en jornada total o parcial, considerando que resulta un hecho cierto y objetivo que durante tres años pudieron desarrollar sus funciones conforme a las estipulaciones de los contratos de trabajo de forma normal y sin inconvenientes, mediante teletrabajo hasta principios de 2024; cumpliendo todos ellos los requisitos legales para requerir el régimen de trabajo a distancia, atendido que tenían a su cuidado menores de 14 años o personas con discapacidad severa o moderada.

Finalmente, respecto de uno de los puntos discutidos en el juicio sobre la permeabilidad en la información de los trabajadores, señala que lo cierto es que la empresa no acreditó sus aseveraciones en el sentido que en este caso existiría riesgo de tráfico de información o fuga de datos sensibles, teniendo la obligación legal la empresa de establecerlo con los medios aportados en el juicio.

Noveno: Que la exposición de motivos precedente permite excluir la configuración de la hipótesis de infracción a la reglas de la sana crítica que se ha expresado, desde que su sustento reside en el análisis de las conclusiones probatorias del tribunal al margen del contexto ya reseñado, conforme al cual el tribunal emitió el dictamen que se censura analizando cada uno de los elementos necesarios para arribar a la decisión recurrida, considerando el carácter de las funciones desarrolladas por los trabajadores



involucrados en la fiscalización, la naturaleza de las objeciones de la empleadora, la forma en que se había ejecutado el contrato y la concurrencia de los requisitos que imponían emitir el pronunciamiento sobre el régimen de trabajo a distancia solicitado, antecedentes que sirven de base para abordar los fundamentos normativos invocados por la autoridad para proceder como lo hizo.

Por lo expresado, en la formulación de las premisas de hecho que sustentan la decisión no se advierte infracción al principio de razón suficiente, desde que la naturaleza de las funciones y el carácter de la información manipulada en su desarrollo por los empleados, en atención al giro de la empresa, ha sido analizado en el contexto antes referido, que atiende no sólo a su contenido, sino también a la forma en que se ha desarrollado la prestación de servicios en el tiempo y la prueba de las objeciones de la empleadora, aspectos que no han sido abordados siquiera en el recurso, estado de cosas que refuerza la conclusión sobre la inexistencia de quebrantamiento de la directriz aludida, lo que impone la desestimación del capítulo que se revisa.

Por las razones anteriores, más lo dispuesto en los artículos 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la parte reclamante en contra de la sentencia de diez de septiembre dos mil veinticuatro, dictada por el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT I-295-2024, sentencia que, en consecuencia, no es nula.

Regístrese y comuníquese.

Redactada por la ministra Graciela Gómez Quitral.

No firma la ministra Graciela Gómez, no obstante concurrir a la vista de la causa y del acuerdo, por encontrarse con feriado legal.

Laboral-Cobranza N°3441-2024.



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

Código: HSYXBTFYRDQ

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por Ministra Carolina S. Brengi Z. y Ministra Suplente Paola Cecilia Diaz U. Santiago, nueve de febrero de dos mil veintiseis.

En Santiago, a nueve de febrero de dos mil veintiseis, 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: HSYXBTFYRDQ