

RIT N° : I-295-2024
RUC N° : 24-4-0568025-0
MATERIA : RECLAMACION MULTA ADMINISTRATIVA
RECLAMANTE : ADT SECURITY SERVICES S.A.
RECLAMADA : INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO
DE
PROVIDENCIA

Santiago, a diez de septiembre de dos mil veinticuatro.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece LUIS NAVARRO EGAÑA y BENJAMÍN COSTA NAVARRO, abogados, en sus calidades de mandatarios judiciales de ADT Security Services S.A., empresa del giro de su denominación, Rol Único Tributario N° 96.684.580-5, con domicilio en Alfredo Barros Errázuriz N°1973, comuna de Providencia.

Que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 503 y siguientes del Código del Trabajo, interponen reclamo judicial en contra de la Resolución de Multa N° 8597/24/6 de fecha 27 de marzo de 2024, notificada a la empresa ADT Security Services S.A., en virtud de lo dispuesto en el artículo 508 del Código del Trabajo el día 4 de abril del mismo, ya que el correo electrónico que informó y adjuntaba el acto administrativo fue enviado a la empresa reclamante el día 1° de abril del presente año, en virtud de la cual se aplicó a la empresa que representamos una multa a beneficio fiscal por un monto de 60 Unidades Tributarias Mensuales, cursada por el fiscalizador señor Wladimir Maximiliano Montes Barria, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Providencia, representada para estos efectos por su Inspectora Comunal señora Daniela Andrea Allende Muñoz, ignoro profesión u oficio, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Providencia N°1275, comuna de Providencia, solicitando que esa Resolución de Multa sea dejada sin efecto en su integridad, dado que el



organismo administrativo se ha arrogado facultades que no le competen al cursar la referida sanción y, además, porque nuestra representada no ha cometido infracción alguna a la legislación laboral invocada en la respectiva resolución.

Que la resolución de multa n° 8597/24/6 emanada de la Inspección Comunal del Trabajo Providencia de fecha 27 de marzo de 2024, la reclamada cursó una multa por 60 Unidades Tributarias Mensuales, según el siguiente detalle de hechos:

“NO OFRECER AL TRABAJADOR (5) GIANNINA TATIANA GALLARDO ESPINOZA RUT 13.552.719-K, QUE NO TIENE PODER DE REPRESENTACIÓN DEL EMPLEADOR, QUE TODA SU JORNADA O PARTE DE SU JORNADA DIARIA/SEMANAL DE TRABAJO SEA DESARROLLADA BAJO MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO, HABIÉNDOSE ACREDITADO QUE TIENE EL CUIDADO PERSONAL DE UN NIÑO O NIÑA MENOR DE CATORCE AÑOS, CRISTIAN CAMPOS GALLARDO RUT 24.661.099-1, 9 AÑOS, ROBERTO CAMPOS GALLARDO RUT 26.655.345-5, 2 AÑO Y LEONOR CAMPOS GALLARDO RUT 27.731.245-K, 1 AÑO 11 MESES, Y QUE EL REQUERIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE TAL MODALIDAD DE TRABAJO FUE REALIZADO CON LA FORMALIDAD ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 152 QUÁTER O TER DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, HABIÉNDOSE CONSTATADO QUE LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS, EJECUTIVO CALL CENTER FULL TIME PERMITE EL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO. NO OFRECER A LA TRABAJADORA VALESKA DE LOS ANGELES URRRA MARTÍNEZ RUT 17.250.819-7, QUE NO TIENE PODER DE REPRESENTACIÓN DEL EMPLEADOR, QUE TODA SU JORNADA O PARTE DE SU JORNADA DIARIA/SEMANAL DE TRABAJO SEA DESARROLLADA BAJO MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO, HABIÉNDOSE ACREDITADO QUE TIENE EL CUIDADO PERSONAL DE UN NIÑO O NIÑA MENOR DE CATORCE AÑOS, SAMUEL GABRIEL JUNIOR VARGAS URRRA RUT 27.380.180-4, 3 AÑOS, EMILIA FLORENCIA CUITIÑO URRRA RUT 24.446.817-9, 10 AÑOS, Y QUE EL REQUERIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE TAL MODALIDAD DE TRABAJO FUE REALIZADO CON LA FORMALIDAD ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 152 QUÁTER O TER DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, HABIÉNDOSE



CONSTATADO QUE LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS, EJECUTIVO DE CALL CENTER 36 PERMITE EL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO. NO OFRECER AL TRABAJADOR(IA) JHOANNY CAROLINA ZORRILLA RODRÍGUEZ RUT 26.712.534-1, QUE NO TIENE PODER DE REPRESENTACIÓN DEL EMPLEADOR, QUE TODA SU JORNADA O PARTE DE SU JORNADA DIARIA/SEMANAL DE TRABAJO SEA DESARROLLADA BAJO MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO, HABIÉNDOSE ACREDITADO QUE TIENE EL CUIDADO PERSONAL DE UN NIÑO O NIÑA MENOR DE CATORCE AÑOS, ARTURO ALEJANDRO ZORRILLA RODRIGUEZ RUT 26.712.241-5, 7 AÑOS, Y QUE EL REQUERIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE TAL MODALIDAD DE TRABAJO FUE REALIZADO CON LA FORMALIDAD ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 152 QUÁTER O TER DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, HABIÉNDOSE CONSTATADO QUE LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS, EJECUTIVO DE CALL CENTER 36 PERMITE EL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO.

Que la enunciado infracción consiste en no ofrecer a persona trabajadora que tiene el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, que todo o parte de su jornada diaria o semanal, pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, habiéndose acreditado que ello fue solicitado con las formalidades legales y que las condiciones de trabajo permiten tal modalidad. Siendo la norma infringida sancionadora artículos 152 quáter o bis y 152 quáter o ter, en relación con el artículo 506 del código del trabajo.

Que en cuanto a las facultades del ente fiscalizador para cursar la multa por la resolución administrativa señalada, refiere que la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia, carece de facultades para cursar la multa, cuestión que hace procedente que la misma sea dejada sin efecto, por este solo motivo, con expresa y ejemplar condena en costas. Sobre el particular, citó el artículo 7° de la Constitución Política de la República en relación al artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley N°1 de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la



Administración del Estado. De la disposición transcrita, se desprende que los órganos del Estado, entre los que se encuentran la Dirección del Trabajo y las diversas Inspecciones del Trabajo que funcionan a lo largo del país, actúan válidamente sólo si lo hacen dentro del ámbito de sus competencias, no pudiendo arrogarse otras atribuciones distintas de aquellas que la ley les señala.

Precisado todo lo anterior, corresponde determinar entonces, cuáles son las atribuciones de la Inspección del Trabajo y su ámbito de acción. Por su parte, el Decreto con Fuerza de Ley N° 2 que contiene la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en su artículo 1°, y el artículo 505 del Código del Trabajo, establecen las funciones que corresponden a la Dirección del Trabajo.

En efecto, la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en su artículo 1° señala expresamente las funciones que le competen siendo éstas: a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral; b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo; c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral; d) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen; y e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo.

De lo expuesto resulta que a la Dirección del Trabajo y a las diversas Inspecciones del Trabajo del país, la ley le otorgó facultades principalmente fiscalizadoras, las que la habilitan para aplicar sanciones administrativas sólo cuando se encuentre frente a situaciones objetivas de infracción a las normas laborales, es decir, cuando sorprenda en sus labores de fiscalización ilegalidades claras, precisas y determinadas, y no se extienden, por lo tanto, a la de interpretar cláusulas de carácter convencional (como lo es un convenio colectivo de trabajo), a la de ordenar su aplicación de una u otra forma, y a la de dar soluciones a controversias entre empleador y trabajador respecto a los mismos temas, porque, de ser así, dicho organismo se estaría arrogando potestades propias y excluyentes de los organismos competentes en dichas materias, esto es, los Juzgados del Trabajo.



En consecuencia, de acuerdo a lo dispuesto Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967, a la Dirección del Trabajo le corresponde la fiscalización de la aplicación de las leyes laborales, sin embargo tal facultad no puede hacerse extensiva a la interpretación de los contratos individuales de trabajo y a la de ordenar la aplicación de ella de una u otra forma, ni tampoco a la de resolver controversias entre empleador y trabajador sobre la mismas materias, facultad que es privativa y excluyente de los Tribunales Ordinarios de Justicia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, que señala que corresponde a éstos conocer de las cuestiones o controversias suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales, o bien, las derivadas de la interpretación de los contratos relacionados al ámbito laboral.

Por consiguiente, y aplicando la normativa al caso sometido a vuestro conocimiento y resolución, queda en evidencia que la entidad reclamante no puede extraer de hechos o circunstancias externas, cuya existencia o real alcance se controvierte entre los propios involucrados, la conclusión en el sentido de determinar que, por la naturaleza de los servicios desempeñados por los ejecutivos de call center (apreciación absolutamente subjetiva), resulta factible la ejecución de labores bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

En la especie, la Inspección Comunal del Trabajo Providencia procedió a interpretar por sí las cláusulas del contrato individual de trabajo que regulan las funciones desempeñadas por los ejecutivos de Call Center que se mencionan en la Resolución reclamada y a ordenar la aplicación de ellas de una forma determinada, dirimiendo la controversia suscitada entre los propios trabajadores y la empresa acerca de la naturaleza de las labores y la factibilidad de que ellas sean ejecutadas bajo la modalidad de teletrabajo, determinando en este caso, el supuesto incumplimiento del empleador, al no haber ofrecido ni tampoco accedido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, arrogándose así facultades propias y excluyentes de los tribunales competentes en dicha materia, esto es, de los Juzgados del Trabajo.

Refiere que del tenor de lo consignado en la Resolución de Multa, la reclamada arriba a la conclusión de que la empresa ha incumplido los artículos



152 quáter O bis y 152 quáter O ter, interpretando y aplicando el contrato individual de trabajo de una forma, al determinar que, por la naturaleza de las funciones de los ejecutivo de call center ejecutadas por los trabajadores, resulta factible la ejecución de labores bajo la modalidad de teletrabajo, cuestión que, por lo demás, se encuentra expresamente controvertida entre las partes, considerando los intercambios de correos entre ambas argumentando cada una su postura. Esto último implica que la entidad reclamada se arroga facultades propias y excluyentes de los Tribunales de Justicia competentes en esta materia, esto es, los Juzgados del Trabajo, a quienes de conformidad a lo dispuesto en el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, corresponde interpretar y aplicar los contratos individuales y colectivos del trabajo y resolver las controversias que se susciten entre ellos justamente por esto último.

Así, la facultad de jurisdicción que ilícitamente la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia se ha arrogado, implica conocer, resolver y ejecutar lo resuelto, toda vez que Inspección del Trabajo ha procedido a interpretar cláusulas del contrato individual de trabajo y determinar su aplicación de una forma determinada, concluyendo que la naturaleza de los servicios prestados por esos trabajadores pueden ser ejecutados bajo teletrabajo, situación que requiere, tal como lo ha sostenido la reiterada jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema, la labor de rendir prueba, ponderarla y calificar los hechos a partir de la posibilidad procesal que las partes en litigio tengan el debido proceso para formular sus posiciones jurídicas (principio de la bilateralidad de la audiencia), todo lo cual requiere de un proceso de lato conocimiento. Ello en caso alguno ha ocurrido en el caso de autos, puesto que la Inspección del Trabajo, sin cumplir ni siquiera con los elementos básicos del debido proceso, ha calificado y declarado el derecho en un asunto del todo controversial y complejo, que requiere prueba y bajo la tutela jurídica de un tribunal con facultades de jurisdicción, facultad que el ente fiscalizador reclamado no posee.

En resumen, la entidad pública reclamada, al interpretar y aplicar el contrato individual trabajo de una forma determinada, y sancionar el supuesto no ofrecimiento de las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo que la



empresa debió haber realizado a los trabajadores individualizados en la multa, conoce y resuelve sobre una materia que es privativa de conocimiento y decisión de los Tribunales de Justicia, lo que implica infringir el principio de bilateralidad y constituirse en una comisión especial, privando a la empresa recurrente de un debido proceso jurisdiccional.

En el caso que nos ocupa, las conclusiones expresadas por la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia en la Resolución reclamada, escapan por completo al marco de las atribuciones que le confiere la su propia Ley Orgánica.

Reiteramos, la atribución legal consistente en fiscalizar la aplicación de la legislación laboral, no se puede extender a la interpretación y aplicación de los contratos individuales de trabajo y con ello establecer los derechos y las obligaciones que resultan posibles de advertir, cuyo ha sido el caso de autos.

En virtud de lo anterior, y con el mérito de los fallos citados precedentemente, cuyos fundamentos han sido los mismos en otros fallos dictados por nuestro Máximo Tribunal, que han resuelto materias similares a las debatidas en estos autos, no cabe duda alguna que la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia se arrogó facultades propias, privativas y excluyentes de los Tribunales de Justicia al cursar la Resolución de Multa Administrativa N° 8597/24/6 de fecha 27 de marzo de 2024, debiendo el Tribunal así declararlo en el proceso, dejándola sin efecto por esta sola circunstancia.

Sin perjuicio de lo ya señalado en relación a la falta de facultades de la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia para cursar la multa en comento, señala que la empresa no ha incurrido en ningún tipo de infracción, toda vez que, por la naturaleza de los servicios ejecutados por los trabajadores (ejecutivos de Call Center), en relación a los servicios que ofrece la empresa donde cumplen sus labores, no los habilita para desempeñar sus labores mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo como se pasará a detallar. La empresa ADT Services S.A., donde cumplen sus servicios los trabajadores indicados en la Resolución de Multa, es una empresa dedicada al rubro de sistemas de seguridad domiciliaria, cuyo principal servicio es el monitoreo de la seguridad de inmuebles de clientes residenciales o empresas las 24 horas del día, los 365 días del año.



Para esto, la empresa está organizada en una serie de áreas que actúan concatenadamente, en las que algunas requieren de una supervisión diaria y coordinada, para poder cubrir los servicios que se entregan a sus clientes, por lo que, por necesidades de la organización, se requiere que sus trabajadores estén presencialmente en la oficina de la empresa, puesto que además, de esta forma, se facilita o posibilita la ejecución de labores de otros trabajadores. Dentro de los equipos dispuestos por la empresa para la prestación de sus servicios, se encuentran el de los ejecutivos de call center que forman parte del Área de Call Center. Los trabajadores que desempeñan este cargo tienen como principal responsabilidad la de atender telefónicamente, asistir y resolver los requerimientos y/o solicitudes de los clientes de la empresa, dentro de varias labores, siguiendo los protocolos y procedimientos dispuestos por la empresa.

Las labores propias del cargo de ejecutivo de call center, que desempeñan los trabajadores individualizados en la multa, son consideradas dentro de la operación de la empresa como críticas, debido a los roles que debe ir cumpliendo en la atención directa de los clientes o pública en general, dependiendo del proceso en el que participa, y al mismo tiempo por el amplio acceso que tiene a los sistemas informáticos de la empresa y de los clientes, dato sensible que fue descartado por la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia al momento de sancionar a la empresa.

Pues bien, las distintas funciones o labores asociadas a los variados procesos de atención de clientes que debe ejecutar el ejecutivo de call center, se encuentran debidamente enumeradas en los contratos individuales de trabajo o en sus respectivos anexos, todos los cuales deben quedar registrados en los sistemas de la empresa.

Cualquiera sea el proceso en el que participe, el ejecutivo de call center deberá comprender a cabalidad lo que el cliente necesita. En este sentido, el trabajador debe escuchar el pedido o solicitud del cliente y comprender sus requerimientos, por lo cual requiere de una alta concentración y atención en la llamada, evitando al máximo los distractores de ambiente, lo que se garantiza únicamente con las labores presenciales del trabajador, ya que el espacio físico



que tienen justamente garantiza aquello. Dependiendo de lo que el cliente necesite, el trabajador ejecuta los distintos procedimientos y entrega la solución directamente, o bien coordina con otras áreas de trabajo. En la misma operación, si el trabajador no sabe cómo resolver el requerimiento, debe dirigirse al puesto de trabajo del supervisor del área para recibir orientación a la brevedad posible, quien también debe ejecutar sus labores de manera presencial. Dependiendo de la necesidad, el supervisor dará asistencia inmediata o le indicará pasos a seguir para solucionar el inconveniente. Una vez comprendida las necesidades o requerimientos del cliente, el trabajador debe ingresar al sistema informático y revisar sus datos. En este contexto, los ejecutivos de call center, al ingresar al sistema, tienen acceso a la totalidad de información del cliente.

Respecto de toda esta información, asociada a temas de seguridad que el propio cliente le ha encomendado a la empresa, se debe velar e implementar todos los mecanismos con el objetivo de asegurar el debido resguardo y protección, y que ella no caiga ni llegue a manos de terceros, ajenos a la empresa. Precisado lo anterior, debemos señalar que respecto a los datos personales y la información sensible a la que tienen acceso los ejecutivos de call center, la Ley N° 19.628 sobre protección de la vida privada, establece en su artículo 11 que el responsable de los registros o bases donde se almacenen datos personales con posterioridad a su recolección deberá cuidar de ellos con la debida diligencia, haciéndose responsable de los daños, tanto en materia civil como penal. Respecto de este punto, no cabe duda que la información sobre el domicilio, características de éste, ubicación de cámaras y detectores de movimientos en su interior, el funcionamiento de éstos, teléfono y claves personales de clientes y terceros designados, entre otros, individualmente considerada, es información personal e incluso algunos datos son de carácter sensible, conforme a las definiciones de la Ley 19.628 citada, que establece que son personales, los datos relativos a cualquier información concerniente a personas naturales, identificadas o identificables y, son sensibles, por ejemplo, aquellos datos personales que se refieren a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad.



De acuerdo con lo anterior, ADT Security Service S.A. debe resguardar esta información y adoptar medidas necesarias para mantenerla en secreto, imponiendo barreras de protección suficiente para eventuales infractores, lo que sólo es posible en un ambiente de control adecuado que únicamente se garantiza en las dependencias de la empresa. Sobre este particular, cabe además tener presente la Ley de Delitos Económicos y normativa atinente a la seguridad.

En consecuencia, la debida diligencia que, por las referidas leyes, debe y deberá emplear la empresa, para evitar cualquier daño del que pueda tener que responder, involucra tomar medidas eficaces para que los datos personales de nuestros clientes y la información de que dispongan o que ellos le proporcionen en razón de los servicios que presta sean debidamente resguardados, lo que implica que necesariamente que éstos se mantengan en un ambiente seguro de control, control que la empresa no puede ejercer o asegurar cuando los ejecutivos desarrollen labores fuera de las dependencias de la misma. Por esta razón, atendida la naturaleza del cargo de ejecutivo call center y las funciones inherentes a éste, no resulta factible la ejecución de labores bajo la modalidad de teletrabajo, y así debe ser resuelto por el Tribunal.

En consecuencia, conforme a lo expresado en el cuerpo de este escrito y de acuerdo a la disposición legal citada, resulta posible sostener que debido a la naturaleza del cargo de ejecutivo Call Center, la empresa no se encuentra obligada a ofrecer la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, debiendo el Tribunal, así declararlo en la sentencia de autos, dejando sin efecto la multa de 60 Unidades Tributarias Mensuales aplicada por la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia.

SEGUNDO: Que la reclamada, debidamente emplazada, contestó el reclamo solicitando el rechazo del mismo por las argumentaciones que constan íntegramente en el audio de este tribunal.

En síntesis, indicó que efectivamente fue cursada la multa de acuerdo a los hechos indicados en la demanda y que a su respecto rige la presunción legal de veracidad señalada en el artículo 23 del D.F.L. N°2 de 1967 Ley Orgánica del Servicio.



Señala que respecto a la multa cursada, los trabajadores individualizados habían acreditado las circunstancias o condiciones establecidas en la disposición legal que regula la materia es decir, tener a su cargo el cuidado personal a un menor de 14 años o una persona con discapacidad en una situación de dependencia severa o moderada y que todo o parte de su jornada de trabajo semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o de teletrabajo, habiéndose acreditado en tal sentido durante la fiscalización que las funciones que cumplen ciertos trabajadores son compatibles con el teletrabajo.

Refirió además que todos los trabajadores ya efectuaban funciones de teletrabajo en el periodo en que fue la pandemia del Covid y en tal sentido dentro de los antecedentes que tuvo a la vista el fiscalizador, fue que efectivamente estos trabajadores venían desempeñándose en la modalidad de teletrabajo. Tampoco existe algún tipo de amonestación por parte de la empresa que acredite que durante estos tres últimos años hayan tenido algún inconveniente

Que en cuanto a una interpretación del contrato de trabajo por parte del Servicio fiscalizador o un exceso de facultades del fiscalizador, señala que la facultad del artículo 420 letra a) del Código del Trabajo se refiere a un litigio en relación entre las partes del contrato de trabajo y distinto son las normas establecidas en los artículos 503 y 505 del CT que dicen relación no con un litigio entre particulares, sino que con el cumplimiento de las facultades fiscalizadoras conferidas por ley a la Dirección del Trabajo ciertamente esta materia es una competencia no de interpretación entre partes de un contrato, sino de las facultades fiscalizadoras que al efecto posee la Dirección del Trabajo.

TERCERO: Que llamadas las partes a conciliación esta no se produce.

CUARTO: Que del tenor del debate aparecen como hechos no controvertidos los siguientes:

1. La dictación de resolución de multa número 8597/24/6 del 27 de marzo del 2024 que cursó a la actora una multa por 60 unidades tributarias mensuales.
2. Los hechos descritos en la resolución de multa.
3. La efectividad que el rubro o giro de la empresa corresponde a sistemas de seguridad domiciliaria.



QUINTO: Atendido lo precedentemente relatado y existiendo al juicio del tribunal hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, se fijaron los siguientes hechos a probar:

1. Naturaleza de las funciones o labores que los trabajadores individualizados en la resolución de multa tenían conforme el contrato de trabajo.

2. Antecedentes que se tuvieron a la vista y que fueron considerados por el fiscalizador para cursar la multa respectiva.

3. En su caso, efectividad que conforme la naturaleza de estos servicios desempeñados por los ejecutivos de Call Center, resulta factible o no, la ejecución de labores bajo modalidad de teletrabajo.

4. Que la entidad fiscalizadora realizó una actividad jurisdiccional de interpretar las cláusulas contractuales.

5. En su caso, efectividad que la demandada incurrió en graves errores de hecho en la dictación de la resolución de multa, por cuanto la empresa reclamante, no estaba obligada a ofrecer y otorgar a estos trabajadores la modalidad de teletrabajo.

SEXTO: Que para acreditar sus alegaciones la parte reclamante rindió los siguientes medios de prueba:

I.- Documental:

Incorporó en la audiencia de juicio los siguientes documentos no objetados de contrario consistentes en:

1. Resolución de Multa N°8597/24/6 de fecha 27 de marzo de 2024, cursada por la Inspección Comunal del Trabajo Norte Providencia.

2. Reglamento Interno ADT Security Services S.A.

3. Organigrama Área de Atención al Cliente.

4. Formato de Contrato de Servicios con y sin supervisión remota de alarma duración 12 meses.

5. Contrato de trabajo y anexo de actualización de cargos de la trabajadora Jhoanny Zorrilla.

6. Contrato de trabajo, anexo de actualización de cargos y finiquito de la trabajadora Giannina Gallardo.



7. Contrato de trabajo y anexo de actualización de cargos de la trabajadora Valeska Urra.

8. Cartas de solicitud de teletrabajo de los trabajadores Giannina Gallardo, Valeska Urra y Jhoanny Zorrilla.

9. Cartas de respuesta a las solicitudes de teletrabajo de las trabajadoras Giannina Gallardo, Valeska Urra y Jhoanny Zorrilla.

II.- Testimonial.

Rindió la testifical de Sandra Paola Ruz Durán y Pedro Eduardo Manchileo Sánchez, quienes previamente juramentados prestaron declaración y cuyos testimonios constan íntegramente en registro legal de audio del juicio.

SEPTIMO: Que a su turno la parte reclamada incorporó en la audiencia de juicio los siguientes documentos no objetados de contrario, consistentes en:

1. Resolución de multa 8597/2024/6 de fecha 27 de marzo de 2024, y correo electrónico de fecha 01 de abril de 2024 de notificación de la misma.

2. Consulta DT plus que refiere como fecha de notificación de la multa el 04 de abril de 2024.

3. Carpeta investigativa fiscalización 1312/2024/829 compuesta de: caratula de fiscalización; informe de exposición de fiscalización; resolución de multa 8597/2024/6; activación de fiscalización, junto a presentación de requerimiento de fiscalización de la organización sindical de la empresa; notificación de inicio de procedimiento de fiscalización y formulario Fi-2; acta de notificación de requerimiento de documentación fi-4; declaración jurada emitida por don Felipe Garcia Aedo en el proceso de fiscalización; declaración jurada emitida por don Alfredo Barros Errázuriz en el proceso de fiscalización; planilla mutualidad con 638 trabajadores informados; listado de muestra de trabajadores y cargos efectuados; epicrisis Medica respecto de trabajador de la muestra; certificado médico respecto de trabajador Nicolás Rodríguez Cordero; respuesta empresa respecto de solicitud de teletrabajo requerida por don Nicolás Rodríguez Cordero; contratos de trabajo y anexos de don Nicolás Rodríguez Cordero; licencias médicas del trabajador, liquidaciones de sueldo y registros de asistencia; respuesta empresa respecto de solicitud de teletrabajo requerida por doña Carolina Retamal Molina; certificado



médico de doña Carolina Retamal Molina que la acredita como cuidadora de doña Juana Molina Rojas, junto a credencial otorgada del Registro Nacional de la Discapacidad, que acredita un 50% de grado de discapacidad física, respecto de la madre de la trabajadora doña Juan Molina Rojas; Declaración Jurada presentada ante su empleadora emitida ante notario público de Peñalolén; presentación de solicitud de modalidad de teletrabajo de fecha 14 de febrero de 2024; contratos de trabajo y anexos de doña Carolina Retamal Molina; liquidaciones de sueldo y registros de asistencia de la trabajadora; solicitud de teletrabajo ley 21.645 por cuidado de menor de 5 años respecto de trabajador don Miguel Araujo Gamez, junto aviso de menor con diagnóstico de THEA (trastorno del espectro autista; contratos de trabajo y anexos de don Miguel Araujo Gamez; liquidaciones de sueldo y registros de asistencia del trabajador

OCTAVO: Que apreciadas las pruebas 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 las partes al proceso, es posible tener por establecido los siguientes hechos:

Que se encuentra suficientemente acreditado que se dictó la resolución de multa 8597/24/6 por la Inspección Comunal del Trabajo Providencia el 27 de marzo de 2024 en razón de la cual se cursó una multa por 60 Unidades Tributarias Mensuales a la reclamante por los siguientes hechos:

“NO OFRECER AL TRABAJADOR (5) GIANNINA TATIANA GALLARDO ESPINOZA RUT 13.552.719-K, QUE NO TIENE PODER DE REPRESENTACIÓN DEL EMPLEADOR, QUE TODA SU JORNADA O PARTE DE SU JORNADA DIARIA/SEMANAL DE TRABAJO SEA DESARROLLADA BAJO MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO, HABIÉNDOSE ACREDITADO QUE TIENE EL CUIDADO PERSONAL DE UN NIÑO O NIÑA MENOR DE CATORCE AÑOS, CRISTIAN CAMPOS GALLARDO RUT 24.661.099-1, 9 AÑOS, ROBERTO CAMPOS GALLARDO RUT 26.655.345-5, 2 AÑO Y LEONOR CAMPOS GALLARDO RUT 27.731.245-K, 1 AÑO 11 MESES, Y QUE EL REQUERIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE TAL MODALIDAD DE TRABAJO FUE



REALIZADO CON LA FORMALIDAD ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 152 QUÁTER O TER DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, HABIÉNDOSE CONSTATADO QUE LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS, EJECUTIVO CALL CENTER FULL TIME PERMITE EL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO. NO OFRECER A LA TRABAJADORA VALESKA DE LOS ANGELES URRRA MARTÍNEZ RUT 17.250.819-7, QUE NO TIENE PODER DE REPRESENTACIÓN DEL EMPLEADOR, QUE TODA SU JORNADA O PARTE DE SU JORNADA DIARIA/SEMANAL DE TRABAJO SEA DESARROLLADA BAJO MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO, HABIÉNDOSE ACREDITADO QUE TIENE EL CUIDADO PERSONAL DE UN NIÑO O NIÑA MENOR DE CATORCE AÑOS, SAMUEL GABRIEL JUNIOR VARGAS URRRA RUT 27.380.180-4, 3 AÑOS, EMILIA FLORENCIA CUITIÑO URRRA RUT 24.446.817-9, 10 AÑOS, Y QUE EL REQUERIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE TAL MODALIDAD DE TRABAJO FUE REALIZADO CON LA FORMALIDAD ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 152 QUÁTER O TER DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, HABIÉNDOSE CONSTATADO QUE LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS, EJECUTIVO DE CALL CENTER 36 PERMITE EL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO. NO OFRECER AL TRABAJADOR(IA) JHOANNY CAROLINA ZORRILLA RODRÍGUEZ RUT 26.712.534-1, QUE NO TIENE PODER DE REPRESENTACIÓN DEL EMPLEADOR, QUE TODA SU JORNADA O PARTE DE SU JORNADA DIARIA/SEMANAL DE TRABAJO SEA DESARROLLADA BAJO MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO, HABIÉNDOSE ACREDITADO QUE TIENE EL CUIDADO PERSONAL DE UN NIÑO O NIÑA MENOR DE CATORCE AÑOS, ARTURO ALEJANDRO ZORRILLA RODRIGUEZ RUT 26.712.241-5, 7 AÑOS, Y QUE EL REQUERIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE TAL MODALIDAD DE TRABAJO FUE REALIZADO CON LA FORMALIDAD ESTABLECIDA EN EL ARTÍCULO 152 QUÁTER O TER DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, HABIÉNDOSE CONSTATADO QUE LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS, EJECUTIVO DE CALL CENTER 36 PERMITE EL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO.”



Que la infracción consistió en no ofrecer a persona trabajadora que tiene el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, que todo o parte de su jornada diaria o semanal, pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, habiéndose acreditado que ello fue solicitado con las formalidades legales y que las condiciones de trabajo permiten tal modalidad, es decir, infracción a los artículos 152 quater O Bis y 152 quáter O Ter, en relación con el artículo 506 del código del trabajo.

Lo anterior deriva de la documental acompañada por ambas partes y de los hechos aceptados por los intervinientes.

Que en el mismo sentido se estableció a partir de la documental aportada por la reclamante y de las declaraciones de los testigos de la misma parte Sandra Ruz y Pedro Manchileo, la determinación del giro de la empresa en relación a sistemas de seguridad de vigilancia domiciliaria que entrega la empresa, cuyo principal servicio es el monitoreo de la seguridad de inmuebles de clientes residenciales o empresas las 24 horas del día y durante todo el año.

Por otra parte, respecto a la naturaleza de las funciones que los trabajadores (ejecutivos de Call Center) individualizados en la resolución de multa tenían conforme los contratos de trabajo y anexos acompañados, como principal responsabilidad la de atender telefónicamente, asistir y resolver los requerimientos y/o solicitudes de los clientes de la empresa, siguiendo los protocolos y procedimientos dispuestos por la empresa; labores que en concepto de los testigos son consideradas dentro de la operación de la empresa como críticas. Debían entregar atención directa a los clientes o público en general y al mismo tiempo acceso a los sistemas informáticos de la empresa y de los clientes con datos sensibles. Se estableció con la documental disponible y también corroborada por la reclamada que los trabajadores debían escuchar el pedido o solicitud del cliente y comprender sus requerimientos por lo que requerían de alta concentración y atención en la llamada, evitando al máximo los distractores de ambiente. En este contexto, los ejecutivos de call center al ingresar al sistema



tienen acceso a la totalidad de información del cliente, tales como el historial completo desde que contrató el servicio con la empresa y el estado actual de sus sistemas de seguridad, incluido los puntos conectados y desconectados.

Al respecto cabe tener por asentado, que sin perjuicio de establecerse que 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 con la prueba documental o testimonial rendida que la naturaleza de los servicios ordenados ejecutar conforme a los contratos de trabajos por estos trabajadores no era compatible 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.

En efecto, el punto de prueba fijado por este sentenciador aludía precisamente a la efectividad o no -conforme la naturaleza de los servicios desempeñados por los ejecutivos de Call Center- si resultaba compatible la ejecución de dichas labores bajo la modalidad de teletrabajo; y en tal sentido pudo verificarse durante el juicio a través de la misma prueba testimonial rendida por la reclamante, la que fue concordante con documental de la reclamada, específicamente la carpeta investigativa de fiscalización 1312/2024/829 compuesta del informe de exposición de fiscalización e informe de fiscalización en que se establece que estos trabajadores venían precisamente desarrollando sus funciones mediante la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia durante todo el periodo de la pandemia de Covid, incluso durante la extensión legal hasta los meses de septiembre y octubre de 2023, período en que los trabajadores dejaron de prestar servicios bajo esta modalidad, es decir, al menos venían desarrollando sus funciones sin inconvenientes -la empresa no señala la existencia de obstáculos o inconvenientes en aquel período, para el no otorgamiento de esta modalidad de trabajo- desde hace tres años, periodo durante el cual la naturaleza de las labores ejecutadas por estos mismos trabajadores, a juicio de la misma empresa, sí eran compatibles con la modalidad de teletrabajo. Luego, a la luz de



las declaraciones de ambos testigos y la prueba documental cruzada entre las partes, no es posible encontrar argumentos válidos y serios para un cambio de postura, respecto a la negativa en acceder a dicha modalidad de trabajo, ya sea durante la jornada total o parcial, tanto diaria como semanal.

Siempre en el ámbito de la naturaleza de las funciones y la compatibilidad o no de dichas funciones con la modalidad de teletrabajo; la reclamante aseveró en su libelo que el programa computacional usado por la empresa para el manejo de operacional de los servicios ofrecidos a los clientes por temas de seguridad y vigilancia, no permitía el acceso a través de un computador personal o domiciliario de los trabajadores en sus casas. No obstante, del análisis de la prueba rendida por ambas partes, en especial de la apreciación de las declaraciones contestes de ambos testigos ofrecidos por la parte reclamante, fue posible concluir que estos manifestaron en forma clara 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. En efecto, los testigos dieron cuenta que se trata de una máquina virtual en que los ejecutivos del Call Center se conectan, disponen y ocupan de todas las herramientas tecnológicas que se usan cuando se encuentran físicamente frente al computador de 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 quedó anteriormente establecido, 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 desarrollar su trabajo, circunstancia que la misma empresa reclamante reconoció durante el juicio. En este sentido, con la prueba documental aportada, tampoco se estableció por la empresa reclamante 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; si además, 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.

Que respecto a la prueba de la reclamada, efectivamente deriva del Informe de Fiscalización, que los trabajadores venían ejerciendo las funciones de forma eficiente por modalidad de teletrabajo hasta principios del 2024; que eran trabajadores que cumplían con los requisitos legales y tenían a su cuidado menores de 14 años o personas con discapacidad severa o moderada, circunstancias que en todo caso, no ha sido controvertidas por ninguna de las partes; es más, fue reconocido por la empresa dentro del marco normativo de la Ley N° 21.645 cuyo fin es conciliar la vida familiar con la protección a la paternidad y maternidad. Asimismo, del informe de fiscalización se desprende que se habían podido ejecutar estas funciones mediante la modalidad de teletrabajo en el último año de buena forma y sin amonestaciones.

En efecto, el informe indicó que el trabajo siempre se ha desarrollado a través de vía telefónica y correos electrónicos, que el trabajo puede desarrollarse desde el hogar sin problemas e inconvenientes de ningún tipo, por cuanto revela el informe que todos los trabajadores cuentan con medios tecnológicos suficientes



para desarrollar sus trabajos; cuentan con computadores e internet; lo cual es concordante con lo manifestado por los testigos de la actora.

Que respecto a unos de los puntos discutidos en el juicio sobre la permeabilidad en la información de los trabajadores. 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. Más allá de citar la legislación pertinente sobre la materia y reiterar que las labores de los ejecutivos dentro de la operación de la empresa son consideradas “*críticas*”; lo cierto es que, en modo alguno fue corroborado o acreditado por la empresa la certeza de dicho tráfico de información o fuga de datos sensibles de clientes, teniendo la obligación legal la empresa de establecerlo con los medios aportados en el juicio. Más aun, en relación con la obligación de probar, dicha parte tampoco acreditó la existencia de impedimentos para que los trabajadores puedan acceder al otorgamiento dicha modalidad, atendida la naturaleza de los servicios prestados para que estos efectuaran sus labores bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Que respecto a la normativa y requisitos legales para dar cumplimiento a los presupuestos fácticos de la ley y de esta forma acceder a dicha modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. La norma es clara en señalar que el empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

Como se analizó precedentemente, frente a la prueba rendida por ambas partes, tanto documental como testimonial, al momento de la fiscalización se acreditó que la naturaleza de las funciones o labores que cumplían los trabajadores eran compatibles con la modalidad de teletrabajo. Entonces sólo quedaba establecer que los trabajadores se encontraban bajo los supuestos legales de tener a su cargo el cuidado personal de dichas personas. En este



sentido, fue la reclamada quien aportó con abundante prueba documental de la cual se desprende dicha conclusión, a saber; declaraciones juradas emitidas por los trabajadores en el proceso de fiscalización; planilla mutualidad con 638 trabajadores informados; listado de muestra de trabajadores y cargos efectuados; epicrisis médicas respecto de trabajadores de la muestra; certificados médicos; respuestas de la empresa respecto de solicitudes de teletrabajo requeridas; licencias médicas; liquidaciones de sueldo y registros de asistencia; credencial otorgada del Registro Nacional de la Discapacidad que acredita discapacidad física, presentación de solicitud de modalidad de teletrabajo; solicitud de teletrabajo por cuidado de menor de 5 años con diagnóstico de trastorno del espectro autista. Todos, documentos que dan por acreditado que los trabajadores además se encontraban dentro de los supuestos descritos en la norma.

NOVENO: Que encontrándose establecidos los hechos de la causa, corresponde determinar la procedencia de la multa impuesta en autos, en cuanto a su legalidad en la dictación y si el fiscalizador excedió sus facultades y atribuciones legales, al realizar una actividad jurisdiccional de interpretar dichas las cláusulas contractuales.

Que si bien la reclamante sostuvo que el Servicio reclamado procedió a interpretar por sí las cláusulas del contrato individual de trabajo que regulan las funciones desempeñadas por los ejecutivos de Call Center que se mencionan en la Resolución de multa y a ordenar la aplicación de ellas de una forma determinada, dirimiendo una controversia entre los trabajadores y la empresa referente a la naturaleza de las labores y la factibilidad de que ellas sean ejecutadas bajo la modalidad de teletrabajo, determinando el incumplimiento del empleador, al no haber ofrecido ni tampoco accedido a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, arrogándose así facultades propias y excluyentes de los Juzgados del Trabajo; lo cierto es que en el presente caso, nos encontramos frente a una situación de carácter objetivo de infracción a normas laborales, dentro del marco de la fiscalización entregada a dicha entidad, que en modo alguno comprenderían facultades de interpretar cláusulas de carácter contractual, o las de



ordenar su aplicación de una u otra forma, como tampoco la de solucionar una controversia entre empleador y trabajador.

En efecto, la determinación en la resolución de multa dictada, en el sentido de verificar que por la naturaleza de los servicios desempeñados por los ejecutivos de Call Center con todos los antecedentes recabados durante el proceso de fiscalización, resulta compatible con la ejecución de labores bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, es sin duda una constatación de carácter objetivo producto de los mismos hechos tenidos a la vista por el ente fiscalizador y no resulta en forma alguna de una interpretación de cláusulas de carácter convencional y menos la de dirimir una controversia entre trabajadores y empleador.

En este sentido los artículos 503 y 505 del Código del Trabajo se refieren directamente al cumplimiento de las facultades fiscalizadoras conferidas por ley a la Dirección del Trabajo, ciertamente esta materia es una competencia no de interpretación entre partes de un contrato, sino de las facultades fiscalizadoras que al efecto posee la Dirección del Trabajo. En consecuencia, la reclamada cumplió con su obligación legal de fiscalización y al constatar los hechos resolvió dictar la resolución administrativa, por cuanto el artículo 152 quater O bis del Código del Trabajo dispone que el empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que durante la vigencia de la relación laboral tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad y que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita. Es decir, la norma es que dicha modalidad siempre se otorgue como regla general -cumpliéndose los supuestos legales de la misma- y solo contempla la posibilidad de no otorgarlo cuando el trabajador se encuentra en alguno de los casos de excepción que debían ser acreditados por la reclamante, precisamente que la naturaleza de las funciones desarrolladas por los trabajadores no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, supuesto



fáctico que no se logró acreditar durante el proceso de fiscalización, conforme la prueba aportada por la reclamada y tampoco durante la audiencia de juicio como se verificó.

Esta materia incorporada por la Ley 21.645 efectivamente tiene como fin conciliar la vida familiar en los distintos aspectos tanto de la protección a la maternidad como a la paternidad y de ahí que le legislador haya establecido la norma con el carácter imperativo al indicar: “... *el empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora... durante la vigencia de la relación laboral... que tenga a su cuidado...*” es decir, el empleador debía ofrecerle la modalidad de teletrabajo al trabajador.

En consecuencia, la reclamada se encontraba dentro de sus facultades legales de fiscalización al constatar que la empresa no solo no le ofreció dicha modalidad de trabajo a los denunciantes, sino que además, cumpliendo los requisitos legales y supuestos fácticos de la norma, sin que existiese circunstancias excepcionales que hagan improcedente dicho otorgamiento, les negó a los trabajadores dicha modalidad de trabajo, razón suficiente para rechazar la reclamación administrativa para dejar sin efecto la resolución de multa, como se dirá en los resolutivo de esta sentencia.

DECIMO: Que el artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo señala que el empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita. La circunstancia de encontrarse en alguna de las situaciones señaladas precedentemente deberá acreditarse mediante certificado de nacimiento que acredite la filiación respecto de un niño o niña; o la resolución judicial de un tribunal que otorga el cuidado personal de éstos o éstas; o el certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en



la letra b) del artículo 56 de la ley N° 20.422; o el documento emitido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, conforme a la información contenida en el instrumento establecido en el artículo 5° de la ley N° 20.379, o a través del instrumento que lo reemplace, que dé cuenta de la calidad de cuidador o cuidadora, según corresponda. Lo dispuesto en este artículo no se aplicará a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados.

Por su parte el artículo 152 quáter O Ter Código del Trabajo indica que la obligación del empleador señalada en el artículo anterior, se regirá por las siguientes reglas: 1.- La persona trabajadora deberá presentar su requerimiento por escrito, acompañando los documentos señalados en el artículo precedente, y formulando una propuesta en la que se contenga la combinación fija de tiempos de trabajo presencial en el establecimiento, instalación o faena de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas, pudiendo distribuir tiempos presenciales y a distancia durante la jornada diaria o semanal, los que no podrán superar los límites diarios y semanales de trabajo. El empleador deberá dar su respuesta dentro de los quince días siguientes a dicha presentación, pudiendo ofrecer una fórmula alternativa o rechazar la propuesta, en cuyo evento deberá acreditar que la naturaleza de las funciones de la persona trabajadora no permite la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como en el caso de labores que requieran que la persona trabajadora se encuentre presencialmente en su puesto de trabajo, o la atención presencial de público, o que por necesidades organizativas sean requeridas para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, guardias o similares. Igualmente, el empleador podrá negarse cuando no existan condiciones de conectividad en el lugar en el que se desarrollarán las labores, o el organismo administrador del seguro determine que dicho lugar no cumple con condiciones de seguridad y salud en el trabajo adecuadas, de conformidad a lo previsto en el inciso cuarto del artículo 152 quáter M. En ningún caso, el ejercicio de este derecho por parte de la persona trabajadora implicará una alteración en las condiciones pactadas, o que el empleador tenga que disponer de un reemplazo o cambios de horarios o funciones



de otros trabajadores. 2.- Si la persona trabajadora requiere realizar una modificación a la distribución establecida, deberá dar aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días, quien deberá pronunciarse de conformidad al procedimiento establecido precedentemente. 3.- Por causa sobreviniente, la persona trabajadora podrá volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo. Igual derecho le corresponde al empleador cuando concurra alguna de las circunstancias contempladas en el párrafo segundo del numeral 1. Para estos efectos, deberán dar aviso por escrito con una anticipación mínima de treinta días. 4.- El empleador deberá consignar en un documento anexo al contrato de trabajo, lo siguiente:

a) La identificación del trabajo de cuidado no remunerado de la persona trabajadora y el medio de acreditación de los señalados en el artículo 152 quáter O bis que habilita el ejercicio del presente derecho, y b) La fórmula de combinación de tiempos de trabajo presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, y de tiempos de trabajo fuera de ellas.

UNDECIMO: Al respecto debemos señalar, que la facultad de que se encuentra investida la Inspección del Trabajo está establecida en el artículo 1º del Decreto con Fuerza de Ley N°2 de 1967 y los artículos 505 y siguientes del Código del Trabajo, ambos cuerpos legales concuerdan en que dicha institución le corresponde "*fiscalizar*" el cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación pudiendo actuar para ello de oficio por requerimiento y teniendo las facultades de aplicar multas administrativas en caso de infracción. La norma faculta a la Inspección del Trabajo a interpretar, es decir, de acuerdo con el diccionario de la Real Academia Española a "*explicar el sentido y significado de una cosa*" y no a calificar jurídicamente, ya que para esto último se requiere de un razonamiento jurídico de que la inspección no se encuentra investida.

De esta forma, aparece que es evidente que la Inspección del Trabajo tiene facultades fiscalizadoras pudiendo incluso sancionar con multas la infracción de la ley laboral que constaten, sin perjuicio de ello dicha facultad deben ejercerse frente a infracciones laborales evidentes claras precisas y determinadas, y no corresponde en consecuencia efectuar a dicha institución calificaciones jurídicas



puesto que de ello aparece un razonamiento jurídico que vas más allá de la sola constatación de hechos, lo que necesariamente debe ser conocido por un Juzgado del Trabajo. Encontrándose tal función dentro de su actividad administrativa, pues de lo contrario resultaría ilusoria e innecesaria su labor de fiscalización necesaria frente a la necesidad de dar protección y tutela efectiva de los derechos de los trabajadores.

DUODECIMO: Que con la prueba rendida por la reclamante no se ha podido derribar la presunción legal de veracidad señalada en el artículo 23 del D.F.L. N°2 de 1967 Ley Orgánica del Servicio en concordancia con lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil.

DECIMO TERCERO: Que, las probanzas han sido valoradas conforme a las normas de la sana crítica, atendido lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo y la restante prueba rendida en el juicio por los intervinientes, en nada altera lo concluido precedentemente, por lo que se omitirá un análisis pormenorizado de ellas.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 496 y siguientes, 503, 505 y 506 del Código del Trabajo, 1698 del Código Civil, artículo 1 y 23 del D.F.L. N°2 de 1967 Ley Orgánica; Ley 21.645 y demás normativa legal pertinente, se declara:

I. Que se rechaza en todas sus partes la reclamación judicial interpuesta por la empresa ADT SECURITY SERVICES S.A. en contra de la INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO PROVIDENCIA, en consecuencia, se mantiene íntegramente la Resolución de Multa N° 8597/24/6 de fecha 27 de marzo de 2024.

II. Que no se condena en costas a la reclamante por estimar que en el presente caso, lo discutido es motivo de interpretación judicial.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT N° : I-295-2024

RUC N° : 24-4-0568025-0

Dictada por don Mauricio Vidal Caro, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



En Santiago, a diez de septiembre de dos mil veinticuatro se notificó la presente resolución por el estado diario.



A contar del 08 de septiembre de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>