

Santiago, diecisiete de julio de dos mil veintiséis.

VISTO:

En estos autos RIT I-713-2024, seguidos ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, caratulados “ con Inspección Comunal del Trabajo Norte Chacabuco”, por sentencia de seis de mayo de dos mil veinticinco se acogió el reclamo interpuesto conforme a lo dispuesto en el artículo 503 del Código del Trabajo, dejando sin efecto la Resolución de Multa N° 1720/24/12 de 18 de marzo de 2024.

En contra de este fallo, la reclamada dedujo recurso de nulidad fundado en la causal del artículo 477 del Código del Trabajo, acusando la infracción del artículo 10 del mismo código.

Declarado admisible el arbitrio, se escuchó a los abogados que, en su oportunidad, concurrieron a la vista de la causa.

CONSIDERANDO:

1°.- Que la reclamada denuncia que el fallo transgredió lo dispuesto en el artículo 10 del código del ramo, en atención a que en la especie se cursó la multa administrativa por la falta de escrituración de un servicio que consiste en el traslado de los trabajadores desde las dependencias de la empresa al domicilio de estos. Este hecho, fue establecido en la sentencia, de manera tal que correspondía considerar que dicho servicio cae dentro de la categoría que señala el artículo 10 del Código del Trabajo, en tanto se trata de un beneficio adicional que se suministra en forma de prestación en especie o servicios. Por tanto, la jueza yerra al resolver que existe un error en la imposición de la multa, sin atender a que al tratarse de un beneficio como el de autos, debió estar consignado en los contratos de trabajo.



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

Código: CJXXCPXDWLX

De igual modo, se equivoca la magistrado al concluir que el beneficio no era específico, entendiendo que va mutando, puesto que se trata da una prestación específica, consistente en el traslado de los trabajadores de vuelta a sus hogares, sin que sea efectivo la existencia de alguna dificultad en su escrituración, puesto que ya se encuentra normado en el contrato con el tercero que provee el traslado, de modo tal que la sentencia crea excepciones que no están establecidas en la norma.

De otro lado, el tribunal refiere que los trabajadores rotarían en sus turnos, pero esta es una cuestión que en nada obsta la escrituración del beneficio, no siendo extraño que existan prestaciones condicionadas al cumplimiento de determinados hechos; sin embargo, la falta de escrituración impide alegar al detalle acerca de en qué turno procedería y en cual no.

Estimando que esta infracción influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pide que sea anulada la sentencia, dictándose otra de reemplazo que rechace el reclamo, con costas.

2°.- Que la causal del artículo 477 del Código Laboral, versa sobre la infracción de ley y tiene como finalidad velar porque el Derecho sea correctamente aplicado a los hechos o al caso concreto determinado en la sentencia. El propósito de quien la invoca como sustento de la impugnación debe ser que la Corte respectiva revise que la norma haya sido comprendida, interpretada y aplicada por el tribunal base de un modo acertado a los hechos que se han tenido por probados.

3°.- Que ese sustrato fáctico inamovible es el que sigue:

a) La multa fue cursada por contravenir el artículo 10 del Código del Trabajo, en atención a *“no contener el contrato de trabajo la estipulación referida al pacto de traslado desde el domicilio del empleador*



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

Código: CJXXCPXDWLX

ubicado en [REDACTED], al domicilio del trabajador registrado en su contrato de trabajo ubicado en [REDACTED], por cuanto existe el beneficio de traslado de la empresa "[REDACTED]" de fecha 27/12/2018, anterior al inicio del contrato de trabajo de fecha 01/05/2021, respecto del trabajador [REDACTED]";

b) El aludido hecho es efectivo, sin que tampoco se encuentre estipulado tal servicio, en los instrumentos pactados con los sindicatos;

c) En la empresa existe un sistema de turnos rotativos, es decir, ninguno de los trabajadores que presta servicios para la empresa cuenta con un sistema fijo, sino que cada uno de ellos va rotando;

d) Existe un contrato de prestación de servicios de transporte entre la empresa reclamante y un tercero que lo ejecuta;

e) El beneficio de traslado ha ido variando en el tiempo y no se encuentra establecido de manera particular respecto a algunos trabajadores, pues se trata de buses de acercamiento que la empresa facilita porque se encuentra en un lugar de difícil acceso;

f) Por la seguridad de los trabajadores, el aludido beneficio va mutando en el tiempo, lo cual ocurrió con el estallido social y, posteriormente, con la pandemia.

4°.- Que la sentencia para acoger la reclamación, sostiene que el beneficio en cuestión no corresponde consignarlo en el contrato de trabajo, en atención a que no se trata de uno que esté establecido de manera específica, sino que va mutando, razón por lo que es difícil consignarlo o estipularlo ni en los contratos individuales ni en los colectivos, ya que, en definitiva, *"no se trataría de un servicio propiamente tal que pueda ser atribuible a cada trabajador en particular, sino que es algo que va variando, pues, ni siquiera en los turnos está establecido qué trabajador va a*



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

Código: CJXXCPXDWLX

estar en cada turno. Así sería muy difícil establecerlo de manera contractual y de manera permanente, precisamente porque, como se ha señalado, es un servicio que ha ido mutando en el tiempo conforme a las necesidades de seguridad que se van planteando y que, actualmente, incluso está pactado un sistema de ruta y, en ese sentido, la misma empresa tiene un contrato de trabajo, o sea, un contrato de prestación de servicios con una empresa de transporte, el cual, en definitiva, también se entiende que ha ido mutando, estableciendo diversos tipos de variaciones en el tiempo, lo cual no es atribuible ni posible plasmar en un contrato de la forma que el inspector ha querido señalar. En el caso de autos, se trataba de un trabajador que, en definitiva, sí había podido hacer uso de estos beneficios dado que su domicilio estaba en [REDACTED], pero que, posteriormente, traslada su domicilio a otra comuna que no se encuentra en la ruta, y eso fue lo que la inspección intentó fiscalizar.

En definitiva, al no poder encontrar pactado este beneficio, es que decide cursar la multa por no estar pactado. Sin embargo, consta que, si ese fuese el tenor realmente de la infracción o la conducta que se hubiese querido sancionar, lo habría hecho respecto de todos los trabajadores, pues ninguno del resto de los trabajadores tenía pactado esta cláusula y, en ese sentido, sí tal vez se habría podido entender que hubiese algún tema de controversia, pero dado que se trata solamente de un trabajador en particular, que, en definitiva, se ha visto afectado, primero, por un cambio de domicilio que no ha informado y, segundo, porque este cambio de domicilio se encuentra fuera de las rutas que ha podido contratar la empresa, y no resulta exigible, en ese sentido, exigir a la empresa que tenga un sistema de acercamiento a cada domicilio particular y cada vez que el trabajador se cambie, ya que, eso sería un costo imposible de prever para una empresa, para cualquier empresa, en definitiva.

De esta forma, concuerda la sentenciadora con que no es posible considerar que se trate uno de los beneficios que regula el artículo 10, dado que no ha sido establecido de manera permanente ni en especial para un trabajador en particular, sino netamente para aquellos que se encuentran, en definitiva, en alguno de los turnos y dentro de las rutas que ha contratado la empresa. Como la empresa no puede controlar los domicilios en que se ha fijado, solamente los pone a disposición de los trabajadores a quienes beneficie, pero no es posible entender que la empresa ha prometido, de alguna forma, que va a llevar a cada



trabajador a su hogar, ya que, no se trata un sistema que hayan contratado un beneficio de taxi, sino que netamente un sistema de rutas de facilitar acercamientos, mas no así ha comprometido un beneficio que involucre directamente dejar al trabajador”.

5°.- Que cabe relevar que el artículo 10 del Código del Trabajo estatuye: *“El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

1.- lugar y fecha del contrato;

2.- individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes, si la tuvieran y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;

3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;

4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;

5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;

6.- plazo del contrato, y

7.- demás pactos que acordaren las partes.

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes”.

6°.- Que el artículo 10 citado, contiene las estipulaciones mínimas que debe contener el contrato de trabajo y en lo que ahora importa, no ha resultado controvertido de que la empresa a través de



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

Código: CJXXCPXDWLX

un contrato comercial mantiene un servicio permanente a favor de sus trabajadores que involucra un servicio de transporte o acercamiento a ciertos puntos definidos de acuerdo con las necesidades y conforme a los turnos que desarrollan los dependientes, que se despliega, al menos desde el año 2018. En este sentido, no puede perderse de vista que conforme lo que preceptúa el inciso 1° del artículo 9 del Código del Trabajo el contrato de trabajo es consensual, de manera que deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que de común acuerdo se encuentran escrituradas, sino que además, aquellas que no obstante no estar escrituradas, emanan del acuerdo de voluntades de las partes.

7°.- Que conforme a lo expuesto, no puede entenderse que un servicio permanente puesto a disposición de los trabajadores sea una mera liberalidad de la empresa, pues no cabe duda que por su extensión se trata del otorgamiento y goce de un beneficio que ha sido consentido por ambos contratantes y que por lo mismo, no puede sino formar parte del contrato individual de trabajo.

No hay duda de que se está en presencia de un beneficio dispuesto por la empresa a favor de sus trabajadores con la finalidad de facilitar su desplazamiento producto de la dificultad de acceso al lugar, considerando la seguridad del dependiente. El beneficio de acercamiento, no puede entonces, por la mera voluntad del empleador suprimirse si ha sido concebido con tal propósito. Por ello, más allá de las particularidades con las que deba enfocarse la regulación de que se trata y que en último término, tenga por finalidad establecer un sistema de movilización para determinados turnos de trabajo y que involucre un sistema de acercamiento a ciertos puntos



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

Código: CJXXCPXDWLX

específicos, lo cierto es que no puede el empleador dejar de otorgarlo, pues como se dijo, se está ante una prestación regular entregada a los trabajadores, que no está contemplada en las estipulaciones escritas del contrato de trabajo, pero que han sido constantemente aplicadas y conferidas durante un lapso prolongado con anuencia de las partes, ante la disposición expresa del empleador en la contratación de este servicio externo para satisfacer ciertas necesidades de sus dependientes.

8°.- Que sólo cabe concluir que el beneficio de traslado entre el domicilio en el que funciona la empresa y el registrado por el trabajador en su contrato, a propósito de determinados turnos y en carácter de rotativos, que se ha proporcionado en forma reiterada, constituye un beneficio pactado por las partes y adicional, que no puede ser modificado, alterado o invalidado unilateralmente por alguna de las partes, y que por lo mismo, debe encontrarse incorporado al contrato de trabajo, más cuando fue proveído por la empresa incluso antes de la suscripción de aquel entre trabajador y empleador, lo que refuerza la idea de que debió contenerse en el mismo.

9°.- Que desde esta perspectiva, resulta irrelevante que únicamente uno de los trabajadores titulares del derecho reclamara o que este mismo sea concedido y plasmado para los fines específicos que hasta ahora se otorgó, o que vaya mutando en consideración a esas finalidades, pues no obsta a la conclusión antes referida si se trata, según se dijo, de un beneficio adicional que suministra el empleador a través de un servicio, tal como lo prescribe el mentado artículo 10, de manera tal que las supuestas dificultades en su escrituración no pueden afectar a los trabajadores, considerando que



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

Código: CJXXCPXDWLX

existe un contrato de índole comercial que mantiene la empresa reclamante con el prestador del servicio de transporte -que data desde el año 2018- de lo que se sigue que aunque la forma de la ejecución de este derecho del trabajador pueda variar, no puede por esa razón simplemente suprimirse, más allá de los requerimientos que deban cumplirse para su generación y que se encuentre debidamente estipulados en la convención que los une.

10°.- Que como corolario de lo expuesto, solo cabe concluir que la sentenciadora al acoger la reclamación de multa efectuó una errada interpretación del artículo 10 del Código del Trabajo, con vocación de influir sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues la correcta inteligencia de dicha disposición debió llevarla a desestimar la demanda.

Por las razones anteriores, y lo dispuesto en los artículos 477, 479, 481 y 482 del Código del Trabajo, **se acoge** sin costas el recurso de nulidad deducido por la reclamada en contra de la sentencia de seis de mayo de dos mil veinticinco, en causa RIT I-713-2024, del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, la que en consecuencia se anula y se reemplaza por la que se dicta a continuación acto seguido, sin nueva vista.

Regístrese y comuníquese.

Redactó la ministra Lilian Leyton Varela.

No firma la ministra Lilian Leyton, no obstante concurrir a la vista de la causa y del acuerdo, por encontrarse con licencia médica.

Rol Laboral-Cobranza N°1841-2025.



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

Código: CJXXCPXDWLX



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

Código: CJXXCPXDWLX

Pronunciado por la Duodécima Sala de la C.A. de Santiago integrada por los Ministros (as) Maritza Elena Villadangos F., Iara Barrios M. Santiago, diecisiete de julio de dos mil veintiseis.

En Santiago, a diecisiete de julio 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: CJXXCPXDWLX