

Arica, veintiocho de enero de dos mil veintiuno.

VISTO:

En esta causa Rit I-17-2020, Ruc N° 20-4-0291843-9 del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, por sentencia de veinticuatro de noviembre del año dos mil veinte, el Juez Titular, don Fernando González Morales, en el acápite I.- resolvió acoger la reclamación judicial deducida por la Universidad Tecnológica de Chile, INACAP, en contra de la Inspección Provincial del Trabajo de Arica, respecto de la Resolución de Multa N°4500/20/31, de fecha 13 de julio de 2020, cursada por el fiscalizador de la Inspección del Trabajo de Arica, don Alexander Ventura Blanco, dejando sin efecto la multa impuesta, y II.- no condenar en costas a la parte reclamada, por tratarse de un ente administrativo que debe fiscalizar el cumplimiento de la ley laboral, y por no haber sido totalmente vencida y estimar que ha tenido motivo plausible para litigar.

Contra esta sentencia, la parte reclamada de la Inspección Provincial del Trabajo, deduce recurso de nulidad esgrimiendo como causal principal la del artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, por haberse dictado la sentencia definitiva con infracción de ley que haya influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por infracción al artículo 152 quáter G del Código del Trabajo, en relación al artículo 5 del mismo cuerpo legal, y como causal subsidiaria la del artículo 478 letra b) del mismo código, esto es, haber sido dictada la sentencia con infracción manifiesta de las normas de la apreciación de la prueba, especialmente el principio de la lógica de la no contradicción, con condena en costas.

También la parte del tercero coadyuvante Sindicato de Trabajadores de Establecimiento INACAP-Arica, interpuso recurso de nulidad en contra de la misma sentencia, fundada en la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, por infracción a los artículos 152 quáter G del código en comento, introducido por la Ley N° 21.220, en relación al artículo 5 del mismo, en lo relativo a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, y artículo 45 del Código Civil.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, la parte reclamada, la Inspección Provincial del Trabajo de Arica, dedujo el presente arbitrio invocando como causal principal la consagrada en el artículo 477 del Código del Trabajo, esto es, por haberse dictado la sentencia definitiva con infracción de ley que haya influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, por haberse infringido el artículo 152 quáter G del Código del Trabajo, y como causal subsidiaria la del artículo 478 letra b) del mismo cuerpo legal, esto es, haber sido dictada la sentencia con infracción manifiesta de las normas de la apreciación de la prueba, especialmente en relación al principio de la lógica, sub-principio de la no contradicción.



Previo a fundar su recurso, manifiesta antecedentes que es necesario tener en consideración. Señala que con fecha 01 de julio de 2020 ingresó una denuncia a la Inspección Provincial del Trabajo de Arica y Parinacota, interpuesta por el Sindicato de Trabajadores de Inacap para fiscalizar las materias relacionadas con la Ley N°21.220. Se dio curso a la denuncia y se inició el proceso investigativo N° 597, concluyendo que la Universidad denunciada había cometido graves infracciones a la Ley N°21.220, sobre trabajo a distancia o teletrabajo, constatando una serie de infracciones a la normativa laboral, cursando tres multas de 40 UTM por cada infracción consistentes en: a) No pactar durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo con los trabajadores Carlos Gallardo, Marco Espinosa, Bárbara Cortes, Verónica Rebolledo y Manuel Quispe, constatado que desde el 25 de marzo de 2020, se ha iniciado la modalidad; b) No proporcionar equipos, herramientas y/o materiales para el trabajo a distancia respecto a los trabajadores Carlos Gallardo, Marco Espinosa, Verónica Rebolledo y Manuel Quispe, y c) No registrar electrónicamente el pacto de trabajo a distancia y/o teletrabajo en la Dirección del Trabajo dentro de los 15 días siguientes al de su suscripción, respecto a los trabajadores Carlos Gallardo, Marco Espinosa, Verónica Rebolledo y Manuel Quispe.

Fundando la causal principal de nulidad, expresa que la sentencia recurrida incurre en infracción de ley, por error de interpretación en la no aplicación de los artículos 152 quáter G del Código del Trabajo por aplicación de la Ley N°21.220, en relación al artículo 5 del mismo código. El tribunal sostiene que en la especie no resulta aplicable la Ley N°21.220, ya que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en este caso, no surge de un acuerdo entre las partes, sino por acto de autoridad administrativa.

Añade que son hechos asentados por la propia reclamante la situación fáctica de sus dependientes de prestaciones de servicios laborales a distancia y teletrabajo, sin embargo su argumentación es que no aplica lo dispuesto en la Ley N° 21.220 de teletrabajo o trabajo a distancia. El sentenciador yerra en su considerando decimoséptimo, al afirmar: “en la especie no resulta aplicable la Ley N° 21.220, ya que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en este caso, no surge de un acuerdo entre las partes, y jamás pudo surgir de ello, precisamente por la imposición legal y del acto administrativo, y por tanto la voluntad del empleador quedó sujeta a la fuerza de ambas circunstancias y por ende nunca podrá surgir una convención válida.”

Al señalar que no surge de un acuerdo entre las partes, no es del todo efectivo, por cuanto si se analiza la prueba rendida, se puede apreciar que la Superintendencia de Educación, si bien fiscaliza a la entidad reclamante, lo hace



LPLBXJXFKX

en el ámbito educacional y no en lo laboral. En este sentido, la Superintendencia del ramo propuso adoptar las clases de manera virtual, siendo un ejemplo para que las instituciones de educación superior cumplieran con su obligación legal que era enseñar, sin embargo, no le impuso esta modalidad a la empleadora, fue esta última quien optó por esa forma, es más, existen otros trabajadores que cuentan con un anexo de contrato por teletrabajo y también se les envió un anexo de teletrabajo a los trabajadores que denunciaron, sin embargo, al no estar de acuerdo con lo propuesto, fueron los trabajadores quienes no quisieron firmar.

Añade que en la práctica, tal como se puede dilucidar de los testimonios y pruebas aportadas, existe un teletrabajo, en los términos que lo define el artículo en comento. El considerando cuarto de la sentencia recurrida señala todos y cada uno de los medios de prueba aportados, correos electrónicos con anexos de teletrabajo, entrega de materiales para hacer clases, comunicado institucional de teletrabajo, etc. Todo lo cual sirve para concluir que los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones. Por lo tanto, si en el Derecho Laboral prima el principio de la realidad y, lo que existe entre el trabajador y empleador es un teletrabajo –no impuesto por la autoridad, sino que adoptado voluntariamente por el empleador– lo constatado por el fiscalizador es del todo correcto.

Manifiesta que esta infracción ha influido en lo dispositivo del fallo, toda vez que si el Juez a quo hubiera analizado literalmente el artículo 152 quáter G y siguientes del Código del Trabajo, habría llegado a la conclusión que efectivamente existe un teletrabajo, y que por lo tanto, debe darse cumplimiento a la norma que rige el teletrabajo y trabajo a distancia, no siendo un acto de autoridad o una medida adoptada por el empleador por fuerza mayor, una eximente para cumplir la normativa laboral.

En cuanto a la causal subsidiaria de nulidad invocada, la recurrente sostiene que analizando la prueba rendida, conforme a las reglas de la sana crítica, solo puede llegarse a la conclusión que entre los trabajadores de la Universidad Tecnológica de Chile INACAP y dicha institución, existe teletrabajo en los términos del artículo 152 quáter letra G del Código del Trabajo. Incluso esta misma institución educacional suscribió anexos de trabajo a distancia con la mayoría de sus trabajadores y docentes, menos con aquellos que fundan la multa cursada.

Luego de señalar en qué consisten las reglas de la sana crítica, especialmente la de la lógica y dentro de la cual resalta el sub-principio de la no contradicción, añadiendo que en el proceso laboral, se ha impuesto a los jueces, el deber de explicar cuáles son las razones y fundamentos jurídicos, lógicos,



científicos, técnicos y de experiencia, sobre los que se cimientan sus decisiones, todo lo cual debe quedar consignado en la sentencia definitiva, debiendo contener el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.

Agrega que en virtud de lo señalado precedentemente, es que se estima que el sentenciador ha infringido las normas de la sana crítica, en cuanto al principio de la lógica, en especial el sub-principio de la “no contracción”, ya que si bien entiende que existe teletrabajo, exime al empleador de dar cumplimiento a la normativa laboral por estar supuestamente obligado por un acto de autoridad a cumplir con el teletrabajo.

Solicita se acoja este recurso de nulidad y se declare nula la sentencia recurrida, dictando una nueva sentencia que rechace la reclamación presentada por Inacap, y se mantenga la multa aplicada por infracción a la Ley N°21.220.

Finalmente, requiere que conforme a la facultad del artículo 479 inciso final del Código del Trabajo, de proceder la anulación de la sentencia en virtud de otros vicios de derecho, no alegados en este recurso, esta Corte proceda a invalidar de oficio la sentencia recurrida.

SEGUNDO: Que, el tercero coadyuvante, Sindicato de Trabajadores de Establecimiento INACAP-Arica, también dedujo recurso de nulidad respecto de la sentencia definitiva, basado en la causal única del artículo 477 del Código del Trabajo, en relación a los artículos 152 quáter G, introducido por la Ley N°21.220, y 5, ambos del mismo, código, y también el artículo 45 del Código Civil, a objeto de que se acoja esta causal y se anule la sentencia, dictando una nueva que rechace la reclamación presentada por Inacap.

Añade los mismos antecedentes previos manifestados por la recurrente anterior y para fundar la causal invocada señala que la sentencia ha incurrido en un error de interpretación en la no aplicación de los artículos 152 quáter G del Código del Trabajo por aplicación de la Ley N° 21.220, en relación al artículo 5 del mismo código. El tribunal sostiene que en la especie no resulta aplicable esta Ley, ya que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en este caso, no surge de un acuerdo entre las partes.

Manifiesta que, en conformidad a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 152 quáter G) del Código del Trabajo, la suscripción de un contrato de trabajo a distancia o teletrabajo no puede implicar un menoscabo en los derechos que el Código del Trabajo reconoce a los trabajadores, en especial, su remuneración, circunstancia frente a la cual resulta pertinente considerar lo previsto en el artículo 5 del Código del Trabajo.



Añade que, tal como señala el empleador en su reclamo, el único fundamento para recurrir la multa y dejarla sin efecto, sería por la imposibilidad física de realizar labores en sus instalaciones por instrucciones dadas por la Autoridad Administrativa, específicamente la Superintendencia de Educación, señalando que fue obligada a prestar servicios a distancia por decisión de esta autoridad, siendo que lo que la Superintendencia instruyó fue modificar y/o alterar la programación académica, adoptar metodologías de enseñanza distintas a las acordadas cuando ello sea posible, establecer sistemas de evaluación y registros de asistencias alternativos, entre otros, y que, en ningún caso estas “sugerencias”, como lo señala la propia reclamante, fueron impositivas. No existe ninguna resolución que imponga la modalidad de trabajo a distancia en la empresa. Fue una decisión de las facultades de administración propias del empleador para limitar los efectos patrimoniales con contratos con terceros al juicio del giro de la empresa (la prestación de servicios a los estudiantes universitarios).

Uno de los principios fundamentales del derecho al trabajo junto con el principio tutelar o protector (el que resumidamente puede entenderse como aquel que establece un amparo preferente a la parte trabajadora, que se manifiesta en un desigual tratamiento normativo de los sujetos de la relación laboral que regula, a favor o en beneficio del trabajador), es el principio de “Primacía de la realidad”, el cual determina que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Así las cosas y teniendo por sentado que en realidad existe un teletrabajo o trabajo a distancia, el empleador que tiene bajo este régimen a sus trabajadores tiene obligaciones legales en favor de sus dependientes que cumplir y que en la especie no han sido cumplidas por la reclamante.

En cuanto a la infracción al artículo 45 del Código Civil para estimar caso fortuito o fuerza mayor, que aduce el fallo recurrido en el considerando decimoquinto, afirma que el Oficio Circular emitido por la Superintendencia de Educación Superior solo tiene un pronunciamiento relativo a las prestaciones de los servicios educativos con sus estudiantes. En ningún caso hay un pronunciamiento relativo a la contratación laboral con sus dependientes. Es tan así, que la misma Superintendencia de Educación Superior agrega que sólo hace más difícil y gravoso su cumplimiento, mas no imposible, ésta no se extingue, debiendo la institución actuar con la debida diligencia para neutralizar o mitigar oportunamente los efectos del caso fortuito o fuerza mayor. Y el hecho cierto es que la institución educativa mantuvo las prestaciones de servicios con sus estudiantes en todo momento de la contingencia sanitaria.



Señala que tanto la jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores de Justicia como la doctrina, tanto laboral como civil, señalan que, para que se entienda configurado un caso fortuito o fuerza mayor, es menester que concurren únicamente los siguientes elementos:

- Que se trate de un hecho inimputable a la parte que lo alega;
- Que sea imprevisto;
- Que sea irresistible, en cuanto sea imposible para la víctima sustraerse de los efectos del siniestro.

Arguye que en relación a las exigencias propias del derecho común sobre el caso fortuito o fuerza mayor, debe decirse que la sola existencia de la pandemia por Covid-19 y los actos de autoridad decretados por el Estado a través de sus distintos órganos e instituciones, por sí mismos no hacen surgir necesariamente el caso fortuito o fuerza mayor alegado, desde que siempre debe analizarse para el caso concreto, toda vez que claramente existen actividades económicas que mantuvieron su continuidad operativa como servicios esenciales, productivos a la industria de la minería, entre otras. Además las áreas de la educación adoptaron la modalidad a distancia. Incluso rubros de la economía que no sólo no se han visto perjudicadas gravemente por la pandemia, sino que muy por el contrario, se han visto beneficiadas, como sucede con el comercio electrónico y artículos de primera necesidad, lo que ha sido un hecho público y notorio.

Manifiesta que el error de interpretación en que ha incurrido el sentenciador influye sustancialmente en lo dispositivo del fallo, toda vez que incurre en infracción de ley, por error de interpretación en la no aplicación de los artículos 152 quáter G del Código del Trabajo por aplicación de la Ley N° 21.220 y en relación al artículo 5 del mismo cuerpo legal, y en relación al artículo 45 del Código Civil. Si por el contrario, el Tribunal hubiere interpretado correctamente las normas individualizadas, indefectiblemente la resolución del conflicto sometido a su decisión hubiere terminado de manera diversa, pues tuvo por acreditados y ajustadas a derecho los elementos que fueron base de las multas cursadas por el órgano administrativo. De este modo, de no haber mediado esta infracción normativa hubiere entonces concluido necesariamente que en el caso sublite la reclamante incumplió la Ley N° 21.220 y preceptos del código laboral, desechando el Juez del Trabajo la reclamación en todas sus partes.

Finaliza solicitando que se tenga por deducido recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva dictada y elevar los autos a esta Corte, a objeto de que declare que el fallo recurrido es nulo por cuanto ha incurrido en infracción de ley que ha influido en lo dispositivo de la sentencia; de manera que la invalide y dicte



la de reemplazo correspondiente con arreglo a la ley, estableciendo que se rechaza la reclamación de multa de la Universidad Tecnológica de Chile, Inacap.

TERCERO: Que, en cuanto a la causal contemplada en el artículo 477 del Código del Trabajo, deducida por ambos recurrentes, se produce cuando la sentencia de primer grado fue dictada con infracción de ley que hubiera influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo.

Ambos se refieren a la infracción de los artículos 152 quáter G del Código del Trabajo por aplicación de la Ley N° 21.220, en relación al artículo 5 del mismo cuerpo legal, y el último recurrente aduce además la relación con el artículo 45 del Código Civil.

La Ley N° 21.220 de fecha 26 de marzo de 2020, incorporó el Capítulo IX en el Título II del Libro I del Código del Trabajo, “DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO”, los artículos 152 quáter G hasta 152 quáter O.

El artículo 152 quáter G del código en comento señala: *“Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.*

Es trabajo a distancia aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo”.

A su vez, el artículo 5 del código laboral expresa: *“El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo. Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”.*



Finalmente el artículo 45 del Código Civil señala: “*Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto al que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.*”.

CUARTO: Que, la discusión se centra en determinar si es aplicable la Ley 21.220, de fecha 26 de marzo de 2020, y todos sus efectos, la cual incorporó un nuevo Capítulo al Código del Trabajo, referente al trabajo a distancia o teletrabajo, señalando el artículo 152 quáter G, que se requiere para gozar de esta nueva modalidad de trabajo un acuerdo bilateral, esto es, un pacto voluntario entre empleador y trabajador, manifestado en el mismo contrato de trabajo o en un anexo de éste.

En el caso en comento, los docentes sujetos de la multa impuesta a la Universidad reclamante, manifestaron su negativa a celebrar este pacto, (situación reconocida por la Inspección del Trabajo), de tal manera que era imposible que el reclamante lo realizara unilateralmente

Por otro lado, esta Universidad se encontró compelida por las circunstancias fácticas, legales y administrativas que estaba viviendo el país, a aplicar el sistema de teletrabajo, producto de la pandemia del Coronavirus, las prohibiciones de desplazamiento de la población o “cuarentenas” prolongadas, restricciones de libertades y derechos de sus habitantes, prohibición de funcionamiento de todas las labores no esenciales, entre otras. Además de existir sendos actos de la Autoridad Administrativa, que obligaron a la actora a cumplir sus requerimientos, sin poder oponerse válidamente, como son la declaración de Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, por calamidad pública, en todo el territorio de Chile, fijado por Decreto Supremo N° 104, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, de 18 de marzo de 2020, prorrogado en dos oportunidades y que actualmente rige (señalado en el motivo decimocuarto).

Luego, por diversos actos de la Autoridad Sanitaria (Ministerio de Salud) dispusieron medidas de aislamiento o “cuarentenas” en todo el país, incluido nuestra ciudad, y por Resolución N° 217 Exenta, del Ministerio de Salud, Subsecretaría de Salud Pública, de fecha 30 de marzo de 2020, (señalado en el considerando decimocuarto), se dispone la suspensión de clases presenciales en los establecimientos educacionales del país, pudiendo continuar la prestación del servicio educacional de manera remota.

Por otro lado la Autoridad Educacional, compuesta por la Superintendencia de Educación, dependiente del Ministerio de Educación, el cual es el ente fiscalizador de la Universidad reclamante, instruyó a los establecimientos de educación superior por Oficio Circular N° 000001, de fecha 30 de marzo de 2020,



(documento N°21 del considerando cuarto), modificar sus planes y formas de impartir sus estudios producto de la pandemia y “cuarentenas”, cambiando la forma tradicional de impartir sus programas educacionales a sus alumnos en forma presencial por sistemas a distancia, como igualmente tuvo que cambiarse la relación laboral de la Universidad con sus docentes, en cuanto a aplicar métodos de teletrabajo, para cumplir con sus fines.

De esta manera, tal como lo sostiene el juez del grado en la sentencia recurrida en su considerando decimoséptimo: “en la especie no resulta aplicable la Ley N° 21.220, ya que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en este caso, no surge de un acuerdo entre las partes, y jamás pudo surgir de ello, precisamente por la imposición legal y del acto administrativo, y por tanto la voluntad del empleador quedó sujeta a la fuerza de ambas circunstancias y por ende nunca podrá surgir una convención válida”.

De esta manera, al no ser procedente la aplicación de la Ley N°21.220, tampoco puede aplicarse los efectos de la misma sostenido en los artículos 152 H y siguientes del Código del Trabajo, no dividiendo de esta manera una infracción al ius variandi sostenido en el artículo 5 del mismo texto legal.

QUINTO: Que, además de no ser aplicable la Ley N° 21.220 por las razones dadas precedentemente y que concluyó la sentencia recurrida, conforme al artículo 45 del Código Civil, no puede obligarse a la Universidad recurrente a cumplir con esta ley, toda vez que se dan todos los presupuestos para que opere la fuerza mayor o caso fortuito, como causal eximente de obligaciones laborales.

En efecto, los presupuestos de la fuerza mayor o caso fortuito, en materia laboral es distinta su apreciación que en materia civil, toda vez que en la primera debe conjugarse con los principios del ius variandi y de pro trabajador, pero no significa que no pueda operar esta eximente en el derecho laboral. Su análisis debe ser desde el punto de vista objetivo y en el caso en comento, por existir circunstancias fácticas de pandemia por coronavirus en el territorio nacional (como en el mundo entero) y de actos de autoridad, se estima que se reúnen copulativamente todos y cada uno de los requisitos de fuerza mayor o caso fortuito para que pudiera la reclamante cumplir con lo dispuesto en la Ley N° 21.220.

Nuestra doctrina iuslaboralista mayoritaria (Véase: “Caso fortuito y fuerza mayor como causal de término del contrato de trabajo”, Juan Luis Castro Jara, Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 6, N°11, pg.13-35, año 2015), “*distingue varios requisitos copulativamente bien definidos que deben concurrir para configurar la causal de terminación del contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor (conforme al artículo 159 N°6 del Código del Trabajo), estableciéndose en términos generales que el hecho que provoca el*



LPLBXJFKX

despido debe ser imprevisible e irresistible para el empleador, que su ocurrencia le sea inimputable al empleador, y que exista una relación de causa a efecto entre el caso fortuito o fuerza mayor y el término de la relación laboral”.

La imprevisibilidad consiste en que no se haya podido prever dentro de situaciones normales; la irresistibilidad se refiere en términos absolutos cuando no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerse a la situación; y por inimputabilidad se refiere a que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido de que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su ocurrencia, no pudiendo el empleador actuar con dolo o negligencia.

La Excma. Corte Suprema en reiterados fallos laborales (Roles N°35.152-2017 de 14/02/18; 2.290-2013 de 19/11/13, entre otros), ha manifestado que *“caso fortuito o fuerza mayor debe entenderse todo hecho ajeno a la voluntad de las partes, por lo que deriva de la naturaleza o de un tercero, y que es imprevisible en su acontecimiento, y que si provoca un incumplimiento sustancial y definitivo de las obligaciones pone fin al contrato, pero si es temporal solo lo suspende”, “fuerza mayor o caso fortuito es el imprevisto que no es posible resistir, como los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público. Como la resolución que disponga la detención por un juez que impida al trabajador a concurrir a su trabajo”; “En la esencia de dicho concepto, se halla la imprevisibilidad y la irresistibilidad a que se ve expuesto el afectado por el caso fortuito o fuerza mayor. Es decir, una contingencia no posible de advertir o vislumbrar y a la que no puede oponerse el agente, que no puede ser contrariada o rechazada por éste”.*

Como corolario a lo señalado al respecto, la propia Superintendencia de Educación, en su Oficio Circular N° 000001, de fecha 30 de marzo de 2020, entendió que la crisis de la pandemia y todos sus efectos constituían fuerza mayor o caso fortuito, para fines educacionales, no obstante que por emanar de un órgano educacional no obliga en materia laboral, pero sí para la Universidad reclamante la cual es integrante de las Instituciones de Enseñanza Superior (IES) de Chile.

SEXTO: Que, de esta manera frente a la negativa de algunos docentes de firmar el anexo laboral y a la situación de pandemia sufrida por el país y actos de autoridad que impedían las labores de la forma habitual, fue una situación imprevista e irresistible de cumplir, amén de ser inimputable al empleador, y existir una relación de causa-efecto, por lo cual estima esta Corte que esta causal de nulidad no podrá prosperar.

SÉPTIMO: Que, en cuanto a la causal subsidiaria deducida por la Inspección Provincial del Trabajo, contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, consistente en haber sido pronunciada la sentencia con



infracción manifiesta de las normas sobre la apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, haciéndola referir a una infracción a las reglas de la lógica, en especial al sub-principio de la no contradicción.

Analizando el fallo reclamado, en los considerandos cuarto al décimo, el Juez analiza la prueba documental, confesional y testimonial rendida por las partes principal y coadyuvante, para luego valorarla conforme a las reglas de la sana crítica contempladas en el artículo 456 del Código del Trabajo. Logra convicción en el motivo decimosegundo en que si bien existió un sistema de teletrabajo, éste fue impuesto por las circunstancias legales y de autoridad. Luego, el Juez razona a partir de los motivos decimotercero y siguientes, basado en las pruebas rendidas, para concluir en el decimoséptimo, que “Debe entenderse que la Universidad reclamante ha estado obligada por ley y por la decisión de la autoridad administrativa, a suspender las clases presenciales a sus alumnos, y a la vez a impartir clases por los medios a su disposición, esencialmente por el empleo de medios tecnológicos”, “Por tanto, en la especie no resulta aplicable la Ley N° 21.220, ya que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en este caso, no surge de un acuerdo entre las partes, y jamás pudo surgir de ello, precisamente por la imposición legal y del acto administrativo, y por tanto la voluntad del empleador quedó sujeta a la fuerza de ambas circunstancias y por ende nunca podrá surgir una convención válida”. Finalmente en el considerando decimoctavo estima que los hechos fundantes de las infracciones reclamadas, son inexistentes y carentes de razonabilidad, manifestando que: “Así, la celebración de los pactos de la Ley N° 21.220, la entrega de herramientas o equipos, o del pago de insumos a los docentes, son circunstancias que el fiscalizador de la Inspección del Trabajo no pudo exigirle a la Universidad”, debiendo acoger el reclamo y dejar sin efecto las infracciones.

De esta manera, no se divisa en el fallo atacado contradicción alguna en sus razonamientos, para concluir en que si bien existió un trabajo a distancia, la Universidad fue compelida a cumplir esta nueva modalidad de laborar, no siendo procedente la Ley N°21.220 y todos sus efectos.

Finalmente, teniendo en consideración que el recurso de nulidad es de derecho estricto, no pudiendo alterarse los hechos y estimando que la sentencia no manifiesta contradicciones, también se rechazará este capítulo de nulidad.

Por estos fundamentos, disposiciones legales citadas y lo dispuesto en los artículos 479 y siguientes del Código del Trabajo, **SE RECHAZA**, el recurso de nulidad deducido por la Inspección Provincial del Trabajo y Sindicato de Trabajadores de la Universidad Inacap, en contra de la sentencia de veinticuatro de noviembre de dos mil veinte, la cual se declara que **no es nula**.



Redacción del Fiscal Judicial don Juan Manuel Escobar Salas.

Regístrese, notifíquese y comuníquese.

Rol N°99-2020 Laboral-Cobranza.



LPLBXJFKX

Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Arica integrada por Ministro Presidente Marcelo Eduardo Urzua P., Ministro Jose Delgado A. y Fiscal Judicial Juan Manuel Escobar S. Arica, veintiocho de enero de dos mil veintiuno.

En Arica, a veintiocho de enero de dos mil veintiuno, 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> o en la tramitación de la causa.
A contar del 06 de septiembre de 2020, 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>