

C.A. de Santiago

Santiago, veintiséis de mayo de dos mil veintidós.

Vistos:

Por sentencia de catorce de marzo de dos mil veintidós, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en los autos RIT N° T-415-2021, caratulados “Cabello con Sociedad Educativa Everest Ltda.”, se acogió la denuncia, sólo en cuanto declaró que la denunciada vulneró la garantía protegida en el “art. 1 de la CPR” (sic), referida a la integridad física y psíquica de los trabajadores representados por el sindicato denunciante, condenándola en caso de que la autoridad de gobierno vuelva a decretar cuarentenas y cambios en el “Plan Paso a Paso”, a que cumpla íntegramente con las directrices señaladas en el fallo, rechazándola en lo demás, sin costas.

Contra ese fallo, la denunciada dedujo recurso de nulidad, fundado en la causal del artículo 478 letra c) del Código del Trabajo y solicita que se invalide la sentencia y se dicte sentencia de reemplazo, declarando que se rechaza en todas sus partes la denuncia, con costas.

Declarado admisible el recurso se procedió a su conocimiento en la audiencia del día cuatro de mayo último, oportunidad en que alegaron los abogados de ambas partes.

Considerando:

Primero: Que, la recurrente deduce como causal única de su recurso de nulidad, la contemplada en el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo, por ser necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior.

Luego de referirse a los presupuestos de la causal invocada, expone que en el considerando 11°, la sentenciadora le imputa a su representada un incumplimiento a la Ley N° 21.220, que regula el Teletrabajo, olvidando que la implementación de las clases en modalidad online fue producto de un acto de autoridad que estableció la suspensión de clases presenciales y, en paralelo, mantuvo la obligación de continuar con el proceso educativo.



Explica que el vicio de la sentencia, en este punto, radica en que se califica erróneamente como un indicio de la vulneración alegada el incumplimiento del artículo 152 quáter L del Código Laboral, al entregar a los docentes, paradocentes y asistentes de la educación que continuaron con su labor educativa desde sus domicilios, un anexo de contrato en que el trabajador declaraba que contaba con las condiciones técnicas para cumplir con esa labor de manera remota, pagando el colegio una asignación especial de internet por ese período.

En ese sentido, continúa, la errada calificación jurídica en que incurre la sentenciadora radica en el hecho de que la implementación de clases modalidad online y el trabajo remoto de los indicados, tiene como origen un acto de autoridad y no un acuerdo de voluntades, como exige la Ley N° 21.220. Ese acto de autoridad consta en diversas resoluciones exentas emitidas por el Ministerio de Salud y el Ministerio de Hacienda, todas de público conocimiento al ser publicadas en el Diario Oficial, y que trajeron como consecuencia la implementación obligatoria de un sistema de clases online, sin que medie el acuerdo de voluntades que exigen los artículos 152 quáter G y siguientes del código del ramo.

Así, el error en la calificación jurídica radica en que la implementación de la modalidad de teletrabajo fue producto de una imposición, de una fuerza mayor, irresistible y ajena a la voluntad de su representada, puesto que era la única forma en que se podía prestar el servicio educacional estando suspendidas las clases presenciales.

En ese contexto, el anexo de contrato de trabajo no es un incumplimiento a la Ley N° 21.220 como erróneamente lo calificó la sentenciadora, sino que un mecanismo mediante el cual el colegio aseguraba el cumplimiento de los programas educativos durante la cuarentena. Agrega que de no mediar la posibilidad de que docentes, paradocentes y asistentes de la educación, que no cuentan en sus domicilios con las condiciones técnicas para cumplir la labor educativa en forma remota, se habría tenido que dejar de cumplir con



el servicio educacional, incumplimiento así la normativa ministerial de educación.

En segundo lugar, da cuenta que en los considerandos 10°, 12° y 13°, la sentencia concluye que los trabajadores docentes, administrativos y de mantención no son trabajadores esenciales, atendido que sus labores pueden realizarse telemáticamente, no siendo estrictamente necesaria la presencialidad.

Esgrime que este análisis yerra, atendido que el carácter de esencial se debe analizar desde el punto de vista de la función que desempeña el trabajador y la posibilidad de que esa labor sea cumplida de manera remota.

En ese sentido, hace presente que es un hecho indiscutido que la educación es una actividad esencial, como lo señala la sentenciadora en el considerando 9°. Siendo así, se debe analizar la definición de trabajador esencial vigente a la fecha de interposición de la denuncia, en relación a si las labores desempeñadas por el trabajador son o no críticas para la actividad propia del giro de la institución y si dicha labor puede ser cumplida de manera telemática.

Transcribe los considerandos que cuestiona, destacando algunas de sus partes y cuestiona que, a pesar de lo razonado en ellos no se haya calificado a los trabajadores de soporte y mantención como esenciales, en circunstancias que de conformidad a la definición del Plan Paso a Paso, el trabajador Rodrigo Castillo que cumple labores de soporte informático, ha sido catalogado como una labor esencial desde sus primeras versiones, y en el caso de los trabajadores Eduardo Muñoz, Claudio Barrales y Mauricio Olea, que cumplen labores de auxiliares de mantención, y don Manuel Burgos, auxiliar de áreas verdes, a la fecha de inicio de la cuarentena del mes de marzo de 2021, cumplían labores que sí revestían el carácter de esenciales.

Hace presente que esto es tan efectivo, que la propia sentenciadora plantea que frente a la suspensión de clases presenciales, se pudo haber implementado un sistema de turnos y no haber exigido su concurrencia de lunes a viernes, dando cuenta que



no está en discusión el carácter de esencial de su labor, sino que tan sólo la frecuencia con que debían cumplir su función.

Añade que se acreditó la contratación de servicios de personal externos para que cumpliera los programas de mantenimiento imprescindibles para el colegio y que permitiera un retorno seguro de los alumnos, atendidas las inasistencias del personal del colegio, dando cuenta de los trabajos realizados.

Estima que estas contrataciones evidencian la necesidad de efectuar trabajos o reparaciones imprescindibles para el normal funcionamiento del colegio, que de no haberse realizado no habría estado en condiciones para recibir al alumnado, y que de esto fluye que las medidas adoptadas por la denunciada tuvieron por objeto, precisamente, proteger la vida, salud e integridad física y psíquica de todos sus alumnos y personal.

Igualmente son labores esenciales las cumplidas por los docentes, paradocentes y asistentes de la educación, calificación en cuya virtud quienes informaron al colegio su voluntad de mantener sus labores en dependencias del colegio, por razones técnicas o personales, permitió otorgarles un Permiso Único Colectivo para asistir presencialmente. Dentro de ese universo limitado de trabajadores, da cuenta, está el Presidente del sindicato denunciante, como consta en el documento N° 26, tenido a la vista por la sentenciadora.

Al explicar la forma en que el vicio ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, indica que se ha acogido la denuncia basado erradamente en que la implementación de la modalidad de trabajo a distancia es un acto voluntario de las partes, haciendo aplicables las normas del Trabajo a Distancia y Teletrabajo contenidas en el Título IX, Libro I, del Código del Trabajo, y que las labores de soporte informático y auxiliares de mantención no caben en la categoría de trabajadores esenciales, siendo evidente que de los hechos asentados, se hace forzoso concluir que respecto de los trabajadores que detentan esa calidad, no ha vulnerado garantía alguna.



Así, concluye que los hechos debidamente probados por esa parte requieren una calificación jurídica diversa, ya que de haber concluido en la forma alegada en su recurso, necesariamente se habría concluido que no son aplicables las normas de la Ley N° 21.220, que no infringió garantía alguna y que las medidas adoptadas se encuentran plenamente justificadas y acorde a derecho.

Solicita que se invalide la sentencia y se dicte sentencia de reemplazo, declarando que se rechaza en todas sus partes la denuncia, con costas.

Segundo: Que, en lo que interesa, el artículo 478 letra c) del Código del Trabajo dispone que: *“El recurso de nulidad procederá, además: c) Cuando sea necesaria la alteración de la calificación jurídica de los hechos, sin modificar las conclusiones fácticas del tribunal inferior,”*.

Así la causal en estudio supone, la aceptación de los hechos fijados en la sentencia.

Sin embargo y a objeto de establecer diferencias con la causal del artículo 477 del Código del Trabajo se ha dicho que “...no se trata de una actividad de puro o exclusivo encuadre de los hechos en la tipología legal sino que comporta la impugnación de aspectos valorativos, propios de la calificación jurídica”. (El Recurso de Nulidad Laboral Algunas consideraciones técnicas. Omar Astudillo Contreras, primera edición octubre de 2012 Legal Publishing Chile pág 139).

Tercero: Que el recurso de nulidad entablado contempla diversos puntos, que, conforme a lo expuesto requerirían -en concepto del recurrente- una nueva calificación jurídica,

En primer término, se alude a la imputación que hace la sentencia en el considerando undécimo en orden a que la denunciada incumplió la Ley N° 21.220 que regula el teletrabajo, no obstante que, la implementación de clases *on line* fue producto de un acto de autoridad que suspendió las clases presenciales y en paralelo mantuvo la obligación de continuar con el proceso educativo. En consecuencia, se afirma que se trató de un acto de autoridad y no de un acuerdo de voluntades.



Cuarto: Sobre este aspecto cabe señalar que la sentencia en el mencionado considerando undécimo concluyó que hubo violación a lo dispuesto en el artículo 152 quarter L del Código del Trabajo por cuanto se firmaron anexos contractuales que suscribieron los Docentes, Asistentes de la Educación y Administrativos, socios de la entidad denunciante a fines del mes de marzo de 2021, de un formato similar que en su cláusula segunda, estableció que: *“Por este acto, el trabajador(a) viene en formalizar su solicitud voluntaria para prestar los servicios desde su domicilio, durante el período transitorio que dure la cuarentena o Fase 1 de la comuna de lo Barnechea y que además, un acto de autoridad impida las clases presenciales de alumnos y alumnas. No obstante lo anterior, si la dirección del Colegio solicita la presencialidad de sus colaboradores(as), la persona deberá retomar sus funciones de manera presencial por el período definido. La persona declara que posee todos los medios tecnológicos, herramientas e instrumentos idóneos, para ejecutar sus labores desde un lugar distinto a las instalaciones del Colegio. Por ejemplo: escritorio, silla, internet, computador, cámara, calefacción y cualquier otro elemento que resulte idóneo y necesario para realizar sus funciones desde el lugar elegido por el trabajador y que sea distinto a las dependencias de nuestro establecimiento.”*.

Conforme a ello la sentencia concluyó que la denunciada se desligó absolutamente de las obligaciones que establece el nuevo articulado de la Ley N° 21.220, plenamente vigentes a la época de suscripción de dichos anexos, en especial, a lo relativo a la obligatoriedad de entrega de los elementos y herramientas necesarias para que todo dependiente desarrollase sus labores a distancia o bajo la modalidad de teletrabajo, traspasando al trabajador la carga de tener los implementos y herramientas necesarias para el desarrollo de sus labores, lo que va en sentido absolutamente contrario a la ley.

De lo anterior, no se advierte que la sentencia desconozca los diversos actos de autoridad que se dictaron en dicho período producto de la alerta sanitaria, sino que lo que se cuestiona en el fallo fue el contenido de los anexos de contrato.



De esta forma, difícil es arribar a una conclusión jurídica distinta por esta Corte, si del tenor de dichos anexos se materializa el teletrabajo como una “solicitud voluntaria” de los trabajadores para desempeñarse desde su casa, si a ello se suma que se indica que en caso de requerir labores presenciales debían retomar sus funciones para concluir finalmente con un acápite en el manifestaban que poseían los implementos que les permitía ejercer sus funciones desde el hogar.

De este modo, más pareciera que fue el establecimiento educacional quien ignoró los actos de autoridad y la situación sanitaria que se vivían en el momento.

Quinto: De otra parte tampoco las conclusiones del fallo desconocen lo señalado en el artículo 152 quarter G del Código del Trabajo que dispone los acuerdos sobre teletrabajo, sino que lo que la sentencia indica es que durante la alerta sanitaria la denunciada implementó el teletrabajo mediante anexos con un contenido que vulneraba la normativa laboral, y esa conclusión se ajusta a los hechos de la causa y no existe mérito para modificar dicha conclusión.

Sexto: Que otros de los aspectos cuestionados en el recurso es la conclusión que se hace en cuanto a que los trabajadores docentes, administrativos y de mantención no son trabajadores esenciales, pues podrían cumplir sus funciones de manera remota, indicándose en el recurso que eso es un error pues el carácter esencial se debe analizar desde el punto de vista de la función que se desempeña y si esta labor puede ser cumplida de manera remota. Añade que la educación es una actividad esencial.

Sobre este aspecto, es el mismo recurrente que considera como uno de los aspectos para calificar la esencialidad la posibilidad de desarrollar las funciones de manera remota, tal como lo hizo el juez.

Con todo, la sentencia primero se refiere a dos secretarias que mantuvieron funciones presenciales -señoras Cantillana y Jara- y alude a los primeros instructivos de la autoridad y dice que si bien podrían ser incluidas como esenciales dentro del rubro de la entidad



Educacional denunciada, esta última no explicó ni justificó la necesidad ni racionalidad de la voluntariedad que le asigna a dichas labores para ser rendidas de manera telemática, ya que a simple vista si el Colegio permanecía cerrado para la comunidad escolar y la mayor parte de los dependientes de la misma prestando funciones de manera telemática, las funciones de las secretarías no eran requeridas de manera presencial, pudiendo haber prestado perfectamente dichas funciones de manera telemática, concordando esta Corte con la conclusión del tribunal de base, sin que se otorgue un argumento que permita cambiar la calificación.

Enseguida el fallo analiza la situación de los trabajadores de mantención y soporte, a quienes se les exigió continuar prestando servicios de manera presencial, sin siquiera tener en consideración la edad de aquellos, como tampoco si se encontraban bajo algún otro factor de riesgo, aludiendo aquí a dos trabajadores uno encargado del jardín y otro de las reparaciones. El colegio consideró que eran esenciales porque se desempeñaban en “labores de mantenimiento”. sin embargo, al tenor de la normativa sanitaria, el tribunal sostuvo que se desprende claramente que la Autoridad Sanitaria lo que declaró como servicio esencial es precisamente la prestación del servicio de “Educación” que ejecuta la institución denunciada, servicio que se continuó prestando de manera telemática una vez iniciada la nueva cuarentena en el mes de marzo de 2021, no pudiendo compartir en ningún caso –reza el fallo- que los encargados de la mantención del jardín del colegio o de sus dependencias, como salas, oficinas, pudieran ser considerados como trabajadores “esenciales” para el funcionamiento del colegio, sino que todo lo contrario, permaneciendo cerrado este último para la comunidad escolar en general no resultaba en ningún caso necesaria su presencia todos los días, pudiendo haber pactado reducción de jornada o implementado un sistema de turnos. Al respecto, tampoco se ve aquí un evidente yerro en la calificación jurídica a la que arribó el tribunal, pues analizando la situación puntual de estos trabajadores el desempeño de sus funciones diarias en forma presencial no era esencial para la prestación del servicio educacional.



Sexto: Que así, la sentencia realizó un pormenorizado análisis de la situación de cada grupo de trabajadores, arribando a la conclusión que la denunciada incurrió en el yerro de estimar que todas las labores de sus dependientes se encuadraban dentro del concepto de esencialidad determinada por la autoridad sanitaria, como asimismo, olvidando que en el caso de docentes, Asistentes de la Educación y Administrativos sí podían desarrollar sus labores de manera telemática, confundiendo la esencialidad de su giro y algunas de sus labores con las de aquellos trabajadores no docentes que no podían desarrollar sus labores de manera telemática, anteponiendo el giro comercial de su entidad institucional ante la protección que debió ser otorgada a sus trabajadores en cumplimiento del mandato legal establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

De lo expuesto, no resulta factible arribar a una conclusión diversa a la del tribunal de base, pues la propuesta por el recurso se estrella contra las situaciones fácticas particulares que la sentencia determinó y que no pueden ser modificadas.

Séptimo: Que así el recurso debe ser desechado.

Y teniendo presente, además, lo dispuesto en los artículos 479, 481, 482 y 495 del Código del Trabajo, **se rechaza** el recurso de nulidad deducido por la denunciada, contra la sentencia de catorce de marzo de dos mil veintidós, dictada por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en la causa RIT N° T-415-2021.

Redacción de la Ministra Mireya López Miranda.

Regístrese y comuníquese.

N° Laboral-Cobranza-1000-2022.

Pronunciada por la **Duodécima** Sala, presidida por el Ministro señor Hernán Crisosto Greisse, e integrada además, por la Ministro señora Mireya López Miranda y el Ministro (S) señor Sergio Córdova Alarcón.





BBCZPTPWG

Pronunciado por la Duodécima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago integrada por los Ministros (as) Hernan Alejandro Crisosto G., Mireya Eugenia Lopez M. y Ministro Suplente Sergio Guillermo Cordova A. Santiago, veintiséis de mayo de dos mil veintidós.

En Santiago, a veintiséis de mayo de dos mil veintidós, 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 02 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>