

Santiago, catorce de marzo de dos mil veintidós.

VISTOS:

PRIMERO: Que comparece el **SINDICATO DE EMPRESA COLEGIO EVEREST**, RUT: 65.114.487-6, representado por su Presidente don Andrés Cabello Osorio, su Tesorero Rodrigo Santa María Gody y su Secretaria Anne Margaret Pugh Sánchez-Tirado, todos domiciliados para estos efectos en Santa Beatriz 100, oficina 802, comuna de Providencia; quienes interponen denuncia por vulneración de derechos fundamentales en la relación laboral en contra la **SOCIEDAD EDUCACIONAL EVEREST LTDA.**, RUT: 96.711.080-9, representada por Florencia Agüero Aguirre, ambos con domicilio en Avenida Camino Real N° 4518, comuna de Lo Barnechea, a fin que se declare que la denunciada ha incurrido en la vulneración que se denuncia en contra de sus asociados y, en consecuencia, ordene la suspensión de los efectos de la medida que se denuncia y, asimismo, condene a la denunciada a cumplir las medidas que indica.

Fundan su demanda en que representan a los trabajadores asociados que individualiza y que cumplen los servicios que indica, en general labores de docente y en menor medida bibliotecarias, mantención, educadora, secretaria y administrativos, según tabla que adjunta al libelo. Expone que sus asociados cumplen sus funciones en el establecimiento del colegio CUMBRES ubicado en Avenida Camino Real N° 4518, comuna de Lo Barnechea.

Exponen que en virtud de la cuarentena obligatoria decretada por la autoridad sanitaria para la comuna de Lo Barnechea y el resto de la Región Metropolitana desde el 29 de Marzo de 2021, el colegio EVEREST en el que se desempeñan sus asociados dejó de recibir alumnos en sus instalaciones, todos los cuales retomaron sus actividades educativas a través de medios telemáticos para cumplir así con la cuarentena obligatoria, tal y como ocurrió durante el año lectivo 2020. Pese a ello, la denunciada informó a todos los asociados del sindicato (docentes, asistentes de la educación y administrativos), mediante correo electrónico de la directora del colegio el 25 de Marzo de 2021, que dicha cuarentena no se aplicaba a los trabajadores del colegio y, que en consecuencia,



QCGRYKXGXX

debían seguir acudiendo normalmente al establecimiento a prestar sus servicios en forma presencial durante la cuarentena.

Respecto de sus asociados que son trabajadores docentes, la denunciada informó que su obligación era concurrir presencialmente al establecimiento para desde allí conectarse por medios electrónicos con los alumnos y así realizar las clases en forma telemática. Asimismo, informó que aquellos trabajadores docentes que quisieran permanecer en sus hogares, realizando desde allí las clases en forma telemática, podían hacerlo, siempre y cuando accedieran a presentar al colegio una solicitud para no asistir al colegio en forma presencial, en la que se indica que la permanencia en sus hogares durante la cuarentena es VOLUNTARIA, debiendo, además, firmar un anexo donde el empleador ha decidido qué condiciones se aplicarán durante el tiempo que dure la modalidad de tele trabajo, en el que expresamente se señala que el trabajador docente posee todos los medios tecnológicos, herramientas e instrumentos idóneos para ejecutar sus labores desde un lugar distinto a las instalaciones del colegio.

Respecto de los trabajadores no docentes que cumplen labores administrativas, la recurrida también informó que era obligatorio asistir al establecimiento durante la cuarentena, a menos que se accediera a enviar la citada solicitud para no asistir al colegio durante la cuarentena y siempre que se firme el anexo de tele trabajo confeccionado por el empleador. Respecto de los trabajadores no docentes que cumplen labores de apoyo que no pueden realizarse mediante tele trabajo (soporte, mantención secretarias, etc.), la denunciada les exigió seguir asistiendo al colegio durante la cuarentena bajo la amenaza de suspender el pago de sus remuneraciones si optan por cumplir la cuarentena obligatoria actualmente en vigor. Sin embargo, el año lectivo 2020, la denunciada adoptó la práctica de pagar las remuneraciones a estos trabajadores durante todos los meses en que cumplieron la cuarentena, vulnerándose de esta manera el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de sus asociados.

Asimismo, alega que la medida dispuesta por el empleador es arbitraria e injustificada, no respeta el contenido esencial del derecho vulnerado y es ilegal, ya que los alumnos del colegio no asisten a clases presenciales, pretendiendo que



cada asociado se haga cargo de los costos del teletrabajo, pretendiendo justificar su decisión en un INSTRUCTIVO DE DESPLAZAMIENTO del Plan PASO A PASO de 12 de Marzo de 2021, para concluir que los trabajadores del colegio realizan un SERVICIO ESENCIAL de aquellos excluidos de la cuarentena y que por tanto, trabajadores docentes y no docentes del colegio deben seguir cumpliendo sus labores durante la cuarentena, con la emisión de un permiso colectivo al personal, lo que no es efectivo, ya que sus asociados (docentes y no docentes) no realizan funciones que estén excluidas de la cuarentena, de acuerdo a la normativa que analiza.

SEGUNDO: Que la entidad demandada contestó la demanda, solicitando que ésta fuese rechazada en todas sus partes, con costas, oponiendo en primer término excepción de falta de legitimación activa respecto de trabajadores que no son trabajadores del colegio, correspondiente a los trabajadores Patricio Sanhueza Arancibia y Bernardita Chandía González, allanándose la parte denunciante a la excepción opuesta en la audiencia preparatoria respectiva.

En relación al fondo de la denuncia tutelar, alega que es falso que el colegio haya exigido a los socios del sindicato seguir asistiendo presencialmente a las instalaciones del colegio durante el tiempo en que se extendió la cuarentena obligatoria en la comuna de Lo Barnechea, explicando que la comunicación enviada por el colegio a sus colaboradores el día 25 de marzo último, señala que, debido a que la continuidad de la labor docente es esencial para la continuidad del proceso educativo de los alumnos, los docentes, educadoras, co-educadoras y administrativos cuya labor se puede realizar en forma remota pueden optar entre prestar los servicios educacionales desde su domicilio o bien, si lo prefieren -por razones técnicas o personales- continuar su labor de manera presencial desde las instalaciones del colegio. A los trabajadores que optaran por esta alternativa se les emitiría un permiso único colectivo (PUC). Aquellos trabajadores cuya labor no podía ser cumplida de manera remota y su función es catalogada como imprescindible para el funcionamiento del colegio, se les informó que debían continuar con su trabajo presencial y se les otorgaría el correspondiente Permiso



Único Colectivo, que les permitiera desplazarse hacia y desde las instalaciones del colegio.

De acuerdo a la Res. Exenta N°43 de fecha 14 de enero del año 2021 modificada por la Res. Exenta N°143 de fecha 16 de febrero de 2021, se dispone que “en las localidades que se encuentren en "Paso 1: Cuarentena" la suspensión presencial de las clases en todos los establecimientos de educación parvularia, sala cuna, básica y media, pudiendo continuar la prestación del servicio educacional de manera remota, conforme a los criterios que establezca el Ministerio de Educación.” En línea con estas resoluciones que suspenden únicamente las clases presenciales pero mantienen la obligación de continuar con la labor de enseñanza propia de los colegios, con fecha 15 de marzo de 2021 se emite un nuevo “Instructivo para Desplazamiento” el cual incluye a la EDUCACIÓN dentro de las empresas o instituciones de rubro esencial. Al ser incluidos los colegios dentro de las actividades esenciales, pueden emitir un permiso único colectivo a aquellos trabajadores "imprescindibles y cuya función sea crítica para la actividad propia del giro de la institución y que, además no puedan cumplir con sus funciones de forma telemática”, quienes pueden “asistir de manera presencial al lugar del trabajo”.

Conforme a lo señalando en el Capítulo V, numeral 5 letra a) del plan Paso a Paso citado, este permiso único podía ser entregado a “Profesores, Asistentes de la educación, Educadores de Párvulos, Manipuladores de Alimentos de JUNAEB y Administrativos de establecimientos educacionales, sean estos, públicos, particulares pagados o particulares subvencionados”.

Con fecha 26 de marzo de 2021, la autoridad sanitaria decreta que la Comuna de Lo Barnechea retrocedía a “Paso 1 Cuarentena”, lo que obligó al Colegio Everest a suspender las clases presenciales de sus alumnos, pero mantuvo la obligación de continuar con el programa educativo de manera remota. Como consecuencia de mantener activo el programa educativo, se mantuvieron todas las actividades de apoyo a la docencia y demás gestiones administrativas necesarias para mantener funcionando la actividad académica. Frente a esta realidad se dio la opción a los docentes, educadoras, co-educadoras y



administrativos de elegir entre continuar con sus labores desde sus domicilios o bien, si lo requerían solicitar un Permiso Único Colectivo para continuar con sus actividades desde las instalaciones del colegio. Si bien la mayoría de los trabajadores manifestó su voluntad de optar por continuar con sus labores desde sus propios domicilios, hubo trabajadores de distintas áreas que optaron por la modalidad de impartir clases desde las instalaciones del colegio o de prestar sus servicios en las dependencias del mismo. Dentro de estos trabajadores que optaron por mantener su trabajo presencial en las dependencias del colegio y solicitaron Permisos Únicos Colectivos, se encuentran los trabajadores sindicalizados que individualiza en tabla anexa al escrito de contestación.

Con fecha 07 de abril del año en curso, comenzó a regir un nuevo Instructivo de Desplazamiento el cual restringió el otorgamiento de los Permisos Únicos Colectivos solo a aquellos trabajadores y/o prestadores de servicios, que desempeñen funciones que “no pueden ser realizadas telemáticamente” especificando que se “entiende como personal esencial aquel que realiza labores operativas, logísticas y productivas, de mantención de sistemas, de seguridad o de limpieza y sanitización”, dejando expresamente fuera de esta definición, “aquellos trabajadores que cumplen labores administrativas, contables, financieras, de asesorías, consultorías y otras labores de oficina”. Considerando esta nueva definición, el colegio limitó el derecho a optar por asistir voluntariamente al colegio a docentes educadoras, co-educadoras y administrativos que pudieran cumplir con sus labores de manera remota. De esta forma restringió el otorgamiento de los Permisos Únicos Colectivos sólo a aquellos trabajadores que cumplían labores operativas de mantención en las instalaciones del colegio y a aquellos docentes o asistentes de la educación que, para efectos de cumplir con el programa de trabajo requerían utilizar las instalaciones del colegio o bien a aquellos que no contaban con las condiciones técnicas en sus domicilios para impartir clases. Ejemplo de este último caso ocurrió con la Coordinadora de I Ciclo, Sylvette Passicot, que señaló que no contaba con conexión de internet estable en su casa por lo que necesitaba asistir presencialmente al colegio. Debido a la necesidad de que esta trabajadora siguiera cumpliendo con sus labores educacionales, se le



otorgó el correspondiente Permiso Único Colectivo, cumpliendo de esa manera con los protocolos sanitarios y exigencias de los artículos 184 y 184 bis del Código del Trabajo, según el análisis que efectúa, negando haber incurrido en la vulneración denunciada.

TERCERO: Que celebrada la audiencia preparatoria con fecha 09 de agosto de 2021, fueron llamadas a conciliación, la que no prosperó, siendo recibida la causa a prueba, fijándose los siguientes hechos a probar:

1) La efectividad de haber incurrido la demandada en las conductas que se indican como vulneratorias de derechos fundamentales al tenor de los hechos consignados en la demanda. En la afirmativa, época y circunstancias y en particular, afectación de cada uno de los trabajadores que se individualizan en el libelo de acuerdo con las funciones contratadas y desempeñadas.

2) Efectividad de adeudar la demandada a cada uno de los trabajadores individualizados en la demanda remuneraciones. En la afirmativa, monto y periodo que se adeuda respecto de cada uno.

3) Efectividad de haber incurrido cada uno de los trabajadores señalados en la demanda en gastos asociados al trabajo presencial durante la cuarentena. En la afirmativa, monto y periodo de dichos gastos.

CUARTO: Que para acreditar sus pretensiones la parte **denunciante** incorporó y rindió los siguientes medios probatorios:

-Documental:

1) Certificado de vigencia n° 1312/2021/513 de la Dirección del Trabajo, que acredita calidad de directores del SINDICATO DE EMPRESA COLEGIO EVEREST.

2) Copia de correo electrónico enviado por Comunicaciones colegio Everest a Rodrigo Santa María de fecha 25 de Marzo de 2021, con el asunto: INFORMACIÓN GENERAL, que contiene MARCELA ESTEBANEZ directora del colegio EVEREST a todos los trabajadores.

3) RESOLUCIÓN EXENTA N° 133 DEL MINISTERIO DE HACIENDA de 14 de Mayo de 2020, publicada en el Diario Oficial el 16 de Mayo de 2020 (que señala las zonas o territorios afectados por acto o declaración de autoridad y las



actividades o establecimientos exceptuados de la paralización de actividades).

4) RESOLUCIÓN EXENTA N° 43 DEL MINISTERIO DE SALUD de 14 de Enero de 2021 publicada en el Diario Oficial el 15 de Enero de 2021. (que dispone medidas sanitarias que indica por brote de covid-19 y establece nuevo plan paso a paso).

5) RESOLUCIÓN EXENTA N° 143 de 16 de Febrero de 2021 publicada en el Diario Oficial el 20 de Febrero de 2021. (que modifica resolución N° 43 exenta del Ministerio de Salud)

6) Copia de instructivo para permisos de desplazamiento de 15 de Marzo de 2021.

7) Nómina de socios del sindicato con indicación del cargo de cada uno.

8) Copia de los siguientes anexos de contrato de trabajo:

a) MANUEL BURGOS TORRES de fecha 29 de Marzo de 2021.

b) ANDRES CABELLO OSORIO de fecha 29 de Marzo de 2021.

c) CATALINA NAZAR OLEA de fecha 29 de Marzo de 2021.

d) CLAUDIA ESCUDERO IZQUIERDO de fecha 29 de Marzo de 2021.

e) MACARENA LÓPEZ ESCUTI de fecha 29 de Marzo de 2021.

f) PAULA CORNEJO SÁEZ de fecha 29 de Marzo de 2021.

g) XAVIER TORNERO LEZAETA de fecha 29 de Marzo de 2021.

h) ANNE MARGARET PUGH SANCHEZ-TIRADO de fecha 06 de Abril de 2021.

i) ISABEL PIZARRO CORSI de fecha 06 de Abril de 2021.

j) TERESA RUIZ ALLIENDE de fecha 06 de Abril de 2021.

k) MARCELA GUZMÁN CASTELBLANCO de fecha 06 de Abril de 2021.

l) ELIANA DE LA LUZ JARA ROSALES de fecha 06 de Abril de 2021.

9) Copia de correo electrónico de Carolina Portales enviado a Eduardo Muñoz Tapia de fecha 30 de Marzo de 2021 con asunto: Inasistencia Eduardo Muñoz.

10) Copia de correo electrónico de Carolina Portales enviado a Mauricio Olea Pinto de fecha 30 de Marzo de 2021 con asunto: Inasistencia Mauricio Olea.

-Testimonial: Prestaron declaración los testigos don Eduardo Muñoz



Tapia y don Manuel Burgos Toro, según consta del registro de audio respectivo.

-Exhibición de documentos: La parte denunciante solicitó que la denunciada exhibiera en la audiencia de juicio las liquidaciones de remuneraciones de marzo a julio de meses inclusive de los siguientes socios del sindicato: RODRIGO CASTILLO JIMENEZ; CLAUDIO BARRALES HERRERA; MANUEL TORO BURGOS; NELSON ESPINOLA GONZALEZ; EDMUNDO MUÑOZ DELFIN; EDUARDO MUÑOZ TAPIA y MAURICIO OLEA PINTO, diligencia que se tuvo por cumplida.

QUINTO: Que para acreditar sus pretensiones la parte **denunciada** incorporó y rindió los siguientes medios probatorios:

-Documental:

MARCO REGULATORIO

1) Resolución 43 Exenta Dispone Medidas Sanitarias Que Indica Por Brote De Covid-19 Y Establece Nuevo Plan "Paso A Paso", publicada con fecha 15 de enero de 2021 (Texto vigente al 21 de junio de 2021).

2) Publicación del Diario Oficial de fecha 21 de febrero de 2021 con modificación a Resolución 43 Exenta.

3) Resolución 644 Exenta Dispone Medidas Sanitarias Que Indica Por Brote De Covid-19 Y Establece Nuevo Plan "Paso A Paso", publicada en el Diario Oficial con fecha 15 de julio de 2021.

4) Instructivo de Desplazamiento Plan Paso a Paso con vigencia desde el 15 de marzo de 2021.

5) Instructivo de Desplazamiento Plan Paso a Paso con vigencia desde el 25 de marzo de 2021.

CUMPLIMIENTO DE PROTOCOLOS SANITARIOS

6) CERTIFICADO N°1552917 emitido por el DICTUC que certifica que la instalación Colegio Everest, ubicado en Av. Camino Real 4518, Lo Barnechea, tiene un 100% cumplimiento de los Puntos de Control Mayores en la Matriz de Verificación.

7) Matriz de Verificación Protocolo "Abrir las Escuelas" del MINEDUC.



8) Asistencia Técnica PRP Covid 19 otorgada por la Mutual de Seguridad de fecha 01 de julio de 2021.

9) Informe de Verificación de Asistencia Técnica PRP Covid 19 otorgada por la Mutual de Seguridad de fecha 01 de julio de 2021.

10) Carta de Verificación otorgada por la Mutual de Seguridad AG de fecha 8 de julio de 2021, que certifica que el Colegio Everest cumple en un 100% con las recomendaciones indicadas por el Ministerio de Salud.

11) Protocolo Sanitario para establecimientos Educativos emanado por el MINEDUC.

12) Protocolo de Seguridad Sanitaria para Colaboradores contexto Covid.

13) Protocolo Yo me cuido dentro y fuera del colegio (Instructivo Web).

14) Protocolo de Trabajo Seguro en Contexto Covid para trabajadores.

15) Guía de autocuidado niños y niñas Ministerio de Educación.

16) Protocolo Retorno Seguro Alumnos Colegio Everest.

17) Reglamento Interno Colegio Everest.

18) Anexos al Reglamento interno de actualización COVID.

19) Obligación de Informar Colegio Everest.

20) Acta N°0215821 SEREMI de Salud de fecha 26 de marzo de 2021.

21) Ordinario 0009 de fecha 22 de febrero del Ministerio de Educación
TRABAJO ON LINE DURANTE CUARENTENA DOCENTES.

22) Comunicados de fecha 25 de marzo de 2021, de fecha 31 de marzo de 2021, 02 de abril de 2021 , de 05 de abril de 2021 y de 31 de Junio de 2021.

23) Correos electrónico de solicitud de trabajo desde las instalaciones del colegio:

Nombre: Verónica Cantilla Chacón, Eliana Jara Rosales, Daniela jara Baader, Hans Díaz Gacitúa, Kain Pastrana Halabi y Alejandra Bruce Rodillo.

24) Anexos de contrato de trabajo suscritos por los trabajadores que se indican en el cuadro siguiente (10 ejemplos) Nombre: Catalina Gómez Barrioleto, Catalina Nasar Ossa, Macarena López Escuti, Pablo Andrés Comte Godoy, Tamara Soto Suazo, Carolina Echeverría Gallardo, Igor López Urzua, Karen Coindreau Maldonado, Muriel Saa Aguilar y Verónica Canillana Chacón.



25) Liquidaciones de remuneración de los meses de marzo, abril y mayo de los trabajadores que se indican en el cuadro incorporado en el nº25.

26) Permiso único colectivo para las semanas del 29 de marzo, 5 de abril y del 12 de abril.

27) Correo con fecha 23 de marzo de 2021 enviado por el Sindicato de Trabajadores del colegio Everest a Florencia Agüero. Asunto: Reunión 23 de marzo.

28) Correo electrónico de fecha 07 de abril de 2021 enviado por el Sindicato de Trabajadores Colegio Everest a Marcela Estebanez, asunto Carta al colegio. Respuesta de Marcela Estebanez de la misma fecha.

29) Nómina de socios activos del sindicato. TRABAJADORES QUE CUMPLEN FUNCIONES DE AUXILIARES DE MANTENCION Y FOTOCOPIA - TRABAJORES PRESENCIALES

30) Trabajador Fernando Barrales, se adjuntan los siguientes documentos:

a. Anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2021 en el que se señala el cargo de Auxiliar de Servicios Generales

b. Certificado otorgado por el colegio en conformidad al Plan Paso a Paso como trabajador esencial

c. Liquidaciones de remuneración de los meses de marzo, abril, mayo y junio de 2021.

d. Registro control de Asistencia de los meses de marzo, abril, mayo y junio de 2021.

31) Trabajador Mauricio Olea, se adjuntan los siguientes documentos:

a. Anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2021 en el que se señala el cargo de Auxiliar de Mantenimiento

b. Certificado otorgado por el colegio en conformidad al Plan Paso a Paso como trabajador esencial.

c. Liquidaciones de remuneración de los meses de marzo, abril, mayo y junio de 2021.

d. Registro control de Asistencia de los meses de marzo, abril, mayo y junio de 2021.



32) Trabajador Rodrigo Castillo se adjuntan los siguientes documentos:

a. Anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2021 en el que se señala el cargo de Auxiliar de Mantenimiento.

b. Certificado otorgado por el colegio en conformidad al Plan Paso a Paso como trabajador esencial.

c. Liquidaciones de remuneración de los meses de marzo, abril, mayo y junio de 2021.

d. Registro control de Asistencia de los meses de marzo, abril, mayo y junio de 2021.

33) Trabajador Nelson Espinola, se adjuntan los siguientes documentos:

a. Anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2021 en el que se señala el cargo de Auxiliar de Mantenimiento.

b. Certificado otorgado por el colegio en conformidad al Plan Paso a Paso como trabajador esencial.

c. Liquidaciones de remuneración del mes de marzo de 2021

34) Correos electrónico de fecha 29 y 30 de marzo de 2021, dando cuenta de las inasistencias de Eduardo Muñoz y de Mauricio Olea.

35) Licencias médicas presentadas por el trabajador Sr. Manuel Burgos en los meses de abril, mayo, junio y julio de 2021 (6 licencias).

EXTERNALIZACION DE SERVICIOS

36) Correo electrónico de fecha 05 de abril de 2021, enviado por Carolina Portales a Florencia Agüero. Asunto Programación trabajos Área Operaciones. Se adjunta archivo con detalle de trabajos.

37) Correo electrónico de fecha 03 de junio de 2021 enviado por Juan Pablo Huerta González a Carolina Portales Asunto: Programación Cuarentena. Se adjunta archivo Junio 2021 Programación Cuarentena Aseo Mantención

38) Correo electrónico de fecha 07 de junio de 2021 enviado por Carolina Portales a Juan Pablo Huerta González Asunto: Programación Cuarentena. Se adjunta archivo Junio 2021 Programación Cuarentena Aseo Mantención



39) Correo electrónico de fecha 10 de junio de 2021 enviado por Carolina Portales a Juan Pablo Huerta González Asunto: Programación Viernes y próxima semana

40) 6 facturas emitidas por la SOCIEDAD CONSTRUCTORA RSM LIMITADA rut 78.858.260-9 por servicios de mantenimiento prestados a la Sociedad Educativa Everest en los meses de abril, mayo, junio y julio de 2021.

41) Set de 4 fotografías de emergencias de mantenimiento sufridas durante el tiempo de cuarentena, reparadas por empresas externas.

OTROS DOCUMENTOS

42) Dictamen N°1654/02 de fecha 14 de junio de 2021, emitido por la Dirección del Trabajo.

43) Ord N°1895 de fecha 14 de junio de 2021, emitido por el Ministerio de Educación.

-Testimonial: Prestó declaración el testigo don Cesar Urruty Cortes, según consta del registro de audio respectivo.

-Oficios: Fueron incorporadas respuestas de oficios dirigidos a la INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO DE SANTIAGO ORIENTE y SEREMI SALUD METROPOLITANO, según consta del registro de audio respectivo.

C O N S I D E R A N D O:

SEXTO: Que apreciadas las pruebas incorporadas por las partes, 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 los intervinientes al proceso, permiten a este tribunal tener por acreditados los siguientes hechos de la causa:

a) Que con fecha 05 de febrero de 2020, el Ministerio de Salud dictó el Decreto N° 4, en virtud del cual fue decretado Alerta Sanitaria por el período que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica por Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII) por brote del nuevo coronavirus (2019-NCOV); hecho que se trata de un hecho público y notorio.

b) Que en virtud de Resolución Exenta N° 180, publicada con fecha 17 de marzo de 2020, la Autoridad de Gobierno de nuestro país decretó por Brote de



Covid-19, la suspensión de clases de manera presencial en jardines infantiles, colegios municipales y colegios subvencionados y particulares, por el término de dos semanas a contar de esa fecha, suspensión que se mantuvo vigente durante todo el periodo escolar 2020; hecho que se trata de un hecho público y notorio.

c) Que con fecha 18 de marzo de 2020 fue publicado en el Diario Oficial Decreto Supremo N° 104, en virtud del cual fue decretado por la Autoridad de Gobierno, “Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, por Calamidad Pública, en el territorio de Chile”; hecho que se trata de un hecho público y notorio.

d) Que en virtud de Resolución Exenta N° 591, publicada con fecha 25 de julio de 2020, la Autoridad de Gobierno de nuestro país dispuso medidas sanitarias que indica por brote de covid-19, como asimismo, dispuso el Plan "PASO A PASO"; hecho que se trata de un hecho público y notorio.

e) Que en virtud de Resolución Exenta N° 43, publicada con fecha 15 de enero de 2021, modificada por la Resolución Exenta N° 143 de fecha 16 de febrero de 2021, la Autoridad de Gobierno de nuestro país, estableció que en las localidades que se encuentren en Paso 1; Cuarentena, la suspensión presencial de las clases en todos los establecimientos de educación parvularia, sala cuna, básica y media, pudiendo continuar la prestación del servicio educacional de manera remota, conforme a los criterios que establezca el Ministerio de Educación, estableciendo, además, que en las localidades que se encuentren en los Pasos 2, 3 y 4 de los que trata el Capítulo II de dicha Resolución, permitiendo el funcionamiento de salas cunas y de establecimientos de educación parvularia, básica y media, debiendo cumplirse con la normativa, instrucciones y protocolos emitidos por el Ministerio de Salud, con el objeto de asegurar las condiciones sanitarias de los establecimientos; hecho que se trata de un hecho público y notorio.

f) Que con fecha 25 de marzo de 2021, la Directora de la Entidad Educacional denunciada remitió correo electrónico a trabajadores dependientes de su Institución, con ocasión del anuncio de la Autoridad de Gobierno que desde el 27 de marzo de ese año la Región Metropolitana ingresaba a cuarentena a partir de esa fecha, informando que desde el día lunes 29 de marzo se suspendían las



clases presenciales para alumnos hasta nuevo aviso, informando que los colaboradores que en razón de sus labores pudiesen desempeñar funciones bajo la modalidad de teletrabajo desde sus domicilios, podrían expresar su voluntad de prestar sus servicios bajo dicha modalidad, debiendo suscribir un anexo contractual al efecto; hecho que no se encuentra discutido entre las partes y, que se tiene por establecido, además, con el mérito del correo electrónico antes aludido, incorporado por ambas partes.

EN RELACION A LA ACCION DE TUTELA LABORAL DEDUCIDA:

SEPTIMO: Que en primer lugar, cabe tener presente que el procedimiento de tutela laboral contemplado en el artículo 485 del Código del Trabajo, tiene por objeto el conocimiento de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, estableciendo de manera taxativa el legislador laboral las garantías constitucionales de la carta fundamental protegidas a través de dicho procedimiento y, en lo que a esta litis atañe de acuerdo a lo expuesto en el libelo se estima como vulnerada la garantía protegida en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la Republica, en cuanto se refiere a la integridad física y psíquica de sus trabajadores.

Al respecto cabe tener presente que el artículo 493 del Código del Trabajo no establece en ningún caso una especie de liberación de la carga probatoria de la parte denunciante, sino que más bien de su tenor se establece claramente, y así lo ha señalado reiteradamente la Doctrina y la Jurisprudencia una rebaja de la carga probatoria, siempre y cuando “de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales”; situación en la cual corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su propia proporcionalidad.

De la norma recién citada, se desprende claramente que no existe una inversión de la carga probatoria, sino que se limita a señalar que no resulta suficiente alegar la vulneración de una de las garantías fundamentales protegidas



por el legislador laboral, sino que debe acreditar la denunciante indicios suficientes de tal vulneración.

OCTAVO: Que de los fundamentos sostenidos en el motivo precedente se desprende que la carga exigible a la Organización Sindical denunciante era la acreditación de indicios de la vulneración alegada, que recaía principalmente en la garantía protegida a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la Republica, teniendo presente los siguientes antecedentes tanto de conocimiento público como probatorios aportados por las partes al proceso y que permiten tener por establecidos los siguientes hechos y conclusiones:

-Que con fecha 05 de febrero de 2020, el Ministerio de Salud dictó el Decreto N° 4 en virtud del cual decretó Alerta Sanitaria por el periodo que indicó, -vigente hasta la fecha-, otorgando facultades especiales a dicho organismo por Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional por Brote de Covid-19;

-Que en virtud de Resolución Exenta N° 180, publicada con fecha 17 de marzo de 2020, la Autoridad de Gobierno de nuestro país decreto por Brote de Covid-19, la suspensión de clases de manera presencial en jardines infantiles, colegios municipales y colegios subvencionados y particulares, por el término de dos semanas a contar de esa fecha, suspensión que se mantuvo vigente durante todo el periodo escolar 2020;

-Que con fecha 18 de marzo de 2020 fue publicado en el Diario Oficial Decreto Supremo N° 104, en virtud del cual fue decretado por la Autoridad de Gobierno, "Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, por Calamidad Pública, en el territorio de Chile";

-Que en virtud de Resolución Exenta N° 591, publicada con fecha 25 de julio de 2020, la Autoridad de Gobierno de nuestro país dispuso medidas sanitarias que indica por brote de covid-19, como asimismo, dispuso el Plan "PASO A PASO";

-Que en virtud de Resolución Exenta N° 43, publicada con fecha 15 de enero de 2021, modificada por la Resolución Exenta N° 143 de fecha 16 de febrero de 2021, la Autoridad de Gobierno de nuestro país, estableció que en las



localidades que se encuentren en Paso 1; Cuarentena, la suspensión presencial de las clases en todos los establecimientos de educación parvularia, sala cuna, básica y media, pudiendo continuar la prestación del servicio educacional de manera remota, conforme a los criterios que establezca el Ministerio de Educación, estableciendo, además, que en las localidades que se encuentren en los Pasos 2, 3 y 4 de los que trata el Capítulo II de dicha Resolución, permitiendo el funcionamiento de salas cunas y de establecimientos de educación parvularia, básica y media, debiendo cumplirse con la normativa, instrucciones y protocolos emitidos por el Ministerio de Salud, con el objeto de asegurar las condiciones sanitarias de los establecimientos;

-Que con fecha 25 de marzo de 2021, la Directora de la Entidad Educacional denunciada remitió correo electrónico a trabajadores dependientes de su Institución, con ocasión del anuncio de la Autoridad de Gobierno que desde el 27 de marzo de ese año la Región Metropolitana ingresaba a cuarentena a partir de esa fecha, informando que desde el día lunes 29 de marzo se suspendían las clases presenciales para alumnos hasta nuevo aviso, informando que los colaboradores que en razón de sus labores pudiesen desempeñar funciones bajo la modalidad de teletrabajo desde sus domicilios, podrían expresar su voluntad de prestar sus servicios bajo dicha modalidad, debiendo suscribir un anexo contractual al efecto.

NOVENO: Que al efecto, cabe tener presente en primer término que efectivamente, -tal como lo sostiene la parte denunciada en su escrito de contestación-, la Autoridad de Gobierno en virtud del Instructivo para Permisos de Desplazamientos vigente a partir del 15 de marzo de 2021, emitido por el Ministerio de Salud, estableció en su Capítulo V.-, que **Permiso Único Colectivo**, *“es aquel solicitado por una empresa o institución **de rubro esencial** que se señala en el Título V de este Instructivo, sea pública o privada, para que aquellos trabajadores imprescindibles y cuya función sea crítica para la realización de la actividad propia del giro de la institución y que, además, no puedan cumplir sus funciones de forma telemática, puedan asistir de manera presencial al lugar de trabajo y/o circular en el ejercicio de sus funciones.”.*



Asimismo, bajo el mismo articulado, establece que se considera **trabajador esencial**, “a aquel imprescindible y cuya función sea crítica para la realización de la actividad propia del giro de la Institución y que, además, no puede cumplir sus funciones de forma telemática, debiendo asistir de manera presencial al lugar de trabajo y/o circular en el ejercicio de sus funciones.”.

Estableciendo en dicho Capítulo V.- los rubros declarados esenciales, entre otros bajo su numeral 5.- “**Educación**”, estableciendo que dicho permiso único colectivo sería entregado a los siguientes dependientes de dicho rubro:

a) Profesores, Asistentes de la Educación, Educadoras de Párvulos, Manipuladores de Alimentos de Junaeb y Administrativos de establecimientos educacionales, sean estos, públicos, particulares pagados o particulares subvencionados.

b) Profesores, directivos, administrativos y personal de apoyo a la docencia e investigación de las Instituciones de Educación Superior, sean estas públicas o privadas, podrían circular portando, además del permiso único colectivo, un certificado que acredite su calidad de tal. Este certificado deberá contar con la firma del superior jerárquico, el logo de la institución, la individualización completa de la persona, con su nombre y Rut, así como la identificación y la dirección del centro en que realizan sus funciones, **días y horarios en que estas funciones deben ser realizadas**.

c) Estudiantes de Doctorado e Investigadores de postdoctorados, que realicen investigación.

d) Personal de la Fundación Integra y sus centros de distribución.

Asimismo, cabe tener presente que las definiciones y decisiones de la Autoridad de Gobierno se mantuvieron en el sentido antes transcrito en el Instructivo del día 25 de marzo de 2021, sin embargo, en el emitido con fecha 07 de abril de 2021, introduciendo cambios en la **definición del trabajador esencial**, manteniendo la definición anterior y precisando que corresponde a aquel que “realiza labores operativas, logísticas y productivas, de mantención de sistemas, de seguridad o de limpieza y sanitización. Se dejan expresamente fuera de esta definición, aquellos trabajadores que cumplen labores administrativas, contables,



financieras, de asesorías, consultorías y otras labores de oficina. Se encuentran comprendidos en esta definición los trabajadores que prestan servicios mínimos que deben asegurarse en caso de huelga.”.

DECIMO: Que tomando en consideración la normativa reglamentaria dictada por la Autoridad de Gobierno de nuestro país durante el año recién pasado, cabe precisar que al momento de remitir la Directora de la Entidad Educacional denunciada con fecha 25 de marzo de 2021, el correo electrónico aludido en la letra f) del motivo sexto del presente fallo a los dependientes de su comunidad, -entre ellos los socios de la organización sindical denunciantes-, informa en aquel que con ocasión del anuncio de la Autoridad de Gobierno que desde el 27 de marzo de ese año la Región Metropolitana ingresaba a cuarentena a partir de esa fecha y, que desde el día lunes 29 de marzo se suspendían las clases presenciales para alumnos hasta nuevo aviso y, que los colaboradores (trabajadores) que en razón de sus labores pudiesen desempeñar funciones bajo la modalidad de teletrabajo desde sus domicilios, podrían expresar su voluntad de prestar sus servicios bajo dicha modalidad, debiendo suscribir un anexo contractual al efecto, sin embargo, a juicio de esta sentenciadora yerra al calificar en su punto N° 2.- que la labor de sus trabajadores, denominados colaboradores habían sido declaradas como “Esenciales” y, que por ende, los Docentes, Asistentes de la Educación y Administrativos, debían realizar sus labores desde las instalaciones del colegio, previa emisión de un permiso único colectivo al personal; atendido que en dichos Instructivos se define como **trabajador esencial**, *“a aquel imprescindible y cuya función sea crítica para la realización de la actividad propia del giro de la Institución y que, además, no puede cumplir sus funciones de forma telemática, debiendo asistir de manera presencial al lugar de trabajo y/o circular en el ejercicio de sus funciones.”*, es decir, olvida la entidad denunciada que todos o la mayor parte de las funciones y/o labores de sus dependientes a que hace referencia en dicho correo, Docentes, Asistentes de la Educación y Administrativos si bien son dependientes cuyas labores son necesarias y directamente relacionadas con el giro comercial de dicha entidad, como es el ámbito de la educación, declarado esencial por dicha normativa



QCGRYKXGXX

reglamentaria, se trata de personal de dicha entidad que sus labores permitían que pudieran ser realizadas de manera telemática, por ende, no podían ser considerados en ningún caso como personal que debía o podía realizar labores de manera presencial una vez decretadas cuarentenas en la comuna de Lo Barnechea, mientras permanecieran suspendidas, además, las clases presenciales de los alumnos de dicha Institución.

Por otro lado, debe concluirse necesariamente, que la llamada “Voluntariedad” invocada en el correo electrónico de fecha 25 de marzo de 2021, de llamar a los dependientes que desempeñaran labores de Docentes, Asistentes de la Educación y Administrativos no era tal, atendido que pudiendo haber desempeñado sus labores de manera telemática, tal como ocurrió con la mayoría de los socios del Sindicato denunciante que prestaban dichos servicios en dicha época, debieron ser llamados por su empleador a cumplir con dichas labores de manera “Obligatoria” telemáticamente, conociendo ya tanto a la época de emisión de dicho correo electrónico y de suscripción de los diversos anexos contractuales con dichos dependientes el texto de la modificación legal que entró en vigencia con la publicación en el Diario Oficial de la Ley N° 21.220 con fecha 26 de marzo de 2020, que modificó el Código del Trabajo en materia de Trabajo a Distancia, atendido que a esa época ya había sido publicada dicha Ley con casi un año de anterioridad, otorgando solo un periodo de tres meses posteriores de entrada en vigencia para el caso de aquellos trabajadores que a la fecha de su publicación que ya venían desarrollando sus labores bajo la modalidad de teletrabajo; cuestión que en la especie en el caso de la entidad educacional denunciada no ocurría, sino que sólo a partir del correo electrónico de fecha 25 de marzo 2021, se vino a ofrecer a los Docentes, Asistentes de la Educación y Administrativos, de “manera voluntaria” desempeñar sus labores bajo dicha modalidad; cuestión como ya se ha dicho abiertamente ilegal frente a lo establecido en la distinta normativa antes analizada al no haberse tratado ni haber sido posible calificarlos de trabajadores esenciales, atendido que siempre pudieron realizar sus labores bajo la modalidad de teletrabajo; requisito que los Instructivos del Minsal exigen que no pueda realizarse para poder calificar a dichos dependientes de trabajadores especiales.



DECIMO PRIMERO: Que, asimismo, resulta efectivo otros de los indicios denunciados en el libelo, relativo al no cumplimiento de la denunciada respecto de lo establecido en el artículo 152 quater L del Código del Trabajo, por cuanto cabe recordar que dicho articulado establece que: *“Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.”*; sin embargo, del mérito de los diversos 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, se desprende de un formato similar que en su cláusula Segunda, establece 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 colaborares(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.”*; desligándose 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 al espíritu de la Ley publicada al efecto y, que precisamente se le otorgo rapidez en el Congreso para su promulgación ante la emergencia sanitaria a la que se vio enfrentado nuestro país desde el mes de marzo de 2020 y que llevo a la necesidad de regular dicha forma de trabajo frente a las distintas cuarentenas y fases que fue implementando la Autoridad de Gobierno a través de distinta normativa reglamentaria y que fueron dando mayor notoriedad y aplicación del trabajo a distancia; pretendiendo justificar dicha decisión la denunciada, entre otras razones en que fue acordada en la cláusula tercera de dicho anexo contractual el pago de una asignación de modalidad de trabajo a distancia por la suma de \$27.250, sin embargo, en ningún caso, puede estimarse que con dicha asignación pudiera estimarse cubierto el gasto de internet domiciliario, servicios básicos del hogar y el uso de implementos de su hogar, pudiera solventarse y/o compensarse de manera alguna con dicha asignación; cuestión que resulta de toda lógica frente al aumento en el costo de la vida de las personas en nuestro país, incluso de los valores onerosos de los planes de internet domiciliarios ofrecidos por distintas empresas, que en su más baja capacidad de internet domiciliaria podría permitir pagar un plan con la asignación pactada, sin embargo, con dicho gasto no se cubriría ninguno más de los que trajo como consecuencia para cualquier persona desempeñar sus labores bajo la modalidad de teletrabajo.

DECIMO SEGUNDO: Que en relación a los trabajadores no docentes que cumplen labores administrativas, las partes se encuentran contestes en que la entidad denunciada aplicó las mismas medidas respecto de los dependientes individualizados en los motivos precedentes, es decir, pudiendo desempeñar sus labores de manera telemática, se les ofreció que de “manera voluntaria” suscribieran el anexo de contrato de trabajo analizado en motivos precedentes, manifestando su voluntad por escrito de realizar sus funciones desde su domicilio, con excepción de las trabajadoras Verónica Cantillana y Eliana Jara, quienes en su calidad de Secretarias, habrían optado por cumplir con sus funciones de manera presencial por razones personales, olvidando la definición de trabajador esencial establecida por la Normativa Sanitaria, la que si bien, en el último instructivo del mes de abril de 2021 hace referencia a labores administrativas



QCGRYKXGXX

dentro de la esencialidad de las labores y/o labores de administración, dentro de las cuales podría encuadrar la labor de una secretaria dentro del rubro de la entidad Educacional denunciada, esta última no ha explicado ni justificado 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 secretarias no eran requeridas de manera presencial, pudiendo haber prestado perfectamente dichas funciones de manera telemática, por orden de la parte empleadora si hubiese calificado de manera correcta cual era el ámbito de la esencialidad declarada por la Autoridad de Gobierno, frente al giro comercial o servicio que presta dicha entidad, no así respecto de todo su personal dependiente, como ha sido señalado.

La gravedad y arbitrariedad de las decisiones adoptadas por la denunciada se ven agravadas con la situación de aquellos trabajadores dependientes no docentes que cumplían y cumplen labores que no podían ser desarrolladas de manera telemática, como ocurre con los funcionarios encargados de mantención y soporte, atendido que en su caso, la denunciada les exigió continuar prestando servicios de manera presencial, sin siquiera tener en consideración la edad de aquellos, como tampoco si se encontraba bajo algún otro factor de riesgo, como alguna enfermedad de carácter crónico, como ocurre en el caso del testigo Manuel Burgos Toro, quien tenía 62 años al momento de su declaración, es decir, 61 años a la época de presentación de la acción deducida en autos y, además, relató al Tribunal padecer de diabetes, sin embargo, relató que debió continuar concurriendo durante el año 2021 junto a su otro compañero de labores, todos los días de la semana al Colegio a prestar sus funciones, como encargado de áreas verdes, es decir, debiendo cortar el pasto, podar y orillar, además, de encargarse de la mantención de riegos hasta que el Colegio le indicó que no asistieran más atendida la interposición de la presente acción. Idéntica situación relató el otro testigo presentado por la parte denunciante, Eduardo Muñoz Tapia, quien trabaja en el área de mantención del colegio, quien relató que durante el año 2020 como



el colegio permaneció cerrado, no tuvo obligación de concurrir a prestar sus servicios, recibiendo el pago de su sueldo, situación que cambio en el mes de marzo de 2021 con la nueva cuarentena decretada, ya que colegio informo que deberían comparecer junto a sus compañeros que desempeñaban iguales funciones a prestar servicios, atendido que sus labores habían sido declaradas como “esenciales”, indicando que su labor era dedicada a la reparación de salas y mantención en general de las dependencias, por ende, si no habían alumnos en el colegio no había nuevas reparaciones que efectuar, reconociendo que ante la situación de incertidumbre que le causó tener que concurrir al colegio a desempeñar de sus funciones frente a los niveles de contagio, decidió no asistir, recibiendo el pago de su remuneración.

DECIMO TERCERO: Que en relación a lo anterior, cabe tener presente que la denunciada justificó su decisión de que asistieran a cumplir funciones presenciales en el caso de dichos trabajadores, amparados supuestamente en la decisión de la Autoridad de declarar las labores de mantenimiento de infraestructura del Colegio como “esenciales”, imprescindibles a su juicio para la continuidad operativa del colegio, sin embargo, al tenor de la normativa sanitaria analizada en los motivos precedentes se desprende claramente que la Autoridad Sanitaria lo que declaró como servicio esencial es precisamente la prestación del servicio de “Educación” que presta la institución denunciada a la comunidad escolar, 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, 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 presencialidad todos los días, pudiendo haber pactado reducción de jornada de trabajo o bien un sistema de turno entre los trabajadores de la misma área, evitando la concurrencia de lunes a viernes, tomando en consideración la real necesidad de la prestación de sus servicios o bien, haberlos derechamente eximido del cumplimiento de sus obligaciones



mientras durase la o las cuarentenas de la comuna en que queda ubicado el colegio en cuestión, retomando sus funciones una vez levantadas dichas cuarentenas, con el fin de dar resguardo a la salud y a la vida de sus trabajadores en dichos periodos de cuarentenas donde los niveles de contagios eran mucho más elevado que en periodos sin cuarentena y el riesgo de asistir a sus funciones, debiendo tomar transporte público, era evidente, incumpliendo con ello la obligación de protección exigida en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Ahora bien, en relación a la alegación de la denunciada de que dichos trabajadores no tuvieron la obligación de prestar sus servicios en cuarentena fase 1, solo viene a ratificar la falta de proporcionalidad de la medida adoptada que por el contrario los obligaba a prestar servicios en cualquiera de las otras fases determinadas por la Autoridad y, que solo evitaron algunos de dichos trabajadores haciendo uso de reiteradas licencias médicas o bien ausentándose derechamente de sus funciones, sin embargo, no por una decisión adoptada por su empleador, sino que por el trabajador frente al miedo de exponerse a una situación de contagio del virus Covid-19, ya sea en las dependencias del colegio o en los trayectos de ida y regreso desde y hacia de sus domicilios al colegio, reconociendo incluso haber contratado la denunciada una empresa externa para hacerse cargo de arreglos catalogados como urgentes de dependencias del colegio, con el fin de asegurar un retorno presencial a clases de alumnos, sin embargo, dicha preocupación a esa época en el mes de marzo de 2021, no se justificaba como tal, atendido que los índices de contagio venían al alza y un retorno presencial a clases se veía en una fecha más lejana y sin ninguna certeza.

DECIMO CUARTO: Que lo reprochable de la conducta adoptada por la entidad denunciada en relación a los fundamentos expuestos, teniendo presente que su actividad comercial que la califica como servicio especial por la Autoridad de Gobierno, parte del error de estimar que todas las labores de sus dependientes configuran 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 antes citado, sin perjuicio de tener presente toda la documentación incorporada por la demandada que da cuenta de diversas certificaciones obtenidas por dicha entidad para prevenir el contagio de covid-19, sin embargo, todas ellas dicen relación con la comunidad escolar completa y sus trabajadores, una vez retornando a presencialidad de las clases de sus alumnos, sin embargo, ninguno de dichos protocolos dice relación con las medidas de seguridad que debería adoptar respecto de aquellos trabajadores obligados a prestar servicios por la denunciada de manera presencial, aun existiendo cuarentena en distintas fases, sin perjuicio que finalmente asistieran o no, el reproche de su conducta dice relación con la imposición impuesta a dichos trabajadores, sin buscar una solución con ellos de manera particular o a través de la organización sindical que los representa a través de la presente acción, viéndose obligada a enterar las remuneraciones y demás beneficios a dichos trabajadores, en virtud de la resolución dictada por este mismo Tribunal con fecha 29 de marzo de 2021, frente a la interposición de la acción tutelar en estudio y no por simple voluntad propia de la parte empleadora como lo sostiene en su escrito de contestación.

Lo anterior, sólo viene a reafirmar la suficiencia indiciaria de la presente acción tutelar, debiendo necesariamente concluir que la parte denunciante ha acreditado indicios suficientes de la vulneración denunciada de conformidad a lo contemplado en el artículo 493 del Código del Trabajo, respecto de la garantía protegida por el legislador laboral en el artículo 485 del Código del Trabajo, referido a la protección de integridad psíquica y física de los asociados de la organización sindical denunciante, poniéndolos en situación de riesgo de contagio del virus covid-19 al entender que todos los trabajadores de su dependencia pasaban a tener el carácter de “esenciales”, sin distinguir a aquellos que si podían prestar servicios de manera telemática como se ha dicho, desechándose de esa manera su calificación de esencialidad y, por otro lado, obligar a aquellos que no



podían desempeñar sus funciones de manera telemática a asistir a sus funciones, sin tomar en consideración su edad ni factor de riesgo de contagio, como tampoco la real necesidad de la prestación de sus servicios, afectándose de esa manera la garantía establecida en el artículo 19 N° 1 de la Carta Fundamental, por lo que deberá ser acogida la acción tutelar incoada, declarando dicha vulneración y, ordenando únicamente este Tribunal que en el caso que la Autoridad de Gobierno volviese a decretar cuarentenas y cambios en el Plan Paso a Paso, cumpla íntegramente con las directrices señaladas en el presente fallo, sin embargo, atendido que no existe prueba rendida por la parte denunciante que dé cuenta alguna de carácter remuneracional a la fecha a los socios que representa, ni menos de los gastos invocados en que habría incurrido el personal obligado a asistir de manera presencial a desempeñar funciones, atendido que no consta con claridad qué periodo asistieron efectivamente dentro de cuarentenas, ni menos los gastos asociados a dicha concurrencia, resulta imposible su determinación, desechándose la solicitud de publicación en la página web del colegio de una disculpa pública del colegio, atendido que la presente sentencia puede ser comunicada por la organización sindical denunciante a sus socios interesados en la presente acción y remitida su copia a la Dirección del Trabajo en cumplimiento de lo ordenado por el legislador laboral en el artículo 495 del Código del Trabajo.

DECIMO QUINTO: Que no habiendo resultado totalmente vencida la parte demandada, no se la condenará en costas.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 5, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462, 485 a 495 del Código del Trabajo; artículo 1° de la Constitución Política de la República, se resuelve:

I.- Que, SE **ACOGE**, la demanda de tutela laboral interpuesta por el **SINDICATO DE EMPRESA COLEGIO EVEREST**, en contra la **SOCIEDAD EDUCACIONAL EVEREST LTDA.**, solo en cuanto, se declara que la entidad denunciada ha vulnerado la garantía protegida en el artículo 1° de la Constitución Política de la República en cuanto se refiere a la protección de la integridad física y psíquica de los trabajadores que dicha organización representa a través de la presente acción, según los fundamentos expuestos en el presente fallo,



condenándose, únicamente a la entidad denunciada a que esta última, en el caso que la Autoridad de Gobierno volviese a decretar cuarentenas y cambios en el Plan Paso a Paso, cumpla íntegramente con las directrices señaladas en el presente fallo.

II.- Que, se rechaza, en lo demás el libelo.

III.- Que no habiendo resultado totalmente vencida la denunciada, no se la condena en costas.

IV.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia a la Dirección del Trabajo y, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día hábil, de lo contrario remítanse los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral Previsional de Santiago para su cumplimiento compulsivo.

Regístrese y comuníquese.

RIT N° T-415-2021

RUC N° 21-4-0327732-8

Dictada por doña Andrea Soler Merino, Jueza Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



QCGRYKXGXX

A contar del 05 de septiembre de 2021, 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>