



ALERTA LABORAL:

CORTE DE APELACIONES CONFIRMA QUE NO APLICA EL TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA CUANDO NO ES POSIBLE TRABAJAR PRESENCIALMENTE POR MANDATO O IMPOSICIÓN LEGAL.

Con fecha 28 de enero de 2021, la Excelentísima Corte de Apelaciones rechazó el recurso de nulidad deducido por la Inspección Provincial del Trabajo y Sindicato de Trabajadores de Universidad Inacap, en contra de la sentencia de 24 de noviembre de 2020, la cual se declaró que no es nula, estableciendo que, si bien existió un trabajo a distancia, la Universidad fue compelida a cumplir con esta nueva modalidad de laborar, no siendo procedente la Ley N° 21.220 y todos sus efectos.

En el caso en cuestión, el Juzgado de Letras del Trabajo de Arica, en causa Rit I-17-2020, resolvió acoger la reclamación judicial deducida por la Universidad Tecnológica de Chile 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, dejando sin efecto la multa impuesta, y no condenando 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, teniendo motivo plausible para litigar.

Contra dicha sentencia, la parte reclamada de la Inspección Provincial del Trabajo, deduce recurso de nulidad, esgrimiendo como causa 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 apreciación de la prueba, especialmente el principio de la lógica de 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.

La discusión frente al caso en cuestión es del todo interesante, puesto que se centró 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 u 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, es importante recalcar que los docentes sujetos de la multa impuesta a la Universidad reclamante, manifestaron su negativa a celebrar este pacto, de tal manera que era imposible que el reclamante lo realizara unilateralmente.

Por otro lado, se toma en cuenta en el fallo en cuestión, que dicha 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, 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 Autoridad Administrativa, que obligaron a la actora a cumplir sus requerimientos, sin 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, que actualmente rige.

Por su parte, la Autoridad Educacional, compuesta por la Superintendencia de Educación, instruyó a los establecimientos de educación superior por Oficio Circular N° 000001, de fecha 30 de marzo de 2020, modificar sus planes y formas de impartir sus estudios producto de la pandemia y “cuarentenas”, cambiando la forma tradicional de impartir sus programas educacional 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 resuelve 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”.

Tomando en cuenta dicho razonamiento, al no ser procedente la aplicación de la Ley N° 21.220, por lo tanto, tampoco puede aplicarse los efectos de la misma sostenidos en los artículos 152 H y siguientes del Código del Trabajo, no divinando de esta manera infracción al ius variandi sostenido en el artículo 5 del mismo texto legal. Por otro lado, considerando lo anterior, concluye la sentencia recurrida, conforme al artículo 45 del Código Civil, que no puede obligarse a la Universidad recurrente a cumplir con esta ley, toda vez que se dan los presupuestos para que opere la fuerza mayor o caso fortuito, como causal eximente de las 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 y de actos de autoridad, se estima que se reúnen copulativamente todos y cada unos de los requisitos de fuerza mayor o caso fortuito para que pudiera la reclamante cumplir con lo dispuesto en la Ley N° 21.220.

Como corolario a lo señalado, la propia Superintendencia de Educación, en su Oficio Circular N° 000001, 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.

Que, frente a la negativa de algunos docentes de firmar el anexo laboral, y a la situación de pandemia sufrida por el país junto actos de autoridad que impedían las labores en forma habitual, la Ilustrísima Corte estima que la causal de nulidad no puede prosperar, siendo esta situación imprevista e irresistible de cumplir, inimputable al empleador.

Por otro lado, frente a la causal subsidiaria deducida por la Inspección Provincial del Trabajo, contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, la Excelentísima Corte estima no haber contradicción alguna en los razonamientos del fallo atacado, concluyendo que, si bien existió un trabajo a distancia, la Universidad fue compelida a cumplir esta nueva modalidad laboral, no siendo procedente la ley N° 21.220 y todos sus efectos, por lo que también se rechaza este capítulo de nulidad.

Finalmente es pertinente recalcar que, la importancia de esta sentencia radica no solo en confirmar el criterio del tribunal de primera instancia, en el sentido de declarar no nula la sentencia en cuestión, sino que, en tiempos de pandemia y teletrabajo, es un fallo que se debe tener presente para la regulación de las relaciones laborales tanto existentes, como futuras.