

## ALERTA LABORAL:

**CORTE DE APELACIONES DE ANTOFAGASTA CONFIRMA FALLO DE INSTANCIA Y DETERMINA QUE EL TRABAJO A DISTANCIA ESTABLECIDO CON EL OBJETO DE PROTEGER LA SALUD Y VIDA DE LOS TRABAJADORES, DE ACUERDO AL ARTÍCULO 184 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, NO SE REALIZA EN LOS TÉRMINOS DE LA LEY DE TELETRABAJO (LEY N° 21.220).**

Con fecha 05 de abril de 2021 la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta, rechazó el recurso de nulidad interpuesto por la parte denunciante y con ello, al confirmar el fallo de primera instancia, establece que la Ley N° 21.220, ley de teletrabajo, no resulta aplicable para aquellos casos donde se ha pactado un régimen de trabajo a distancia con fundamento en la protección de la salud y vida de los trabajadores, es decir en el artículo 184 del Código del Trabajo. Los antecedentes de dicho pronunciamiento son los siguientes:

Con fecha 18 de junio de 2020, el sindicato N° 3 de trabajadores de Chuquicamata interpuso ante al Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, en autos seguidos bajo el RIT T-115-2020, demanda por vulneración de derechos fundamentales en contra de su empleador, Codelco División Chuquicamata, por las medidas adoptadas por este último en el contexto de la llegada del Covid-19 a nuestro país, que fueron fundamentalmente 2: (1) trabajo remoto desde sus respectivos hogares en los casos que era posible y (2) separación de funciones a los grupos de riesgo, así trabajadores con alguna enfermedad de base o mayores de 60 que debían cumplir funciones presenciales fueron enviados a sus domicilios sin cumplir labor alguna, cuando no existía la posibilidad de que prestaran sus labores en sus domicilios. Tales medidas, a juicio del denunciante no se habían adoptado en post de la protección de la salud y vida de los trabajadores sino que fueron en definitiva el antecedente para ejercer presiones indebidas por la empresa, ya que luego de implementadas supuestamente se le habría indicado a los trabajadores la conveniencia de que se acogieran al plan de egreso especial para la salida de la empresa, y es por esto que – en términos generales- estimaban que se habían vulnerado los derechos fundamentales de sus afiliados al existir una coacción indebida.

Ahora bien, referente al trabajo remoto y a lo que esta alerta interesa desarrollar, el denunciante indicaba que la empresa no estaba cumpliendo con las obligaciones legales establecidas en la Ley N° 21.220 respecto a los teletrabajadores, pues por ejemplo no se habían escriturado los anexos de teletrabajo que exige la normativa, por lo que solicitaron al tribunal que exigiera el cumplimiento de las obligaciones contenidas en el artículo 152 quáter letra G del Código del Trabajo, que se estableció a partir de la entrada en vigencia de la norma ya mencionada. Respecto de dicha alegación, la empresa denunciada controvertió expresamente que las obligaciones consagradas en dicho artículo le fueran aplicables, ya que el trabajo a distancia se había implementado como una de las medidas para la protección eficaz de la salud y vida de los trabajadores, en cumplimiento del artículo 184 del Código del Trabajo, con un carácter de transitorio y en un contexto de crisis sanitaria, por lo que ello difería de lo dispuesto en la Ley N° 21.220, ya que es diferente un régimen jurídico de trabajo a distancia por protección de la salud y vida que aquel en que las partes haciendo uso de la autonomía de la voluntad estiman pertinente pactar trabajo a distancia al inicio o durante vigencia de la relación laboral, sin que existan motivos específicos de cuidado de por medio.

Resolviendo la controversia, el Juzgado de Letras del Trabajo de Calama rechazó la denuncia de derechos fundamentales en todas sus partes pues las presiones indebidas alegadas no fueron acreditadas y, si bien respecto al teletrabajo sostuvo que la empresa no había incumplido normativa legal alguna, pues la decisión se había adoptado en el contexto del Covid-19, no profundizó, a juicio del suscrito, respecto a si las obligaciones contenidas en la Ley N° 21.220 debían aplicarse cuando se pactaba un “teletrabajo” por protección a la salud y vida del trabajador. Ello, fue subsanado por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta, la que, conociendo del recurso de nulidad interpuesto por el denunciante, con fecha 05 de abril de 2021, si ahondó en el punto, rechazando el recurso, declarando en relación al trabajo a distancia, en su considerando séptimo, que lo dispuesto en la Ley N° 21.220 es diverso a establecer un trabajo desde el hogar del trabajador con motivos de protección de los trabajadores, pues la norma mencionada sólo permitió pactar durante la vigencia de la relación laboral en el contrato de trabajo o documento anexo una modalidad de trabajo a distancia, a diferencia de lo que ocurrió en la especie donde el trabajo remoto debió efectuarse para prevenir contagios por Covid-19 por lo que no existió incumplimiento alguno. La Corte termina concluyendo respecto al trabajo a distancia de este caso que:

*“la medida adoptada por el empleador no tiene el carácter de una modificación en las cláusulas laborales ni menos un anexo de contrato de trabajo, sino fue destinada a proteger la salud de los trabajadores en los de lo ya señalado.”*

La importancia de este fallo de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Antofagasta viene dado porque acota el ámbito de aplicación de la Ley N° 21.220 a aquellos casos donde la autonomía de la voluntad ha operado libremente, en el entendido de que su aplicación ocurrirá cuando en el teletrabajo no exista ningún antecedente adicional mas que la voluntad de las partes de cumplir labores de esta forma. Dicho razonamiento va en el mismo plano de lo resuelto por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Arica en su oportunidad (ROL 99-2020) que al acoger un reclamo de multa determinó que cuando existe una declaración de autoridad que impide prestar servicios de forma presencial, como en el caso de los profesores que debieron trabajar desde sus hogares dada la suspensión de clases en los colegios, la Ley N° 21.220 tampoco recibe aplicación.

Así las cosas, de mantenerse estos criterios jurisprudenciales, parece ser que aún cuando la normativa mencionada entró en vigencia en el contexto del Covid-19, y con el objeto de regular las relaciones laborales de trabajo a distancia que se estaban generando por la crisis sanitaria, sus efectos podrían ser más acotados que los previstos y/o pensados por el legislador, toda vez que no todas las relaciones de teletrabajo que se generen tendrían que ajustarse a la Ley N° 21.220, sino solo aquellas donde existió plena autonomía de la voluntad