



2022

REPÚBLICA DE CHILE
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Sentencia

Rol 10.819-2021

[6 de abril de 2022]

REQUERIMIENTO DE INAPLICABILIDAD POR
INCONSTITUCIONALIDAD RESPECTO ARTÍCULO 152 QUÁTER G
DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHILE INACAP

EN EL PROCESO RIT I-18-2020, RUC 20-4-0291844-7, SEGUIDO ANTE EL
JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE CURICÓ, EN CONOCIMIENTO DE LA
CORTE DE APELACIONES DE TALCA, POR RECURSO DE NULIDAD, BAJO EL
ROL N° 104-2021

VISTOS:

Que, con fecha 26 de abril de 2021, Universidad Tecnológica de Chile INACAP, representada convencionalmente por Marcelo Montero Iglesias, ha presentado un requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad respecto del artículo 152 quáter G del Código del Trabajo, para que ello incida en el proceso RIT I-18-2020, RUC 20-4-0291844-7, seguido ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, en conocimiento de la Corte de Apelaciones de Talca, por recurso de nulidad, bajo el Rol N° 104-2021.

Precepto legal cuya aplicación se impugna:

El texto del precepto impugnado dispone:

“Código del Trabajo (...)



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

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

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

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

Síntesis de la gestión pendiente y del conflicto constitucional sometido al conocimiento y resolución del Tribunal

A fojas 1, la requirente señala que con fecha 15 de julio de 2020, la Inspección Provincial del Trabajo de Curicó le cursó dos multas ascendentes a 100 UTM, mediante la Resolución N°1748/20/14. Refiere que la primera infracción constatada se configuraría por cuanto INACAP no habría pactado por escrito el teletrabajo con los trabajadores mencionados en la resolución. A su turno, la segunda infracción se configuraría por cuanto INACAP no habría proporcionado los equipos, herramientas y/o materiales necesarios para prestar servicios a distancia a los referidos trabajadores.

Agrega que con fecha 4 de septiembre de 2020 interpuso una reclamación judicial en contra de la Jefa de la Inspección Provincial del Trabajo de Curicó, Andrea Rodríguez Arcos. Indica que en la reclamación se solicitó al tribunal que dejara sin efecto la resolución reclamada, y argumentó que el estatuto del teletrabajo no le resultaba aplicable por no configurarse en la especie ninguno de los supuestos de hecho de dicha normativa.

Se explicó que INACAP no pactó con sus colaboradores el teletrabajo, sino que, éste le había sido impuesto por un caso fortuito o fuerza mayor, la cual no era una hipótesis contemplada en el Código del Trabajo.

Sin perjuicio de ello, puntualiza que INACAP en su reclamación señaló que tomaba como un estándar orientador, las reglas que rigen el teletrabajo, cumpliéndolas en la medida de lo posible, y describió el listado de medidas adoptadas con ocasión de la emergencia sanitaria.



Agrega que la Inspección Provincial del Trabajo de Curicó contestó la reclamación afirmando que las multas cursadas eran procedentes por haberse infringido los artículos 152 quáter G y L del Código del Trabajo, y que la fiscalización realizada tuvo su origen en una denuncia realizado por el Sindicato Establecimiento de Empresa Tecnológica de Chile INACAP.

Seguidamente, refiere que con fecha 4 de marzo de 2021, el Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó rechazó la reclamación judicial, por lo que el 16 de marzo pasado presentó un recurso de nulidad, por estimar que el tribunal infringió lo dispuesto en el artículo 152 quáter G del código laboral, al aplicar dicha disposición en circunstancias de que ello no procedía. Invoca este recurso de nulidad como gestión pendiente para estos autos constitucionales.

Detalla la requirente que INACAP es una organización de educación superior que se encuentra formada por tres instituciones, el Instituto Profesional INACAP, el Centro de Formación Técnica Inacap y la Universidad Tecnológica de Chile INACAP. Refiere que en el año 2020, tenía en conjunto, un total de 28 sedes a nivel nacional, una de ellas en Curicó.

Señala que en marzo de 2020, a partir de la última semana, se implementó una modalidad de clases a distancia para los estudiantes antiguos, y desde el 1 de abril se incorporó a los estudiantes nuevos. Relata que el despliegue logístico y adaptativo para establecer condiciones que permitieran realizar la docencia a distancia se hizo en cumplimiento de las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Educación Superior. En este punto, hace hincapié en que la propia autoridad pública reconoció expresamente que la pandemia del COvid-19 constituía un caso fortuito o fuerza mayor, en su Oficio Circular N° 000001 de 30 de marzo de 2020.

Indica que mientras se adaptaba a las circunstancias que imponía la crisis sanitaria, se publicó la Ley N° 21.220, el 26 de marzo de 2020.

Sostiene que dicha ley fue prevista para tiempos de normalidad y no para una época de graves circunstancias excepcionales producto de la emergencia sanitaria. En este punto, señala que la Ley de Teletrabajo parte del supuesto de un acuerdo libre entre empleador y trabajador para teletrabajar, y enfatiza que ese supuesto general resulta falso en la crisis sanitaria que enfrentamos, pues el teletrabajo se ve impuesto como una necesidad.

Como conflicto constitucional, la requirente alega en primer lugar que la norma cuestionada vulnera la garantía establecida en el artículo 19 N° 21 de la Carta Fundamental, en cuanto interfiere la actividad económica que realiza.



Indica que dentro de sus instituciones de educación, sus trabajadores se dividen en administrativos y docentes. Indica que los administrativos están sujetos a una jornada ordinaria de trabajo, y que cada uno tiene un puesto individual de trabajo, y tiene asignado un computador personal. Agrega que se ha facilitado la logística necesaria para el traslado de los computadores a sus casas, mientras dura la pandemia.

En tanto, indica que los docentes, que están vinculados con la institución mediante un contrato de trabajo, tienen asegurada una carga horaria mínima de 4 horas semanales, y que mediante un anexo semestral al contrato de trabajo, se pacta la carga horaria adicional de acuerdo al número de cursos a realizar en cada semestre. Puntualiza que para realizar sus labores, los docentes usan sus propios equipos, y no tienen oficinas físicas en la institución, sino que van a sus sedes donde deben hacer clases, realizando el resto de sus tareas en el lugar donde estimen conveniente y con sus propios medios.

Por ende, refiere que con la disposición en examen, se está afectando gravemente su derecho a elegir libremente el modelo organizacional que le parece más conveniente para la consecución de sus fines, y por tanto, interviniendo de manera inconstitucional en el desarrollo de su actividad económica.

A continuación, la actora indica que el precepto legal impugnado vulnera el derecho de propiedad consagrado en el artículo 19 N° 24 de la Constitución, toda vez que tiene consecuencias patrimoniales no consentidas ni queridas, producto del alza significativa de sus costos operacionales.

Señala que a los docentes, estando ya en modalidad de clases a distancia, no es posible entregarles equipos computacionales, pues ello supondría una inversión cuantiosa, considerando que INACAP cuenta con 5000 docentes, aproximadamente, lo que indica es económicamente inviable.

Tramitación

El requerimiento fue acogido a trámite por la Primera Sala, con fecha 30 de abril de 2021, a fojas 95, disponiéndose la suspensión del procedimiento, y fue declarado admisible por resolución de la misma Sala con fecha 2 de junio de 2021, a fojas 143.

Conferidos los traslados a todas las partes de la gestión pendientes, y a los órganos constitucionales interesados, a fojas 163 formuló observaciones de fondo el Sindicato Establecimiento de Empresa Universidad Tecnológica de Chile, Sede Curicó, como tercero coadyuvante en la gestión pendiente.



Luego de realizar precisiones en cuanto a los hechos, señala que el requerimiento no atiende a un conflicto de constitucionalidad, sino que a la resolución de un caso concreto, siendo competencia del juez de fondo determinar el sentido y alcance de la normativa.

En este punto, indica que la requirente al plantear que la Ley N° 21.220 está pensada para tiempos de normalidad, y que en su caso concurre un supuesto de caso fortuito o fuerza mayor, precisamente busca fijar el sentido y alcance de la norma cuestionada.

Refiere que lo que busca la actora, es la decisión del caso concreto que realizó el juez en cuestión, y no precisamente la inaplicabilidad del precepto.

En cuanto al reproche que formula la requirente respecto a la limitación a la libertad de ejercer su actividad económica, señala que ello no es efectivo. A este respecto, indica que la institución implementó la modalidad de teletrabajo el 25 de marzo de 2020, y que sin embargo la Ley N° 21.220 entró en vigencia el 1 de abril de 2020, por lo que no fue la normativa introducida la que le impuso a INACAP la obligación de adoptar un modelo organizativo fundado en el teletrabajo. Por el contrario, enfatiza que INACAP adoptó en forma voluntaria esta forma de trabajo, ante la situación nacional, cuya extensión en el tiempo, en ese momento era desconocida.

Lo mismo señala en relación a la Circular N° 1 de la Superintendencia de Educación Superior, pues indica que en ningún momento dicho documento impone la obligación de adoptar una modalidad virtual, sino que sólo le exime de prestar servicios educacionales a causa de la pandemia.

Por ello, señala que no se cumple con el elemento de irresistibilidad del caso fortuito o fuerza mayor que invoca.

Finalmente, indica que tampoco existe vulneración al derecho de propiedad de la requirente, pues es el empleador el que debe hacerse cargo de los costos de operación, de acuerdo a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo.

Enfatiza que sí se ha menoscabado el derecho de propiedad de los trabajadores, quienes han tenido que costear sus implementos de trabajo y costos de operación. Señala que no es efectivo que se haya solicitado otorgar computadores a todos los docentes, sino que lo pedido fueron plumones y borradores para realizar las clases.

Luego, a fojas 190, evacuó traslado de fondo la Dirección del Trabajo. Señala que la sentencia que dicte esta Magistratura generará la obligación de omitir o no la aplicación del precepto legal cuestionado por parte del tribunal que conoce de la gestión pendiente, el cual debe conocer del recurso de nulidad fundado en infracción



de ley, precisamente del artículo 152 quáter G, y por ende, determinar su sentido y alcance.

Refiere que los argumentos presentados por la requirente en relación con la constitucionalidad de la norma, parecieran ser más un análisis en abstracto. En particular, sostiene que el precepto legal en examen no vulnera la garantía del numeral 21 del artículo 19 de la Carta Política.

Señala que la argumentación a este respecto es equívoca, toda vez que la requirente señala que el estatuto de teletrabajo no resulta aplicable por existir un caso fortuito o fuerza mayor, y por ende la norma impugnada vulnera la libertad de desarrollar la actividad económica que alega, sin embargo, indica que primero se requeriría determinar la procedencia del caso fortuito o fuerza mayor.

Finalmente, en cuanto al reclamo de constitucionalidad de la norma en examen respecto de la infracción a su derecho de propiedad, la Dirección del Trabajo indica que la argumentación planteada por la requirente no considera el principio de ajenidad de los riesgos en materia laboral. Por ende, en base a dicho principio, es la empresa la que debe proveer todos los elementos o materiales necesarios para que los trabajadores realicen sus labores convenidas en el contrato de trabajo.

Vista de la causa y acuerdo

En Sesión de Pleno de 25 de noviembre de 2021 se verificó la vista de la causa, oyéndose la relación pública y los alegatos de los abogados Marcelo Montero Iglesias, por la parte requirente; de Marco Armesto Romero, por la Dirección del Trabajo; y de María Constanza Varas Prado, por el Sindicato Establecimiento de Empresa Universidad Tecnológica de Chile, sede Curicó, posponiéndose la adopción de acuerdo, el que fue adoptado en sesión de Pleno del día 2 de diciembre de 2021, según certificación del relator de la causa.

Y CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES GENERALES

PRIMERO: Que el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad es interpuesto por la Universidad Tecnológica de Chile (Inacap), en el marco de un proceso laboral seguido ante el Juzgado de Letras de Curicó, en el cual la requirente impugna la decisión de la Inspección Provincial del Trabajo, organismo que decidió imponerle dos multas ascendentes a 100 unidades tributarias mensuales, por incumplimientos a las disposiciones que regulan el teletrabajo, en particular, por no haber suscrito el anexo de contrato respectivo que diera cuenta, por escrito, del pacto que sustentaba el trabajo remoto y en segundo término, por no haber



proporcionado los equipos, herramientas y materiales necesarios para que esos trabajadores pudieran desarrollar sus labores.

SEGUNDO: Que la requirente plantea -como idea central de su argumentación- que el incumplimiento imputado por la entidad fiscalizadora no es tal, por cuanto Inacap no habría pactado con sus trabajadores el desarrollo de sus labores de manera remota, sino que ello sería el resultado de una situación de fuerza mayor derivada de las restricciones impuestas por la autoridad sanitaria, a propósito de la pandemia de Covid-19 que afectó el desarrollo de las actividades presenciales. En dicho contexto, la requirente estima que no le resulta aplicable el estatuto normativo laboral referido al teletrabajo, toda vez que el mismo parte del presupuesto de tratarse de un acuerdo entre las partes y no como ha ocurrido en la especie donde ello no se ha verificado y únicamente responde a una situación de hecho forzosa, surgida por la contingencia sanitaria.

TERCERO: Que, por supuesto no le compete a esta Magistratura determinar si la argumentación de tratarse de una situación de fuerza mayor es efectiva y tampoco determinar si ello exonera a la requirente del cumplimiento de la regulación legal del teletrabajo. Lo que convoca a esta sede constitucional es determinar si en la aplicación al caso concreto del artículo 152 quater G del Código del Trabajo, se verifica una afectación a las garantías constitucionales de la parte requirente, en particular su derecho a desarrollar una actividad económica a la luz del artículo 19 N° 21 constitucional, conjuntamente con una vulneración de su derecho de propiedad contenido en el numeral 24 del mismo artículo 19 de la Constitución.

II. DE LA REGULACION LEGAL DEL TELETRABAJO

CUARTO: Que la incorporación al Código del Trabajo del Capítulo IX denominado "Del trabajo a distancia y teletrabajo", al Título II que lleva por enunciado "De los contratos especiales", es resultado de la Ley N° 21.220, iniciativa legal que ya en su mensaje reconocía que *"si bien para nuestro país esto supone una innovación, a nivel internacional nos estamos acercando a un sistema de trabajo ya incorporado en otros países, incluyendo países desarrollados y países de la región con realidades similares a la chilena. Así, actualmente Colombia, España, Suecia, Dinamarca, Países Bajos, Estonia, Reino Unido, Portugal, Eslovenia, Francia, Hungría, Italia, Alemania, entre otros cuentan con esta modalidad de trabajo"* (Historia de la Ley N° 21.220, p. 3). A lo dicho se agregaba un reconocimiento a la insuficiente regulación para el trabajo a distancia que implicaba el artículo 22 del Código del Trabajo, lo que hacía necesario establecer una normativa sistemática sobre la materia que permitiera entregar las certezas necesarias para el desarrollo de esta modalidad de trabajo junto con proteger *"los derechos de los trabajadores a desempeñar sus funciones velando por la protección de sus derechos, careciendo de cualquier forma de precarización de la relación laboral"* (Historia de la Ley N° 21.220, p. 6).



QUINTO: Que, en este contexto, el texto definitivo de la Ley N° 21.220 y el nuevo Capítulo IX que incorpora al Código del Trabajo, comienza con la norma cuya inaplicabilidad se solicita, artículo indica:

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

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

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

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

SEXTO: Que tal como se aprecia, el articulado en comento señala que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá ser pactada por las partes, ya sea al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, el que deberá contar en el respectivo contrato o anexo respectivo. A su vez la norma define que se entiende por trabajo a distancia y por teletrabajo, cerrando la norma recordando que estas modalidades de trabajo “gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código”. Siendo de este modo, debemos entender que, así como el contrato individual de trabajo del artículo 7° del Código Laboral tiene una serie de garantías que buscan dotarlo de seguridad, certidumbre y realidad, esa misma protección es aplicable a aquel vínculo en que se ha acordado la ejecución del trabajo en forma remota. Y no podría ser de otra manera si la naturaleza del vínculo laboral entre las partes no cambia, no difiere según sea la modalidad en que se prestan los servicios o desarrollan las labores.

SÉPTIMO: Que dicho lo anterior cabe plantearnos si deriva una vulneración a las garantías constitucionales del centro educacional requirente, el hacer aplicación de la norma antes reseñada y exigir el mismo estándar que corresponde a todo empleador frente a un trabajador, expresado en la necesidad de escriturar la alteración del contrato (tal como lo exige el artículo 9° del Código del Trabajo) y de entregar los elementos necesarios para desempeñar la actividad laboral (considerando que el artículo 3° del indicado Código define empresa como “toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada” y el artículo 184 del mismo cuerpo legal señala que el



empleador debe proveer los elementos necesarios para evitar enfermedades profesionales). Por tanto, si la celebración de un vínculo laboral está sujeto a una serie de exigencias legales, no se advierte el fundamento por el cual una determinada modalidad de desempeño laboral habría de quedar al margen de tales exigencias.

OCTAVO: Que es precisamente ello lo que se ha verificado en la especie. Ante un vínculo laboral existente entre Inacap y sus trabajadores, la autoridad ha fiscalizado el cumplimiento del estándar exigible a todo contrato, y a partir de ello es que ha estimado aplicar las sanciones de multa antes reseñadas. Tal como indicamos previamente, no le corresponde a esta Magistratura analizar si en el caso concreto estamos frente a una figura de fuerza mayor que eventualmente la eximiera del cumplimiento de los requisitos indicados o incluso si siguiendo el tenor del artículo primero transitorio de la misma Ley N° 21.220, corresponde o no la aplicación de estas normas a la situación de la requirente. Sin duda ese análisis es propio de la judicatura especializada en la materia. Simplemente el objetivo de este breve análisis es evidenciar que lo exigido en la especie, no difiere de lo exigido en toda relación laboral, no siendo determinante la modalidad en que se desarrolla el trabajo para el cumplimiento de tales obligaciones que recaen en el empleador.

III. DE LAS VULNERACIONES CONSTITUCIONALES PLANTEADAS POR LA REQUIRENTE DE INAPLICABILIDAD

NOVENO: Que la entidad educacional requirente plantea dos vulneraciones que derivarían de la aplicación del articulado impugnado al caso concreto. En primero término, la garantía del artículo 19 N° 21 de la Constitución, referido al derecho a desarrollar cualquiera actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen. Sobre esta garantía, la jurisprudencia constitucional ha sido clara al indicar que *“El derecho a desarrollar cualquier actividad económica significa que toda persona, sea ésta persona natural o jurídica, tiene la facultad de iniciar y mantener con libertad cualquiera actividad lucrativa en las diversas esferas de la vida económica, garantizando, por consiguiente, la norma constitucional, entre otras actividades, la realización de actividades productivas, de servicios y de comercialización de todo tipo de bienes, bajo dos grandes condiciones: la primera, que la actividad a realizar no sea, considerada en sí misma, ilícita, y lo son sólo las que la propia Constitución menciona genéricamente, esto es, las contrarias a la moral, al orden público y a la seguridad nacional, y la segunda, que la actividad económica a realizar se ajuste a las normas legales que la regulen”*. (STC 280 c. 22)

DÉCIMO: Que, junto a lo anterior, también se ha precisado que esta garantía no debe ser entendida en términos absolutos, por cuanto el propio constituyente dispuso que el ejercicio de toda actividad económica debe supeditarse a los límites que suponen la moral, el orden público y la seguridad nacional, debiendo además respetar las normas legales que regulen la actividad, cuyo es el caso de las normativas laborales que rigen la relación entre la requirente y sus trabajadores. El único requisito



que se puede plantear desde el punto de vista de quien desarrolla la actividad, es que tales exigencias no tengan una intensidad tal que impliquen obstaculizar o impedir el desarrollo de la actividad económica de que se trate.

UNDÉCIMO: Que es precisamente ese parámetro de no obstaculización de la actividad el que es posible de advertir en la especie, desde que lo que se le ha fiscalizado a la requirente, corresponde al estándar básico que es exigible a todo vínculo laboral, en cuanto a escrituración del acuerdo y provisión de los elementos para desarrollar las labores encomendadas. No hay una demanda de elementos adicionales o particulares diversos a los de toda relación de trabajo, los que por lo demás se exigen con prescindencia de la modalidad de desempeño laboral. Por ende, no hay aspecto cuestionable al respecto. Y reiteramos que la argumentación de estar frente a una figura de fuerza mayor, donde la modalidad no ha sido pactada, constituye una cuestión a ser analizada y resuelta en la instancia judicial respectiva.

DECIMOSEGUNDO: Que por lo demás, no cabe equiparar la situación de la parte requirente con la figura del “ius variandi” que contempla el artículo 12 del Código del Trabajo, para entender que estas variaciones en la modalidad de desempeño laboral cuentan con un reconocimiento que exoneraría al empleador del cumplimiento de las exigencias legales propias de todo vínculo laboral en cuanto el *“empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador”*. Si bien esta facultad está contemplada expresamente en nuestro ordenamiento jurídico y se suele vincular con la facultad de dirección que se le reconoce al empleador, lo cierto es que su ejercicio no puede ser absolutamente discrecional y sin consideración a los derechos del trabajador involucrado. En efecto, la jurisprudencia judicial ha señalado al respecto que *“la facultad que se le reconoce al empleador, según se infiere de la norma legal referida en el motivo anterior (artículo 12 del Código del Trabajo), es de carácter excepcional, pues constituye una modificación a los principios generales del derecho relativo a que los contratos bilaterales -naturaleza que comparte el contrato de trabajo- no pueden ser modificados unilateralmente por una de las partes; y en atención a su condición de excepcional, ésta debe interpretarse en forma restrictiva, pues si bien reconoce el poder de dirección del empresario, éste podrá ejercer esta facultad siempre que respete los derechos de los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo, excluyéndose entonces todas aquellas modificaciones que sean discriminatorias o que importen un menoscabo para el trabajador, el cual puede ser tanto desde un punto de vista económico, cuyo caso más característico es la disminución del nivel de ingresos, como también desde un punto de vista social y moral”* (Sentencia Corte Suprema Rol 2692-2007). Por tanto, la existencia de esta facultad del empleador no puede servir para soslayar el cumplimiento de los deberes que el legislador ha establecido en protección de los derechos de la contraparte del vínculo laboral.

DECIMOTERCERO: Que por tanto, no se advierte que de la exigencia de los presupuestos que impone el precepto legal impugnado se derive una vulneración a



la garantía del artículo 19 numeral 21 de la Constitución, desde que la evidencia muestra que no ha existido un impedimento al ejercicio de la actividad económica de la requirente, tampoco se le ha impuesto una forma determinada de modelo organizacional a la empresa y, además, las exigencias planteadas por la autoridad se ajustan al estándar constitucional, al ser las propias de todo vínculo laboral.

DECIMOCUARTO: Que la segunda infracción constitucional esgrimida por la requirente dice relación con el derecho de propiedad, protegido en el artículo 19 N° 24 de la Constitución, a consecuencia de los mayores costos que supondría para la entidad educacional, cumplir con proveer de los elementos necesario para que sus trabajadores pudieran desempeñar sus labores en forma remota. Al respecto, cabe indicar en primer término que, respecto a la aseveración de la requirente en materia de costos, consultado en estrados el abogado que representó los derechos la requirente, no entregó fundamentos para sustentar esta aseveración, y además tampoco pudo señalar con claridad la entidad de esos supuestos mayores costos, por lo que la alegación resulta carente de elementos concretos y objetivos susceptibles de ser ponderados.

DECIMOQUINTO: Que junto a lo anterior cabe indicar que, tratándose de una modalidad de trabajo alternativa a la habitual (presencial), susceptible de modificación (siempre se podrá volver a la presencialidad, en los términos que consigna el artículo 152 quater letra I) y que permite que el centro educacional pueda seguir operando y generando ingresos, no se advierte la forma en que se concreta la afectación planteada por la parte requirente. Lo anterior, considerando además que la contingencia futura de mayores o menores ingresos alude a una circunstancia financiera hipotética, carente de elementos objetivos y concretos que hayan sido puestos a disposición de esta Magistratura para ser analizados en este momento.

DECIMOSEXTO: Que, en este mismo sentido, así como la parte requirente plantea una eventual afectación desde el punto de vista patrimonial, por los mayores costos que implicaría dar cumplimiento a las exigencias legales derivadas del teletrabajo, se omite -en contrapartida- considerar que ha sido la misma modalidad en comento la que ha permitido que la entidad educacional haya continuado en operación durante las restricciones establecidas por la autoridad en época de pandemia. Asimismo, ha sido dicha modalidad la que ha sustentado que la requirente pudiera seguir percibiendo ingresos por los servicios educacionales que en forma remota se prestaron. Y, por último, la modalidad en cuestión sin duda también tuvo incidencia en los costos operacionales del centro educacional, elementos que en un cuestionamiento como el pretendido por la parte requirente deben ser considerados, sin que en la especie ello se haya verificado, no siendo factible, por consiguiente, apreciar debidamente la entidad del supuesto perjuicio patrimonial alegado por Inacap.

DECIMOSÉPTIMO: Que de este modo y siendo las dos garantías constitucionales a que nos hemos referido, los únicos cuestionamientos planteados en



el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, forzoso resulta desestimar el mismo y declarar que no se aprecia -para el caso concreto- la afectación de las garantías contenidas en los numerales 21 y 24 del artículo 19 constitucional como resultado de la aplicación del artículo 152 quater G del Código del Trabajo.

Y TENIENDO PRESENTE lo preceptuado en el artículo 93, incisos primero, N° 6°, y decimoprimer, y en las demás disposiciones citadas y pertinentes de la Constitución Política de la República y de la Ley N° 17.997, Orgánica Constitucional del Tribunal Constitucional,

SE RESUELVE:

- I. **QUE SE RECHAZA EL REQUERIMIENTO DEDUCIDO A LO PRINCIPAL DE FOJAS 1. OFÍCIESE.**
- II. **ÁLCESE LA SUSPENSIÓN DEL PROCEDIMIENTO DECRETADA EN AUTOS. OFÍCIESE.**
- III. **QUE NO SE CONDENA EN COSTAS A LA PARTE REQUERENTE POR ESTIMARSE QUE TUVO MOTIVO PLAUSIBLE PARA LITIGAR.**

DISIDENCIAS

Acordada la sentencia de rechazo con el voto disidente del Ministro señor IVÁN ARÓSTICA MALDONADO, quien estuvo por acoger el requerimiento de autos, sobre la base de sus propios argumentos y teniendo presente, además, lo siguiente:

1º) Que no hay en este caso un concurso de leyes -con distinto ámbito de aplicación en el tiempo, el espacio o en cuanto a las personas- potencialmente susceptibles de aplicar a un asunto litigioso, y cuya selección competiría al juez del fondo. Por el contrario, se trata aquí de un único precepto legal, el cuestionado artículo 152 quáter G del Código del Trabajo, que ya fue aplicado en sede administrativa y judicial, para justificar la imposición de una multa a la recurrente institución educacional.

Siendo así, corresponde exclusivamente al Tribunal Constitucional resolver si la aplicación de dicho precepto legal ha infringido las garantías contempladas en los numerales 21) y 24) del artículo 19 de la Carta Fundamental, comoquiera que la ley obstaría hacer algo que la Constitución permite;



2º) Que, en efecto, invocando el citado artículo 152 quáter G, se ha sancionado a la Universidad Tecnológica de Chile INACAP por disponer la modalidad de teletrabajo, en circunstancias que ello requeriría la anuencia de sus funcionarios. Entiende, a este respecto, la Dirección del Trabajo y el Juzgado Laboral, que solo a partir del 26 de marzo de 2020, cuando ese precepto entró en vigor (por su introducción por la Ley N° 21.220), que los empleadores han podido convenir con sus dependientes tal forma de trabajo a distancia y por medios telemáticos, pero que aquéllos no ha podido así disponerlo unilateralmente.

Dado que la institución requirente arbitró esta forma con anterioridad a la ley, y a despecho que así lo hizo por orden de la autoridad competente, que debido al COVID-19 suspendió las clases presenciales, sin perjuicio de adoptar las medidas conducentes a seguir impartiendo clases, a pesar de todo esto, se le sanciona por no haber recabado el consentimiento de los trabajadores.

Esto significa desconocerle al empleador la facultad que le confiere el mismo Código del Trabajo, el cual, después de señalar que en las estipulaciones del contrato debe figurar el lugar o ciudad en que hayan de prestarse los servicios correspondientes (artículo 10 N° 3), establece expresamente -en su artículo 12- que “El empleador podrá alterar”, entre otros aspectos, “el sitio o recinto en que ellos deban prestarse”;

3º) Que el anotado *ius variandi* no lo es por concesión gratuita de la ley laboral, sino que encuentra anclaje en la propia Carta Fundamental, por derivar del derecho inherente del empleador a organizar y dirigir la empresa, reconocido en los artículos 1º, inciso tercero, y 19, N°s. 21 y 24 del mismo texto supremo.

El que, como todo derecho, no puede ir contra ley o contra derecho ajeno.

Una delimitación natural a todo derecho o facultad que, en este caso, no aparece sobrepasada, desde que la entidad educativa requirente obró impelida a implementar dicho sistema de teletrabajo por las circunstancias fortuitas que afectaron a todo el mundo e inducida, por otra parte, a mantener la continuidad de sus servicios dentro de sus posibilidades.

Si una ley permite sancionar a alguien por haber actuado de esta suerte, esa ley es plenariamente inconstitucional, en el derecho chileno y en todo el orden jurídico universal.

Acordada con el voto en contra del Ministro señor CRISTIÁN LETELIER AGUILAR, quien estuvo por acoger el requerimiento, por las siguientes consideraciones:



Naturaleza Jurídica de la requirente

1°. Que, la requirente es una corporación de derecho privado, sin fines de lucro, autónoma y que tiene por objeto “impartir docencia destinada a otorgar títulos y grados académicos, especialmente orientada hacia las carreras del área tecnológica, sin perjuicio de las demás áreas del conocimiento, y efectuar labores de vinculación con el medio, investigación e innovación, y capacitación, todo ello para aportar al país profesionales y conocimientos que contribuyan a su desarrollo social y económico” (Artículo 1°, Reglamento General Universidad Tecnológica de Chile INACAP).

Se rige por la Ley N° 21.091 “sobre Educación Superior”, las normas relacionadas y sus Estatutos. La universidad goza de una adecuada autonomía en su calidad de cuerpo intermedio y como tal, tiene el derecho de gobernarse a sí misma, facultad que es consustancial a toda organización para alcanzar sus fines propios, y que le permite disponer de los medios necesarios en consideración al propósito de su existencia señalada en las normas estatutarias y legales;

2°. Que la autonomía universitaria constituye un pilar fundamental para que toda institución de tal carácter concrete sus fines propios. En este sentido, la administración académica, económica y financiera de la universidad es libre de toda turbación estatal, con excepción de aquellas materias que la ley que regula su funcionamiento establezca, por ello debe tener el pleno respeto de la autoridad, considerando que la Carta Fundamental obliga al Estado a garantizar la adecuada autonomía para cumplir sus propios fines específicos (artículo 1°, inciso 3° CPR), entre la cual se encuentra desde luego la autonomía universitaria;

3°. Que, más allá del concepto normativo de universidad, ella es una comunidad integrada por académicos, alumnos y personal de apoyo administrativo que cultiva el saber y las artes en que la búsqueda de la verdad es el centro de la actividad universitaria propiamente dicha, siendo la libertad el supuesto central para ello. Uno de esos supuestos lo constituye la libertad académica que, permite al profesor exponer en clases, en grupos de investigación y en general en los recintos universitarios, sus propias hipótesis o aquellas a las cuales adscribe, analizar con sus pares o alumnos diferentes materias propias de su especialidad, entre otras varias actividades, sin que la autoridad ni persona alguna se pueda entrometer en aquello, actividad en que impera el espíritu universitario;

4°. Que, la libertad académica conlleva, como contrapartida, un conjunto de responsabilidades para el docente universitario, referida al respeto de los derechos fundamentales hacia sus pares, personal colaborativo, y especialmente hacia sus alumnos. Además, conlleva aspectos vinculados al carácter administrativo, en orden a cumplir con los programas de los cursos asignados, tomar exámenes y pruebas en las oportunidades determinadas por la autoridad académica, asistir a reuniones propias de la unidad docente a que pertenece, entre otras tantas acciones que conforma e impone la calidad de docente;



5°. Que, en la universidad los alumnos, personas que concurren a formarse en una determinada disciplina científica, donde la formación moral e intelectual es parte de aquella, constituyen los sujetos centrales a quienes, principalmente, va dirigida toda la enseñanza y preocupación de los responsables de la casa de estudios superiores y que, en su conjunto son las autoridades, los profesores y el personal administrativo. En este aspecto, la mayor obligación de cuidado y atención de los estudiantes corresponde a sus profesores que son las personas con quienes tienen el mayor vínculo personal, y por estos tiempos de emergencia sanitaria, de conectividad.

Por vía ejemplar, los alumnos no se conectan frecuentemente con el Rector, Decano u otra autoridad académica, pero si sucede con los profesores de las asignaturas que están cursando al menos dos o tres veces cada semana, sin perjuicio de los grupos o correos que se escriben sea para aclarar una materia, o dudas, más aún en períodos de pruebas. Por consiguiente, los alumnos son y deben ser la principal preocupación de autoridades y profesores en la comunidad del saber y del rigor científico denominada universidad;

6°. Que, de esta forma, y tal como se ha explicado, el Estado y sus organismos deben tratar a la requirente conforme a su naturaleza y a sus peculiaridades, las que no pueden ser desatendidas por los entes administrativos estatales;

7°. Que, la acción de inaplicabilidad deducida señala que el precepto legal impugnado vulneraría las garantías constitucionales establecidas en el artículo 19 N° s 21 y 24 CPR, esto es, el derecho a desarrollar una actividad económica y el derecho de propiedad. Al respecto, en ejercicio de la facultad que otorga a esta Magistratura el artículo 88 de su ley orgánica, se solicitó, en la vista de la causa, a las partes que se refirieran al derecho a la educación y a la libertad de enseñanza, derechos establecidos en el artículo 19 N° s 10 y 11 constitucional, lo que así hicieron;

8°. Que, de conformidad a lo señalado anteriormente, el examen de constitucionalidad de la norma jurídica laboral objetada se efectuará por este juez constitucional conforme a lo dispuesto en el artículo 19 constitucional, en sus numerales décimo y undécimo;

Derecho a la educación

9°. Que, cualquier entramiento a la actividad docente es una afectación al derecho a la educación de los alumnos, puesto que “los titulares del derecho a la educación no son los docentes. Ellos participan del proceso de instrucción y son parte de la comunidad educativa. Pero los verdaderos titulares son los alumnos; son ellos, como dice el proyecto, los que tienen derecho a recibir una educación que les ofrezca oportunidades para su formación y desarrollo integral (...)” (STC Rol N° 1361, c.56);



10°. Que, al asegurar la Constitución el derecho a la educación se aspira que ella sea de calidad, donde el Estado es primer obligado a cumplir dicha exigencia, en términos que los alumnos reciban una enseñanza de tal característica. Por eso, es que toda medida de un ente público aplicable a un establecimiento de educación superior tiene que considerar dicho factor;

11°. Que, en el caso concreto la aplicación del precepto legal censurado contraviene el artículo 19 N°10 porque las instituciones universitarias están regidas por leyes especiales, atendido los servicios educacionales, en que la norma de que trata el requerimiento afecta el derecho a la educación, puesto que en un contexto extraordinario de salud pública, son los alumnos a quienes se debe seguir garantizando sus actividades académicas, aún en condiciones excepcionales como lo es la docencia por vía remota. El profesor no puede ser óbice para ello, por el contrario, ha de ser un colaborador y activo partícipe del éxito de aquel modelo de docencia.

Así, la disposición legal impugnada aparece contraviniendo sin rebozo el derecho a la educación de los alumnos de la casa de estudios, requirente en estos autos constitucionales;

La libertad de enseñanza

12°. Que, como ha expresado esta Magistratura ligada directamente a la autonomía universitaria está la libertad de enseñanza constituyendo su garantía institucional (STC Rol N° 523, c.27), y por ende, el artículo 8 de la Ley N°20.370, que establece la ley general de educación, expresa que “El Estado tiene el deber de resguardar la libertad de enseñanza” dando cumplimiento a la garantía del artículo 19 N°11 constitucional, y cuyo contenido está referido a abrir, organizar y mantener establecimientos educacionales;

13°. Que, la facultad constitucional de mantener instituciones educacionales, en este caso de educación superior, importa adoptar por el organizador todas las medidas adecuadas que faciliten el normal funcionamiento de la entidad en las mejores condiciones posibles, de tal manera que el proyecto educativo se lleve a efecto aún en circunstancias extraordinarias.

De esta forma y frente a la pandemia que afecta al mundo, el órgano público educacional pertinente, esto es, el Superintendente de Educación Superior emitió la circular N°1 de fecha 2 de diciembre de 2019 complementado por oficio circular N°000001 de fecha 30 de marzo de 2020 (fs. 41 y ss.), dirigido a los rectores de las instituciones de educación superior, ante emergencia sanitaria conocida, en que destaca textualmente lo siguiente: “En este mismo orden de ideas, y reafirmando lo señalado en la Circular N° 1/2019, para la adopción por parte de las IES de medidas, planes o protocolos que le permitan cumplir con la prestación del servicio educativo en condiciones distintas a las originalmente establecidas en el contrato de prestación



de servicios educacionales y en su reglamentación interna, éstas deberán ser siempre informadas a los estudiantes, a los miembros de sus comunidades educativas a la Subsecretaría de Educación Superior y a esta Superintendencia”;

14°. Que, del texto citado, transcrito en la parte correspondiente, se advierte que el fiscalizador educacional está preocupado del cumplimiento y entrega de los servicios educacionales, lo que está acorde al derecho a la educación que el Código Supremo asegura a toda persona, respetando la libertad de enseñanza de cada casa de estudios, en cuanto sólo solicita las medidas adoptadas, no señalando cuales de ellas se deben aplicar, porque entiende esa autoridad controladora que la libertad de enseñanza no le permite hacer indicaciones precisas y concretas, sino que es resorte propio del rector y demás autoridades académicas de cada institución adoptar las medidas adecuadas para cumplir con el contrato de entregar los servicios educacionales a que se ha obligado en la respectiva convención;

15°. Que, en tal sentido la norma jurídica censurada, en el caso considerado, invade el derecho que tiene la universidad requerida de adoptar las medidas necesarias para continuar el proceso educativo, al posibilitar que administrativamente se le sancione por acciones que no se condicen con acciones que afecten la moral, las buenas costumbres, el orden público y la seguridad nacional, únicas limitaciones que se reconocen como legítimas en el orden constitucional;

16°. Que, por lo señalado precedentemente, este juez constitucional estima que del examen de constitucionalidad efectuado al precepto legal impugnado se concluye que en su aplicación en la gestión judicial pendiente, la referida disposición legal produce efectos contrarios a la Constitución, por vulnerar el derecho a la educación de los estudiantes de la universidad requirente y la libertad de enseñanza, facultad que tiene la Universidad Tecnológica de Chile - INACAP; garantías establecidas en el artículo 19 N°10 y 11 de la Carta Fundamental.

En atención a lo expuesto, el requerimiento debe ser acogido.

17°. Que, se considera innecesario, por inconducente, referirse a las disposiciones constitucionales esgrimidas por la parte requirente como vulneradas por la norma objetada.

Redactó la sentencia el Ministro señor JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ, y las disidencias, los Ministros señores IVÁN ARÓSTICA MALDONADO y CRISTIÁN LETELIER AGUILAR, respectivamente.

Comuníquese, notifíquese, regístrese y archívese.

Rol N° 10.819-21-INA



Pronunciada por el Excmo. Tribunal Constitucional, integrado por su Presidente, Ministro señor JUAN JOSÉ ROMERO GUZMÁN, y por los Ministros señor IVÁN ARÓSTICA MALDONADO, señora MARÍA LUISA BRAHM BARRIL, señores GONZALO GARCÍA PINO, CRISTIÁN LETELIER AGUILAR, NELSON POZO SILVA, JOSÉ IGNACIO VÁSQUEZ MÁRQUEZ, la Ministra señora MARÍA PÍA SILVA GALLINATO, y los Ministros señores MIGUEL ÁNGEL FERNÁNDEZ GONZÁLEZ y RODRIGO PICA FLORES.

Los Ministros señores JUAN JOSÉ ROMERO GUZMÁN e IVÁN ARÓSTICA MALDONADO, la Ministra señora MARÍA LUISA BRAHM BARRIL, y el Ministro señor GONZALO GARCÍA PINO concurren al acuerdo, pero no firman por haber cesado en sus respectivas funciones.

Firma el señor Presidente del Tribunal, y se certifica que los demás señora y señores Ministros concurren al acuerdo y fallo, pero no firman por no encontrarse en dependencias físicas de esta Magistratura, en cumplimiento de las medidas dispuestas ante la alerta sanitaria existente en el país.

Autoriza la Secretaria del Tribunal Constitucional, señora María Angélica Barriga Meza.