

Procedimiento : Aplicación General
Materia : Reclamo de Multa
Demandante : Inacap
Demandado : Inspec. del Trabajo de Arica
Rit : N° I - 17 - 2020.-
Ruc : N° 20 - 4 - 0291843 - 9.-

Arica, a veinticuatro de noviembre del año dos mil veinte.

VISTOS :

I.- De las Partes y sus Apoderados.

Que, la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHILE INACAP**, institución del giro educacional, Rut N° 72.012.000-3, representada legalmente por don Luis Eduardo Prieto Fernández de Castro, ambos domiciliados en la ciudad de Santiago, Avenida Vitacura N° 10151, patrocinada por la Abogada doña Francisca Bahamonde Harvey, y representada en juicio por los Abogados don Marcelo Montero Iglesias y doña María José González Mina, con domicilio y forma de notificación registrada en autos, deduce reclamo judicial en contra del **INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE ARICA**, don **Fernando Palma Palma**, de la **Inspección Provincial del Trabajo de Arica**, con domicilio en esta ciudad, Avenida 18 de Septiembre N° 1352, solicitando se ordene dejar sin efecto la Resolución de Multa N° 4500/20/31, de fecha 13 de julio de 2020, o en subsidio, que se rebaje su monto.

El Inspector Provincial del Trabajo, patrocinado por el Abogado don Sebastián Espinoza Astorga, también su apoderado en juicio, con domicilio y forma de notificación registrada en autos, al contestar el reclamo solicita su rechazo y que se mantengan las multas cursadas, con costas.

La presente causa, Rit N° I-17-2020, se tramitó conforme a las reglas del procedimiento de aplicación general dispuesto en los artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo.

Se hizo parte en el juicio, como tercero coadyuvante de la demandada o reclamada, el Sindicato de Trabajadores de Establecimiento Inacap Arica, Rut N°65.120.595-6, inscrito con el N° 15010519, del Registro Sindical Único de la Inspección Provincial del Trabajo de Arica, con domicilio en esta ciudad, representado por su Presidente don Carlos Gallardo Ravanal, y patrocinado por el Abogado don Roberto Monares Hormazábal, también su apoderado en juicio.

La audiencia preparatoria se llevó a efecto el día 7 de octubre último, por sistema de videoconferencia, donde se realizó la relación de la demanda y



contestación, y se llamó a las partes a conciliación proponiéndoles bases de un arreglo, sin resultado. Se estableció en esa audiencia los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos a ser probados, relativos a las circunstancias que originaron la multa y la resolución impugnada, y al respecto las partes ofrecieron la prueba que estimaron oportuna para acreditar sus alegaciones.

En la audiencia de juicio, celebrada los días 5 y 6 de noviembre en curso, también por sistema de videoconferencia, las partes incorporaron la prueba ofrecida, que se analizara en la parte considerativa de este fallo. Terminada la etapa de prueba, los litigantes hicieron las observaciones que les merecieron los antecedentes probatorios; y, se fijó la oportunidad para la notificación de la sentencia.

CONSIDERANDO :

II.- De las Pretensiones y Defensas o Alegaciones de las Partes.

A.- Del Reclamo de la Demandante.

PRIMERO : Que, la Universidad Tecnológica de Chile Inacap, representada legalmente por don Luis Prieto Fernández de Castro, ya individualizada, deduce acción de reclamación judicial en contra del Inspector Provincial del Trabajo de Arica, don Fernando Palma Palma, de la Inspección Provincial del Trabajo de Arica, también individualizada, respecto de la Resolución de Multa N° 4500/20/31, de fecha 13 de julio de 2020, pidiendo se la deje sin efecto o que se rebaje su monto, con costas.

Fundamenta su pretensión en que el 8 de julio de 2020, don Alexander Ventura Blanco, fiscalizador de la Inspección Provincial del Trabajo, mediante correo electrónico informó a la Sede de Arica de Inacap, el inicio de un proceso de fiscalización, y le pidió enviar antecedentes laborales de un total de 10 trabajadores, que decía relación con el cumplimiento de la Ley 21.220, denominada "Ley de Teletrabajo", remitiendo la información solicitada, por la misma vía, explicando que vio en la necesidad de adoptar la modalidad de teletrabajo debido a la imposibilidad física de realizar actividades presenciales en sus dependencias, por el severo impacto de la pandemia generada por el Covid-19. Agrega que en este contexto inédito la puso ante el desafío de conciliar dos deberes jurídicos en principio contrapuestos, por una parte, debía implementar todas las medidas necesarias para asegurar la vida y la salud de sus colaboradores lo que implicaba prescindir del trabajo presencial y, por otra parte, debía también procurar cumplir -por expresas instrucciones de la Superintendencia de Educación Superior- con el deber de prestar servicios educacionales a sus estudiantes lo que siempre se había hecho de manera presencial. Por ello, sigue, implementó, en un escenario que se estimó excepcional y transitorio, un teletrabajo "en la medida de lo posible". Esto significó



diseñar una logística de trabajo a distancia para el personal administrativo y buscar, asimismo, opciones para que el personal docente pudiese impartir clases desde sus hogares, todo ello en ejercicio de un "ius variandi" de emergencia.

Dice que la ciudad estuvo en cuarentena desde el 16 de abril hasta el 15 de mayo del año en curso por decisión del Ministerio de Salud. Posteriormente, el 14 de julio de 2020 se volvió a implementar dicha medida, encontrándose la misma actualmente vigente. Ahora bien, pese a que explicó la difícil situación descrita al fiscalizador, mostrándole con claridad los diversos e importantes desafíos que implementar esta solución (teletrabajo), pero éste igualmente cursó -de manera manifiestamente errónea, arbitraria y simplista- un total de tres multas por estimar que se estaba infringiendo la Ley del Teletrabajo, un acto abusivo de la autoridad laboral, porque dicho proceder ignora, con abierto descriterio, la complejidad del problema y, en especial, soslaya la circunstancia de que la Ley de Teletrabajo no le es aplicable.

En marzo de 2020, prosigue, se inició una emergencia sanitaria en nuestro país y a nivel mundial debido a la propagación del virus Covid-19. Como consecuencia de lo anterior, la Sede de Arica, como las restantes, procedieron a suspender las actividades académicas presenciales con fecha 16 de marzo, medida que se adoptó con el objeto de proteger la salud de todos quienes conforman la comunidad educativa. En este escenario adverso, se implementó, a partir de la última semana de marzo, y en un esfuerzo de adaptación excepcional, la modalidad de clases a distancia para estudiantes antiguos, y desde el 01 de abril, para los alumnos nuevos; ello en cumplimiento de las instrucciones expresas de la Superintendencia de Educación Superior.

En efecto, dicha Autoridad Pública reconoció que la pandemia del Covid 19 constituía un caso fortuito o fuerza mayor, agregando que los establecimientos educativos debían hacer lo posible, dentro del entorno de restricciones en que transitaba el país, para cumplir con la prestación de servicios educacionales a través de medios alternativos. Entonces, no estaba en posición de elegir si prestaba o no servicios en modalidad de teletrabajo, sino que tenía el deber y la necesidad de hacerlo en estas circunstancias extraordinarias y complejas.

Para implementar el teletrabajo en el área de gestión, las actividades de tipo administrativo fueron suspendidas por etapas. Así, a contar del 17 de marzo de 2020, se suspendieron las actividades prestadas por aquellos trabajadores considerados dentro de la población de riesgo y, luego, se implementó el trabajo a distancia para todos aquellos trabajadores que desempeñaran labores administrativas que se pudieran adecuar a este tipo de funcionamiento. Por otra parte, a aquellos trabajadores administrativos que se



encontraban realizando funciones que por su naturaleza no es posible efectuarlas en modalidad de teletrabajo, se les otorgaron permisos con goce de remuneración íntegra. Esto último es importante destacarlo, porque nunca ha sometido a sus trabajadores a la Ley de Protección del Empleo, actuando con suma responsabilidad social en esta materia.

Mientras las Instituciones Inacap se adaptaban a las circunstancias que imponía la crisis sanitaria, se publicó, con fecha 26 de marzo de 2020, la Ley 21.220 o Ley de Teletrabajo, la que fue prevista para tiempos de normalidad y no, en cambio, para las graves circunstancias excepcionales actuales. En efecto, la Ley parte del supuesto de que empleador y trabajador acuerdan libremente teletrabajar, supuesto general que resulta falso en la crisis sanitaria, pues el empleador y el trabajador se ven en la necesidad de teletrabajar (aun cuando no quieran hacerlo). En otros términos, el teletrabajo es un hecho que se impone a las partes y no es una situación libremente convenida. Dicha legislación no es una regulación de emergencia, sino que posee un diseño previsto para una época de estabilidad, motivo por el cual debe analizarse caso a caso -en el contexto de la pandemia- si se cumplen sus condiciones de aplicación a una situación determinada.

En este escenario, la Ley de Teletrabajo no se aplica a la situación actual que vive Inacap, porque no se dan, en la especie, ninguno de los supuestos de hecho de dicha normativa. Así, prosigue la modalidad excepcional y contingente de teletrabajo, fue comunicada a todos los trabajadores de la Institución mediante reuniones tanto con las directivas de los sindicatos como con todos los colaboradores, las que tuvieron lugar el 30 de junio y 1 de julio de 2020. Además, se emitió un comunicado institucional el 3 de julio de 2020, donde se informó la modalidad, vigencia y asignación de gastos de teletrabajo; y, con fecha 9 de julio de 2020, se envió por correo electrónico a todos los trabajadores que estaban prestando servicios a distancia un anexo, con fecha de vigencia 1 de julio, que reflejaba las condiciones laborales en que se continuaría operando mientras la pandemia siguiera impidiendo el trabajo presencial. Entonces, no se acordó teletrabajar, sino que le fue impuesto por un caso fortuito, y eso no constituye un pacto lo que se refleja en los anexos enviados a los colaboradores.

Señala que con fecha 13 de julio de 2020, Inacap remitió los antecedentes requeridos, a saber, contratos de trabajo y anexos, liquidaciones de sueldo y registro de asistencia del periodo comprendido entre marzo y junio de 2020, anexos de teletrabajo, acta de entrega de equipos, herramientas y/o materiales para el teletrabajo y acta de información de riesgos laborales durante el teletrabajo. La información requerida fue enviada en un correo y se explicó al fiscalizador que, producto de un caso fortuito generado por la pandemia del Covid-



19, se vio en la necesidad de implementar la modalidad del teletrabajo; se le indicó que se trataba de una situación excepcional y transitoria que permitía dar continuidad tanto al servicio educacional como a la relación laboral entre la Institución y sus trabajadores, velando al mismo tiempo por la protección de la vida y salud de toda su comunidad educativa.

Refiere que el procedimiento de fiscalización culminó mediante la dictación de la Resolución Reclamada que aplica multas por los siguientes hechos: 1.- No pactar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo con los trabajadores Carlos Gallardo Ravanal, Marco Espinosa Berrios, Bárbara Cortes Arias, Verónica Rebolledo, y Manuel Ibáñez Quispe; 2.- No proporcionar equipos, herramientas y/o materiales para el trabajo a distancia a los trabajadores Carlos Gallardo Ravanal, Marco Espinosa Berrios, Verónica Rebolledo y Manuel Ibáñez Quispe; y, 3.- No pagar los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y/o reparación de equipos afectando a los trabajadores Carlos Gallardo Ravanal, Marco Espinosa Berrios, Bárbara Cortes Arias, Verónica Rebolledo, y Manuel Ibáñez Quispe.

Expresa que no incurrió en esas infracciones, que las disposiciones de la Ley de Teletrabajo que no resulta aplicable ya que cumplió con las instrucciones de la Superintendencia de Educación Superior. Refiere que la Autoridad entiende que, ante la compleja situación que había que encarar en este ámbito, la flexibilidad y la atención a las circunstancias particulares de cada comunidad educativa son elementos claves. Esta complejidad es lo que la Inspección del Trabajo pretende ignorar o negar.

Señala que una de las opciones para cumplir lo dispuesto por la Superintendencia de Educación era la de prestar los servicios educacionales por vías alternativas, siendo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia especialmente apta para ello; y que para vigilar el cumplimiento de la prestación de los servicios educacionales por vías alternativas, la Superintendencia ha fiscalizado a las instituciones educacionales, incluyéndola a fines de mayo, indicando que ha sido capaz de evidenciar la adopción de medidas académicas, financieras y administrativas orientadas a continuar con la prestación del servicio educativo a sus estudiantes en condiciones razonablemente equivalentes a las propias de la docencia presencial.

También plantea que respecto de los docentes, en condiciones normales de trabajo, no se pacta la entrega por parte de Inacap equipos computacionales para realizar sus labores académicas, las cuales comprenden no sólo realizar clases, sino también otras como preparar dichas clases, corregir pruebas, subir notas, etc., todas labores que los docentes realizan con sus propios equipos. A los docentes, en consecuencia, no se les ha entregado equipos para



prestar los servicios en modalidad de teletrabajo, pero ha puesto a disposición de aquellos que no tengan un computador personal de su propiedad, los que están disponibles en las sedes. Así, si en una Sede hay 50 computadores (uno por sala, por ejemplo) se pueden poner a disposición de los docentes esos computadores (y así se ha hecho), favoreciendo a aquellos docentes que no cuenten con un computador propio por sobre aquellos que posee uno. A estos últimos, y también a los primeros, se les ha dado, además, una asignación de teletrabajo, acorde con las restricciones financieras por las que atraviesa la institución, la que se ha otorgado tanto a los docentes como a los administrativos y su monto, en el caso de los docentes, depende de su carga académica semestral. Así las cosas, para aquellos docentes cuya carga académica semestral sea de hasta 300 horas, el valor de la asignación de gastos de teletrabajo asciende a \$5.000 mensuales. Por su parte, los docentes que tengan una carga académica entre 301 y 600 horas académicas, el valor de la asignación de gastos de teletrabajo asciende a \$10.000 mensuales. Finalmente, aquellos docentes cuya carga académica sea de 601 o más horas, el valor por asignación de gastos de teletrabajo asciende a \$15.000 mensuales. Dicha asignación aspira a compensar los gastos necesarios en que incurre o incurrirá el trabajador para el desempeño de sus funciones a distancia, incluyendo entre otros, el uso de internet y teléfono, energía eléctrica, etc., de manera proporcional al tiempo en que prestan servicios para Inacap.

Asimismo, ha mantenido a los trabajadores, durante el tiempo que presten servicios a distancia, el pago de una asignación de movilización, cuyo monto mensual fue reducido en las mismas sumas indicadas respecto de la asignación de gastos de teletrabajo, esto es, \$5.000, \$10.000 y \$15.000, respectivamente, según sea la carga académica semestral correspondiente a cada trabajador, pero la Inspección del Trabajo no está de acuerdo con el monto que paga a los docentes ya individualizados por concepto de asignación de teletrabajo. En otros términos, la Demandada considera que el cálculo realizado para determinar el monto de la asignación infringe la Ley de Trabajo.

Expone que la manera en que los trabajadores se encuentran prestando los servicios actualmente, no les ha ocasionado ningún perjuicio, se les han mantenido las remuneraciones a todos y se les han informado los riesgos asociados al teletrabajo y las medidas preventivas que deben seguir.

En subsidio a las alegaciones efectuadas, solicita que se rebajen las multas por infringir el principio de proporcionalidad, además que éstas deben aplicarse de acuerdo con la gravedad de los hechos que se imputan, conforme al artículo 506 del Código del Trabajo, y en la Resolución Reclamada no se indica cuál habría sido el criterio ponderador que se tuvo en consideración para aplicar dichas multas.



B.- De la Contestación de la Demandada.

SEGUNDO : Que, la Inspección Provincial del Trabajo de Arica, al contestar la demanda de reclamación, solicita su rechazo con costas.

Señala que con fecha 01 de julio de 2020 se recibió una denuncia del Sindicato de Trabajadores de Inacap, para fiscalizar las materias relacionadas con la Ley 21.220, y se dio curso a la denuncia y se inició el proceso investigativo N° 597. El procedimiento se llevó a cabo por el Fiscalizador don Alexander Ventura y se le solicitó al empleador documentación laboral y de higiene y seguridad del periodo de marzo a junio del 2020, consistentes en contratos de trabajo, anexos de contrato de trabajo, registro de asistencia, charlas de prevención y derecho a saber por el Teletrabajo, acatas de entrega de equipos, herramientas y/o materiales de teletrabajo.

Se entrevistó con personal del Sindicato quienes ratificaron la denuncia consistente en no capacitar al trabajador para desempeñar labores de teletrabajo o trabajo a distancia, no informar las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo, no pactar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, no pagar los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y/o reparación de equipos de trabajo a distancia o teletrabajo, no proporcionar equipos, herramientas y/o materiales para el trabajo a distancia y no registrar electrónicamente el pacto de trabajo a distancia y/o teletrabajo en la Dirección del Trabajo.

Refiere que el único fundamento para recurrir la multa y dejarla sin efecto, sería por la imposibilidad física de realizar labores en sus instalaciones por instrucciones dadas por la Superintendencia de Educación, señalando que fue obligada a prestar servicios a distancia por decisión de autoridad, sin embargo, lo que ésta instruyó fue modificar y/o alterar la programación académica, adoptar metodologías de enseñanza distintas a las acordadas cuando ello sea posible, establecer sistemas de evaluación y registros de asistencias alternativos, entre otros, en ningún caso estas "sugerencias" como lo señala la propia reclamante, fueron impositivas.

Expresa que los principios que regular el Derecho Laboral, entendiéndolos como directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver cosas no previstas.

Uno de los principios fundamentales del derecho al trabajo junto con el principio tutelar o protector, (el que resumidamente puede entenderse como aquel que establece un amparo preferente a la parte trabajadora, que se manifiesta en un desigual tratamiento normativo de los sujetos de la relación laboral que regula, a



favor o en beneficio del trabajador), es el principio de "Primacía de la realidad", este principio determina que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

Este principio, junto al propio reconocimiento de la reclamante en sus descargos, despeja de toda duda de que la situación laboral de los trabajadores de la Universidad Tecnológica de Chile es el de teletrabajo o trabajo a distancia, entendiendo por trabajo a distancia como 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, mientras que por teletrabajo se entiende cuando los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Así las cosas, prosigue, y teniendo por sentado que en realidad existe un teletrabajo o trabajo a distancia, el empleador que tiene bajo éste régimen a sus trabajadores tiene obligaciones legales que cumplir y que no han sido cumplidas, sin tener como excusa legal válida, la imposición de una autoridad, teniendo en consideración que una autoridad como la Superintendencia de Educación no está y no puede estar por sobre una Ley, en este caso, la Ley 21.220 que modificó el Código del Trabajo.

Para que sea posible la modificación del contrato de trabajo, en cualquier de las cláusulas que la ley laboral permite convenir, se requiere necesariamente que el trabajador de su consentimiento. En el evento de existir tal acuerdo entre trabajador y empleador las modificaciones del contrato deben consignarse por escrito y ser firmadas por las partes al dorso del contrato o en un documento anexo, así lo expresa el artículo 5 del Código del Trabajo en relación al artículo 11 del mismo cuerpo legal. Habiendo sufrido una variación del contrato de trabajo, lo que corresponde es que estas variaciones (teletrabajo o trabajo a distancia) queden escrituradas en el contrato de trabajo y, adicionalmente, dicho anexo debe ser ingresado a la Dirección del Trabajo para su Registro, como lo impone el artículo 152 quáter O, del Código del Trabajo. Al no haber consignado esta modificación al Contrato de trabajo ya se tiene configurada y por acreditada la multa N° 1 y 3.

En lo que respecta a la multa N° 2, es obligación y carga del empleador tal como lo señala el artículo 152 quáter L del Código del Trabajo, 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. Así las cosas, al no haber acreditado el empleador sancionado haber dado cumplimiento a esta obligación legal, lo que corresponde es mantener la multa cursada.

Al ser infracciones a la norma laboral y, estando expresamente facultada la Dirección del trabajo para fiscalizar esta materia según se expresa en el artículo 152 quáter O inciso tercero la multa es válida y no se ha acreditado existir un error de hecho para ser dejada sin efecto.

C.- Del Tercero Coadyuvante.

TECERO : Que, Sindicato de Trabajadores de Establecimiento Inacap Arica, en virtud del artículo 432 del Código del Trabajo, en relación al artículo 23 del Código de Procedimiento Civil, y en conformidad a la habilitación legal del artículo 220 N° 3 del Código del Trabajo, se hace parte como terceros coadyuvantes de la Inspección Provincial del Trabajo, expresando que la organización sindical fue quién denunció las infracciones a la ley de teletrabajo objeto de la presente reclamación, y aportara antecedentes atinentes a los hechos descritos en la resolución de multa de infracción a la legislación laboral que afecta a los trabajadores del Sindicato.

III.- De la Prueba Incorporada por las Partes.

A.- La Prueba de la Reclamante.

1.- Documentos.

CUARTO : Que, en orden de acreditar sus alegaciones la reclamante y demandante incorporó la siguiente prueba documental :

1.- Resolución de multa N°4500/20/31 de fecha 13 de julio de 2020, cursada por el Fiscalizador de la Inspección del Trabajo de Arica, don Alexander Ventura Blanco, por la cual sanciona a la Universidad Tecnológica de Chile Inacap, por los siguientes hechos:

- 1) "No pactar durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo con los trabajadores Carlos Gallardo Ravanal con el Rut 9.420.186-1, Marco Espinosa Berrios con el Rut 12.832.969-2, Bárbara Cortes Arias con el Rut 12.436.559-7, Verónica Rebolledo con el Rut 17.094.525-5 y Manuel Ibáñez Quispe Rut 13.007.645-9, constatado que desde el 25 de marzo 2020 se ha iniciado la modalidad".
- 2) "No proporcionar equipos, herramientas y/o materiales para el trabajo a distancia a los trabajadores Carlos Gallardo Ravanal cuyo Rut es 09.420.186-1; Marco Espinosa Berrios con el Rut 12.832.969-2; Verónica Rebolledo con el Rut 17.094.525-5 y Manuel Ibáñez Quispe Rut 13.007.645-9".
- 3) "No pagar los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y/o reparación de equipos que el trabajador debió efectuar en el trabajo a distancia o



teletrabajo. Afecta a los trabajadores Carlos Gallardo Ravanal con el Rut 9.420.186-1; Marco Espinosa Berrios con el Rut 12.832.969-2; Bárbara Cortes Arias con el Rut 12.436.559-7; Verónica Rebolledo con el Rut 17.094.525-5 y Manuel Ibáñez Quispe cuyo Rut es 13.007.645-9, donde el monto es determinado por tramos en relación a la carga académica semestral partiendo desde el monto de \$5.000 por tener hasta 300 horas, \$10.000 para lo que tengan carga académica de 301 a 600 horas semestrales y por último de \$15.000 para los docentes que tengan carga de 601 o más horas de carga académica semestral, lo que está reflejado en el anexo al contrato de trabajo modalidad teletrabajo en la cláusula 2 punto h) asignación por gastos de teletrabajo”.

Se expresa como normas infringidas las de los artículos 152 quáter G; 152 quáter L; y nuevamente 152 quáter L, respectivamente, y en todos los caso el artículo 506, del Código del Trabajo.

La multa aplicada es de 40 UTM, equivalentes a \$ 2.012.880.-, en cada caso.

2.- Sobre que contenía la resolución de multa individualizada en el número anterior.

3.- Impresión de cadena de correos electrónicos enviados con fecha 8 y 13 de julio de 2020, entre Alexander Ventura Blanco, fiscalizador de la Inspección de Trabajo, y Daniel Uribe Mella, Vicerrector de Inacap Arica, bajo el asunto “Respuesta a proceso de fiscalización N°597-2020”.

Consta del documento que el fiscalizador comunica a la Institución que se dio inicio a un proceso de fiscalización y le requiere en el envío de documentación laboral, en relación al trabajo a distancia y teletrabajo. También le indica que el procedimiento se llevará a cabo en la modalidad remota o correo electrónico, o de manera presencial en caso de no estar de acuerdo con ello.

Asimismo, consta que Inacap remite los antecedentes solicitados, y da cuenta de las razones del teletrabajo.

4.- Comunicado institucional del Teletrabajo emitido por la Vicerrectoría de Personas de Inacap de fecha 3 de julio de 2020, dirigido a los trabajadores.

En el documento, la Institución informa a éstos que recibirán los anexos de contrato sobre condiciones de teletrabajo a partir del 1 de julio, con vigencia al 31 de agosto, prorrogable conforme a la emergencia sanitaria; que dispone de una asignación de gastos por teletrabajo compensada con la de movilización ya que son incompatibles.

También expresa que se han informado de los riesgos asociados al teletrabajo y las medidas preventivas a seguir.



5.- Impresión de cadena de correos electrónicos enviados entre Bárbara Cortes Arias, Catherine Zúñiga Reyes, Daniel Salgado Vásquez, de fechas 13 de abril y 8 de julio de 2020, bajo el asunto “solicitud de silla ergonómica”.

Consta del documento la petición de Bárbara Cortes, profesora de Inglés y Tutora, a Catherine Zúñiga, Directora Académica de Inacap Arica, de una silla ergonómica de aquellas que está en la sala de profesores, en razón del teletrabajo; y la autorización para el retiro de ese implemento.

6.- Impresión de cadena de correos electrónicos enviados entre Daniel Uribe Mella y el Sindicato Inacap Arica, de fechas 6, 14, 17 de agosto de 2020, bajo el asunto: “Solicitud materiales y servicios por teletrabajo”.

Consta del documento la solicitud del Sindicato a la Institución de materiales de teletrabajo para el segundo semestre, y que comprende sillas, pizarras y escritorios; y la respuesta de ésta haciendo presente que se entregaran los implementos más críticos para el proceso de Enseñanza-Aprendizaje, que comprende PC, sillas ergonómicas y pizarras acrílicas.

7.- Tres Planillas de respaldo de entrega de muebles para docentes de la Sede de Arica de Universidad Tecnológica de Chile Inacap.

Consta la nómina de trabajadores en relación a los implementos entregados.

8.- Impresión de correo electrónico de fecha 7 de agosto de 2020 enviado por Daniel Salgado Vásquez a los trabajadores de la Sede de Arica de Universidad Tecnológica de Chile Inacap bajo el asunto: “Correo único Soporte Informático Arica”.

Consta del documento que la Institución informa a los trabajadores el correo único de soporte para canalizar el flujo de peticiones tanto administrativa como académica.

9.- Cadena de correos electrónicos, de fechas 29 y 30 de abril de 2020, enviados entre Iván Huerta Campaña, Daniel Salgado Vásquez y Fanny Barrientos Cruzatt, bajo el asunto “Entrega de Equipo”.

10.- Correo electrónico de fecha 9 de julio de 2020 enviado por la Vicerrectoría de Personas a Verónica Rebolledo Araya bajo el asunto “Anexo de Contrato por Teletrabajo” junto con el anexo de teletrabajo adjunto en el correo.

Consta del documento que Inacap envía a la trabajadora un anexo de contrato de trabajo regulando derechos y obligaciones de las partes en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, a contar del 1 de julio de 2020,

En el anexo se da cuenta de la excepcionalidad del teletrabajo, originado en la enfermedad Covid-19, en el estado de excepción constitucional, y en las medidas adoptadas por la autoridad de salud y la de educación, conformando una situación de caso fortuito o fuerza mayor, que ha motivado la suspensión de las



actividades académicas presenciales a partir del 16 de marzo de 2020 e implementado la modalidad a distancia desde el 25 de marzo para estudiantes antiguos y 1 de abril para los nuevos. Se dispone el pacto de teletrabajo parcial hasta el 31 de agosto; que el lugar de trabajo será el domicilio del trabajador señalado en el contrato de trabajo; la jornada será aquella pactada en el contrato de trabajo, con los descansos legales; que el trabajador realizará sus labores a través de equipos propios o de Inacap; se entrega al trabajador una asignación compensatoria de gastos por la modalidad de teletrabajo; se acuerda que durante la vigencia del teletrabajo se mantendrá el pago de una asignación de movilización, que se reducirá en el monto de la asignación anterior.

11.- Impresión de correo electrónico de fecha 9 de julio de 2020 enviado por la Vicerrectoría de Personas a Oriana Daza Aravena bajo el asunto “Anexo de Contrato por Teletrabajo” junto con el anexo de teletrabajo adjunto en el correo.

En el anexo se da cuenta que la trabajadora se desempeña como docente; de la excepcionalidad del teletrabajo, originado en la enfermedad Covid-19, en el estado de excepción constitucional, y en las medidas adoptadas por la autoridad de salud y la de educación, conformando una situación de caso fortuito o fuerza mayor, que ha motivado la suspensión de las actividades académicas presenciales a partir del 16 de marzo de 2020 e implementado la modalidad a distancia desde el 25 de marzo para estudiantes antiguos y 1 de abril para los nuevos. Se dispone el pacto de teletrabajo parcial hasta el 31 de agosto; que el lugar de trabajo será el domicilio del trabajador señalado en el contrato de trabajo; la jornada será aquella pactada en el contrato de trabajo, con los descansos legales; que el trabajador realizará sus labores a través de equipos propios o de Inacap; se entrega al trabajador una asignación compensatoria de gastos por la modalidad de teletrabajo en relación a la carga académica mensual, según escala de horas asignadas; se acuerda que durante la vigencia del teletrabajo se mantendrá el pago de una asignación de movilización, que se reducirá en el monto de la asignación anterior.

12.- Impresión de correo electrónico de fecha 9 de julio de 2020 enviado por la Vicerrectoría de Personas a Marco Espinoza Berrios bajo el asunto “Anexo de Contrato por Teletrabajo” junto con el anexo de teletrabajo adjunto en el correo.

El anexo se redacta de la misma manera que el precedente.

13.- Impresión de correo electrónico de fecha 9 de julio de 2020 enviado por la Vicerrectoría de Personas a Manuel Ibáñez Quispe bajo el asunto “Anexo de Contrato por Teletrabajo” junto con el anexo de teletrabajo adjunto en el correo.

El anexo se redacta de la misma manera que el precedente.



14.- Impresión de correo electrónico de fecha 9 de julio de 2020 enviado por la Vicerrectoría de Personas a Germania Corrales Delgado bajo el asunto “Anexo de Contrato por Teletrabajo” junto con el anexo de teletrabajo adjunto en el correo.

El anexo se redacta de la misma manera que el precedente.

15.- Impresión de correo electrónico de fecha 9 de julio de 2020 enviado por la Vicerrectoría de Personas a Fanny Barrientos Cruzatt bajo el asunto “Anexo de Contrato por Teletrabajo” junto con el anexo de teletrabajo adjunto en el correo.

El anexo se redacta de la misma manera que el precedente.

16.- Impresión de correo electrónico de fecha 9 de julio de 2020 enviado por la Vicerrectoría de Personas a Diana Cortés Arias bajo el asunto “Anexo de Contrato por Teletrabajo” junto con el anexo de teletrabajo adjunto en el correo.

El anexo se redacta de la misma manera que el precedente.

17.- Impresión de correo electrónico de fecha 10 de julio de 2020 enviado por la Vicerrectoría de Personas a Cristián Menay bajo el asunto “Anexo de Contrato por Teletrabajo” junto con el anexo de teletrabajo adjunto en el correo.

El anexo se redacta de la misma manera que el precedente.

18.- Impresión de correo electrónico de fecha 9 de julio de 2020 enviado por la Vicerrectoría de Personas a Carlos Gallardo Ravanal bajo el asunto “Anexo de Contrato por Teletrabajo” junto con el anexo de teletrabajo adjunto en el correo.

El anexo se redacta de la misma manera que el precedente.

19.- Impresión de correo electrónico de fecha 9 de julio de 2020 enviado por la Vicerrectoría de Personas a Bárbara Cortes Arias bajo el asunto “Anexo de Contrato por Teletrabajo” junto con el anexo de teletrabajo adjunto en el correo.

El anexo se redacta de la misma manera que el precedente.

20.- Oficio Circular N° 0001, de fecha 02 de diciembre de 2019, de la Superintendencia de Educación Superior, dirigido a los Rectores de Instituciones de Educación Superior, IES, que dicta instrucciones sobre el sentido y alcance del caso fortuito o fuerza mayor en el ámbito de la educación superior.

Se expresa en el documento que las IES están obligadas a proporcionar el servicio de educación a los alumnos, y que con ocasión de la alteración del orden público en el país a partir del 18 de octubre de 2019, que han afectado a aquellas sujetas a su fiscalización, situación que ha puesto en riesgo la seguridad e integridad de sus respectivas comunidades estudiantiles, académicas y administrativas, conformando hechos, sucesos y circunstancias que perturban, alteran o impiden cumplir de manera íntegra y oportuna de sus obligaciones, las que pueden modificarse atendido que se trata de un caso fortuito o fuerza mayor

En base a ese antecedente la Superintendencia dispone el cumplimiento alternativo de la obligación de prestar el servicio de educación, entre ellas fijar



sistemas de evaluación, de asistencia, garantizado a los estudiantes las competencias formativas.

Concluye en la Superintendencia entiende que las IES habrán actuado con el debido cuidado y diligencia cuando adopten las medidas que permitan la continuidad de los servicios educacionales.

21.- Oficio Circular N°000001 de fecha 30 de marzo de 2020 emitido por la Superintendencia de Educación Superior, que complementa el Oficio N°1 de 02 de diciembre de 2019, en el contexto de la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19.

Se expone en el documento que la actual situación de emergencia sanitaria que atraviesa el país, la que incluso ha sido declarada como pandemia por la Organización Mundial de la Salud constituye una situación de caso fortuito o fuerza mayor, en los términos establecidos por el artículo 45 del Código Civil y referidos en la Circular N°1/2019, ya que se trata de un hecho imprevisible, irresistible y que no puede imputarse a las Instituciones de Educación Superior, impidiéndoles en diversos casos a éstas, de forma excepcional y temporal, cumplir con su obligación de prestar los servicios educacionales en la forma, condiciones y términos en que fueron originalmente ofrecidos y contratados por los estudiantes. Agrega que sí sólo hace más difícil y gravoso su cumplimiento, mas no imposible, ésta no se extingue, debiendo la institución actuar con la debida diligencia para neutralizar o mitigar oportunamente los efectos del caso fortuito o fuerza mayor.

Se expresa que la Superintendencia entiende que frente a esta situación particular de caso fortuito o fuerza mayor, las IES actúan con el debido cuidado o diligencia cuando implementan formas alternativas para cumplir con su obligación esencial de prestar el servicio educativo durante el tiempo en que dura esta situación excepcional, siempre y cuando las medidas que se adopten resguarden al estudiante en su derecho a la educación superior.

Se indica las medidas que pueden adoptar las IES en esa situación de excepción, entre ellas, modificar las programaciones académicas, buscando alternativas que mejor se adapten a las necesidades de los alumnos; adopción de metodología de enseñanza distintas a las originalmente acordadas, y otros.

Se expresa que durante este período de emergencia sanitaria la Superintendencia valorará la capacidad de las instituciones para resolver internamente los conflictos que puedan suscitarse, sin perjuicio que continuara gestionando las denuncias y reclamos que los miembros de las distintas comunidades le presente, que serán analizados caso a caso en relación a la situación particular. Asimismo indica que velará por el cumplimiento de la ley en las materias de su competencia.



22.- Comunicado Institucional de Inacap realizado por su Rector, Luis Eduardo Prieto Fernández a los trabajadores de la Institución, enviado por correo electrónico con fecha 15 de marzo de 2020, dando cuenta de las medidas adoptadas frente a la propagación de Covid-19, entre ellas, la suspensión de clases presenciales y su replanificación a través de uso de educación a distancia o remota (online).

23.- Comunicado Institucional de Inacap realizado por Luis Eduardo Prieto Fernández a los trabajadores de Inacap, enviado por correo electrónico con fecha 16 de marzo de 2020, dando cuenta de las medidas de prevención ante la propagación del Covid-19, entre ellas la implementación de un plan de teletrabajo para que el trabajador realice su trabajo desde su domicilio.

24.- Comunicado institucional de Inacap emitido con fecha 27 de marzo de 2020 dirigido a los estudiantes de todas las Sedes, informándoles de las medidas ante la propagación del Covid-19, suspensión de clases presenciales y continuidad de estudio en la casa.

25.- Pantallazo de la Intranet de Universidad Tecnológica de Chile Inacap donde consta la Circular N°3/2020 titulado “Medidas Académicas Extraordinarias COVID-19” dirigido a los trabajadores de Inacap, emitido con fecha 3 de abril de 2020.

26.- Diez liquidaciones del mes de marzo de 2020 de los trabajadores que se individualizan a continuación: Bárbara Cortes Arias, Cristian Menay Ramírez, Diana Cortes Arias, Oriana Daza Aravena, Germania Corrales Delgado, Manuel Ibáñez Quispe, Marco Espinoza Berrios, Fanny Barrientos Cruzatt, Verónica Rebolledo Araya y Carlos Gallardo Ravanal.

Los componentes de la misma corresponden a sueldo base, bono de movilización, y otras asignaciones.

27.- Diez liquidaciones del mes de abril de 2020 de los trabajadores que se individualizan a continuación: Bárbara Cortes Arias, Cristian Menay Ramírez, Diana Cortes Arias, Oriana Daza Aravena, Germania Corrales Delgado, Manuel Ibáñez Quispe, Marco Espinoza Berrios, Fanny Barrientos Cruzatt, Verónica Rebolledo Araya y Carlos Gallardo Ravanal.

Los componentes de la misma corresponden a sueldo base, bono de movilización, y otras asignaciones.

28.- Diez liquidaciones del mes de mayo de 2020 de los trabajadores que se individualizan a continuación: Bárbara Cortes Arias, Cristian Menay Ramírez, Diana Cortes Arias, Oriana Daza Aravena, Germania Corrales Delgado, Manuel Ibáñez Quispe, Marco Espinoza Berrios, Fanny Barrientos Cruzatt, Verónica Rebolledo Araya y Carlos Gallardo Ravanal.

Los componentes de la misma corresponden a sueldo base, bono de movilización, y otras asignaciones.



29.- Diez liquidaciones del mes de junio de 2020 de los trabajadores que se individualizan a continuación: Bárbara Cortes Arias, Cristian Menay Ramírez, Diana Cortes Arias, Oriana Daza Aravena, Germania Corrales Delgado, Manuel Ibáñez Quispe, Marco Espinoza Berrios, Fanny Barrientos Cruzatt, Verónica Rebolledo Araya y Carlos Gallardo Ravanal.

Los componentes de la misma corresponden a sueldo base, bono de movilización, y otras asignaciones.

30.- Diez liquidaciones del mes de julio de 2020 de los trabajadores que se individualizan a continuación: Bárbara Cortes Arias, Cristian Menay Ramírez, Diana Cortes Arias, Oriana Daza Aravena, Germania Corrales Delgado, Manuel Ibáñez Quispe, Marco Espinoza Berrios, Fanny Barrientos Cruzatt, Verónica Rebolledo Araya y Carlos Gallardo Ravanal.

Los componentes de la misma corresponden a sueldo base, bono de movilización, asignación por teletrabajo, y otras asignaciones.

En estos documentos se expresa, como descuentos, el bono de movilización teletrabajo.

31.- Dictamen N°1160-2020 de fecha 18 de marzo de 2020 emitido por la Superintendencia de Seguridad Social, cuya observación es: "Criterios de aplicación de las instrucciones referidas a los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad a distancia, producto de la contingencia provocada por el Coronavirus Covid-19".

Refiere que por el contagio del Covid-19, la autoridad ha llamado a los empleadores que opten por el trabajo a distancia a fin que los trabajadores se mantengan en sus casas para evitar la propagación de la enfermedad, y agrega éstos se encuentran bajo la cobertura de la Ley N° 16.744, aun cuando no se haya dispuesto la modificación al contrato de trabajo, bastará cualquier antecedente para determinar las condiciones en que se desarrolla el trabajo a distancia.

2.- Confesión.

QUINTO : Que, la demandante y reclamante requiere de la demandada y reclamada la prueba de confesión, y por ésta comparece don **Fernando Palma Palma**, cédula de identidad N° 15.005.977-1, Inspector (S) Inspección Provincial del Trabajo de Arica, quien juramentado legalmente declara que conoce la ley de teletrabajo y que las directrices para su aplicación las emite el Servicio a nivel central, contenidas en circulares, además se hicieron capacitaciones a los funcionarios sobre la materia y también charlas. Dice que no le corresponde pronunciarse acerca de los criterios de aplicación de la ley ya eso le corresponde al nivel central. Expresa que las instrucciones que emanan del Servicio se comunican a las Inspecciones Coordinadoras que las entregan a los fiscalizadores.

B.- La Prueba de la Reclamada.



1.- Documentos.

SEXTO : Que, la demandada y reclamada, la Inspección Provincial del Trabajo, incorporó la siguiente prueba documental :

1.- Comunicado N° 3, de los Sindicatos de Trabajadores de Inacap, de 03 de abril de 2020, dirigido a las autoridades de la Institución, representando la molestia de los docentes ya que los han ignorado respecto de las medidas que afectan sus funciones y alteran las condiciones contractuales; además que se informó primero a los estudiantes y después a aquellos, y en relación al trabajo a distancia.

Exponen que se debe facilitar servicios de Internet; falta de entrega de equipos computacionales; modificación de fechas del semestre académico; falta de competencias para desarrollar clases online; dificultades para comunicarse con los alumnos.

2.- Comunicado N° 4, de los Sindicatos de Trabajadores de Inacap, de 08 de abril de 2020, dirigido a las autoridades de la Institución, reclamando por la respuesta de la Institución al Comunicado N° 3, y donde proponen pagos por sobre planificación; compensaciones económicas por uso de Internet y desgaste de equipos; disposición de stock de equipos por Sede; no aplicar la evaluación docente; y, otros.

3.- Informe de Exposición de la Fiscalización N° 1501.2020.597, de 17 de julio de 2020, evacuado por el Fiscalizador don Alexander Ventura Blanco, de la Inspección del Trabajo de Arica.

Se informa que la fiscalización se origina en una denuncia del Sindicato de Trabajadores de Inacap, por materias relativas al trabajo a distancia y teletrabajo, tales como falta de capacitación, no pactar la modalidad de trabajo, no pagar costos asociados.

Se señala que el procedimiento seguido se rige por las instrucciones del Servicio; que se revisa documentación laboral consistente en contratos de trabajo, anexos, registro de asistencia, charlas por teletrabajo, liquidaciones de sueldo; que se entrevistó con trabajadores y representante de la reclamada. Se deja constancia que el funcionario entrevistó a la Secretaria del Sindicato, quien ratificó los hechos denunciados; que también se entrevistó con el representante de la denunciada en Arica, quien hizo llegar la documentación requerida.

El informe expone que de acuerdo a entrevista y revisión antecedentes solicitados, se determinó que existe capacitación previa a los docentes para desempeñar sus labores a distancia o teletrabajo; también que la denunciada informó sobre los riesgos de esta modalidad de trabajo; asimismo, que cumple parcialmente con la entrega de equipos.

También estableció que no se pactó la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo con los trabajadores, la que comenzó el 25 de marzo de 2020 respecto



de las clases a distancia. Asimismo, se estableció que la Institución no paga los costos asociados a esta modalidad de trabajo.

4.- Resolución de Multa N° 4500.20.31, de 13 de julio de 2020, ya incorporada.

5.- Denuncia formulada por el Sindicato de Trabajadores de Inacap, Arica, en contra de la Universidad reclamante, por incumplimiento de Ley de teletrabajo y trabajo a distancia de fecha 26 de junio de 2020, dirigida a la Inspección Provincial del Trabajo de Arica.

B.- La Prueba del Tercero Coadyuvante.

1.- Documentos.

SEPTIMO : Que, el Sindicato de Trabajadores Inacap Arica, incorpora los siguientes documentos :

1.- Comunicado del Rector de Inacap, a la comunidad de la Institución, de fecha 15 de marzo de 2020, referido a medidas de prevención Covid-19.

Se expresa que a contar del 16 de marzo se suspenden las clases presenciales, y que habrá una replanificación a través de uso de educación a distancia o remota; que se posterga el ingreso a clases; la suspensión de actividades masivas, y otras.

2.- Mensaje del Rector de la Institución a profesores y relatores, de 19 de marzo 2020, dando cuenta que atendida la propagación del Covid-19, se han adoptado medidas de prevención, entre ellas un plan de teletrabajo y habilitación para una enseñanza a distancia, instándolos a ser innovadores, organizados y responsables.

Se señala que la Institución implementó un plan de apoyo con capacitaciones y habilitación para el uso de plataformas y herramientas tecnológicas.

3.- Comunicado Institucional Medidas Extraordinarias, emitido por la Institución a los profesores, de 3 de abril 2020, informándoles de las medidas adoptadas por la crisis sanitaria, entre ellas, la extensión del calendario académico, flexibilidad académica respecto de la asistencia, exámenes finales, reducción de carga académica, y otras.

4.- Comunicado de Inacap a profesores, sobre consejos para la realización de clases en modalidad a distancia, de 7 de abril 2020.

Se refiere a videoclases y la plataforma a utilizar y la forma de uso.

5.- Comunicado N°3 Sindicatos Inacap, de 03 de abril 2020, ya incorporado.

6.- Comunicado N°4 Sindicatos Inacap, de 08 de abril 2020, ya incorporado.

7.- Correo de distribución de Comunicado N°3.

8.- Correo de distribución de Comunicado N°4.

2.- Confesión.



OCTAVO : Que, el tercero coadyuvante requiere de la demandante y reclamante la prueba de confesión, y por ésta comparece doña **María Olivia Brito Bahamondez** cédula de identidad N° 10.00.501-0, Vicerectora de personas de Inacap, quien juramentada legalmente expone que a mediados de marzo pasado y por efecto de la pandemia de Covid-19 se debió hacer efectivo la labor a distancia y no presencial para los docentes, a fines de marzo para los alumnos antiguos y a principios de abril para los nuevos, y se pensaba que eso era temporal, un par de meses, pero se ha extendido hasta octubre. Señala que para el trabajo a distancia se ha tenido presente a los alumnos y las instrucciones del Ministerio de Educación. Expresa que hubo reclamos de los Sindicatos por la ley de teletrabajo, por la no entrega de equipos a los docentes y el pago de gastos asociados al teletrabajo. Señala que hubo reuniones con los Sindicatos en las Sedes para explicar que Inacap no podía entregar computadores a los docentes, lo que nunca se había hecho, además que ellos tienen distintas cargas y trabajan en otras entidades. Declara que en algunas Sedes se ha facilitado algunos equipos y también pueden concurrir a éstas para hacer las clases. Dice que Inacap propuso los anexos de contrato de trabajo por el teletrabajo que se puso a disposición de los docentes, y se asignó un monto por ello pero se rebajó en movilización, y que está en proporción al tiempo de trabajo presencial, y señala que en cuanto a los equipos no se podía, además que es un caso de fuerza mayor y no es una situación de la ley que es voluntaria, un pacto. Señala que en el mes de marzo último la Superintendencia de Educación dijo que se debía seguir prestando el servicio educativo. Expone que pasar a trabajo a distancia fue en resguardo de la salud de los trabajadores y por el servicio educativo, ya que la autoridad nunca dispuso la suspensión de clases.

3.- Testigos.

NOVENO : Que, el tercero coadyuvante hizo comparecer a estrados al testigo don **Manuel Paul Ibáñez Quispe**, cédula de identidad N° 13.007.645-9, quien advertido de su obligación de decir verdad y juramentado legalmente, declara que trabaja como docente en Inacap en la Sede Arica, sujeto a un contrato de trabajo indefinido. Dice que durante el año 2020 ha prestado sus labores vía on line por la plataforma de la institución en un ambiente de aprendizaje, lo que se implementó la última semana de marzo. Señala que llegó un correo con la información de las clases on line, además los Directores de carrera también informaron por correo. Expresa que en el aspecto personal esta situación le ha impactado ya que ha estado en su casa, en el living, en la cocina, en un espacio que debió adecuar en una bodega. Respecto de las clases refiere que es distinto, que hay poca participación de los alumnos. Señala que tiene problemas de espacio, de equipamiento ya que debido ocupar su computador personal. Dice que por



intermedio del Sindicato se hizo una petición de equipos en junio, y que en su caso no tiene silla, ni impresora, que leer documentos del computador daña la vista, no tiene audífonos, y que ha debido adquirir. Dice que esa situación se extendió hasta el 25 de agosto, que el primero semestre no hubo apoyo alguno, y que la Institución entregó algunos implementos para aliviar la actividad docente. Dice que en junio pasado por correo le llegó para la firma un contrato, era una propuesta unilateral. Declara que en cuanto a su remuneración no hubo ningún impacto, le siguen pagando el mismo valor hora.

Contrainterrogado por la reclamante, dice que antes del teletrabajo para sus labores usaba su equipo personal, pero en clases era la entidad la que proporcionaba esos elementos.

Preguntado por la Inspección del Trabajo, declara que antes de agosto Inacap entregó capacitación para realizar la actividad on line, y que eso fue a principios de marzo, y dice que en su caso ya manejaba el uso de la plataforma de Inacap.

Respondiendo preguntas del Tribunal, dice que en su caso se le entregó un escritorio, una pizarra y una silla. Señala que como docente ha tratado de motivar a los alumnos y que ha notado la disminución de alumnos en cuanto a participación.

DECIMO : Que, el tercero coadyuvante hizo comparecer a estrados a la testigo doña **Bárbara Elisa Cortés Arias**, cédula de identidad N° 12.436.559-7, quien advertida de su obligación de decir verdad y juramentada legalmente, declara que trabaja como profesora de Inglés en Inacap en la Sede Arica. Señala que durante el año 2020 las labores como profesora las ha prestado teletrabajo o clases on line, y para eso hace uso de su computador, de su Internet, y se debe conectar a la plataforma de Inacap para conectarse con los alumnos, y en su caso los contacta a través de su teléfono personal, lo que comenzó el 25 de marzo pasado. Dice que por correo de la Dirección Académica se le informó del teletrabajo, lo que corroboró el Jefe de Carrera y Coordinadores, y agrega que Inacap, en marzo, comunicó lo de las clases on line, lo que implicó capacitaciones para este tipo de trabajo ya que no era lo usual. Señala que ello le ha afectado en la vida cotidiana, ya que debió hacer cambios para hacer clases desde su hogar, debió comprar un escritorio, también una pantalla más grande, un audífono, debió reparar su PC y mejorar su plan de Internet. Declara que la institución nada le proporcionó, que todos los gastos han sido de su cuenta; que en su caso solicitó una silla que se le entregó en calidad de préstamo y debió retirarla desde la Sede. Señala que en el segundo semestre, en agosto, en una reunión del Sindicato se habló de la necesidad de implementos, y sabe que se hicieron algunas entregas, pero de marzo a agosto no se recibió nada. En cuanto a su remuneración dice que no tuvo



modificación alguna, que no hubo aumento por teletrabajo, que no tiene bono por uso de Internet o electricidad.

Contrainterrogada, declara que antes del teletrabajo hacía uso de material entregado por Inacap, como fotocopias y libros.

Preguntada por la Inspección del Trabajo, declara que el primer semestre Inacap envió un anexo de contrato, el 15 de marzo, un anexo de teletrabajo, que no ha firmado ya que se decía que se entregaba elementos de trabajo y no es así; y agrega que ese documento lo recibió en junio o julio, y que no se le ha entregado ninguna herramienta de teletrabajo.

IV.- Determinación de los Hechos y Valoración de la Prueba.

UNDECIMO : Que, conforme lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, la prueba rendida en el procedimiento laboral debe ser ponderada de acuerdo a las reglas de la sana crítica, y al efecto establece que el tribunal debe expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud asigne valor o desestime dichas pruebas, y explica que el Juez, al valorar la prueba, deberá tomar en especial consideración la multiplicidad, esto es, la diversidad de la prueba; la gravedad de la misma, es decir, que dé cuenta fehaciente de los hechos; su precisión, en cuanto no permitirá conclusiones diversas o contradictorias; su concordancia puesto unas con otras deben ser armónicas y complementarias; y la conexión de las pruebas o antecedentes del proceso, esto es, que todas están enlazadas, concatenadas, de manera de conduzcan lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

DUODECIMO : Que, por Resolución de Multa N° 4500/20/31 (documento N° 1 del motivo 4°), la reclamada sanciona a la Universidad Tecnológica de Chile Inacap, por los siguientes hechos:

- 1) "No pactar durante la vigencia de la relación laboral, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo con los trabajadores Carlos Gallardo Ravanal con el Rut 9.420.186-1, Marco Espinosa Berrios con el Rut 12.832.969-2, Bárbara Cortes Arias con el Rut 12.436.559-7, Verónica Rebolledo con el Rut 17.094.525-5 y Manuel Ibáñez Quispe Rut 13.007.645-9, constatado que desde el 25 de marzo 2020 se ha iniciado la modalidad".
- 2) "No proporcionar equipos, herramientas y/o materiales para el trabajo a distancia a los trabajadores Carlos Gallardo Ravanal cuyo Rut es 09.420.186-1; Marco Espinosa Berrios con el Rut 12.832.969-2; Verónica Rebolledo con el Rut 17.094.525-5 y Manuel Ibáñez Quispe Rut 13.007.645-9".
- 3) "No pagar los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y/o reparación de equipos que el trabajador debió efectuar en el trabajo a distancia o teletrabajo. Afecta a los trabajadores Carlos Gallardo Ravanal con el Rut 9.420.186-1; Marco Espinosa Berrios con el Rut 12.832.969-2; Bárbara Cortes



Arias con el Rut 12.436.559-7; Verónica Rebolledo con el Rut 17.094.525-5 y Manuel Ibáñez Quispe cuyo Rut es 13.007.645-9, donde el monto es determinado por tramos en relación a la carga académica semestral partiendo desde el monto de \$5.000 por tener hasta 300 horas, \$10.000 para lo que tengan carga académica de 301 a 600 horas semestrales y por ultimo de \$15.000 para los docentes que tengan carga de 601 o más horas de carga académica semestral, lo que está reflejado en el anexo al contrato de trabajo modalidad teletrabajo en la cláusula 2 punto h) asignación por gastos de teletrabajo”.

La Resolución expresa como normas infringidas las de los artículos 152 quáter G, 152 quáter L, y en relación al artículo 506, todos del Código del Trabajo.

Entonces, los hechos que conforman las infracciones sancionadas dicen relación a la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo, creada por Ley N° 21.220, en que, según la reclamada, incurrió la reclamante, como empleadora, respecto de los trabajadores individualizados en la Resolución impugnada.

Dicho acto administrativo es reclamado por la demandante (motivo 1°), en base a que no le son aplicables las normas referidas al trabajo a distancia y teletrabajo.

DECIMOTERCERO : Que, la Universidad Tecnológica de Chile Inacap, es una Institución de Educación Superior, de carácter privado, y sujeta a la Ley N° 21.091, sobre Educación Superior, y consecuentemente queda bajo el control y fiscalización de la Superintendencia de Educación Superior, creada por la misma ley.

En este orden de ideas, se ha de tener presente que la existencia de la reclamante, como entidad, como persona jurídica, debe responder a objetivos fijados por el Estado, y a base a los principios que le son propios. El artículo 1° de la citada ley establece que la educación superior cumple un rol social que tiene como finalidad la generación y desarrollo del conocimiento, sus aplicaciones, el cultivo de las ciencias, la tecnología, las artes y las humanidades; así como también la vinculación con la comunidad a través de la difusión, valorización y transmisión del conocimiento, además del fomento de la cultura en sus diversas manifestaciones, con el objeto de aportar al desarrollo sustentable, al progreso social, cultural, científico, tecnológico de las regiones, del país y de la comunidad internacional; asimismo, busca la formación integral y ética de las personas, orientada al desarrollo del pensamiento autónomo y crítico, que les incentive a participar y aportar activamente en los distintos ámbitos de la vida en sociedad, de acuerdo a sus diversos talentos, intereses y capacidades.

A su vez, el artículo 2, explica cuáles son los principios que orienta la Educación Superior, entre ellos Calidad, en cuanto los Establecimiento de



Educación Superior deben orientarse a la búsqueda de la excelencia; y a asegurar la calidad de los procesos y resultados en el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de los criterios y estándares de calidad, cuando corresponda, establecidos por el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. En la búsqueda de la calidad, dice la Ley, las instituciones de educación superior deberán tener en el centro a los estudiantes y sus aprendizajes, así como la generación del conocimiento e innovación.

Otro principio que las rige es de Cooperación y Colaboración, en cuanto deben fomentar la efectiva cooperación y colaboración entre los subsistemas y las instituciones de educación superior que los componen, como factor importante para la búsqueda de la calidad y la equidad, así como también para promover la transmisión y construcción permanente del conocimiento y de las buenas prácticas académicas e institucionales. De igual manera, la actuación conjunta de ellas, estará orientada a la consecución de sus objetivos, en el marco de los fines de la educación superior.

También, el principio de la Participación, que obliga a las instituciones de educación superior promoverán y respetarán la participación de todos sus estamentos en su quehacer institucional, con el propósito de fomentar la convivencia democrática al interior de aquéllas y el ejercicio de una ciudadanía crítica, responsable y solidaria.

De lo señalado, se concluye que el objetivo de la Universidad reclamante dice relación a la entrega de conocimiento a sus alumnos, a su formación integral y ética, de las personas, además del fomento de la cultura, y el logro de aquello cada uno de los estamentos que conforman la Universidad, incluyendo a los docentes, quedan obligados a satisfacer ese propósito fundamental.

De acuerdo al artículo 19 de la Ley N° 21.091, el objeto de la Superintendencia es fiscalizar y supervigilar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan a las instituciones de educación superior en el ámbito de su competencia. Le corresponderá también fiscalizar que las instituciones de educación superior destinen sus recursos a los fines que les son propios de acuerdo a la ley y sus estatutos. Conforme al artículo 20, son funciones y atribuciones de la Superintendencia, entre otras, fiscalizar el mantenimiento de los requisitos o condiciones que dieron lugar al reconocimiento oficial de las instituciones de educación superior, sin perjuicio de las atribuciones en materia académica que sean propias de otros organismos del Sistema; también, conocer los estados financieros de las instituciones de educación superior y hacer recomendaciones a las instituciones fiscalizadas; fiscalizar que las instituciones de educación superior destinen sus recursos a los fines que les son propios de



acuerdo a la ley y sus estatutos; fiscalizar que las instituciones de educación superior respeten los términos, condiciones y modalidades conforme a los servicios convenidos y demás compromisos académicos asumidos con los estudiantes; investigar y resolver las denuncias que se presenten en materias de su competencia; aplicar e interpretar administrativamente los preceptos cuyo cumplimiento le corresponde vigilar, e impartir instrucciones de general aplicación al sector sujeto a su fiscalización. Agrega que las instrucciones y resoluciones que emanen de la Superintendencia serán obligatorias a partir de su publicación y deberán ser actualizadas, sistematizadas y mantenidas en registros de libre acceso electrónico.

Entonces, la reclamada en el cumplimiento de sus fines como Institución de Educación Superior, está sujeta a un Órgano de control y fiscalización específico, esto es, la Superintendencia de Educación Superior.

DECIMOCUARTO : Que, por Decreto Supremo N° 104, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, de 18 de marzo de 2020, se declaró estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, en el territorio de Chile; el que fue prorrogado por Decreto Supremo N° 269, del 16 de junio de 2020; y luego por Decreto Supremo N° 400, de 10 de septiembre de 2020, actualmente vigente.

El fundamento de esos actos de la Administración, fue, y es, la necesidad de mitigar y controlar la propagación de contagios de la enfermedad Covid-19, y ello ante las graves consecuencia en la salud de la población provocadas por dicha enfermedad; y, asimismo, se reconoce la facultad del Ministerio de Salud respecto de las medidas que puede adoptar en resguardo de la salud de la población y prevenir el contagio.

Conjuntamente, por Resolución N° 4, del Ministerio de Salud, del 5 de febrero de 2020, se decreta alerta sanitaria por el período que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica por emergencia de salud pública de importancia internacional por brote del nuevo coronavirus. Entre las medidas adoptadas por el Ministerio, se cuenta las facultades que entrega a las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud para suspender las clases en establecimientos educacionales.

Luego, por diversos actos de la Autoridad Administrativa competente, tales como la Resolución N° 217 Exenta, del Ministerio de Salud, Subsecretaría de Salud Pública, de fecha 30 de marzo de 2020, se dispone medidas sanitarias que indica por brote de Covid-19, entre ellas, la suspensión de clases presenciales en los establecimientos educacionales del País, pudiendo continuar la prestación del servicio educacional de manera remota; también por Resoluciones N° 322, 327 y 347, entre otras, del Ministerio de Salud, se dispuso la mantención de las medidas sanitarias ordenadas por la Resolución N° 217, ya referida.



Asimismo, tales actos administrativos, dispusieron el aislamiento o cuarentena y su continuación para diversas ciudades del País, entre ellas Arica.

Consecuentemente, la Universidad Tecnológica de Chile Inacap, como establecimiento de educación superior, en base a las medidas de la autoridad, y en resguardando de la salud de sus alumnos, docentes y funcionarios, se vio obligada a suspender las clases presenciales, para evitar el contagio de la enfermedad Covid-19. Incluyendo la Sede Arica.

DECIMOQUINTO : Que, en el orden de ideas que viene desarrollándose, se cuenta con el Oficio Circular N° 000001, de fecha 30 de marzo de 2020 emitido por la Superintendencia de Educación Superior (documento N° 21 del motivo 4°), en el contexto de la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19, donde la entidad expone que la actual situación de emergencia sanitaria que atraviesa el país, constituye una situación de caso fortuito o fuerza mayor, en los términos establecidos por el artículo 45 del Código Civil ya que se trata de un hecho imprevisible, irresistible y que no puede imputarse a las Instituciones de Educación Superior, impidiéndoles en diversos casos a éstas, de forma excepcional y temporal, cumplir con su obligación de prestar los servicios educacionales en la forma, condiciones y términos en que fueron originalmente ofrecidos y contratados por los estudiantes. Agrega que sí sólo hace más difícil y gravoso su cumplimiento, mas no imposible, ésta no se extingue, debiendo la institución actuar con la debida diligencia para neutralizar o mitigar oportunamente los efectos del caso fortuito o fuerza mayor.

Expresa que la Superintendencia entiende que frente a esta situación particular de caso fortuito o fuerza mayor, las IES actúan con el debido cuidado o diligencia cuando implementan formas alternativas para cumplir con su obligación esencial de prestar el servicio educativo durante el tiempo en que dura esta situación excepcional, siempre y cuando las medidas que se adopten resguarden al estudiante en su derecho a la educación superior.

También explica que las medidas que pueden adoptar las IES en esa situación de excepción, entre ellas, modificar las programaciones académicas, buscando alternativas que mejor se adapten a las necesidades de los alumnos; adopción de metodología de enseñanza distintas a las originalmente acordadas, y otros. Además, que durante este período de emergencia sanitaria la Superintendencia valorará la capacidad de las instituciones para resolver internamente los conflictos que puedan suscitarse, sin perjuicio que continuara gestionando las denuncias y reclamos que los miembros de las distintas comunidades le presente, que serán analizados caso a caso en relación a la situación particular.



Concluye indicando que será la Superintendencia de Educación Superior quien velará por el cumplimiento de la ley en las materias de su competencia.

El documento deja claramente establecido que ese Organismo es el llamado a fiscalizar la forma cómo las Instituciones de Educación Superior, incluyendo a la Universidad Tecnológica de Chile Inacap, deben impartir las clases a sus alumnos en esta época excepcional caracterizada por la pandemia derivada de la enfermedad Covid-19, que es ante ella que deben realizarse las denuncias y reclamos sobre la materia que realicen las comunidades que componen las casas de estudio, entre ellos los docentes.

DECIMOSEXTO : Que la Ley N° 21.220, modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, introduciendo varios artículos nuevos a dicho cuerpo legal.

Al efecto, el fundamento de la Ley, que queda inserto en sus normas positivas, y que se explica en el Mensaje del Presidente de la República al Congreso, dice relación a la modernización del trabajo y la protección del empleo, y sobre la base del acuerdo de trabajador y empleador.

En este orden de ideas, el artículo 152 quáter G, dispone que “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”.

Esta disposición expone que trabajo a distancia y teletrabajo son modalidades distintas del desarrollo de las labores por el trabajador, circunstancia que los artículos siguientes precisan y explican cada uno de ellos.

Asimismo, la Ley establece ciertas características especiales de estas modalidades de trabajo, así, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas; que estas modalidades pueden



comprender trabajo presencial en dependencias de la empresa; la libertad para distribuir la jornada de trabajo; la facultad del trabajador de acceder a las instalaciones de la empresa, y otras.

Para implementar cualquiera de esas modalidades de trabajo, la ley laboral exige el acuerdo de las partes, es decir, trabajador y empleador, con la indicación que debe ser expreso, esto es, formal, escrito.

DECIMOSEPTIMO : Que, siguiendo las instrucciones de la autoridad de salud y educacional, las Escuelas, Liceos, Colegios y Universidad, públicas y privadas, y en cumplimiento al imperativo legal, debieron proporcionar clases a sus alumnos por vía remota, y eso es lo que cumplió o llevó a cabo la Universidad reclamante.

Este hecho fue establecido por el fiscalizador de la Inspección del Trabajo.

Debe entenderse que la Universidad reclamante ha estado obligada por ley y por la decisión de la autoridad administrativa, a suspender las clases presenciales a sus alumnos, y a la vez a impartir clases por los medios a su disposición, esencialmente por el empleo de medios tecnológicos.

Esa misma circunstancia condicionó la labor de los docentes de la Universidad, en cuanto son ellos quienes tienen que materializar el derecho a la educación, puesto que en virtud de la relación laboral que los une a aquella y de las disposiciones de la Ley de Educación Superior, y de los principios que le son propios como el de colaboración (motivo 13°), están obligados a realizar las clases, aun de manera remota.

Por tanto, 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.

Además, ninguna de las características de esta modalidad de trabajo, relacionadas en el considerando precedente, pueden cumplirse en el caso de autos, así, las partes no pueden disponer unilateralmente, como tampoco de común acuerdo, volver a las condiciones originalmente pactadas, mientras estén vigentes las medidas de resguardo de la autoridad de salud; no puede existir trabajo presencial en dependencias de la empresa, por la falta de alumnos. Esa imposibilidad se explica únicamente por la circunstancia que no existe teletrabajo o trabajo a distancia en los alcances de la Ley antes citada.

DECIMOCTAVO : Que, de consiguiente las infracciones descritas en la Resolución de Multa N°4500/20/31 (documento N° 1 del motivo 4°), son inexistentes y por ende debe ser dejadas sin efecto, puesto que la reclamante



nunca dispuso la modalidad de trabajo a distancia o por teletrabajo, ya que es la ley y un acto de autoridad quienes la condicionaron a ello, y los docentes y demás trabajadores del establecimiento han debido adaptarse a ello, sin que les fuera legítimo oponerse a realizar las clases, de acuerdo a sus posibilidades, medios y recursos, y siempre y cuando no implicara un detrimento.

Por el contrario, el fiscalizador de la Inspección del Trabajo pretendió imponer a la reclamante obligaciones que jamás asumió o estuvo en situación de asumir, y la de otorgar beneficios a los docentes y demás trabajadores de una ley que no resulta aplicable a la situación que afecta a la Universidad.

Así, la celebración de los pactos de la Ley N° 21.220, la entrega de herramientas o equipos, o del pago de insumos a los docentes, son circunstancias que el fiscalizador de la Inspección del Trabajo no pudo exigirle a la Universidad, puesto que la situación que atraviesa la reclamante por efecto de la pandemia causada por la enfermedad del Covid-19, la condicionaron a desarrollar su función, como establecimiento de educación superior, fuera de las salas de clase, y esta situación no puede quedar al control de la Inspección del Trabajo.

DECIMONOVENO : Que, en el evento que la Universidad no pudiera impartir las clases a distancia, o por vía remota, por no contar con los medios materiales y tecnológicos, incluyendo la falta de recursos de los docentes, tal como se explicó en el considerando 13°, es la Superintendencia de Educación Superior el organismo fiscalizador competente para obligarla a prestar el servicio de educación a sus alumnos, aún por aquella vía.

En definitiva los docentes han debido impartir las clases, y en caso de no contar con los recursos materiales, con medios tecnológicos, ello implicaría que el servicio de educación no podría desarrollarse, circunstancia de la que la Universidad sería la única responsable ante los alumnos y ante la Autoridad de Educación, la Superintendencia, y es ésta la llamada a corregir el comportamiento de aquella, incluyendo la aplicación de sanciones a fin de obtener el objetivo de educar, que sin duda pasa por los docentes, quienes deben contar con los recursos para ello, dispuestos por la Universidad.

Entonces, el acuerdo que ha debido existir entre la Universidad y sus docentes, dice relación a aquel propósito, educar a los alumnos, y cómo lograrlo de la mejor forma posible en esta época excepcional de pandemia, y en ello, como se ha expuesto, es la Universidad la llamada a preocuparse u ocuparse que los docentes cumplan con su labor.

VIGESIMO : Que, se ha establecido que la Resolución de Multa N°4500/20/31, se sustenta en un presupuesto erróneo, esto es, la aplicación de la Ley N° 21.220.

En este orden de ideas, en el Informe de Exposición respectivo (documento N° 3 del motivo 6°), se constata que el procedimiento seguido por el



fiscalizador implicó la de contratos de trabajo, anexos, registro de asistencia, charlas por teletrabajo, liquidaciones de sueldo; también entrevistó a trabajadores y representante de la reclamada. Luego expone que de acuerdo a entrevistas y revisión antecedentes, se estableció que no se pactó la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo con los trabajadores, la que comenzó el 25 de marzo de 2020 respecto de las clases a distancia; y que la Institución no paga los costos asociados a esta modalidad de trabajo.

Se constata que el funcionario nunca tuvo en consideración la situación que afecta a la Universidad respecto de la suspensión de clases presenciales por acto de la autoridad, de la necesidad y obligatoriedad de impartir las clases, y que no concurren los requisitos del trabajo a distancia o del teletrabajo de la Ley N° 21.220, que modifica el Código del Trabajo en esas materias.

VIGESIMO PRIMERO : Que, frente a la falencia de la fiscalización, resulta innecesario cualquier referencia a la prueba cuyo análisis y ponderación no se expresa.

Y, visto además lo dispuesto en los artículos 1°, 2°, 7°, 152 quáter G, 152 quáter I, 152 quáter J, 152 quáter Ñ, 420, 425, 429, 432, 434, 446, 450, 452, 453, 454, 456, 457, 458, 459, 503 y 505 del Código del Trabajo; **SE DECLARA** :

I.- Que, **SE ACOGE** la reclamación judicial deducida por la **UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE CHILE INACAP**, representada legalmente por don Luis Eduardo Prieto Fernández de Castro, ya individualizada, en contra del **SR. INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE ARICA**, don Fernando Palma Palma, de la **Inspección Provincial del Trabajo de Arica**, también individualizada respecto de la **Resolución de Multa N°4500/20/31**, de fecha 13 de julio de 2020, cursada por el Fiscalizador de la Inspección del Trabajo de Arica, don Alexander Ventura Blanco, **la que se deja sin efecto**, conforme a la convicción lograda por el Tribunal, todo de la forma expuesta y explicada en esta sentencia.

II.- Que, **NO** se condena en costas a la parte reclamada, la Inspección del Trabajo, por tratarse del Ente Administrativo que debe fiscalizar el cumplimiento de la ley laboral, y por no haber sido totalmente vencida y estimar que ha tenido motivo plausible para litigar.

Regístrese y Notifíquese.

Rit N° I - 17 - 2020.-

Ruc N° 20 - 4 - 0291843 - 9.-



Dictada por don **FERNANDO GONZALEZ MORALES**, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Arica.

En Arica a veinticuatro de noviembre de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

