

RIT: I-13-2020.

RUC: 20-4-0310540-7.

DEMANDANTE: CORPORACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO CONCEPCIÓN – ÑUBLE,

DEMANDADO: INSPECCION DEL TRABAJO DE SAN CARLOS.

MATERIA: RECLAMACION MULTA ADMINISTRATIVA.

**San Carlos, veintisiete de marzo de dos mil veintiuno.**

**VISTO:**

**PRIMERO:** Que ante este Tribunal comparece Eduardo Peñafiel Peña, Abogado, domiciliado en Chillán, Edificio Los Presidentes, calle 18 de Septiembre número 671, Oficina 605; en nombre y representación de Corporación Educacional Colegio Concepción – Ñuble, persona jurídica de derecho privado, del giro de su denominación, Rol Único Tributario número 71.458.700-5, con domicilio en Chillán, 18 de Septiembre número 291, quien deduce reclamación en contra de la Inspección Comunal del Trabajo de San Carlos, representada por su Inspector comunal don Roberto Andrés Aguirre Urrutia, ignoro profesión u oficio, ambos con domicilio en San Carlos, calle Maipú número 796, con relación a Resolución de Multa N°3966/20/38, de 24 de Noviembre de 2020, notificada su parte el 27 de Noviembre del mismo año.

Manifiesta que en el curso de fiscalización efectuada al establecimiento de su parte, se habría constatado lo siguiente: “No dar cumplimiento al contrato de trabajo del trabajador don Ángel Araneda Martínez RUT N°16.734.455-0, al alterar unilateral y discrecionalmente el horario de trabajo y la distribución de la jornada de trabajo, quien es además Dirigente Sindical, ocupando el cargo de Presidente del Sindicato del Colegio Concepción de la ciudad de San Carlos”.

A juicio de la entidad fiscalizadora, el hecho descrito configura la infracción que se encuentra prevista y sancionada por la norma legal que a continuación se indica: Incumplimiento al contrato de trabajo. Norma Infringida - Sancionadora: Artículo 5 inciso 3°, y artículos 7, 10 y 506 del Código del Trabajo. En lo resolutivo, se impuso a su parte la multa administrativa a beneficio fiscal, que a continuación se indica: Por la cantidad de 40 U.T.M. (\$2.026.960).

En cuanto a la falta de fundamentación. De acuerdo con el artículo 1 del D.F.L. N°2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Dirección del Trabajo tiene entre otras funciones la “fiscalización de la aplicación de la legislación laboral”, lo cual supone “velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República” (art. 5) Que las resoluciones que aplican las multas, como toda fiscalización y resolución administrativa, debe ser fundada, de acuerdo a los artículos 16 y 41 de la Ley 19.880 que disponen: “Artículo 16. Principio de Transparencia y de Publicidad. El procedimiento administrativo se realizará con transparencia, de manera que permita y promueva el conocimiento, contenidos y fundamentos de las decisiones que se adopten en él. En consecuencia, salvo las excepciones establecidas en la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado y en otras disposiciones legales aprobadas con quórum calificado, son públicos los actos y resoluciones de los órganos de la Administración del Estado, así como sus fundamentos y documentos en que éstos se contengan, y los procedimientos que utilicen en su elaboración o



XGYXTWPCZX

dictación”. “Artículo 41. Contenido de la resolución final. La resolución que ponga fin al procedimiento decidirá las cuestiones planteadas por los interesados. Cuando en la elaboración de la resolución final se adviertan cuestiones conexas, ellas serán puestas en conocimiento de los interesados, quienes dispondrán de un plazo de quince días para formular las alegaciones que estimen pertinentes y aportar, en su caso, medios de prueba. Transcurrido ese plazo el órgano competente decidirá sobre ellas en la resolución final. En los procedimientos tramitados a solicitud del interesado, la resolución deberá ajustarse a las peticiones formuladas por éste, sin que en ningún caso pueda agravar su situación inicial y sin perjuicio de la potestad de la Administración de incoar de oficio un nuevo procedimiento, si fuere procedente. Las resoluciones contendrán la decisión, que será fundada. Expresarán, además, los recursos que contra la misma procedan, órgano administrativo o judicial ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro que estimen oportuno. En ningún caso podrá la Administración abstenerse de resolver so pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia de los preceptos legales aplicables al caso, aunque podrá resolver la inadmisibilidad de las solicitudes de reconocimiento de derechos no previstos en el ordenamiento jurídico o manifiestamente carentes de fundamento. La aceptación de informes o dictámenes servirá de motivación a la resolución cuando se incorporen al texto de la misma”.

Que cuando la resolución que impone una multa no está debidamente fundada, se ha resuelto que se configura una infracción al principio de protección al debido proceso, que se materializa entre otras situaciones en el derecho de toda persona a exigir el fiel cumplimiento de que toda resolución como el proceso administrativo que le dio origen, tenga los fundamentos mínimos en los cuales descansa la decisión del órgano sancionador. Así, este derecho, lleva implícito la prerrogativa a ser oído y a que en su beneficio, se establezca la debida bilateralidad, unida a la transparencia y publicidad de las actuaciones administrativas. A lo anterior, se suma la obligatoriedad de fundamentación de las resoluciones por los entes administrativos. Así, en base de lo anterior, es que se puede ejercer adecuadamente el control sobre su actuar. Lo anterior, no sólo guarda relación con la legislación laboral, sino que además, es propio de los actos administrativos, conforme lo dispone la Ley N°19.880, en sus artículos 16 y 41 transcritos. De esta suerte, se debe concluir que la autoridad administrativa debe encuadrar su actuar a un proceso con apego estricto a la conducta típica penada, esto es, previo a aplicar el castigo, debe realizar la descripción de la conducta infractora de la legislación laboral, permitiendo al sancionado articular su defensa en base a argumentaciones jurídicas y fácticas ciertas, exigencia que en definitiva permite distinguir el ejercicio propio de las facultades que la Constitución y las leyes entregan al ente estatal de un acto de mero arbitrio.

Que si falta lo anterior y no se sabe cuáles fueron los lineamientos de razonabilidad tenidos en consideración por el fiscalizador al determinar una infracción a la legislación laboral, claramente se evidencia una infracción al debido proceso. En efecto, en ninguna parte de la resolución que aplica la multa, se desprende la forma en que la documentación exhibida, en los hechos, constituía una infracción, sólo basándose en consideraciones normativas de orden legal y administrativas, para suponer que se daban por infringidas las reglas sobre jornada laboral.



De esta forma, independientemente del fondo del asunto, lo cierto es que la decisión del órgano administrativo fiscalizador no indicó de qué forma entendió que las normas laborales se han visto infringidas, pues, como se ha señalado, no basta con indicar un precepto normativo, sino que es menester además la adecuada fundamentación del mismo. Es preciso señalar que tal como lo señala Norberto Bobbio, las normas jurídicas no existen nunca solas, sino siempre en un contexto de normas que tienen entre sí relaciones particulares y este contexto de normas se acostumbra denominar ordenamiento. Se ha definido al ordenamiento jurídico como el conjunto unitario y coherente de normas que rigen en un cierto momento dentro de un ámbito espacial determinado y se trata, entonces, de una realidad normativa y, como “ordenamiento” que es, las normas jurídicas que lo componen deben estar vinculadas unas con otra coordinada o subordinadamente. Los principios generales del derecho o “espíritu general de la legislación” en los términos del artículo 24 del Código Civil, forman parte del ordenamiento jurídico, viven en su interior e informan sus normas e instituciones. De esta forma es preciso comprender que un órgano, específico y capacitado, que se encuentra dotado de la facultad sancionadora, depende en su actuar de los lineamientos mínimos de un Estado Republicano. Así, desde el instante en que se verifica un hecho se debe describir la forma en que tal o cual conducta infringe aquel compendio normativo, amén de que la misma conlleve la debida tipificación y explicitación de la forma en que su actuar vulnera el marco normativo. Sostener lo contrario –esto es, la no existencia de fundamentación al momento de aplicar una sanción administrativa-, no solo importaría desapegarse del mandato Constitucional de un justo y racional proceso, sino que dejaría a los ciudadanos en la indefensión, pues impediría el control de los órganos judiciales en cuanto a decisiones adoptadas.

En este caso, no se explicita la forma en que la conducta ha sido objeto de ilícito laboral, pues la sola determinación de un artículo no implica fundamentación. A mayor abundamiento, debe entenderse que lo que se hace en una resolución de multa, lo que hace el ente sancionador, es interpretar las normas a aplicar, dándoles el sentido y alcance que considera debe darse, a fin de armonizar las diversas normas en juego, con la libertad de las partes para contratar. Esta línea de razonamiento se encuentra recogida en sentencia de 27 de Julio de 2015, causa Rol I-15-2015, del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

La resolución señala que su parte no habría dado cumplimiento al contrato de trabajo de Angeló Araneda Martínez, sin embargo, no explicita como ello habría tenido lugar, de qué forma se habría incumplido el vínculo contractual, cuando ello habría tenido lugar, si fue una situación puntual o por el contrario constituyó una práctica recurrente, que aspectos se vieron lesionados, vulnerados o afectados con el presunto incumplimiento, etc.

La misma resolución refiere que se habría alterado unilateral y discrecionalmente el horario de trabajo, así como la distribución de la jornada laboral. Nada dice cuando ello tuvo lugar. No se señala en que mes o semana de mes ello habría tenido lugar. Si en la jornada de mañana, si en la jornada de la tarde, si en el primer semestre, si en el segundo, etc.

Luego adiciona que el Sr. Araneda Martínez, es dirigente Sindical y que ocupa el cargo de Presidente del Sindicato. Lo anterior constituye una manifestación, un hecho que su parte no



cuestiona, pero que en ningún caso constituye una imputación en orden a haberse infringido normas laborales.

Posteriormente, en el considerando número 1, se limita la hoy reclamada a citar cuatro normas del Código del Trabajo sin señalar como ellas se habrían infringido y sin conectarla con un hecho preciso, concreto y determinado. Ya dijimos que el solo señalamiento de un artículo no constituye ni implica fundamentación.

En esencia, estamos frente a una resolución de multa que carece de la debida fundamentación pues no ha explicitado la forma en que las conductas que se le atribuyen a su parte son objetos de un ilícito laboral. El órgano administrativo fiscalizador no señaló la manera en que entendió como las normas laborales se vieron infringidas, pues, no es suficiente mencionar un precepto normativo, sino que es necesaria, además, la adecuada fundamentación del mismo. Toda defensa que podamos hacer claramente es a ciegas. Debemos intuir los hechos fundantes de la presunta infracción y cualquier defensa que se haga se podrá quedar corta pues la resolución de multa no se basta a sí misma.

En cuanto al cumplimiento de la legislación laboral refiere que don Angeló Araneda Martínez, ingresa a prestar servicios a su parte el 01 de Marzo de 2013, para cumplir funciones como Profesor de Física. Su contrato comprendía inicialmente 32 horas cronológicas, incluida la carrera docente, tanto en docencia en aula como en actividades curriculares no lectivas. El 01 de Marzo de 2020, se suscribió un anexo de contrato de trabajo conforme al cual se aumentaba su jornada en dos horas cronológicas, quedando a cargo del Programa Integración Escolar (PIE), lo cual tiene vigencia hasta el 28 de Febrero de 2021. El mismo día, se firma otro anexo de contrato de trabajo, aumentando la jornada en una hora también hasta el 28 de Febrero de 2021, quedando a cargo del Proyecto Subvención Escolar Preferencial.

Que producto de la pandemia del COVID-19, la Dirección del Trabajo fijó reglas y protocolos de actuación para la modalidad laboral del teletrabajo, a partir del 27 de Abril del año 2020, y hasta el término de los estados de excepción constitucional. Lo anterior, motivó la suscripción de un anexo de contrato entre las partes. Dentro de sus estipulaciones destaca lo siguiente:

- a) El funcionario deberá desarrollar sus labores desde su residencia, quedando liberado de asistir al establecimiento.
- b) Los servicios convenidos se prestarán de lunes a viernes.
- c) El trabajador seguirá gozando de todos los beneficios y resguardo contenidos en su contrato base.
- d) El funcionario queda sujeto al control del trabajo de apoyo de acuerdo a las instrucciones de la Unidad Técnico Pedagógica.
- e) De acuerdo a lo establecido en el protocolo de actuación el establecimiento trabajará en modalidad de teletrabajo conforme a un calendario emitido desde la Rectoría del establecimiento,



quedando a disposición del Colegio en horario dispuesto por contrato y será modificado de manera reducida según lo difundido por autoridades gubernamentales.

Que la ley 21.220, modifica el Código del Trabajo, constituyendo normativa supletoria a las leyes 19.464 y 21.109, posibilitando que en esta situación de emergencia puede llevarse a cabo la labor docente vía teletrabajo.

Que el día 20 de Agosto y producto del plan especial que había que implementar para los alumnos de Cuarto Medio que deben rendir la Prueba de Transición, se les envió a todos los docentes incluido el Sr. Araneda Martínez, un correo electrónico en el cual se les adjuntaba el Plan Especial que se aplicaría a contar del 21 de Diciembre, después de haber tenido con ellos un reunión por Meet.

El Sr. Araneda Martínez, después de analizar su situación le planteó al Rector del establecimiento don Rodolfo Mora de La Hoz, una modificación a la propuesta de adecuación de horario a lo que este le respondió el día lunes 21 de Septiembre de 2020 lo siguiente: “Estimado Angeló: Luego de la reunión sostenida con ustedes, nos solicitó una adecuación de su horario de los cuartos medios, cuestión que cumpla con el fin de asegurar un proceso formativo de excelencia a los estudiantes. Su horario va junto al de la Profesora Natalia Caamaño por un efecto pedagógico, aunque completamente diferenciados. Asimismo, informo que luego de este ajuste horario le daré a conocer a la brevedad otros horarios de coenseñanza que debe asumir y todo dentro de su carga horaria contratada. Saluda con fraternal afecto.”

Previamente el día 05 de Septiembre todos los docentes que hacen clases en los cuartos medios habían recibido su nuevo horario de clases sin que haya existido objeción al mismo, pues todos estaban de acuerdo en lo necesario para los alumnos en cuanto a implementar el “Plan Especial”. El único docente que manifestó inquietud, ni siquiera reclamo fue el Sr. Araneda Martínez, a quien se le dio respuesta conforme lo anteriormente dicho.

Los contratos individuales pueden ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente. Dentro de tales aspectos se encuentra la duración y distribución de la jornada de trabajo. Con relación a su parte una vez decretado el estado de excepción constitucional, el cierre de los establecimientos educacionales y la imposibilidad de impartir clases presenciales, fue necesario readecuar todo lo relativo a la manera como se desarrollaría hacia el futuro el proceso de enseñanza. Por tratarse de una situación imprevista e imposible de resistir y respecto de la cual su representada no tenía ninguna responsabilidad, comenzó un lento camino de retroalimentación entre autoridades educacionales, planta directiva de los establecimientos, sindicatos de trabajadores y los propios colaboradores, donde todos pusieron sus máximos esfuerzos en sacar adelante el primer semestre, en la oportunidad procesal respectiva ofreceremos e incorporaremos todas las medidas que se adoptaron para mantener la continuidad en la enseñanza, así como el brindar apoyo tanto a alumnos, padres y/o apoderados y docentes. Cumplida la meta inicial se hacía necesario abordar el segundo semestre, con la particularidad que había que enfrentar el proceso de la Prueba de Transición que rendirán los alumnos al término de su cuarto medio lo que obligaba a reorganizar horarios, planes de trabajo, material de estudio, etc. Es



por ello que se realizaron reuniones virtuales por Meet, donde se les hizo saber a los docentes involucrados en este plan especial que manteniendo su carga horaria y su jornada de lunes a viernes, sería necesario un readecuación a efectos de permitir la entrega de todos los contenidos necesarios a efectos de que los estudiantes pudieran rendir de modo satisfactorio la prueba de transición.

En razón de todas estas circunstancias y que afectaron todo el proceso de entrega de educación es que su parte determinó realizar ciertas alteraciones en la jornada de trabajo, socializando previamente con los trabajadores dicha circunstancia, fue un aspecto puntual respecto de los docentes que impartían enseñanza a los cuartos medios. No hubo objeción o reclamo por parte de ninguno de ellos. El Sr. Araneda, simplemente se limitó a solicitar un cambio a la propuesta, pero en ningún caso se opuso a la medida. Ello implica entonces un asentimiento a lo menos tácito a lo que se le planteaba. No debemos olvidar que estamos frente a una situación que sólo puede ser catalogada como de fuerza mayor, resultando indispensable contar con la prerrogativa en orden a modificar o variar la jornada laboral. Los trabajadores fueron avisados con anticipación. Los cambios como dijimos obedecían a circunstancias que afectaron a todo el establecimiento o a la unidad o conjunto operativo vinculado a los cuartos medios. Ningún trabajador reclamó en los términos del artículo 12 del Código del Trabajo, razón por la cual no ha existido incumplimiento alguno a la normativa laboral. Se ha respetado el margen de trabajo de lunes a viernes, las horas contratadas, no habiéndose comprometido ni transgredido ninguno de los derechos irrenunciables de los trabajadores. Simplemente, se enfrentó el proceso de egreso de los alumnos y la Prueba de Transición, mediante una reorganización en horario de las asignaturas que por disposición del Ministerio de Educación debían ser tratadas y reforzadas con el objetivo de coadyudar al éxito de los educandos en la prueba de transición. Todo el esquema de horario tanto en reparticiones públicas como privadas se han visto alterados o modificados y ello per se no constituye un agravio pues estamos vivenciando circunstancias imprevisibles e irresistibles. No se entiende la lógica sancionatoria de la Inspección del Trabajo, sabiendo que el Colegio Concepción San Carlos está adscrito a gratuidad y que su financiamiento proviene única y exclusivamente de la subvención escolar, por lo que al imponer una multa de sobre \$2.000.000, por una infracción inexistente no está dañando al sostenedor si no que a los propios educandos pues a ellos es a quien se les daña si falta presupuesto para la entrega de materiales impresos, entrega de conexiones de internet, etc.

Previas citas legales solicita se declare:

- 1.- Que se deja sin efecto la precitada resolución de multa, por no estar debidamente fundada e infringir la garantía constitucional del debido proceso;
- 2.- Que en subsidio de lo anterior, se deje sin efecto la resolución que impuso la multa por haber dado cumplimiento su parte a las disposiciones legales, convencionales cuya infracción motivó la sanción.
- 3.- Que en subsidio de lo anterior se rebaje la multa a 4 UTM, o lo que US. determine conforme al mérito de autos.

**SEGUNDO:** Contestada la demanda, la parte demandada solicita el rechazo de la demanda con costas, de acuerdo a los siguientes fundamentos:



XGYXTWPCZX

En primer lugar expone que corresponde aclarar que la fiscalización se efectuó en base al procedimiento general de fiscalización conforme lo instruye el manual de fiscalización de la Dirección del Trabajo.

En cuanto a los hechos detalla que el trabajador firmo un anexo de contrato de teletrabajo el día 27.04.2020 por lo que no está en discusión si procedía o no esta manera de trabajar.

En su cláusula 2ª se sostiene que se implementará un calendario emitido desde rectoría, quedando a disposición del colegio en horario dispuesto por contrato y será modificado de manera reducida; cosa que no ocurrió en la práctica ya que el trabajador sostiene que de manera arbitraria, antojadiza y sin previo aviso se cambiaba la distribución horaria en múltiples oportunidades alterando horas y días. Incluso en una ocasión recibió un e-mail de parte del rector del colegio el día 08.09.2020 a las 00:09 am avisando un cambio en el horario de clases para ese mismo día, dejando en evidencia el menoscabo para el trabajador al que se refiere el art. 12 del CT.

En cuanto a la implementación del plan especial para el día 21.12.2020, la contraria sostiene que dio aviso con la debida anticipación y que el profesor Araneda en ningún caso se opuso a la medida, hecho que se rebate con la información contenida con el informe de exposición, entre otros.

Respecto del derecho expone que el art. 12 inc. 1º del CT prescribe: "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.

A su vez el art. 243 CT establece: "Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo,...

Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de *este Código*."

Al respecto existe el antecedente del informe de exposición que el Sr. Araneda goza de la calidad de presidente del sindicato de trabajadores del colegio y el Dictamen N° 5124/060 de 07.10.2015 concluye que no resulta jurídicamente procedente ejercer las facultades del art. 12 del CT respecto de un dirigente sindical, cuando no se constituye caso fortuito o fuerza mayor.

En este sentido el art. 45 del CC dispone: "Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."

De manera tal, que para la doctrina y jurisprudencia un hecho constituye caso fortuito o fuerza mayor cuando es inimputable, imprevisto e irresistible, características que deben concurrir copulativamente.



Un hecho será inimputable cuando provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, es decir, que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su producción.

Un hecho imprevisto, implica que el hecho que se invoque debe ser de aquellos que no se hayan podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes.

En cuanto al tercer elemento constituido por la irresistibilidad, se entiende por tal la circunstancia de que no sea posible evitar sus consecuencias, en términos tales que ninguna de las partes haya podido preverlos o evitarlos, ni aun cuando se oponga al hecho imprevisto las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

En el caso de autos, de aceptarse las dos primeras condiciones en las actuales circunstancias de pandemia, de ninguna manera se podría considerar que el alterar unilateral y discrecionalmente el horario y la distribución de la jornada de trabajo del profesor Araneda, sea una situación irresistible que haya impedido el cumplimiento de la obligación que tiene el establecimiento educacional de contribuir al éxito de sus alumnos en la prueba de transición universitaria.

Como es evidente en el caso en cuestión, no existe de modo alguno un caso fortuito o fuerza mayor sino un problema de organización y funcionamiento de la contraria frente a la comunidad educacional, circunstancia que si bien parece atendible, no ha sido considerada por el legislador como suficiente para fundar en ella una excepción a la disposición general ya señalada.

Refuerza lo anterior, la circunstancia de que en esta materia es plenamente aplicable el axioma jurídico, cuya aplicación en materia de derechos laborales debe ser especialmente rigurosa, de que las excepciones son de derecho estricto, y, en consecuencia, deben ser interpretadas restrictivamente.

**TERCERO:** Que, con fecha 3 de febrero de 2021 y 24 de marzo de 2021, se llevó a efecto audiencia preparatoria, con la asistencia de ambas partes. Se expuso la demanda y contestación. Llamadas las partes a conciliación, esta no se produce.

**Hechos no controvertidos:**

1.- La existencia de resolución de Multa cuyos hechos consisten en no dar cumplimiento al contrato del trabajo de don Ángelo Araneda Martínez, run N°16.734.455-0, al alterar unilateral la jornada de trabajo, quien además, es dirigente Sindical, ocupando el cargo de presidente del Sindicato del Colegio Concepción de la ciudad de San Carlos. Las normas citadas son artículo 5, inciso 3° y artículos 7, 10 y 506 del Código del Trabajo. Multa ascendente a 40 UTM.

**HECHOS CONTROVERTIDOS:**

- 1.- Contenido de la fundamentación de la resolución que impone la multa;
- 2.- Cumplimiento de las disposiciones de las disposiciones legales o convencionales cuya infracción motivo la sanción.

**Y CONSIDERANDO**

**CUARTO:** Que, con fecha 3 de febrero de 2021 y 24 de marzo de 2021, con la concurrencia de ambas partes se llevó a efecto la incorporación de la prueba.

La parte demandante incorporó los siguientes medios de prueba:





1.- Tres Licencias médicas presentadas por Ángelo Araneda, a partir del día 05 de Octubre de 2020.

2.- Actualización de contrato de trabajo suscrito entre parte demandante y Ángelo Araneda el 01 de Marzo de 2020, junto a anexo programa integración escolar y anexo por cargo de apoyo pedagógico subvenciones escolar preferencial, ambas de 05 de Marzo de 2020.

3.- Anexo de contrato teletrabajo producto de estado de excepción constitucional pandemia Covid-19.

4.- Correo electrónico enviado por Natividad Silva Bustos, relativo al plan especial apoyo cuartos medios, año 2020 de fecha 20 de Agosto de 2020 junto a PPT.

5.- Correo electrónico enviado por el Rector del Colegio Concepción de San Carlos a Ángelo Araneda, donde se acepta propuesta del mismo a su carga horaria.

6.- Horario de clases de Ángelo Araneda, bajo la modalidad Meet, primer semestre 2020.

7.- Carga horaria plan especial cuartos medios segundo semestre año 2020, Ángelo Araneda.

8.- Documento Curricular 2020.

9.- Prueba Testimonial

a) HECTOR RODOLFO MORA DE LA HOZ: Interrogado manifiesta se desempeña como rector colegio, Concepción San Carlos, lleva 10 años de rector. Manifiesta que en el año 2020 en marzo se volvió presencial la primera semana con carga horaria, pesada la semana se suspenden las clases por emergencia sanitaria y de ahí en adelante a trabajar de manera virtual, a establecer el Google, las clases son viértales hasta terminado el años escolar. El plan especial para los cuartos medios del 2020, sucede que estaban en mayor desventaja por la selección de prueba universitaria, el Mineduc les solicitó mejorar aprendizaje de los estudiantes y crearon un plan para ser aplicarlo en septiembre, ya que antes de eso el 60% de los estudiantes no tenían internet, ni computador y de año la Corporación hizo el esfuerzo para dotarlos de esos implementos. En cuanto al profesorado, todo el profesorado partió con cargo horaria normal 30 o 40 horas, luego con el trámite virtual trabajan 5 horas semanales con clases semana por medio. A la larga 5 horas cada semana, el plan especial fue simplemente profundizar, hacer clases todos los días, porque los estudiantes de cuarto medio lo necesitaban, este plan se socializó con los docentes, se elaboró con la sugerencia de los docentes. En agosto les envían correo electrónico a los profesores citándoles a reunión, presentándoles el plan que ha elaborado y para aplicarlo después de septiembre en el colegio. Se entregó presentación a los docentes, a los 13 docentes y en las transparencias números 10 y 11 se señala que planteen sugerencias y observaciones a la nueva forma de distribuir horario, no de aumentar carga horaria, ya que de 32 y se estaban haciendo 5 solamente y ahí podían plantear una sugerencia y se recogieron de tipo pedagógico, no hubo más observaciones. El 5 de septiembre se envía nueva carga horaria que ya tenían que iba a ser toda la semana, envían los horarios, el 8 de septiembre se reúnen nuevamente con los profesores, se hacen ver para que le planteen observaciones, el 9 de septiembre nuevamente se reúnen con los profes de cuarto medio, y en el caso específico de don Ángelo planteo modificar una hora, porque quería tiempo para poder almorzar y se cambió el horario. Don Ángelo Araneda presento un reclamo, es el profesor de física del colegio, estaba como profesor de cuarto medio. Cuando formula la sugerencia en el cambio de horario accedieron y cambiaron el horario, se hizo más temprano la hora, se aceptó la sugerencia y se le mando el horario y comenzó a trabajar con el plan. No significó mayor carga horaria de la



contratada, ya que eran 32 horas semanales y el término haciendo 5 horas semanales. En el segundo semestre el solamente alcanzo a presentar la asignatura, puesto que después presento licencia médica y no volvió hasta marzo de este año finalizada su licencia médica.

b) PATRICIO ABSALON CANDIA LAGOS: Interrogado, expresa ser inspector general, lleva 25 años, explica que en el año 2020 el proceso de enseñanza se inicia normalmente luego se suspende actividades y se adelantan vacaciones, luego el colegio implementa en abril clases telemáticas y entrega de guías que se fueron afinando y segundo semestre a partir de agosto más consolidad, ya que esto los pillo muy encima. Para los alumnos que no tenían conexión se les preparaba guías para ir a buscar al colegio. En cuanto a los alumnos de cuarto año medio, dos prioridades la contención emocional y la segunda los contenidos necesarios para un buen aprendizaje, y por cuarto medio, el colegio se apoyó con lineamientos del ministerio con ajustes curriculares, se implementa a partir de agosto. Ángelo le parece que tiene electivo de fisca en los cuartos medios, para los profesores este plan especial implicó, el 2020 fue bien especial hubo reducción de horas presenciales de los estudiantes. Ejemplo producto del ajuste curricular una asignatura en un año normal tiene 6 horas de clases y producto del ajuste curricular las horas se reducen de 6 a 2 a la semana, también permitía semanas alternadas, que son el caso del profesor que se refiere, hay una reducción de horas presenciales. Este plan especial se socializo con los profesores todas estas medidas se socializan se dan a conocer y se somete a discusión a los colegas para que funciones como equipo, como sistema, los canales de comunicación son expeditos, este plan especial fue un proceso consensuado en la medida que se les comunica a los profesores lo que el ministerio permite, se da tiempo para que los colegas hagan las observaciones pertinentes, se cumplió el plan. El profesor Araneda presentó licencia médica no estuvo gran parte del segundo semestre, le parece que la licencia comienza en septiembre.

**QUINTO:** Prueba incorporada por la parte demandada.

- 1.- Copia simple caratula de informe de fiscalización;
- 2.- Copia simple Informe de exposición de fiscalización;
- 3.- Copia simple Activación de fiscalización;
- 4.- Copia simple resolución de multa;
- 5.- Copia simple Notificación de inicio de procedimiento de fiscalización (FI-1);
- 6.- Copia simple Antecedentes verificados en la fiscalización (FI-2);
- 7.- Copia simple Acta de notificación de requerimiento de documentación y citación (FI-4), y acta de comparecencia y presentación de documentación;
- 8.- Copia Formulario especial de solicitud de fiscalización;
- 9.- Copia Correo electrónico de fiscalizador 10.11.2020;
- 10.- Copia simple de actualización de contrato de trabajo y anexo, anexo pie, anexo de contrato de teletrabajo.

**SEXTO:** Que, resultan hechos no discutidos por la partes la existencia de la Resolución multa N° 3966/20/38, de 24 de Noviembre de 2020, cursada a la parte demandante, cuyos hechos consisten en no dar cumplimiento al contrato de trabajo de don Ángelo Araneda Martínez, run N° 16.734.455-0, al alterar unilateralmente la jornada de trabajo, quien además, es dirigente Sindical, ocupando el cargo de presidente del Sindicato del Colegio Concepción de la ciudad de San Carlos. Las



normas citadas son artículo 5, inciso 3° y artículos 7, 10 y 506 del Código del Trabajo. Multa ascendente a 40 UTM.

**SEPTIMO:** Que, en consideración a los hechos previamente determinados, cabe dilucidar si la reconsideración de multa se encuentra debidamente fundamentada, debido a que esta es la primera y principal de las alegaciones efectuadas por la parte demandante.

Al efecto la parte demandante critica la resolución en cuestión debido a que esta no explicita como habría de configurarse, de qué forma se habría incumplido el vínculo contractual, cuando ello habría tenido lugar, si fue una situación puntual o por el contrario constituyó una práctica recurrente, que aspectos se vieron lesionados, vulnerados y de qué manera estos infringen las normas que cita, afectando el debido proceso.

**OCTAVO:** Que, la resolución multa atacada en estos autos constituye una manifestación de los actos administrativos, actos que contienen elementos y que la doctrina administrativa a denominado los elementos esenciales del acto administrativo, constituidos por los: elementos subjetivos, elementos objetivos y los elementos formales. El primero de ellos referido al emisor del acto, el segundo de ellos, referido al elemento teleológico que determinan la legitimidad del acto administrativo y que se proyecta a su vez en tres elementos: a) el motivo; b) el objeto y c) el fin; y por último el tercero de ellos se refiere a la forma del acto administrativo.

En la especie resulta relevante analizar el elemento objetivo de acto administrativo atacado. Dentro de este el motivo que ha sido definido por la doctrina como “aquel antecedente que provoca el acto, vale decir, los fundamentos de hecho y de derecho que previstos por el ordenamiento jurídico, justifican la emisión del acto administrativo”. Resultando obligatorio para los órganos de la administración fundamentar debidamente sus decisiones, conforme lo ordenan y expresan los artículos 11, 16, 35, 37, 41 de la Ley 19.880.

**NOVENO:** Que, del estudio de la resolución multa, y en la relación a la exigencia de la norma señalada precedentemente se advierte esta se reduce al encabezado y reproducción de citas legales, expresando en los hechos una afirmación para luego relacionarla con los artículos que cita se infringen. No obstante carece de una exposición de los hechos que describa en qué términos no se da cumplimiento al contrato de trabajo, ya que al afirmar que se alteró unilateralmente el horario de trabajo de un dirigente sindical, no contiene en esos hechos la especificación de la forma en la cual se lleva a efecto dicha alteración horaria, no comprende el número de horas, la fecha o periodo en que dicha situación ocurre, como tampoco describe la acción unilateral del empleador y ámbito que afecta al trabajador.

Como se hizo mención dentro del principio de imparcialidad dispuesto en artículo 11 inciso segundo de la ley 19.880, sobre bases de los procedimientos administrativos “ Los hechos y fundamentos de derecho deberán siempre expresarse en aquellos actos que afectaren los derechos de los particulares..”

Por tanto ha de concluirse que la resolución en cuestión carece de fundamentación puesto que no ha puesto en conocimiento del interesado todos los antecedentes que llevaron a la determinación de la infracción, conclusión que fuerza acoger la acción de reclamación de multa administrativa.

**DECIMO:** Que, a mayor abundamiento, no se desprende en la conducta del reclamante una acción que atente contra el principio del ius variandi, desde que la medida adoptada por parte del



empleador se encuadra dentro del número de horas contratadas para el trabajador, como se detalla en su contrato de trabajo y anexos de contrato de trabajo, fue socializada conforme lo acreditan los dos testigos que depusieron en estrados, como también existió la posibilidad de hacer observaciones, acogiéndose la petición específica que efectúa el profesor Araneda, hecho que se acredita tanto con la prueba correos electrónicos como testimonial. Por último la circunstancia de desempeñar el trabajador sus labores vía remota obedecen a la repuesta frente a un acto de autoridad sanitaria, impuesto al establecimiento educacional, cuya finalidad, es velar por la salud tanto de los trabajadores como de los alumnos a quienes los profesores imparten clases, y por otra parte otorgar tanto el trabajo convenido como la prestaciones de servicios educacionales contratadas.

De tal forma que el actuar del empleador no constituye una modificación arbitraria, discriminatoria, menos aún que importe un menoscabo al trabajador denunciante, sea en la esfera económica, social o moral del trabajador.

**DECIMO PRIMERO:** Que, el resto de la prueba incorporada, analizada de acuerdo a las reglas de la sana crítica, en nada modifican las conclusiones precedentes.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 435, 508, 511, 512 y siguientes del Código del Trabajo y Ley 19.880; SE RESUELVE:

I.- Que, Ha Lugar a la reclamación interpuesta por Abogado Eduardo Peñafiel Peña, en nombre y representación de Corporación Educacional Colegio Concepción-Ñuble, en contra de la INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO DE SAN CARLOS, representada por el Inspector Comunal del Trabajo, don Roberto Aguirre Urrutia, todos ya singularizados. En consecuencia se deja sin efecto la Resolución Multa N°3966/20/38, de 24 Noviembre de 2020. Firme la sentencia ofíciase a la Inspección del Trabajo de San Carlos.

II.- Que, se condena en costas a la parte demandada.

**DECTADA POR DOÑA CLAUDIA ANDREA VERGARA PEREZ, JUEZ TITULAR DEL JUZGADO DE LETRAS Y FAMILIA DE SAN CARLOS.**



XGYXTWPCZX

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>