

**SENTENCIA.**

**PROCEDIMIENTO: TUTELA LABORAL**

**MATERIA: DENUNCIA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS CON OCASIÓN AL DESPIDO Y COBRO DE INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES. EN SUBSIDIO, DESPIDO INJUSTIFICADO, INDEBIDO O IMPROCEDENTE Y COBRO DE PRESTACIONES.**

**DEMANDANTE: ANGELA ANDREA GRILLO AVACA**

**DEMANDADO: FUNDACIÓN BEATO HERMANO SALOMÓN**

**RIT N° T-24-2020**

**RUC N° 20- 4-0251753-1**

**Talca, a trece de julio de dos mil veintiuno**

**VISTO.**

**PRIMERO. Individualización completa de las partes litigantes.** Que son partes en este juicio laboral RUC 20- 4-0251753-1; RIT N° T-24-2020; del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, en Tutela, como demandante doña Ángela Andrea Grillo Avaca, Chilena, cédula nacional de Identidad N° 15.907.497-8, profesora, domiciliada en 22 Oriente N° 3020, parque Bicentenario de la ciudad y comuna de Talca, asistido en audiencia por los abogados doña Orielle Escarle Emperatriz Muñoz González y don Nicolás Salhus Mardones y como demandado Fundación Beato Hermano Salomón, conocido también como Colegio De La Salle Talca, rol único tributario N° 65.043.458-7, persona jurídica de derecho privado sin fines de lucro, representada legalmente por don Nicolás Antonio Herrera Herrera, cédula nacional de identidad N° 17.214.706-2, ambos domiciliados en calle 1 Oriente número 1481 de la comuna y ciudad de Talca, asistidos en audiencia por el abogado don Alexander Parada Tell.

**SEGUNDO. La denuncia y demanda subsidiaria, sus pretensiones, síntesis de los hechos y de los argumentos de Derecho en que se apoya.**

Pretensión principal.

Pide declarar que su despido de 6 de Diciembre de 2019, es un acto de discriminación en razón de sindicación en su contra contraviniendo lo dispuesto en el artículo 2 incisos 3 y 4 del Código del Trabajo y para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, se declare que la última remuneración ascendió a la suma de **\$1.171.282**, debiendo condenar a la denunciada al pago de **\$12.884.102**, a título de indemnización especial establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, y **\$ 1.054.154**, por concepto de recargo legal de la indemnización por años de servicios conforme al artículo 168 del Código del Trabajo, con reajustes e intereses y costas, o bien lo que este tribunal estime conforme a derecho y equidad.

Respecto a la relación laboral.



Indica haber comenzado a prestar servicios para la denunciada el 1 de Marzo del año 2016 para la labor de profesor de educación Media en Ciencia, estando su remuneración compuesta de un ingreso fijo de \$1.171.282 según fue reconocido al tiempo del cálculo de la indemnización por años de servicio.

Indica que, no obstante lo conversado con la señora Mundaca, en orden a que solo trabajaría como profesora de química, se le encomienda tres horas por la mencionada asignatura, más la jefatura del segundo medio A y el resto del horario ser parte del equipo de la unidad de convivencia escolar de enseñanza media, las solo se le indica sería por año 2016.

Sostiene que la demandada ratificó su alto estándar de desempeño y que mientras se desempeña en la UCE se percata de como los administradores del colegio se referían al resto de los empleados y específicamente de los miembros del sindicato del colegio, mofándose de sus programaciones y peticiones; planeando acciones en contra del sindicato para desestabilizar su trabajo; se les pidió a los integrantes de la UCE y de la Unidad Técnica pedagógica, que ingresaran al sindicato pues era visto como un grupo oscuro y que debía desaparecer, todo lo que se hizo en variadas y distintas oportunidades y eran realizadas por doña Andrea Mundaca, rectora y el hermano Nicolás Herrera, representante legal.

Afirma que desde el año 2017, solo ejerce funciones de aula, teniendo dificultades sin magnitud, debido a que la persona que llevaba la unidad de convivencia escolar no conocía sus nuevos roles, haciendo tensa la relación laboral sin que hubiere finalmente mayores inconvenientes y sin perjuicio de mantenerse la conducta descrita en relación con el sindicato, la denunciante no quiso formar parte del sindicato, para no generar mayores roces y porque estimaba que debía lealtad a la rectora, la Sra. Mundaca.

#### Los hechos en relación con el despido.

Señala que supo de su embarazo a principios de 2018 y solicita entrevista con la rectora para comunicar ese hecho, la que se concreta el antes de comenzar el año escolar del 2018 en el mes de marzo, ocasión en que le comenta su disposición para poder terminar de la mejor manera el proceso de finalización de estudios del cuarto medio A., autoridad que se muestra contenta, consultándole si podría acceder al beneficio de sala cuna, respondiéndosele que ese derecho no le beneficiaba pues entendía que solo le correspondía al sindicato de trabajadores al que la actora no pertenecía. Luego indica haber sostenido una conversación con el Hermano Nicolás Herrera, el que expresa la necesidad de revisar su participación en instancias como la licenciatura y la eucaristía del cuarto medio, debido a su estado y respecto de la sala cuna, fue tajante en orden a indicar que ello no le correspondía por no estar en el sindicato del colegio.

Relata que no se confirmó su participación en la ceremonias señaladas no obstante la solicitud de alumnos y apoderados para que así fuera y antes de hacer uso de su permiso pre natal, el 30 de Julio del año 2018, se realizó reunión general de cuartos medios, en la que se presenta a la persona que la



reemplazaría en la jefatura de curso, doña Verónica Letelier, quien trabajaba como orientadora del colegio, entendiendo así que no se accedió a su solicitud. Afirma que estuvo con descanso laboral maternal desde el 30 de Julio de 2018 hasta septiembre de 2018, reiterando su voluntad de asistir a las mencionadas ceremonias solo como espectadora, lo que le fue negado mediante una carta del abogado del colegio, lo que en concepto de la denunciante, es un cambio de actitud de sus jefaturas pues jamás había visto que fuera él quien respondiera los correos electrónicos que se dirigían a las jefaturas, no pudiendo asistir definitivamente a dichas ceremonias.

Sostiene que en febrero año 2019 termina su post natal, regresa a trabajar y reitera la solicitud al señor Nicolás Herrera para acceder al pago de la sala cuna, la que se le niega nuevamente, pues según él era un beneficio adquirido por el sindicato del colegio, y el dárselo podría constituir una práctica anti sindical, ofreciéndole dar otras posibilidades y flexibilidad horaria, sin perjuicio de que el trato que le daban sus jefes y las respuestas a sus requerimientos no la hacían sentir bien y la hacían dudar respecto de las supuestas buenas relaciones que tenían.

Relata que, no obstante lo anterior, acceden a pagarle sala cuna en el establecimiento “Winni The Pooh” , en Talca, que tiene convenios con la demandada y que se ubica a una cuadra del colegio. Indica que en el 2019 su hijo estuvo enferme, le habían otorgado licencia pero no la usó pues le había costado que accedieran al beneficio y según su relato no se daba cuenta que estaba sometida a las directrices de sus empleadores quienes ejercían presión en sus acciones. Agrega que en junio de 2019 le dieron otra licencia, por 11 días, por enfermedad de su hijo, pero que llama a la rectora, solicitándole permiso por tres días para poder estabilizar al hijo, y así lo hizo, enviando el material pedagógico para todos sus estudiantes y sin despreocupar su labor.

Expresa que a fines del primer semestre del año 2019 participa en una reunión con otros profesores, la rectora señora Mondaca, el señor Nicolás Herrera, don Héctor Alfaro, coordinador de la unidad de convivencia escolar del colegio, y la Señora Rosa Loberto, Coordinadora de Unidad Técnico Pedagógica, en la que se les informa como estaban evaluados, sintiéndose sorprendida por que se le indica que su desempeño como profesora había sido muy bueno y que era una persona conciliadora y, por parte de UCE se le señaló que cumplía con todos y cada uno de los deberes administrativos, y que mi manejo de curso estaba correcto, solo manifestándosele inconveniente por la UTP, pues se le dijo que no había enviado sus planificaciones, pero esa era una responsabilidad que debió cumplirse a fines del 2018 por parte de su reemplazo, pero igualmente se compromete a enviarlo. También se le dijo por la UTP que su desempeño en aula era muy bueno, según la retroalimentación realizada, manifestando ella su voluntad de escuchar retroalimentaciones, que le hicieran saber si su desempeño no era el esperado, indicándosele que todo estaba bien y que trabajara tranquila.

Relata también que se le hizo un descuento en sus remuneraciones en el primer semestre, planteando el problema y manifestándosele que le devolverían el



descuento en un cheque, documento que le fue entregado pero con un ánimo distinto por parte de don Nicolás Herrera, con prepotencia le indica que debía olvidarse de la sala cuna pues el establecimiento era muy caro y habían dentro de la cuadra alternativas más económicas y que dicho establecimiento le estaba cobrando más que a los particulares, manifestándole ella que era imposible cambiar a su hijo pues era el único lugar al que había podido asistir con cuadros febriles o problemas digestivos, reiterándole el señor Herrera que no tenía otra alternativa y que el jardín ya señalado con el cual había convenio entre colegio y el sindicato, ya no era opción. Mismo comentario que le hace días después la señora Mondaca, manifestándole lo mismo la denunciante, reiterando la importancia de trabajar en el colegio, momento en el que la señora Mondaca le indica que siga trabajando tranquila.

En concepto de la denunciante, los hechos relatados manifiestan que el trato de sus jefaturas cambia desde el tiempo en que queda embarazada, siendo evidente que sus jefaturas se encontraban disgustadas. Sostiene que debió soportar la presión de sus jefaturas durante el segundo semestre escolar del año 2019 y toma la decisión de afiliarse al sindicato y después de algunas reuniones, el día 26 de Septiembre solicita su incorporación al Sindicato de Establecimiento Educacional Colegio de La Salle - Talca, RSU 07010461, y durante los últimos días de mes de octubre del 2019, dicha solicitud fue admitida e ingresé al sindicato del colegio, mes en el que periódicamente todos los años comenzaban las tratativas para convenios colectivos, por lo que ya aparecería la nómina de trabajadores adscritos.

Sostiene que a los días de comenzadas las negociaciones la señora Mondaca y el hermano Nicolás, tomaron actitud distante y no la tomaban en cuenta cuando se acercaba por cualquier motivo, transcurriendo meses de invisibilización, no querían compartir con ella ni hablar, a juicio de la denunciante, por haber ingresado al sindicato.

Señala que el 6 de diciembre del año 2019, se encontraba preparando el desayuno de despedida del año con su curso primer año medio B, momento en que es llamada a la oficina del señor Herrera, y con la presencia del contador del colegio, don Javier Espinoza y el abogado del colegio se le notifica de su despido desde ese mismo momento, entregándosele la carta de despido.

A juicio de la denunciante su despido es un actor discriminatorio por haberse incorporado al sindicato del colegio pues a menos de dos meses de su incorporación tomaron un trato distante, la invisibilizaron, tuvo problemas por haberse embarazado, y es despedida a días de la entrega de propuesta de contrato colectivo, el 30 de diciembre del año 2019, lo que le habría permitido tener fuero del artículo 309 del Código del Trabajo. Agrega que no se le dio el trato debido atendido el momento de celebración en el que estaba, con falta de respeto a ella y sus alumnos y sin que antes se haya despedido a otro trabajador en esa fecha, sino que siempre era durante las vacaciones de verano. Era la única profesora de química y estaba bien evaluada por la directiva del colegio por lo que no se justifica la causal de necesidades de la empresa.



Argumentos de la vulneración alegada.

Reitera que se trata de un despido como acto discriminatorio por su decisión adscribirse al sindicato, afiliación necesaria a raíz de las complicaciones y trabas que impuso la denunciada para acceder a beneficios que le eran propios y a la falta de seguridad que le hacían sentir al haberle pedido antes no ser parte del sindicato.

El despido es discriminatorio en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo en relación también con el artículo 19 N°16 de la Constitución y, sin perjuicio de que la causal de término aplicada también es completamente infundada e improcedente.

Indica que el solo mérito de la carta de despido deja de manifiesto la vulneración alegada pues no razona debidamente y con los estándares exigidos, dejándola en indefensión pues siempre cumplió con todas las metas y expectativas propuestas para su cargo y área, de forma que los argumentos del despido faltan a la verdad y atentan directamente al derecho a no ser discriminada. Agrega que su puesto será desempeñado por otra persona y no se ha disminuido la planta de personal. Señala que el despido afecta su salud mental de forma permanente, vulnerando el artículo 5° del Código del Trabajo, afectando el derecho a la vida e integridad psíquica garantizadas por la Constitución Política de la República, además de problemas en el orden familiar y social, puesto que siente aflicción que le cuesta superar, la invade la desazón y miedo, piensa ser nuevamente discriminada y excluida del empleo.

Invoca los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo, en relación con la disposición del artículo 5, inciso segundo del mismo Código del Trabajo.

Panorama indiciario propuesto en la denuncia.

Para los efectos del artículo 493 del Código del Trabajo sostiene que los hechos que generan la sospecha fundada de la existencia de la vulneración, son :

- 1.- la fecha del despido el 6 de diciembre del año 2019.
- 2.- la sentencia dictada en contra de la denunciada por prácticas antisindicales RIT S-11 -2018 de fecha 18 de diciembre de 2018.
- 3.- el fallo de segunda instancia en la misma causa de 17 de junio de 2019.
- 4.- la solicitud de incorporación al sindicato de fecha 26 de septiembre del año 2019.
- 5.- el acta del sindicato que aprueba su incorporación.
- 6.- la correlación de fecha indicadas anteriormente, esto es, su incorporación definitiva al sindicato el 30 de octubre de 2019, su despido el 6 de diciembre de 2019 extraña para despedir a un profesor y que no ha ocurrido en los últimos cinco años anteriores, el comienzo del fuero de haber estado trabajando el 20 de diciembre de 2019, de haber.

Argumentos para la acción subsidiaria.

Pide dar por reproducidos los argumentos de hecho y de derecho expuestos en la demanda de tutela laboral, contenida en lo principal agregando que se le despide sin cumplir con los requisitos de forma ni de fondo que la legislación laboral vigente exige a un empleador para desvincular a sus trabajadores.



Invoca el artículo 168 del Código del Trabajo en relación con el artículo 161 y 162 del mismo cuerpo legal.

**TERCERO. La contestación a la denuncia y demanda subsidiaria, sus excepciones y defensas, síntesis de los hechos y de los argumentos de Derecho en que se apoya.**

Pide el rechazo de las acciones deducidas con expresa condena en costas.

Pronunciamiento en cuanto a los hechos de la denuncia.

Controvierte expresamente que el despido se hubiera debido o tenga por causa la afiliación al sindicato del Colegio, así como su falta de justificación, reconoce como efectivo el monto de la remuneración de la denunciante en la suma de \$1.171.282.

Argumenta el rechazo sosteniendo la falta de legitimación activa; falta de requisitos específicos de la acción de tutela y la inexistencia de vulneración al derecho a la no discriminación.

En relación con la naturaleza de sus funciones, indica que, si bien la demandante fue contratada originalmente para el cargo de inspectora, puesto que en ese momento existía otra profesora de química la señora Loreto Chartier, posteriormente y debido al despido de esa profesora, la demandante inició su trabajo como profesora de química.

Agrega que la denunciante había prestado servicios entre los años 2012 y 2013, renunciando debido a un cambio de domicilio y fue contratada nuevamente el 1 de marzo de 2016 para el cargo de inspectora en la Unidad de Convivencia Escolar, para luego y como se dijo, pasó a realizar clases de química en reemplazo de las horas que tenía la señora Chartier de forma que en el año 2016 la denunciante no se desempeñó como docente.

Indica que la denunciante, en su desempeño como profesora, estuvo bajo el estándar del colegio, pues no tenía un manejo adecuado del grupo de alumnos y padres; no presentaba la planificación a tiempo y no presentaba materiales a tiempo, tomándose la decisión de despedirla en el año 2017, lo que no se pudo llevar a cabo pues les comunicó su estado de embarazo.

Sostiene que en agosto de 2018 la trabajadora comenzó su descanso prenatal, dejando a varios alumnos sin las notas correspondientes, lo que provocó problemas a los alumnos y además, al colegio.

Relata que en enero de 2019 ella pide y se realiza una reunión con doña Andrea Mundaca y don Nicolás Herrera, en la que ella solicita tomar vacaciones en período de clases, pues enero y febrero estuvo con licencia médica; pide que su derecho a sala cuna se le reemplace por un bono en dinero y que sus horas de alimentación se agruparan en los días martes y miércoles, contestándole a ello por escrito el 14 de enero de 2019, indicándosele que su solicitud de feriado no corresponde en un periodo distinto del cierre del colegio por haber estado durante ese tiempo con licencia médica; que no se podía acceder a su solicitud de bono pues ese beneficio estaba establecido en un contrato colectivo acordado con un Sindicato, por lo que entregar el beneficios implicaría una extensión de beneficios no pactada, lo que sería una práctica antisindical, y que la ley no permite la



acumulación de horas de alimentación.

Indica la denunciada que, habiendo ella regresado a trabajar en febrero de 2019, tuvo varios incumplimientos durante ese año, faltaba y avisaba que no asistiría muy tarde, no presentaba las programaciones, modificaba unilateralmente las fechas de evaluaciones sin avisar a la unidad técnica pedagógica, no inscribió a los alumnos para las olimpiadas de química no obstante que ella solicitó la participación del colegio, pidiendo presupuestos y preparando a los alumnos; por otra parte, se le pidió la planificación para 2019 y envió la planificación del 2018 que había hecho la profesora que la reemplazó. Así, se relata que en julio de 2019 se le evalúa a la actora, no siendo los resultados esperado y ella misma se evaluó mal en cumplimiento administrativo y en entrevista con apoderados, tuvo un 79% de cumplimiento de su horario y un 75% de reuniones de apoderados; en unidad técnica pedagógica tuvo un cumplimiento de 42% en carpeta, con solo registro hasta mayo de 2019, dejando un semestre pendiente en algunos cursos, incumplimientos como evaluaciones y cambios de fechas, falta de las planificaciones, y fue por todo ello y por ser la remuneración de la trabajadora muy alta en relación con el mercado se tomó la decisión de despedirla.

Indica que el 7 de octubre de 2019 se realiza reunión con los dirigentes sindicales y en ella se le informó la incorporación de la denunciante, de doña Alicia Grillo, Ruth González y Solange Osorio y como ya se había tomado la decisión de despedir a la denunciante se dejó constancia en el acta de la reunión que no sería bueno que se pudiera pensar que si a final de año se desvinculara a alguno de las funcionarias mencionadas se pensara que es por ingresar al sindicato, porque las desvinculaciones serán por rendimiento.

Explica que no obstante que se puede despedir en cualquier momento del año, si es por necesidades de la empresa, se deben pagar todas las remuneraciones a las que habría tenido derecho si el contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso y como se debía negociar colectivamente, si no se despedía en esa fecha, iba a tener que estar a cargo de un curso un año más, y es por ello que se le despide el 6 de diciembre de 2019.

Concluye que el despido no dice ninguna relación con la sindicalización de la trabajadora, sino con las explicaciones ya detalladas, y prueba de ello es que no se despidió a su hermana Alicia Grillo, ni a Ruth González, tampoco a Loreto Opazo todas afiliadas al sindicato durante 2019.

En cuanto a la falta de legitimidad activa.

Se fundamenta en que la denunciante carece de la titularidad de fondo para ejercer la acción pues no ha existido acto u omisión alguna que haya vulnerado los derechos establecidos en el Código del Trabajo, sino que es excusa para obtener una indemnización que no le corresponde.

Respecto de la improcedencia de la acción por falta de requisitos del artículo 490 del Código del Trabajo.

Se funda en que la denuncia infringe lo dispuesto en el artículo 490 del Código del ramo, pues no es clara al plantear de forma clara y precisa cuando y donde supuestamente, fue cometida la vulneración de derechos alegada, siendo sus



únicos fundamentos los dichos de la actora.

Inexistencia de un despido discriminatorio.

Arguye la demandada que si un trabajador no cumple sus obligaciones mínimas o no se adapta a las exigencias de las empresas debe ser despedido y esa es la razón del despido de la denunciante, su no adaptación a la orgánica del Colegio y a las exigencias del Ministerio de Educación, sumado a su alta remuneración en relación con el valor del mercado y se utiliza la causal de necesidades de la empresa, pues es que es la única causal que termina con pago para el trabajador.

En cuanto a los indicios propuestos en la denuncia.

La carta no puede constituir indicio por lo señalado precedentemente ni tampoco una sentencia de otra causa que aún no está afinada ni las fechas de incorporación al sindicato y la fecha del despido, y eso más bien prueba que la trabajadora se afilió al sindicato para impedir el despido y para quedarse un año más con relación laboral vigente a pesar de su deficiente desempeño.

En relación con la calificación del despido.

Reitera que la causal del despido es la falta de cumplimiento adecuado de las obligaciones contractuales y como docente de la denunciante. Agrega que la causal de necesidades de la empresa tiene como requisitos la ajenidad u objetividad, la gravedad y la permanencia y que conforme a la doctrina de la E. Suprema se refiere a situaciones de carácter técnico que dicen relación con rasgos estructurales de la instalación de la empresa y que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma; con situaciones de carácter económico que importan la existencia de un deterioro en las condiciones económicas de la empresa que torne inseguro su funcionamiento. Teniendo presente que el hecho que fundamenta la causal de despido es la pérdida del equilibrio económico de la empresa debe entenderse que la demandada no podía mantener racionalmente al demandante, ya que es un trabajador con remuneración demasiado alta para el nivel de ingresos del colegio.

**CUARTO. El llamado a conciliación y su resultado.** En su oportunidad se efectuó el llamado a conciliación, proponiendo el tribunal las bases de un arreglo, el que no se produjo.

**Y CONSIDERANDO.**

**QUINTO. Determinación de la controversia fáctica. Los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos.** En la etapa respectiva el tribunal procedió a establecer que no hubo controversia acerca del monto de la remuneración percibida por la trabajadora al tiempo del despido y las funciones o labores que desarrollaba al tiempo del despido.

En consecuencia, son hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos los siguientes:

1.- Fecha o momento en que la demandante solicita y fecha en que se incorpora al sindicato de establecimiento educacional colegio La Salle.



- 2.- Momento en que la denunciada toma conocimiento de la incorporación de la denunciante al sindicato indicado.
- 3.- Tiempo en que la denunciada toma la decisión del despido y si es efectivo que el sindicato conocía de la decisión de despido de la denunciante.
- 4.- Si es efectivo que el equilibrio económico de la empresa compuesto por sus ingresos, gastos y costos de los años 2017, 2018 y 2019, se encontraba ajustado al tiempo del despido, obligándola a bajar sus costos, contratando a una persona con menos horas de trabajo y con menor remuneración por cada hora de trabajo, lo que le permitió a la demandada rebajar sus costos y poder hacer más sustentable el proyecto del colegio.
- 5.- Época en que se inició el periodo de negociación colectiva entre la denunciada y el referido sindicato.
- 6.- Si es efectivo que la denunciante presentó incumplimientos de sus labores durante el año 2019.

**SEXTO. Breve enunciado de la prueba rendida por la parte denunciada.**

Prueba instrumental.

Sin perjuicio de encontrarse agregada al expediente electrónico, la denunciada incorpora mediante su lectura extractada los siguientes documentos:

1. Contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2017.
2. Contrato de trabajo de fecha 15 de marzo de 2019.
3. Registro de asistencia de la demandante de 2019.
4. Certificado de pago de cotizaciones de fecha 10 de marzo de 2020.
5. Mail de fecha 09 de abril de 2018 de la demandante para Héctor Alfaro, asunto “actividad tercero medio”.
6. Mail de fecha 19 de junio de 2018 de la actora para Héctor Alfaro, asunto: “trabajo química miércoles 20 de junio”.
7. Mail de fecha 22 de junio de 2018 de la demandante para Héctor Alfaro, asunto: “Química”.
8. Comunicación de la denunciada para la denunciante de fecha 06 de noviembre de 2018 (sobre participación en actividades de VI Medio).
9. Comunicación de la denunciada a la denunciante de fecha 07 de noviembre de 2018. 1
10. Mail de fecha 14 de enero de 2019 de la actora para Sra. Mundaca y sr. Herrera, asunto “Sala cuna Prf. Ángela Grillo”.
11. Comunicación de la denunciada a la actora de fecha 14 de enero de 2019, responde peticiones de la denunciante.
12. Mail de fecha 13 de marzo de 2019 dirigido a la actora. Asunto: “información”.
13. Mail de fecha 1 de abril de 2019 de la actora para don Héctor Alfaro. Asunto: “trabajo cuarto medio plan diferenciado y primero medio A”.
14. Mail de fecha 01 de abril de 2019 de la actora para don Héctor Alfaro. Asunto: “trabajo tercero medio diferenciado”
15. Mail de fecha 12 de abril de 2019, 16 de abril de 2019 y 24 de mayo de 2019.



16. Mail de 10 de junio de 2019, de la actora para don Héctor Alfaro. Asunto: actividad primero medio A
- 17.-Mail de 10 de junio de 2019 de la actora para don Héctor Alfaro. Asunto: Consulta.
18. Mail de 10 de junio de 2019 de la actora para don Héctor Alfaro. Asunto: trabajo de química lunes 19 de junio.
20. Mail de 11 de junio de 2019 de la actora para don Héctor Alfaro. Asunto: “trabajo de química martes 11 de junio”.
21. Mail de 01 de julio de 2019.
22. documento manuscrito fechado 10 de julio de 2019 suscrito por la denunciante
23. Mail de 27 de agosto de 2019; de 3 de septiembre de 2019; de 3 de septiembre de 2019; de 10 de septiembre de 2019 y de 24 de septiembre de 2019.
24. Acta manuscrita de reunión con sindicato de fecha 07 de octubre de 2019.
30. Mail de 16 de octubre de 2019 de la actora para don Héctor Alfaro. Asunto: “Permiso”.
25. Certificado de AFC de fecha 06 de diciembre de 2019.
26. Carta de despido de fecha 06 de diciembre de 2019, con el comprobante de carta certificada y copia a Inspección del Trabajo.
27. Finiquito de fecha 16 de diciembre de 2019.
28. Proyecto de contrato colectivo del Sindicato de Establecimiento La Salle Talca de fecha 30 de diciembre de 2019.
29. Contrato de trabajo de Johana González, profesora de química, de fecha 01 de marzo de 2020. 30. Declaración de renta año 2019. (Formulario compacto y solemne).

#### Absolución de posiciones.

Comparece vía remota por videoconferencia la denunciante doña **Angela Grillo Avaca**, quien responde las preguntas formuladas por su contraparte.

#### Prueba de testigos.

Previo cumplimiento de las formalidades legales, comparecen vía remota por video conferencia, las siguientes personas:

- 1.- doña **Rosa Loberto Cisterna**, quien señala ser jefa de la UTP del colegio La Salle, desde marzo de 2019, coordinadora de la Unidad técnico pedagógica.
- 2.- don **Héctor Alfaro Alfaro**, cédula de identidad N° 15.906.969-9, el que expresa que trabaja en el Colegio desde el año 2011 desde 2011 y hace 3 años es inspector general y coordinador de convivencia escolar.
- 3.- doña **Inés Andrea Mundaca Cabrera**, cédula nacional de identidad N° 10.459.425-5, rectora del colegio desde febrero de 2010.

#### Prueba de oficios.

Incorpora la información proporcionada por los siguientes oficios:



1.- Oficio respuesta del Sindicato de Establecimiento La Salle de Talca que informa que al 31 de diciembre de 2019 se habían integrado 6 nuevos afiliados al sindicato.

**SÉPTIMO . Breve enunciado de la prueba rendida por la parte denunciante.**

Prueba instrumental.

Sin perjuicio de encontrarse agregada al expediente electrónico, la denunciada incorpora mediante su lectura extractada los siguientes documentos:

1. Carta de aviso de término de contrato de trabajo por necesidades de la empresa de Ángela Andrea Grillo Avaca, de fecha 6 de diciembre de 2019.
2. Finiquito de contrato de trabajo de la denunciante de fecha 16 de diciembre de 2019.
3. Copia de solicitud de incorporación a sindicato de fecha 26 de septiembre de 2019.
4. Copia de acta de sindicato en que se aprueba la incorporación de la denunciante al sindicato del Establecimiento Educacional de Salle, Talca.

Exhibición de Instrumentos:

A solicitud de la parte demandante, el tribunal ordenó que la demandada exhibiera en juicio, bajo apercibimiento legal, los siguientes documentos:

- 1.- Libro de remuneraciones de todos los trabajadores de la empresa, por el periodo 2017, 2018, 2019 hasta junio de 2020.

El tribunal tiene por cumplida la prueba de exhibición de documentos solicitados por la parte demandante, los cuales se encuentran en el sistema en folios N° 69, 70,71 y 72.

Absolución de posiciones.

Previa citación bajo apercibimiento legal comparece a estrados don Nicolás Herrera Herrera, en calidad de representante legal de la denunciada, quien responde las preguntas formuladas por la defensa de la actora.

Prueba de testigos.

Previo cumplimiento de las formalidades legales, comparecen vía remota por video conferencia, las siguientes personas

- 1.- doña **Mabel Rosales Baeza** , cédula nacional de identidad N° 8.757.555-1, quien señala que conoce a las partes pues trabajaba con la demandante , era colega del Colegio de La Salle. Es la presidenta del Sindicato.
- 2.- doña **Elizabeth de las Mercedes Jiménez Vásquez**, cédula nacional de identidad N° 8.963.473-3, quien señala que es trabajadora del Colegio de la Salle. Forma parte de la directiva del sindicato.

**OCTAVO. Conclusiones probatorias en relación con los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos.** El análisis de los distintos medios



de prueba aportados por las partes, en relación con las cargas probatorias de cada uno de ellos, y con las exigencias de justificación que requiere la sana crítica conforme a lo dispuesto en los artículos 456 en relación con el artículo 493 del, ambos del Código del Trabajo, permite al tribunal formular las siguientes conclusiones:

1.- en relación a la época en que la actora solicita y se incorpora al sindicato del Establecimiento educacional colegio La Salle (punto de prueba N° 1), cabe consignar que este es un hecho que se propone como indiciario de la vulneración alegada y se indica que la solicitud es de 26 de septiembre de 2019. La actora incorpora copia de su solicitud escrita de incorporación que es de esa fecha, documento que si bien emana de ella misma, debe ser concordado con la copia de un acta manuscrita, que no consigna fecha en la copia que se ha incorporado, pero que, en parte de su contenido, informa de la incorporación de trabajadores al sindicato entre ellos la denunciante, lo que es coherente con los dichos de la testigo señora Rosales (presidenta del sindicato) que relata que ya el 30 de septiembre de 2019 se produce la afiliación al sindicato por parte de la actora.

2.- tratándose el momento en que la denunciada toma conocimiento de la incorporación de la denunciante al sindicato indicado (punto de prueba N° 2), el único antecedente certero es el acta de una reunión entre el representante de la parte empleadora y la directiva del sindicato, de 7 de octubre de 2019, y que emana tanto de la denunciada como del sindicato respectivo, documento en el que consta que el sindicato le comunica a la parte empleadora de la incorporación de 4 trabajadoras, entre ellas la denunciante. Este documento permite corroborar que la testigo señor Mabel Rosales no es veraz en esta información pues indica que ello ocurrió la primera semana de noviembre, en circunstancias que ella misma aparece firmando la referida acta el 7 de octubre de 2019.

3.- en su contestación la denunciada refiere que el despido de la actora no es discriminatorio en razón de su derecho fundamental a la sindicación, pues se debió a diversos incumplimientos ocurridos en el año 2019, que se reflejan en su evaluación de julio de ese año y siendo su remuneración muy alta en relación con el mercado, se había tomado la decisión de despedirla. No se indica en que acto de decisión empresarial ni en qué momento se evalúa el despido de la denunciante, por lo que debe estarse a la fecha en que se le comunica el acto jurídico del despido a la actora, es decir, el 6 de diciembre de 2019. En la primera parte de su contestación, la denunciada afirma que se había tomado la decisión de despedir a la actora en el año 2017 pero no se pudo por haber ella quedado embarazada, hecho que más allá de ser afirmado en la contestación, no fue confirmado por ningún antecedente de prueba (la decisión del despido).

Al parecer, la denunciada pretende dar a entender que en aquella reunión sostenida el 7 de octubre de 2019 con el sindicato, le habría dado a conocer la decisión de despido por el hecho de consignar en el acta que “no sería bueno que se pudiera pensar que si a final de año se desvinculara a alguno de las funcionarias mencionadas se pensara que es por ingresar al sindicato, porque las



desvinculaciones serán por rendimiento”. Sin embargo, dicha afirmación no es un hecho que aparezca de la información que relata el acta, la que no indica que se va a despedir a la actora. Por lo demás, esa inquietud que plantea la parte empleadora es planteada al sindicato y no a la demandante quien es la titular de la presente acción. Además, en el contra examen de la defensa de la denunciada no se le pregunta específicamente al respecto.

4.- En relación con el punto de prueba N° 4, salvo la incorporación de documentos de orden tributario que solo contienen información parcial respecto del cumplimiento de obligaciones tributarias de la demandada, ni hay ningún otro antecedente objetivo, y respaldado con criterio técnico que permita concluir que haya existido un equilibrio económico ajustado, compuesto por sus ingresos, gastos y costos de los años 2017, 2018 y 2019. No se aportó un informe contable o una pericia financiera y los testigos de la denunciada nada relataron al respecto. Sin perjuicio no ajustarse al contenido normativo de la causal de necesidades de la empresa aplicada, no hay antecedente de prueba que permita establecer que la denunciada se haya visto obligada a despedir a la trabajadora denunciante para bajar sus costos. Si bien se acredita la contratación de ora profesora de química por un sueldo menor, tampoco hay prueba alguna de que esa nueva contratación le permitió a la denunciada rebajar sus costos y hacer más sustentable el proyecto del colegio. Evidentemente, contratar a otra profesora con menor sueldo, rebaja los costos en esa parte, pero si no se rinde prueba en relación con el panorama financiero general de la empresa, no puede concluirse que esa nueva contratación era necesaria para hacer más sustentable el proyecto del colegio.

5.- respecto del punto de prueba N° 5, la denunciante afirma que el proyecto de contrato colectivo del sindicato del que formaba parte, fue presentado el 30 de diciembre de 2019. Por su parte, la denunciada indica que no obstante que se puede despedir en cualquier momento del año y como se debía negociar colectivamente, si no se la despedía en esa fecha, iba a tener que estar a cargo de un curso un año más, y es por ello que se le despide el 6 de diciembre de 2019.

La misma denunciad aporta la copia del proyecto de contrato colectivo, recibida el 30 de diciembre de 2019 y el contrato colectivo que es de esa misma fecha.

6.- acerca de punto de prueba N° 6, la denunciada incorpora abundante prueba instrumental consistente en comunicaciones emanadas de la denunciante, fundamentalmente en el primer semestre de 2019, que da cuenta de que, regularmente la actora no ejecutaba a cabalidad sus obligaciones como docente, información que por cierto corroboran los testigos de la denunciada, en particular aquellos testigos que desempeñan un función de control o de supervisión de las labores docentes de la denunciante. Sin embargo, y siendo un antecedente esencial en la justificación de la denunciada, la evaluación que se le hace en el mes de julio no es concluyente, en concepto del tribunal, en establecer derechamente incumplimientos contractuales, sino que aparece más bien como un análisis parcial (dado el momento en que se aplica), y destinada a mejorar aspectos del trabajo que realizaba la actora. No es posible calificar de



incumplimientos contractuales si tuvo un 79% de cumplimiento de su horario y un 75% de reuniones de apoderados; en unidad técnica pedagógica tuvo un cumplimiento de 42% en carpeta y no es efectivo que ella misma se haya mal evaluado en cumplimiento administrativo y eso es una interpretación errada del texto pues señala: “Debilidad: lo administrativo, se ha visto alcanzada. Se ha visto afectada por la doble presencia. Está al debe con entrevista de apoderados”.

**NOVENO. Panorama indiciario acreditado y suficiente.** El artículo 493 del Código del Trabajo establece que, cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

De todo el contexto y propuesta indiciaria planteada por la denunciante, a juicio de este sentenciador, se han establecido y acreditado hechos concretos que hacen razonable sospechar que el motivo del despido por necesidades de la empresa ha vulnerado el derecho de la actora a no ser discriminada en razón de su sindicación, es decir, por el hecho de que ella se incorpora al sindicato de la empresa en que trabajaba.

En efecto, se encuentra acreditado que la actora solicita su incorporación al sindicato el 26 de septiembre de 2019 y se incorpora formalmente el 30 del mismo mes, afiliación que es conocida por la parte empleadora el 7 de octubre de 2019 junto con otras tres trabajadoras, despido que se produce el 6 de diciembre de 2019. Para el tribunal resulta muy relevante lo que la misma denunciada confiesa en la su contestación a la denuncia pues indica al tribunal que no obstante que se puede despedir en cualquier momento del año y como se debía negociar colectivamente, si no se la despedía en esa fecha, iba a tener que estar a cargo de un curso un año más, y es por ello que se le despide el 6 de diciembre de 2019, es decir, la misma denunciada reconoce que una razón para su despido en la fecha señalada, esa que ella se había incorporado al sindicato y que, debido al inicio de la negociación colectiva (proceso en que participaría la denunciante por ser socia del sindicato) significaría la prolongación de su contrato.

**DÉCIMO. La falta de justificación de la medida del despido.** Al respecto la parte empleadora sostiene o justifica el despido de la actora en la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, la que se fundamenta, según la carta de despido, en que el equilibrio económico de la empresa (ingresos, gastos y costos de los años 2017, 2018 y 2019) se encuentra ajustado, lo que la obliga a tratar de bajar los costos, para lo cual van a contratar a otra persona con menos horas de trabajo y con menos pago por cada hora de trabajo, lo que permitirá junto con otra medidas, rebajar los costos del colegio y con ello hacer que el proyecto del colegio sea sustentable en el futuro.

Tal como se dijo en las conclusiones de prueba del motivo Octavo, lo único acreditado es que se contrata a otra profesora de química con un sueldo más bajo, pero nada más del sustento fáctico ha sido acreditado en el proceso, lo que permite desde ya sostener que no se ha justificado en los hechos la causal.



Por otra parte el contenido normativo de la causal del artículo 161 inciso 1, determina que la causal que autoriza la terminación del contrato son las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, las bajas en la productividad, los cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, hipótesis que no concuerdan con la base fáctica planteada en el despido. Si bien la causal no está definida en la ley, su concepto emana de su propia denominación, es decir, se trata de circunstancias que hacen “necesario” el despido de un trabajador, es decir, que hagan indispensable el despido del trabajador para organizar la empresa y así aumentar el rendimiento de ella; o para modernizar la misma y así ajustarla a la competencia; o para mejorar los resultados de productividad que sean negativos; o para ajustar la empresa a cambios externos del mercado o de la economía, cuestión que claramente no corresponden a la base fáctica planteada en la carta de despido, la que, además, no fue acreditada.

Por otra parte, y atendido el tenor de la regla del citado artículo 493, corresponde razonar acerca de la otra justificación que aduce la demandada, aquella que no está indicada en la carta de despido por cierto.

En síntesis y conforme a la contestación señala que la denunciante estuvo bajo el estándar del colegio, pues no tenía un manejo adecuado del grupo de alumnos y padres; no presentaba la planificación a tiempo y no presentaba materiales a tiempo, tomándose la decisión de despedirla en el año 2017, lo que no se pudo llevar a cabo pues les comunicó su estado de embarazo. Como quedo establecido en el motivo Octavo, lo anterior no fue acreditado, por lo demás carece de razonabilidad y justificación un despido por necesidades de la empresa en diciembre de 2019, respecto de conductas en el año 2017.

Agrega que habiendo la denunciante regresado a trabajar en febrero de 2019, tuvo varios incumplimientos durante ese año, y además fue evaluada negativamente en julio de 2019. Al igual como se dijo en el motivo Octavo, si bien se trata de una conducta de falta a sus labores, no es efectivo que se le haya evaluado negativamente en julio de 2019 y por otra parte, no resulta razonable que, si la trabajadora estaba incurriendo en incumplimientos como los descritos en la contestación, no se hubiere adoptado ninguna otra medida de disciplina para el cual la parte empleadora está facultada y solo se hubiere adoptado la medida de despido por una causal que no corresponde a la realidad y solo después de que ella se incorpora al sindicato y, como indica la misma demandada, antes de que empiece el periodo de negociación colectiva, situación en la que se encontraba la denunciante solo por el hecho de haberse incorporado al sindicato.

A juicio de este sentenciador, la falta de justificación de la medida de despido, incluso más allá de lo formal de la causal aplicada en la carta, determina que el despido de la denunciante se fundamenta en su condición de reciente afiliación al sindicato y en particular a su condición de encontrarse prontamente a ser amparada por el fuero de negociación colectiva y no basado en su situación laboral puesto que no existían antecedentes que dieran cuenta de un



comportamiento que ameritaba la sanción más grave que contempla el orden laboral en la estabilidad del contrato, cual es el despido.

Corresponde rechazar los argumentos de falta de legitimidad activa pues claramente la denunciante tiene la titularidad de fondo para ejercer la acción y en su oportunidad se estima que cumplía con las exigencias del artículo 490 del Código del ramo, al declarar admisible la denuncia y darle la tramitación correspondiente

**UNDÉCIMO.** En concepto del tribunal la medida de despido es atentatoria en contra del derecho de la actora a no ser discriminada, garantía constitucional consagrada en el artículo 19 N° 16 de la Constitución política de la República en relación con lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo.

Como una proyección del principio de igualdad, la no discriminación laboral es un Derecho Fundamental y arranca del artículo 2.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos al establecer que “toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. Por su parte el artículo 23 de la misma Declaración establece que toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual, que asienta así desde esa afirmación el derecho fundamental al trabajo. El artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ratificado por Chile y que se encuentra vigente, señala que cualquier clase de discriminación estará prohibida por ley, la que debe garantizar que todas las personas gocen de igual y eficiente protección contra la discriminación fundada en diferencias de raza, color, sexo, lengua, religión, ideología política y otras, nacionalidad, origen social, situación financiera, de nacimiento o de otro tipo. En el mismo sentido el artículo 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos, ratificada por Chile y vigente, establece que dicha convención reconoce expresamente que “todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tiene derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”. Este principio de igualdad proyectado en el ámbito o esfera del empleo se plasma en el Convenio N° 111 de la OIT sobre Discriminación en el Empleo y la Ocupación, ratificado por Chile y vigente establece en su artículo 1 literal a) que la noción de discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Nuestra Carta Fundamental establece la regla básica y general (al que debe ajustarse toda la legislación) conforme al cual se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos (artículo 19 N° 16 inciso 3° de la Constitución Política de la República), lo que implica que toda persona tiene a derecho a no ser discriminada, esto es , a no ser objeto de diferencias arbitrarias que no sean de



aquellos motivos que la misma Carta Fundamental establece, de forma que la denunciada, sin una razón que no se funde en su capacidad o idoneidad personal o sin que se haya razonablemente justificado de alguna forma la medida, vulnera esta garantía constitucional.

De esta forma y a juicio del tribunal el despido de la actora no se fundamenta ni en las necesidades de la empresa, ni en graves incumplimientos a su contrato, sino en el hecho que se había incorporado recientemente al sindicato de la empresa y que se encontraría prontamente en situación de fuero sindical al iniciarse el periodo de negociación colectiva, situación que deriva exclusivamente de su incorporación al sindicato, vulnerando su derecho a no ser discriminada laboralmente pues toma una decisión de despido por su condición de sindicación es decir, de su derecho a incorporarse a un sindicato, garantía constitucional, además consagrada en el artículo 19 N° 19 de la Constitución Política de la República. Se hace respecto de ella una diferencia no autorizada por el derecho cuál es su condición de sindicación y sin que haya una justificación razonable para la medida de despido y que limite el derecho a no ser discriminada.

**DÉCIMO CUARTO.-** Que tratándose de una acción de tutela laboral con ocasión del despido el artículo 489 del Código del Trabajo establece que en caso de acogerse la denuncia se ordenará el pago de las indemnizaciones del artículo 162 inciso 4 y la del artículo 163 con el correspondiente recargo, que en el caso de autos y atendida la causal invocada es de un 30% de la indemnización por años de servicio, que fue ya pagada en el respectivo finiquito junto con la sustitutiva del aviso previo y adicionalmente una indemnización que fijara el juez de la causa que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a 11 meses de la última remuneración mensual (\$1.171.282 según reconoce ser efectiva la demandada), indemnización que será fijada en 9 meses atendida las circunstancias de la causa.

Por estas consideraciones, normas constitucionales y legales ya citadas y lo dispuesto en los artículo 415, 420, 425, 432, 446, 452, 453, 454, 456, 457, 485, 486, 489, 493 y 495 del Código del Trabajo se resuelve **QUE SE ACOGE la denuncia deducida por doña Ángela Andrea Grillo Avaca, en contra de Fundación Beato Hermano Salomón**, todos ya individualizados, declarándose en consecuencia:

I.- Que la denunciada **Fundación Beato Hermano Salomón.**, con ocasión del despido de la denunciante **doña Ángela Andrea Grillo Avaca**, vulneró su derecho a la no discriminación laboral en razón de su sindicación y siendo su última remuneración mensual, la suma de \$1.171.282, en consecuencia, la denunciada deberá pagarle a la denunciante

a) **\$1.405.538**, por concepto de recargo legal del 30% de la Indemnización por años de servicio.

b) **\$10.541.538** por concepto de indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo



II.- Que las sumas anteriores deberán ser pagadas debidamente reajustadas y con los intereses a que se refiere el artículo 173 del Código del Trabajo.

III.- Que por resultar completamente vencida en juicio se condena a la denunciada a pagar las costas de la causa, regulándose las personales desde ya en la suma de \$1.000.000.

IV.- Que una vez ejecutoriada la presente sentencia deberá remitirse copia a la Dirección del Trabajo para su registro, debiendo informarse por dicho organismo del cumplimiento de esta publicación dentro del plazo de 30 días de notificada.

Las partes quedarán válidamente notificadas de la presente sentencia en la actuación decretada para el día de hoy y por lo tanto, desde esta notificación comienza a correr el plazo legal para impugnarla, sin perjuicio de lo anterior remítase vía correo electrónico la presente sentencia a la partes.

**RIT N° T-24-2020**

**RUC N° 20- 4-0251753-1**

Dictada por don **Jaime Álvaro Cruces Neira**, Juez titular del Juzgado de Letras del trabajo de Talca.

En Talca a **trece de julio de dos mil veintiuno**, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

