

En Talagante, a diecisiete de diciembre de dos mil veintiuno.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que con fecha 12 de mayo de 2020 comparece don Eduardo Espinoza Rodriguez, abogado, cédula nacional de identidad número 10.151.459-5 en representación de **Paula Victoria Heredia Salazar**, Profesora de Educación Básica, cédula nacional de identidad número 12.809.875-5; **Purísima Estrella Aguilera Abarca**, técnico de párvulos Profesora de Educación Básica, cédula nacional de identidad número 17.802.982-7; **Yesenia Del Pilar Aguilera Abarca**, Técnico en Párvulos, cédula nacional de identidad número 17.224.998-1; **María Teresa Pereira Echeverría**, Educadora de Párvulos, cédula nacional de identidad número 13.338.543-6; **Daniela Nicole González Pajarito**, Docente de Educación Diferencial, cédula nacional de identidad número 18.212.256-4; **Viviana De La Purísima Inostroza Peralta**, Asistente de Educación, cédula nacional de identidad número 10.307.466-5; **Evelyn Francisca Cabrera Díaz**, Profesora de Historia, cédula nacional de identidad número 17.224.727-K; **Yessenia Andrea Cortez Astudillo**, Profesora de Lenguaje cédula nacional de identidad número 18.717.055-9; **Luis Alfredo Díaz Núñez**, Asistente de Educación, cédula nacional de identidad número 8.622.903-K; **Karen Patricia Uribe Moya**, Profesora de Física, cédula nacional de identidad número 16.718.541-K; **Juan Rafael Soto Ahumada**, Profesor de Religión, cédula nacional de identidad número 12.459.689-0, todos domiciliados para estos efectos en Avenida Bernardo O'Higgins número 767, Comuna de Talagante, quienes deducen demanda en procedimiento de tutela laboral por Vulneración de Derechos Fundamentales artículo 19 N° 1, artículo 19 N° 19 en relación al 292 y siguientes, indemnizaciones, recargos, y multa en contra de su ex empleador Fundación Educacional Colegio "El Niño Jesús" R.U.T. 70.443.101-5 representada por don Jorge Alberto Pérez Suarez cédula nacional de identidad número 8.438.614-6, ambos con domicilio en Fundo el Rosario de Naltahua S/N, Comuna de Isla de Maipo, solicitando se acoja en definitiva en todas sus partes, con costas, y en subsidio despido injustificado, conforme con los siguientes argumentos de hecho y de derecho que pasa a exponer:

ANTECEDENTES LABORALES DE LOS DENUNCIANTES:

1.- **Dña Paula Victoria Heredia Salazar**, ingreso a prestar servicios para la demandada con fecha 1 de marzo de 2016, como profesora de Educación General



Básica, su jornada laboral era de 35 horas cronológicas a la semana, su última remuneración mensual para los efectos del artículo 172 del Código del trabajo, ascendió a la suma de \$ 1.130.271. Agrega que, trabajaba en segundo ciclo básico, que corresponde desde quinto a octavo básico, asignado el curso de quinto básico en función de jefatura, realizando clases de matemática, artes visuales y tecnología, conforme anexo de contrato de trabajo, se desempeñó en los años 2018 y 2019 como profesora de las asignaturas de artes visuales y tecnología, en los cursos de octavos, quinto y cuarto años básicos inclusive, lo anterior fue en virtud que los docentes que estaban contratados para dichas funciones se encontraban con licencia médica, los cuales fueron despedidos en el 2018. A la actora le aumentaron para tal efecto 2 horas a su contrato de trabajo, las cuales repentinamente y sin previo aviso en el año 2019, las horas otorgadas se redujeron a las horas de contrato inicial y no fueron indemnizadas. Igualmente, realizó clases de reforzamiento en quinto y octavo básico, las cuales su empleador no las remuneró, sin estar dichas clases de reforzamiento comprendidas en su contrato de trabajo.

Posteriormente en el año 2018 se formó un sindicato de trabajadores en el colegio, a raíz de todas las irregularidades en el pago de las remuneraciones, diferencias constantes en las liquidaciones y diferencias en los pagos de las remuneraciones del personal. Razón por la cual se incorporó al sindicato el año 2019 participando en el proceso de negociación colectiva, la cual fue muy compleja y tensa entre trabajadores y el empleador, lo que derivó en que se votara la huelga legal.

Con fecha 28 de diciembre de 2019, su ex empleador le notifica el término a su contrato de trabajo de duración indefinida, dicho término era a contar del 28 de febrero de 2020 invocando la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, fundamenta el término de la relación laboral, en el incremento de los gastos, el cumplimiento de las restricciones y normativas varias que el establecimiento debe ejecutar, como por ejemplo las necesidades que deben atender debido a la incorporación del programa de integración escolar (PIE) y su implementación, lo que los obliga a reducir y/o readecuar actividades y la planta docente, frente a la nueva situación de financiamiento y operación del establecimiento. Sin embargo, el empleador contrató el año 2020 a don Felipe Córdova, para que realizara las funciones que realizaba la demandante individualizada. Además contrató nuevo personal en el grupo PIE, adecuando la planta docente, para el funcionamiento del establecimiento. A su vez en aquellas funciones que debería haber desempeñado en el año escolar 2020, de las cuales



don Felipe Córdova no se haría cargo, el empleador contrató para aquello a otros profesores que pertenecían al colegio entre los cuales se encuentran doña Solange Sotelo, Pablo Martínez, Cecilia Hernández, Silvia Martínez, Cecilia Allendes, Tamara Fica y Estefanía Poblete; estas dos últimas ingresaron a trabajar el año 2019, quienes fueron contratadas para otras funciones.

2.- Doña Purísima Estrella Aguilera Abarca, ingresó a prestar servicios para la demandada en calidad de Asistente de enseñanza general básica con fecha 01 de marzo del 2015, dicha jornada de trabajo era de 30 horas semanales, su última remuneración mensual ascendió a la suma de \$515.107. La actora se desempeñaba como profesora de un curso de Enseñanza Básica, tomando a los alumnos en Primero básico y continuando con ellos hasta Segundo Básico. Dentro de las funciones que realizaba se encuentran la elaboración de material didáctico, organización, monitoreo y evaluación de acciones plan de apoyo compartido, incluso el empleador jamás realizó reclamo alguno sobre el desempeño de mi representada durante los años de la relación laboral, siempre actuó de forma intachable. Posteriormente, el 28 de febrero del 2020 se pone término a su contrato por la causal del artículo 161 inciso primero del código del trabajo.

3.- Doña Yesenia Del Pilar Aguilera Abarca, ingresó a prestar servicios para la demandada en calidad de Asistente de párvulos en el Colegio El Niño Jesús con fecha 01 de marzo del 2015, su jornada laboral era de 30 horas semanales, su última remuneración mensual ascendió a la suma de \$523.294.- Se desempeñaba como Educadora de Párvulos para un curso de Enseñanza de párvulos, un año Pre- Kinder y al siguiente en Kinder, es decir, seguía con el mismo curso. Agrega que, las funciones que realizaba era la elaboración de material didáctico, organización, monitoreo y evaluación de acciones plan de apoyo compartido.

Con fecha 28 de febrero del 2020 se pone término a su contrato por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo pero el verdadero motivo de su despido fue porque perteneció al sindicato y participó activamente en el proceso de negociación colectiva.

4.- Doña María Teresa Pereira Echeverría, ingresó a prestar servicios para la Fundación Educacional Colegio el Niño Jesús de Talagante en calidad de Educadora de Párvulos, con fecha 1 de marzo de 2005, su jornada de trabajo era de 32 horas cronológicas a la semana, su última remuneración mensual para los efectos del artículo 172 del Código del trabajo, ascendió a la suma de \$ 1.161.764. Durante 14 años



desempeñó sus funciones en primero y segundo nivel de transición de educación parvulario. Los primeros 8 años, solo tomando la responsabilidad de educar a los estudiantes que ingresaban a primer nivel de transición, de manera permanente en la jornada de la tarde, desde las 12:00 horas hasta las 18:30 horas, asumiendo un compromiso altamente exigente, ya que generalmente desde las 15:30 horas el personal tanto docente, técnico estaban finalizando su jornada, lo que en muchas ocasiones la obligó a realizar actividades en forma solitaria tales como Día del alumno, Día del niño, Actividades de aniversario, entre otras.

Posteriormente, en el año 2013, tuvo la oportunidad de asumir la jefatura de los dos niveles de educación parvularia de una forma continua, es decir, educar a un grupo de estudiantes en primer nivel y continuar el año siguiente en segundo nivel con el mismo grupo de estudiantes, alternando los horarios, un año realizando su trabajo en la jornada de la tarde y al año siguiente en la jornada de la mañana, este último desde las 8:00 horas hasta las 14:00 horas, exceptuando los días lunes que la jornada laboral era hasta las 18:30 horas y el día martes que la jornada era hasta las 15:30 horas.

Las funciones que desempeñaba como Educadora de Párvulos eran las siguientes: Diagnosticar, evaluar procesos educativos de los estudiantes; Planificar el año académico siguiendo las directrices de las bases curriculares de la Educación Parvularia; Realizar entrevistas a padres y/o apoderados; Realizar seguimiento de casos de aquellos estudiantes que presentan dificultades en conducta y/o rendimiento académico; Participar activamente en los casos de alumnos integrados al programa PIE, esto quiere decir, planificar y llevar a cabo actividades para la estimulación de alumnos con necesidades especiales; Participación activa en reuniones de departamento de educación parvularia una vez a la semana, con el fin de informarse de eventualidades pertinentes al nivel pre escolar, así como también de participar en perfeccionamientos sugeridos por el colegio; Desarrollar actividades administrativas como matricula de alumnos; Participar en reuniones generales del plantel docente; Realizar talleres de reforzamiento, elaboración de guías, evaluaciones, materiales didácticos; Creación de portafolio con evidencias de todas las actividades realizadas por semestre; Planificar y ejecutar actividades internas del colegio, tales como efemérides, campañas solidarias, licenciaturas, ceremonia de egreso de los niños y niñas de kínder, entre otras.

Agrega que, la labor diaria como educadora de párvulos, estaba referida principalmente al cuidado, protección de los niños y niñas, facilitar la entrega de ingesta



alimentaria. Realizar 3 a 4 actividades diarias planificadas de acuerdo a las bases curriculares, confeccionar láminas de trabajo y material concreto, destinado al desarrollo integral de cada uno de los estudiantes. Durante el periodo como Docente en el Colegio El Niño Jesús asumió responsabilidades y alto compromiso con su trabajo. Solo tuvo una licencia de 3 días, cual se ve reflejada en sus cotizaciones de salud. Asimismo, siempre entregó sus planificaciones y documentos requeridos en los tiempos solicitados, nunca tuvo algún problema con otros integrantes del personal del establecimiento, tampoco con apoderados o niños, fue una persona sociable, colaboradora y acogedora frente a diferentes situaciones, y desarrolló su trabajo de forma intachable.

En el mes de diciembre de 2019, su empleador le notifica el término de su Contrato de Trabajo de plazo indefinido, a contar del 28 de febrero de 2020, por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. Desde el mes de marzo del año 2020, la ex compañera de trabajo de la actora la señorita Lorna Donoso Vargas, educadora de párvulos quién fue contratada para prestar servicios al colegio El Niño Jesús el mismo año que mi representada (2015) fue quien este año 2020 asume la jefatura del grupo de estudiantes a quién la demandante individualizada les dictaba clases en el año 2019 y a quienes debía seguir educando en el año 2020 y como se estimaba hasta la fecha en le dieron aviso del Terminó de Contrato.

En el presente año 2020, la ex empleadora abrió un cupo para educadora de párvulos para asumir la jefatura del primer nivel de transición en local Plaza, en la jornada de tarde. Desde el día 1 de marzo 2020 asume ese cargo la señora Marcela Ivonne Soto Figueroa, quién coincidentemente es esposa del señor William Gómez Baez, quién desempeña el rol de Inspector General del establecimiento del colegio El Niño Jesús.

5.- Doña Daniela Nicole González Pajarito ingresó a prestar servicios para la demandada en calidad de Docente de Educación diferencial, en el Colegio El niño Jesús, con fecha 1 de marzo de 2019, con una jornada de 40 horas cronológicas a la semana. Su última remuneración mensual (febrero) para los efectos del artículo 172 del Código del trabajo, ascendió a la suma de \$997.000, la que estaba compuesta por remuneración base \$614.447, bonificación proporcional de Ley N°19.410 y Ley N°19.933 ascendiente al monto de \$171.717, Diferencia horaria de \$138.736, Bono Por Reconocimiento Profesional por título de \$72.100, además cabe mencionar que en los meses de marzo a diciembre se paga bono de colación \$1.500 diarios ascendiendo a \$30.000 mensual y



bono de movilización \$ 7.000, también se realizaron talleres dentro del establecimiento fuera de la jornada de trabajo, lo cual fue ofrecida por encargada académica relacionada con el reforzamiento de los niños de primero medio y tercero medio, pagando a \$10.000 cada taller realizando un promedio de 9 mensuales pagando la suma de \$90.000 al mes.

Añade que, se desempeñaba dentro del programa de integración escolar, es decir, que prestaba apoyo a los estudiantes con mayor dificultad dentro de algunos cursos, siendo en su caso a los cursos de kínder B, primero básico B y tercer básico B, también realizó talleres de reforzamiento con los estudiantes no perteneciente al programa de integración que correspondía al tercero básico B, primero medio A y B. La elección de los niños para estos talleres se basaba en las notas de los estudiantes y los talleres de reforzamiento eran netamente de un labor psicopedagógico entregando diversas estrategias para así lograr un adecuado abordaje de la adquisición del aprendizaje, si cabe mencionar que estas se vieron interrumpidas por la crisis social ocurrida en octubre teniendo como consecuencia la discontinuación de los talleres y en noviembre se tomaron las horas para la elaboración de los informes de los talleres por cada estudiante. Estas funciones debieron pagarse junto con la liquidación mensual y como horas reforzamiento. Se desempeñó en forma intachable hasta que, por las razones que se señalarán más adelante, se pone término a su contrato a contar del 28 de febrero de 2020, por la causal del artículo 159 numeral cuarto del Código del Trabajo pero las verdaderas razones fueron por el hecho de haberse afiliado al sindicato de trabajadores del Colegio El Niño Jesús.

6.- Doña Viviana de la Purísima Inostroza Peralta ingresó a prestar servicios para la demandada en calidad de asistente de la educación, en el Colegio El niño Jesús, con fecha 4 de marzo de 2019, con una jornada de 45 horas cronológicas a la semana. Su última remuneración mensual para los efectos del Código del trabajo, ascendió a la suma de \$795.772. Se desempeñaba como asistente de la educación con la función de auxiliar de servicios menores, es decir, encargada del aseo sala de profesores, baños de enseñanza media y de la Casona (lugar donde se encuentra el equipo de finanza y equipo PIE del colegio). Además, posteriormente debía cuidar la puerta de Kinder cuando los niños se retiran y posteriormente se le destino la entrega de los niños de primero, segundo y tercero básico, tarea que comenzó a retrasar sus labores de aseo para las que fue contratada.



Agrega que, en reiteradas ocasiones, directivos se acercaron a preguntarle porque se había unido al sindicato, si recién venía entrando al colegio y le sugerían que tuviera cuidado. Respecto al mismo tema cuando el sindicato entra en negociación colectiva ocurrieron dos situaciones puntuales de parte del personal directivo y otras personas que no pertenecían al sindicato diciéndole a los auxiliares (todos los que también formaban parte del sindicato) que no votaran la huelga y en otra oportunidad se llamó a un familiar cercano de mi representada, poniéndolo en alerta que esta no realizara manifestaciones de apoyo al sindicato, que no era bueno que perteneciera al sindicato y que tuviera cuidado. La demandante individualizada se desempeñó en forma intachable nunca recibió ningún reproche de parte de su ex empleador para señalar que su trabajo no estaba bien realizado, de parte de apoderados, alumnos y profesores siempre le manifestaban que recibieron de su parte un trato muy cordial hasta que, con fecha 17 de diciembre de 2019, se le notifica que a contar del 28 de febrero de 2020 se le ponía termino a su contrato, por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo. “necesidades de la empresa”.

7.- Doña Evelyn Francisca Cabrera Díaz, ingresó a prestar servicios para la demandada en calidad de profesora Historia, geografía y Ciencias sociales, en el Colegio “El Niño Jesús”, con fecha 1 de marzo de 2017, con una jornada de 34 horas cronológicas a la semana, esto fue aumentando con el pasar del tiempo, ya que le dieron otras obligaciones como profesora jefe, por lo que al año 2019 su jornada laboral era de 37 horas semanales. Su última remuneración mensual del mes de febrero de 2020, para los efectos del artículo 172 del Código del trabajo, ascendió a la suma de \$1.204.650 la que estaba compuesta por remuneración base \$568.363, Ley N°19.933 y Ley N°19.410 \$158.838, diferencia horaria \$68.802 y el bono especial Mineduc de \$190.182 y el Bono vacaciones Mineduc de \$122.312, en este mes no se paga ni traslado, ni colación.

La demandante se desempeñaba como profesora de Historia, Geografía y Ciencias Sociales entre 6° año básico y 4° año de enseñanza media. Fue profesora jefe desde septiembre del 2017, hasta diciembre del 2019. En el año 2018 además le sumaron a sus funciones las obligación de ser encargada del plan de formación ciudadana, para ello se le otorgaba una hora a la semana, esto significo para la trabajadora tener otro tipo de obligaciones, tales como coordinación de salidas pedagógicas, actividades, elecciones, esto tenía un pago por cumplimiento de metas dos veces al año, lo cual era compartido con las demás profesoras de Historia. En el año



2019, la nombraron líder del departamento de Historia, esto significó tener otro tipo de obligaciones, tales como, coordinación de la Unidad técnico pedagógica y dirección académica con el departamento, establecer metas para el departamento, guiar si era necesario las reuniones de departamento, revisar guías, pruebas y rubricas, acompañamiento de aula y retroalimentación, revisión de los libros de clases, análisis de los resultados de las evaluaciones parciales, coeficiente dos y externas, entrega de informes, lo anterior tenía un pago por cumplimiento de metas, dos veces al año. Realizó reforzamiento en 8° año básico en el año 2019, para lo anterior firmo un anexo de contrato, donde tenía un pago de \$10.000 la hora. Durante el año 2019 previo a las negociación colectiva que se realizó entre Octubre, en la cual participó activamente como trabajadora sindicalizada, el director del colegio, le dijo verbalmente en dos oportunidades que iba a continuar trabajando en el colegio; se le informo cual sería nueva jornada de trabajo, la cual consistiría en 44 horas señalas. Además se le señala que continuaría con la misma jefatura durante el año 2020.

El día 13 de diciembre de 2019, se le notificó el término al contrato de trabajo a contar del 28 de febrero de 2020, por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, pero la verdadera razón por la cual fue desvinculada fue por haber pertenecido al sindicato y haber participado activamente en el proceso de negociación colectiva.

8.- Doña Yessenia Andrea Cortez Astudillo, ingresó a prestar servicios para la demanda en calidad de profesora de Lenguaje y Comunicación de Enseñanza Media, en el Colegio El Niño Jesús de Talagante, con fecha 1 de marzo de 2018, su jornada de trabajo pactada era de 32 horas cronológicas a la semana durante el primer año; el año 2019 su jornada de trabajo aumento a 34 horas cronológicas. Agrega que, su última remuneración mensual para los efectos del artículo 172 del Código del trabajo, ascendió a la suma de \$654.703.- la que estaba compuesta por remuneración base \$501.228, Ley N°19.933 y Ley N°19.410 \$141.984, bono de colación \$15.840 y bono de movilización \$13.000.-.

Su trabajo como docente lo desempeñaba en quinto, séptimos y octavos básicos, además de ser Co-docente durante el primer año de trabajo desde primero a cuarto medio. Durante el año escolar 2018, le dieron como cursos a su cargo nivel de séptimo y octavo básico como profesora de Lenguaje, más la co-docencia en enseñanza media (de 1° a 4° medio) y el año 2019 continuó como profesora de lenguaje en quinto, séptimo y octavo



básico, con jefatura en quinto y co-docencia en los segundos medios. Además, desde marzo de 2018 y 2019, debía realizar otras tareas que me eran encomendadas por su ex empleador, las que estaban relacionadas con la implementación y ejecución del Plan de Mejoramiento Educativo, donde se insertaban actividades en las que se contemplaban las “Asignaciones de Incentivo Profesional de acuerdo al cumplimiento de metas” y que eran remuneradas dos veces al año, durante el mes de Julio y Diciembre del año 2018 y 2019. Sin embargo, estas tareas a pesar de estar desglosadas en cuanto a su ejecución, nunca hubo claridad en la cantidad de dinero que equivalía su porcentaje, por tanto, cuando eran pagadas las metas, no existía conocimiento pleno del por qué se recibía tal cantidad de dinero. Durante el segundo semestre del año 2019 (junio a noviembre) realizó clases de reforzamiento a los octavos básicos; las que le eran pagadas en forma mensual por una suma de \$10.000.- por clase, siempre se desempeñó de forma intachable.

Con fecha 13 de diciembre de 2019, se notifica el término a su Contrato de Trabajo a contar del 28 de febrero de 2020, por la causal del artículo 159 inciso cuarto del Código del Trabajo pero la verdadera razón de su despido fue por haber pertenecido al sindicato y haber participado en el proceso de negociación colectiva.

9.- Doña Karen Patricia Uribe Moya, ingresó a prestar servicios para la demandada en calidad de profesora de física y matemáticas para enseñanza media, en el Colegio EL Niño Jesús. Su relación laboral comenzó con fecha 1 de marzo de 2019, con una jornada de 30 horas cronológicas a la semana.

Su última remuneración mensual para los efectos del artículo 172 del Código del trabajo, ascendió a la suma de \$605.465, la que estaba compuesta por remuneración base \$460.835, Ley N°19.933 y Ley N°19933 en \$128.768, bono de colación \$1.500 diario y bono de movilización \$7.000.

Agrega que, se desempeñaba como docente en los niveles de enseñanza básica y media, haciendo clases desde séptimo año básico a cuarto año medio. Igualmente, participó de manera activa en todas las actividades extra programáticas que se realizaron el año 2019 y que estaba vigente su contrato. Dichas actividades estaban fuera del horario de trabajo, por lo cual lo anterior, demuestra su grado de compromiso con el colegio. Su desempeño fue intachable durante el tiempo de vigencia del Contrato de Trabajo. Para su empleador el hecho de afiliarse al Sindicato de Trabajadores del Colegio el Niño Jesús, significó que no le renovara su contrato de trabajo.



Con fecha 28 de diciembre de 2019, su empleador le notifica el término al Contrato de Trabajo a contar del 28 de febrero de 2020, invocando la causal contemplada en el número cuatro del artículo 159 del Código del trabajo; esto es, por la causal de vencimiento del plazo convenido en el contrato pero el verdadero motivo fue por haber pertenecido al sindicato.

10.- Don Juan Rafael Soto Ahumada, ingresó a prestar servicios para la demandada en calidad de profesor de Religión en Educación Básica y Media, en el colegio El Niño Jesús de Talagante, con fecha 01 de Marzo de 2014, con 40 cronológicas a la semana. Su última remuneración mensual para los efectos del artículo 172 del Código del trabajo, ascendió a la suma de \$1.245.023, la que estaba compuesta por remuneración base \$ 675.891, Bonificación de Reconocimiento Profesional Mención \$24.035, Bonificación de Reconocimiento Profesional Título \$72.100, Ley N°19.410 y Ley N°19.933 \$188.889, Diferencia Horaria \$151.190, Bono de Responsabilidad \$121.910.

Se desempeñaba como profesor en los cursos de Pre-kínder a Cuarto medio, más jefatura de un curso de enseñanza media, el que tomaba en primero medio y continuaba con ellos hasta cuarto medio. Igualmente, realizaba labores de Pastoral en el colegio desarrollando catequesis de niños y de padres, fuera del horario de jornada laboral, lo anterior era desarrollado en dependencias del colegio durante y todo el tiempo que trabajó para la demandada. En el año 2016 asumió la coordinación de la pastoral del colegio, más trabajo en conjunto con el equipo de formación del colegio, desarrollando e implementando nuevas actividades y proyectos para el colegio en materia de PASTORAL y CONVIVENCIA, por el cual no recibía ninguna tipo de remuneración extra, sólo le quitaron horas de aula, para tener el tiempo de desarrollar esta labor, que también involucraba reuniones fuera del Colegio en el Obispado de Melipilla, con los demás Encargados de Pastoral de los otros colegios que pertenecen al obispado de la zona.

En el año 2017, en el mes de octubre se le ofrece asumir de manera provisoria la Inspección general del local 1 Plaza, en conjunto con la orientadora del colegio, recibiendo por lo anterior un Bono de responsabilidad hasta diciembre de ese año. Dicho ofrecimiento para el cargo fue, la responsabilidad, el destacado compromiso con el colegio, el buen trato con los apoderados, la buena relación con los trabajadores del colegio y las proyecciones a futuro en el establecimiento, según lo señalado por el Rector



Don Raúl Llorens al demandante. En el año 2018, asumió como secretario de los consejos de profesores, llevando las actas de las informaciones y acuerdos tomados en dichas instancias, hasta la fecha de su desvinculación laboral. En el año 2019, en el mes de abril, le fue ofrecido el cargo de Encargado de Convivencia Escolar del colegio de ambos locales, aceptando y teniendo a cargo un equipo compuesto por una Psicóloga y un Orientador. Durante ese año 2019, no se generaron denuncias al colegio en materia de convivencia escolar, los casos presentados fueron tratados dentro del colegio, con los protocolos que se encontraban y que se desarrollaron durante ese año, se realizaron acompañamientos a los estudiantes, no solo en materia de convivencia, sino de apoyo emocional y educacional, por parte del equipo de convivencia. Desarrollo un plan de trabajo de contención y apoyo a las asistentes de aula, en el auto cuidado Psicoemocional y talleres para docentes de primer ciclo, acompañamiento a docente y propuestas de talleres de capacitación a todos los docentes. En el mismo sentido, viajaba una vez al mes a Melipilla a reuniones con los demás encargados de convivencia de los colegios del Obispado de Melipilla. Su trabajo fue reconocido tanto por los apoderados, como por los profesores, Inspectoría, equipo directivo y estudiantes. Además se desempeñaba con jefatura y clases de religión y orientación con curso de Segundo año de educación media letra B, curso con muchos problemas disciplinarios y apoderados con un mínimo de compromiso, en el cual desarrollo un trabajo largo y que rindió frutos, siendo reconocido por el Inspector General del colegio local 2. Por dicha labor de Encargado de convivencia, se le pago un bono de responsabilidad hasta febrero del 2020. Y su jornada laboral fue aumentada a las 44 horas de contrato.

Por la función de ser responsable de pastoral del colegio, periodos desde 2016 a Febrero de 2020. El demandado no le pago bono de responsabilidad, solamente el pago de horas extras cuando las actividades eran fuera del horario de clases, a solicitud del Rector.

Durante todo el tiempo que fue parte de la institución educacional, fue un docente destacado dentro de sus labores educacionales y representaba al colegio en las ceremonias oficiales como Locutor. El 13 de diciembre de 2020 fue citado a la oficina del Rector, quien le informó en compañía con la contadora, que por Necesidades de la empresa se ponía término a su Contrato de Trabajo a contar del 28 de Febrero del 2020, por el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo. Cuando se le informo por parte del Rector su termino de Contrato de Trabajo, el Rector le solicito que no le



preguntará el porqué de esto, ya que el solo el recibía órdenes y que lo lamentaba mucho y que él siempre estuvo muy contento y satisfecho con su trabajo desarrollado, agradeciendo todo lo que hizo durante su desempeño durante la vigencia del Contrato de Trabajo.

Indica que veía venir esta situación de despido, ya que dentro de su último año de trabajo 2019 y especialmente en el transcurso de la negociación colectiva, vivió situaciones incómodas con el director del colegio, quien por un lado le decía que era libre de estar o no estar en el sindicato; pero cuando tomo la función de encargado de convivencia, le señaló que debía renunciar al sindicato. Sin embargo, hizo caso omiso a dicha solicitud. También en reuniones en el consejo escolar con el sostenedor, el Señor Jorge Pérez uno de los sostenedores, le señaló que a él le daba lo mismo, que los trabajadores de equipo directivo participaran del sindicato y que ojalá estuvieran todos, pero en una oportunidad cuando ya se había votado la huelga y se pintaron los parabrisas de los vehículos de los profesores sindicalizados uno de los sostenedores le dice que como era posible que estuviera participando de dicha actividad y le solicitó como favor que no participara de las actividades públicas del sindicato. Lo anterior generó un conflicto grande, ya que participaba de manera activa por el respeto de los derechos laborales de los trabajadores del establecimiento.

11.- Don **Luis Alfredo Díaz Núñez**, asistente de la educación y a cargo de mantención. Ingresó a prestar servicios para el colegio El Niño Jesús de Talagante, con fecha 06 de Septiembre de 2007. Su jornada de trabajo pactada era de 45 horas cronológicas a la semana (lunes a viernes), debiendo realizar labores de mantención en dos locales del Establecimiento Educacional denominados Local Trebulco y local plaza.

Su última remuneración mensual para los efectos del artículo 172 del Código del trabajo, ascendió a la suma de \$945.233.-, la que estaba compuesta por remuneración base \$644.431, Ley 19.464 \$26.153, bono de responsabilidad \$231.949, bono de colación \$35.700 y bono de movilización \$7.000. En su calidad de asistente de la educación y cargo de mantención, se le obligaba a realizar trabajos de gran envergadura como por ejemplo: Construcción de graderías de dimensiones 2.00 x 2.50 x 2.20 metros, en total 24 unidades, sin los implementos de seguridad correspondientes; construcción de patios de cemento; cierres Perimetrales: reja principal y portones de gran magnitud, en ambos locales; mantención de Áreas Verdes, Corte, regado y limpieza; limpieza de Techumbres: Este trabajo lo realizaba 2 veces al año, en el cual se le expuso a tener contacto heces de



palomas, sin ningún tipo de protección sanitaria y de seguridad correspondiente, llegando a manipular en cada periodo de limpieza entre 1.5 a 2 toneladas de heces de paloma. Además tuvo que realizar trabajos particulares, en las propiedades del entonces presidente de la fundación, Don Fernando Muñoz Zamudio en las comunas de Talagante, Santiago y Algarrobo. No pudiendo negarse a dichas solicitudes, por temor a un despido.

El demandado nunca le proporciono las herramientas, para realizar y ejecutar los trabajos de mantención. El trabajador los realizaba con herramientas propias, las cuales no le fueron devueltas al momento de su despido. Nunca se le pago un bono por desgaste de las herramientas y el trabajador las debía renovar a su costo económico.

Agrega que con fecha 17 de Enero de 2020 le notificó el término de su Contrato de Trabajo a contar del 29 de febrero de 2020, por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo pero el verdadero motivo de su despido fue por haber pertenecido al sindicato y haber participado activamente en el proceso de negociación colectiva.

ANTECEDENTES GENERALES Y LABORALES DEL COLEGIO.

La Fundación Educacional Colegio “El Niño Jesús” es una Corporación sin fines de lucro, entidad completamente gratuita y que no recibe copago de parte de los apoderados, que cuenta con dos cursos por nivel. En el año 2019 contaba con 85 trabajadores. La Corporación EDURED es dueña de 6 establecimientos educacionales 2 ubicados en la provincia de Talagante y 3 ubicados en la quinta región San Antonio y Santo Domingo.

En atención, al gran compromiso de los trabajadores, el Establecimiento ha obtenido importantes logros, tales como: Excelencia Académica 2016-2017. (Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño de Excelencia), Excelencia Académica 2020 – 2021 (Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño de Excelencia), También ha logrado el reconocimiento por su nivel de desempeño el cuál en diciembre del 2019 fue categorizado en nivel alto según la Agencia de Calidad de la Educación.

La Categoría de Desempeño es el resultado de una evaluación integral que busca promover la mejora continua de los establecimientos y articular el trabajo del Sistema de Aseguramiento de la Calidad. Esta categoriza el desempeño de los establecimientos en: Alto, Medio, Medio-Bajo e Insuficiente.



A contar del 2016, obtiene la calificación La Subvención Escolar Preferencial de autónomo, vale decir, de aquellos establecimientos que han mostrado sistemáticamente buenos resultados educativos, de acuerdo con las mediciones que efectúa el MINEDUC.

La relación con el Colegio tuvo una serie de irregularidades y malos tratos de parte del sostenedor del establecimiento hacia los trabajadores lo que motivó la conformación del Sindicato para protegerse de las injusticias y malas prácticas laborales del Sostenedor. El sindicato estaba conformado por 52 afiliados siendo elegidos dirigentes doña Cecilia Hernández Díaz como presidenta del Sindicato, doña Silvia Elizabeth Martínez Ovalle secretaria, y doña Paulina Andrea Reyes Sepulveda quien detenta la calidad de tesorera.

Atendidas las irregularidades y los abusos por parte del empleador, con fecha 29 de agosto de 2019 el sindicato presentó un proyecto de contrato colectivo, y las represalias no tardaron en llegar.

ANTECEDENTES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Atendidos todas las irregularidades y abusos del demandado, con fecha 29 de agosto de 2019, se presenta el proyecto de contrato colectivo, se solicitó un incremento de remuneraciones fundado en los mayores ingresos que recibiría el colegio por la Subvenciones Preferencial, Alumnos Preferentes y por Gratuidad; para alumnos de establecimientos gratuitos, sin fines de lucro y que estén incorporados al régimen Subvención Escolar Preferencial, que es el caso del Colegio “El Niño Jesús”.

Además, a partir del 1 de marzo, habría un incremento en la Subvención Escolar Preferencial en un 20% para todos los establecimientos que ya cuenten con Subvención Escolar Preferencial. Por otra parte, la Subvención Escolar Preferencial para alumnos preferentes, está destinada a aquellos estudiantes que pertenecen a la clase media, es decir, al tercer y cuarto quintil. El valor de esta subvención será la mitad del valor unitario mensual de la subvención para alumnos prioritarios (0.5 SEP).

El sostenedor el 06 de septiembre de 2019 rechaza la propuesta, argumentando que el proyecto presentado no es viable debido a que los costos asociados exceden la capacidad económica del colegio lo que resultaba ser absolutamente falso.

En general el actuar del colegio durante la negociación, se caracterizó por la mala fe y negativa a negociar. A modo ejemplar, durante el tiempo de negociación los directivos del establecimiento en varias ocasiones amedrentaron y amenazaron a los



trabajadores con el despido de seguir estos participando del sindicato o si votaban la huelga, una de las jefas de UTP señora María Eva Jiménez en una ocasión llamó por teléfono a casa de una de las asistentes de la educación, Viviana Inostroza para dialogar con su madre y hermana solicitando que le pidieran a la asistente retirarse del sindicato si no deseaba perder su trabajo, situación que fue planteada al sostenedor durante una de las reuniones sostenidas en el proceso de negociación pero no hizo nada al respecto, finalmente la señora Viviana Inostroza fue desvinculada del establecimiento, del mismo modo la inspectora de patio la señorita Nicole Arroyo en más de una ocasión fue sorprendida grabando a los docentes y haciendo un registro de actividades donde alteraba los horarios de los docentes para perjudicarlos, manifestaba que las acciones se hacían dentro del horario de trabajo lo cual no era real y con eso amenazaban a los profesores y cuando se le preguntó la razón de su actuar manifestó seguir ordenes de la señora Eva Jiménez, estas situaciones perjudicaron a varios profesores que finalmente fueron despedidos.

Finalmente, después de un largo proceso de negociación colectiva se votó la huelga legal la cual se debía hacer efectiva el martes 22 de octubre, pero debido al estallido social ocurrido el viernes 18 de octubre, el empleador llamo a la señora presidenta del sindicato, doña Cecilia Hernández, el día 20 de octubre para realizar una reunión al día siguiente y concretar un acuerdo. Finalmente se decide firmar un contrato colectivo el 21 de octubre del 2019 que se pacta a 3 años, evitando así hacer efectiva la huelga legal que debía iniciarse el 22 de octubre del 2019 pero ya las relaciones con el colegio estaban quebradas.

DESPIDO ANTISINDICAL

Ocho de los demandantes fueron despedidos por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. A su vez, doña Karen Patricia Uribe Moya, Yessenia Cortez Astudillo y doña Daniela Nicole González Pajarito fueron despedidas por vencimiento del plazo contemplado en el artículo 159 N° 4 a pesar de estar bien calificadas pero solo por el hecho de estar afiliadas al sindicato. En definitiva, fueron once despedidos.

Según reza el tenor literal de las cartas que fundamentan el despido en la causal del artículo 161 inciso primero, todas idénticas, los fundamentos de hecho de tal decisión se basan en el incremento de los gastos y al cumplimiento de las restricciones y normativas varias que el establecimiento debe ejecutar como ejemplo las necesidades que



se deben atender debido a la incorporación de este establecimiento al Programa de Integración Escolar (PIE) y su implementación que dice relación con la aplicación de la Ley de inclusión Escolar lo que nos obliga forzosamente a reducir y/o readecuar nuestras actividades y planta de personal frente a esta nueva situación de financiamiento y operación de este establecimiento educacional. En cuanto a las circunstancias del despido, los fundamentos del aviso resultan ser absolutamente falsos. En efecto, los actores son profesores jefes PKA, 5ºA, 5ºB, 8ºA, 2º Medio B cursos que quedaban sin profesor titular y al mismo tiempo sin profesores de asignatura como Lenguaje, Matemática historia, física y religión, sin apoyo de auxiliar de sala los cursos de primer ciclo 1º, 3º y 4º básico y sin apoyo de la educadora diferencial perteneciente al programa PIE, sin auxiliar de aseo en el patio, planta baja, baños docentes y alumnos, comedor y jardines. Vale decir, todas labores esenciales que necesariamente fueron reemplazadas. El reemplazo de las funciones de mis representados, es un indicio más que suficiente, toda vez que desvirtúa cualquier argumento en relación a la necesidad de la medida y su proporcionalidad.

Ahora bien, los fundamentos invocados para los despidos son falsos, puesto que siempre ha sido un colegio sin fines de lucro, no obteniendo copago por la matrícula de los estudiantes. Además, que al contrario de lo señalado no hay disminución de recursos, sino más bien un aumento de ellos, pues la pre matrícula del año 2020, resulta ser mayor que la del 2019, por lo que mal pudo servir de fundamento a la medida. Además, como se ha señalado, la causal de "Necesidades de la empresa", no tiene asidero ya que todos los docentes despedidos son profesores jefes y de asignaturas que no se pueden obviar en la planificación 2020, y precisamente por ello fueron reemplazados.

Finalmente cabe señalar que resulta extraño que en los anteriores años hayan muy pocos docentes despedidos, vale decir, es un Colegio cuya matrícula y trabajadores ha ido en aumento, y en el que prácticamente no se despide a nadie, sin embargo, tras la formación del sindicato y la posterior negociación colectiva y huelga, se procede al despido masivo de 7 trabajadores el año 2018 y a 11 trabajadores a fines del 2019, sin fundamento alguno. Lo cierto es que, si bien prácticamente todos los trabajadores se afiliaron al sindicato al momento de su constitución, en esta oportunidad despidió a 11 de sus más activos afiliados, a causa precisamente, de su participación en actividades sindicales. Lo cierto es que no existen razones económicas, externas y objetivas para proceder al despido de los trabajadores por la causal invocada. Igualmente, la carta no



señala que hechos objetivos y ajenos hacían necesaria la desvinculación de mis representados.

En atención a lo anterior, no hay reorganización alguna, los demandantes fueron reemplazados en sus funciones, no existe disminución de matrícula y no le afecta al colegio la Ley de Inclusión. Por lo que sólo cabe concluir, que los despidos obedecen única y exclusivamente a la participación en actividades sindicales.

VULNERACIÓN DEL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL.

Conforme lo descrito, no cabe duda que el real motivo de la desvinculación fue su participación en actividades sindicales y así privar al sindicato de once de sus miembros, e infundir miedo en los demás trabajadores a participar en actividades sindicales, conducta discriminatoria y prohibida, conforme lo disponen los artículos 2, 215 y 294 del Código del Trabajo, por lo tanto, constituye una vulneración a su derecho de libertad sindical, en contravención con el artículo 215 del mismo código, que se refiere a la prohibición absoluta de despedir a un trabajador por su participación en actividades sindicales y el artículo 294 y 294 bis, que establece expresamente el despido antisindical y sus efectos.

Cabe señalar, que el artículo 294 constituye en sí una práctica antisindical, que no es sino la que se genera al vulnerar la norma prohibitiva del artículo 215 del Código del Trabajo. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. En efecto, la conducta que se le reprocha al empleador es el despido de un trabajador que no se encuentra amparado por fuero sindical, la que es conocida en doctrina con el nombre de despido antisindical. Esta figura fue incorporada expresamente por la Ley N° 19.759, representando una de las mayores innovaciones de dicho texto normativo, con el objeto de tutelar eficazmente el respeto de la libertad sindical. Con anterioridad, no existían en nuestra legislación laboral normas especiales para estos casos, lo cual se encontraba en abierta contradicción con el artículo 1 del Convenio N° 98 de la OIT, que dispone que los trabajadores deben gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo, ya sea que el empleador condicione al trabajador a afiliarse o no afiliarse, como que se despidan o perjudique al trabajador en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas



del mismo. En concordancia con la importancia del bien jurídico protegido, se encuentra la grave sanción en caso de contravención: la nulidad del acto que permite incluso la reincorporación del trabajador a sus funciones. Y es que el acto adolece de objeto ilícito por contravenir una norma prohibitiva, por lo que resulta nulo de nulidad absoluta.

Indica que el despido motivado por la participación en actividades sindicales incorporado en el artículo 294 no sólo es en sí misma una conducta lesiva del derecho a la libertad sindical, sino una de las más graves que establece el Código y por eso su regulación separada. Y es que el despido por la participación en actividades sindicales genera un triple daño: el individual que es verse privado de su fuente laboral en represalia de ejercer su derecho fundamental; al resto de los trabajadores, por el temor que se instaura en el colectivo de sufrir represalias por participar en actividades sindicales, y por último a la propia organización, que no sólo pierde a parte importante de sus miembros, sino que debilita gravemente su funcionamiento. Finalmente cabe recordar que por tratarse de vulneración de derechos fundamentales la interpretación de las normas que la tutelan debe ser extensiva y no restrictiva. De hecho, el sindicato cuenta con menos de un cuarto de sus socios.

Por lo tanto, y atendida la gravedad de los hechos denunciados y de acuerdo a lo dispuesto por los artículos 215, 294, 294 bis, 486 y 489 del Código del Trabajo, solicita que se declare que el despido de los demandantes es antisindical y por lo tanto nulo de nulidad absoluta, razón por la cual deberá la demandada reincorporarlos a sus funciones habituales, con el correspondiente pago de las remuneraciones que se devenguen durante la separación ilegal. Que además deberá condenársele al pago de una multa de 150 unidades tributarias mensuales conforme lo dispone el artículo 292 del Código del ramo.

En subsidio, esto es, para el evento que optaran por no reincorporarse a sus funciones, conforme les faculta el artículo 294 del Código del Trabajo, deberá pagar, además de la multa referida en el numeral anterior, las siguientes indemnizaciones:

a) Indemnización por años de servicios.

Paula Heredia Salazar \$ 3.445.312.-

Purísima Aguilera Abarca \$1.575.112.-

Yesenia Aguilera Abarca \$1.968.890.-

Maria Teresa Pereira Echeverría \$9.522.355.-



Viviana Inostroza \$505.844.-

Evelyn Cabrera Diaz \$2.701.254.-

Luis Diaz Núñez \$9.825.026.-

Juan Soto Ahumada \$7.458.890.-

Estas fueron las sumas reconocidas adeudar por la denunciada en los respectivos borradores finiquitos, sumas que suponen una oferta irrevocable de pago.

b) Recargo legal del 30% de las indemnizaciones por término de contrato:

Paula Heredia Salazar: finiquito \$ 3.445.312 e Incremento 30% \$1.033.594.-

Purísima Aguilera Abarca: finiquito \$ 1.575.112 e Incremento 30% \$472.534.-

Yesenia Aguilera Abarca: finiquito \$1.968.890 e Incremento 30% \$590.667.-

Maria Teresa Pereira Echeverría: finiquito \$ 9.522.355 e Incremento 30% \$ 2.856.707.-

Viviana Inostroza: finiquito \$ 505.844 e Incremento 30% \$ 151.753

Evelyn Cabrera Diaz: finiquito \$2.701.254 e Incremento 30% \$810.376.-

Luis Diaz Núñez: finiquito \$9.825.026 e Incremento 30% \$2.947.508.-

Juan Soto Ahumada: finiquito \$7.458.890 e Incremento 30% \$2.237.667.-

Indemnización adicional, conforme lo dispuesto en el artículo 294 inciso 2° del Código del trabajo:

Paula Heredia Salazar: \$14.945.458.-

Purísima Aguilera Abarca: \$5.666.177.-

Yesenia Aguilera Abarca: \$5.756.234.-

Maria Teresa Pereira Echeverría: \$12.779.404.-

Daniela Gonzalez Pajarito: \$13.839.771.-



Viviana Inostroza: \$8.753.492.-

Evelyn Cabrera Diaz: \$13.251.150.-

Yessenia Cortez Astudillo: \$12.262.558.-

Luis Diaz Núñez: \$11.281.545.-

Karen Uribe Moya: \$6.660.115.-

Juan Soto Ahumada: \$15.547.411.-

Solicita que la indemnización sea fijada en el máximo de 11 remuneraciones, atendida la gravedad de los hechos denunciados, esto es, dejar a los demandantes ilegalmente sin fuente laboral y desarticulada la organización sindical.

Finalmente se informa que no se efectuó reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo.

Previas citas legales y jurisprudencia relacionada al caso, solicita tener por deducida demanda por despido antisindical en procedimiento de tutela por vulneración de nuestros derechos fundamentales señalados, en contra de la Fundación Educacional Colegio "El Niño Jesús" representada por don Jorge Alberto Pérez Suarez, ambos individualizados y, previa comprobación de los hechos denunciados, declarar:

A. Que la demandada, con ocasión del despido, ha vulnerado el derecho de libertad sindical de mis representadas, lo que constituye un acto de discriminación grave además de una práctica antisindical, al haber sido despedidos, por la participación de estos en actividades sindicales.

B. Que en consecuencia, el despido del que fueron objeto es nulo de nulidad absoluta, debiendo la denunciada reintegrarlos a sus labores habituales, con el pago de las remuneraciones que se devenguen durante la separación ilegal.

C. Que, en el evento que mis representados optaran por no reincorporarse, deberá la demandada pagarles las indemnizaciones y recargos e indemnización adicional, referidas en el numerando 7.1. a 7.3. de este libelo.



D. En cualquier caso deberá pagar las sumas ofrecidas en los respectivos borradores de finiquitos.

E. Que se condena a la demandada a una multa de 150 unidades tributarias mensuales.

F. Que la demandada deberá pagar las costas de este litigio.

En subsidio de lo anterior, interponen demanda en contra de la Fundación Educacional Colegio “El Niño Jesús” para que se califique el despido de los actores como injustificado, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 168 del Código del Trabajo.

Expone que esta acción encuentra fundamento en los mismos hechos descritos en lo principal, los que da por expresamente reproducidos, por lo que solicitan se declare injustificados los despidos de los demandantes, y que la causal invocada es improcedente, condenándose a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

1. Indemnización por años de servicios.

Paula Heredia	\$ 3.445.312
Purísima Aguilera	\$ 1.575.112
Yesenia Aguilera	\$ 1.968.890
Maria Teresa Pereira	\$ 9.522.355
Viviana Inostroza	\$ 505.844
Evelyn Cabrera	\$ 2.701.254
Luis Díaz	\$ 9.825.026
Juan Soto Ahumada	\$ 7.458.890

Alegando que estas fueron las sumas reconocidas adeudar por la denunciada en los respectivos borradores finiquitos, sumas que suponen una oferta irrevocable de pago, respecto de las cuales manifestamos nuestra conformidad. En subsidio, para el improbable evento que se estime que les corresponde una suma menor, deberá ordenarse el pago de aquella que se determine, más el recargo legal del 30% en los montos que detalla por cada uno de los demandantes.



Asimismo, señala que la demandada descontó en el finiquito de sus representados, por concepto del aporte que hiciera al seguro de cesantía de cada uno de ellos. Sin embargo, al no concurrir la causal invocada, el descuento resulta ilegal, razón por la cual deberá condenarse a la demandada a su pago. En efecto, para que pueda el empleador hacer uso del beneficio que consagra el artículo 13 de la Ley 19.728, debe efectivamente terminar la relación laboral por alguna de las causales del artículo 161, lo que no ocurre en la especie, razón por la cual solicita ordenar el pago de lo ilegalmente descontado según el siguiente detalle:

Heredia Salazar	\$ 1.021.349
Purísima Aguilera	\$ 393.740
Yesenia Aguilera	\$ 453.702
Maria Pereira	\$ 2.205.169
Viviana Inostroza	\$ 97.106
Evelyn Cabrera Díaz	\$ 830.516
Luis Díaz Núñez	\$ 2.506.867
Juan Soto Ahumada	\$ 1.494.461

Por lo que previa citas legales, solicita tener por interpuesta, en carácter de subsidiaria de las acciones deducidas en lo principal, demanda de calificación del despido como injustificado e indemnizaciones solicitadas, en definitiva, declarar que la invocación de la causal invocada por la empresa es improcedente, por lo que el despido de mis representados carece de causa legal y es, en consecuencia, injustificado, por lo que deberá la demandada pagarle las indemnizaciones por años de servicios y recargos señalados en los numerales 1, 2 y 3 de esta demanda subsidiaria; en todo caso, deberá la demandada pagar las indemnizaciones ofrecidas en el borrador de finiquito; que las sumas adeudadas deberán pagarse más reajustes e intereses, con las costas de este juicio.

SEGUNDO: Que con fecha 26 de octubre de 2020 (folio 17), comparece el demandado solicitando el rechazo de la demanda con expresa condena en costas, fundado en la negación y contraviniendo en forma expresa todas y cada una de las afirmaciones vertidas en la denuncia y solicitando el rechazo de la misma, atendida sus múltiples incongruencias, errores y su falta manifiesta de fundamentos.



Inicia su exposición que la demandante hasta la fecha no da atento cumplimiento a lo ordenado por el Tribunal en cuanto a precisar si la acción intentada corresponde a una denuncia por prácticas o conductas antisindicales o bien corresponde a una denuncia de vulneración de derechos fundamentales toda vez que la misma además de ser de una ambigüedad impresentable no cumple tampoco con el requisito de señalar y/o precisar a qué garantías o derechos fundamentales se refiere y no contiene la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la o las vulneraciones alegadas, infringiendo así gravemente las normas procedimentales y sustantivas sobre estas materias e impidiéndole su derecho a defensa.

En efecto, señala el denunciante al requerimiento del tribunal respecto de la exigencia de hacer el distingo y precisión sobre la acción intentada si esta es una acción de tutela laboral o bien es una denuncia de practica antisindical, señala que se trata de: “una tutela laboral por vulneración de derechos a raíz de una práctica antisindical”, razón por la cual la denuncia es totalmente inepta y confusa en cuanto a corresponder propiamente a una denuncia de vulneración de derechos fundamentales.

Agrega que, niega que los denunciantes se les haya despedido producto de una práctica antisindical, y que los despidos de los denunciantes tengan alguna vinculación causal o de otra naturaleza con la existencia del sindicato al que pertenecieron estos denunciantes, o que guarden alguna relación con la negociación colectiva del referido sindicato ni menos a una supuesta huelga a la que aluden en términos totalmente desprolijos en su denuncia.

En el mismo sentido, niega que la Fundación Educacional Colegio El Niño Jesús sea de propiedad de la Corporación EDURED, toda vez que se trata de personas jurídicas de derecho privado distintas, con patrimonios propios y administraciones o direcciones totalmente independientes una de otra, que persiguen fines y propósitos totalmente diferentes también. Igualmente, niega que de alguna forma se haya afectado la libertad sindical o como dicen los denunciantes su derecho de libertad sindical, tampoco existió algún acto discriminatorio. Asimismo, niega que los resultados académicos del establecimiento referidos a la Subvención de Excelencia Académica sean los que indican los denunciantes, toda vez que los resultados han ido bajando o desmejorando, son muchos los parámetros a considerar para la obtención de esas



subvenciones, tales como repitencias, retención escolar, equidad de género y entre ellos el que este establecimiento haya optado por incorporarse al Programa de Inclusión Escolar. Tampoco existió alguna irregularidad en el pago de las remuneraciones, diferencias en las liquidaciones y diferencias en los pagos de las remuneraciones del personal.

A su vez, niega que doña Purísima Estrella Aguilera Abarca se haya desempeñado como profesora de un curso de enseñanza básica, toda vez que ella sólo es asistente de aula, y por tanto tiene labores menos relevantes que las de un profesor.

En el mismo sentido, el establecimiento educacional no se encuentra en un nivel alto en su educación media, toda vez que el mismo se encuentra categorizado por el Ministerio de Educación como nivel medio, y no se ha incumplido, transgredido o infringido alguna norma del derecho colectivo del trabajo en relación con los denunciantes o con relación a algún otro trabajador de la fundación.

Indica que en ninguna forma se ha ejercido alguna acción o conducta que pueda implicar o afectar el derecho de los denunciantes a sindicarse en la forma y casos que señala la ley, toda vez que los denunciantes se incorporaron libremente al sindicato, sin tener ningún obstáculo o problema para ello y, tal como lo reconocen por lo demás ellos mismos, habrían participado activamente de los actos, decisiones y actividades del ente colectivo al que pertenecieron. Ninguno de los denunciantes ha recibido ninguna sanción, amedrentamiento, castigo o represalia de ningún tipo que tenga por causa o motivo su afiliación o desafiación sindical.

El demandado no condiciona de modo alguno el empleo de sus trabajadores a la afiliación o desafiación a una organización sindical, tampoco ha emprendido ninguna acción o conducta que pueda ser entendida o interpretada siquiera como impedimento, obstáculo o dificultad para el ejercicio de la libertad sindical de cualquiera de sus trabajadores. Tampoco ha desarrollado ninguna acción o conducta tendiente a causar perjuicio a sus trabajadores o a los denunciantes por o con motivo de su afiliación sindical u otras razones.

Agrega que conforme a lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo que este tipo de denuncias debe cumplir, además de los requisitos generales del artículo 446 del mismo cuerpo normativo, con contener una enunciación clara y precisa de los



hechos constitutivos de la vulneración alegada, acompañando los antecedentes que la fundamenten, no se precisa ni se dice como se habría podido afectar su “derecho de libertad sindical”, ni menos se indica en ninguno de los casos cual o cuales son esos precisos “hechos constitutivos”.

Respecto a doña Paula Heredia Salazar se señala que en el año 2018 se le habrían aumentado dos horas a su contrato de trabajo inicial, las cuales repentinamente y sin aviso previo en el año 2019 se redujeron a las horas de su contrato inicial y que no fueron indemnizadas, situación que no corresponde en su naturaleza con ninguna vulneración de derechos fundamentales, lo que sumado a la antigüedad de la misma hacen que deba ser desestimada en todas sus partes, no sólo por excederse el plazo establecido en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo para accionar, sino también por no corresponder a las hipótesis que el legislador establece como vulneraciones de derechos fundamentales susceptibles de ser conocidas en este tipo de procedimiento.

Respecto de doña Purísima Aguilera Abarca la denuncia no expresa absolutamente nada respecto de alguna vulneración de derechos fundamentales, limitándose a hacer un relato cronológico del inicio y término de su relación laboral, por lo que expresa que no ha existido ningún fundamento para formular esta denuncia.

Respecto de doña Yesenia Aguilera Abarca en la denuncia se da idéntica situación a la de su hermana, limitándose a hacer un simple no existe ningún fundamento o sustento fáctico para formular esta denuncia.

Respecto de doña María Pereira Echeverría no se señala concretamente ninguna vulneración de algún derecho fundamental limitándose a hacer idéntico relato que en los anteriores casos de la fecha de ingreso y de término de su relación laboral y de las funciones que cumplió durante la misma.

Sobre el resto de denunciantes docentes se hace también el mismo relato sobre fechas de ingreso al trabajo y de término de la relación laboral, sin indicar de forma alguna de qué modo se habría vulnerado alguna garantía o derecho fundamental ni tampoco se indica en concreto cual sería este, dejando así en evidencia que esta denuncia carece de consistencia y resulta absolutamente infundada.



En lo que se refiere al asistente de la educación, don Luis Díaz Núñez, se hace alusión a cuestiones o reproches en materia de seguridad respecto de algunas obras menores que se habrían realizado hace varios años atrás, en el año 2015-2016, excediendo en todo caso el plazo de 60 días hábiles que tenía para ejercer las acciones pertinentes a tales efectos si es que tales hechos pudiesen considerarse como vulneraciones de sus derechos fundamentales, alegando la **caducidad** a su respecto.

En lo que se refiere a las labores de limpieza de techumbres ellas nunca han implicado la remoción de las toneladas de heces de palomas que maliciosamente se señalan en la denuncia, ni tampoco se han realizado esas tareas de modo inseguro. Agrega que sobre este punto que hace ya más de tres años a la fecha es representante legal de esta fundación y que don Fernando Muñoz Zamudio no es presidente de esta fundación desde hace más de tres años a esta fecha, de tal manera que desconoce las afirmaciones que se hacen a su respecto, negando expresamente que a don Luis Díaz Núñez se le hayan asignado o impuesto otras tareas o funciones que no sean las indicadas en su contrato de trabajo y que se refieren a servicios o tareas sólo y nada más que para la fundación empleadora.

Señala que en atención a las supuestas irregularidades y abusos de parte del empleador se habría conformado el sindicato para protegerse de las injusticias y malas prácticas del sostenedor, presentándose un proyecto de contrato colectivo el 29 de Agosto de 2019. Sin embargo dicho relato queda desprovisto de lo más elemental, como es el señalar concretamente o decir de modo pormenorizado cuales habrían sido esas supuestas irregularidades y malas prácticas a las que hace alusión, cuestión que no hace esta denuncia dejando en evidencia desde ya que se trata de un reproche insincero y sin fundamento alguno en la realidad.

Agrega que, la terminación de la relación laboral de los denunciantes no tiene ni ha tenido ningún efecto desarticulador sobre el sindicato, pues dicha organización sindical sigue funcionando con total normalidad y cuenta con los quorum necesarios exigidos por el legislador para su existencia.

Indica que no controvierte que los denunciantes han sido desvinculados de la empresa, por lo que ya no revisten la calidad de trabajadores del establecimiento educacional de la denunciada, éstos han suscrito finiquitos con la demandada,



declarándose conformes con la oferta irrevocable de pago que recibieron manifestando libremente su voluntad de aceptación de ese pago y su causa o razón de pago y causal invocada, de manera que los denunciante no pueden desconocer que esas terminaciones de tales relaciones laborales se llevaron a cabo de la forma antes indicada, no pudiendo desconocer los denunciante los relevantes efectos extintivos que han tenido sus propios actos con que finiquitaron esta relación laboral.

En el mismo sentido, los finiquitos antes referidos han sido otorgados con todos y cada uno de los requisitos establecidos en el artículo 177 del Código del Trabajo, por lo que se trata de un auto jurídico válido, otorgado con las formalidades legales y que da cuenta del término de los servicios de los trabajadores que aparecen otorgándolos, quienes, por lo demás, percibieron las prestaciones económicas que en derecho les correspondían, documentos que aparecen suscritos. Si bien los denunciante pretenden se ordene su reincorporación, ello implicaría privar de validez a los documentos antes referidos, cuestión esta que resulta absolutamente improcedente toda vez que ellos han sido legalmente otorgados, habiéndose cumplido con todas las formalidades legales, no habiendo alegado ninguna de los denunciante la existencia de algún vicio del consentimiento en su otorgamiento que pudiere, eventualmente, restarles eficacia a los mismos.

Agrega que el mismo mandatario de los denunciante, actuando en representación del sindicato, interpuso con fecha 17 de Junio de 2019 una denuncia por una supuesta vulneración de sus derechos en la negociación colectiva, autos que se carataron “Sindicato Empresa de trabajadores Colegio Niño Jesús con Fundación Colegio Niño Jesús”, RIT M-30-2019, RUC 19-4-0196739-K, la que no prosperó debido a que era manifiestamente infundada al igual que esta, según se consignó en el respectivo fallo del Segundo Juzgado del Trabajo de Talagante.

A través de la presente acción infundada, omitiendo relevantes antecedentes como son el que todos los denunciante, a excepción de don Luis Alfredo Díaz Núñez, suscribieron finiquitos aceptando el pago cuya causa ha sido precisamente la terminación de la relación laboral invocando la causal necesidades de la empresa; esto es, en términos jurídicos aceptando la oferta irrevocable efectuada por su empleadora.



Contestando la acción subsidiaria de despido, solicita su rechazo contraviniendo expresamente y negando los hechos e imputaciones y reproches expuestos en la demanda y en la denuncia de autos. En primer lugar reproduce las negaciones de hechos, alegaciones y defensas formuladas en la contestación de la denuncia o acción de tutela laboral por derechos fundamentales.

Alega que el despido de que fueron objeto los actores en cuanto a sus formalidades se ha ajustado estrictamente a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo. Así, a los trabajadores despedidos se les envió o despachó la carta a que aluden o citan textualmente en su libelo, ello bajo la forma de una carta certificada enviada al domicilio que estos indican en su contrato de trabajo. Dicha carta, lo admiten en su libelo, señala cual es la causal que se invoca, en el caso de ocho de ellos por necesidades de la empresa, y en el caso de otros tres la causal de terminación ha sido precisamente la del vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo, en todas las cartas se señalan los hechos en que hace fundar su empleador estos despidos, consistente en el caso de las necesidades de la empresa en el incremento de gastos experimentados en relación con la implementación del Programa de Integración Escolar como también las restricciones y normativa impuesta por la Ley de Inclusión Escolar, que en la práctica han implicado la contratación de profesionales especializados en la educación de niños con trastornos del aprendizaje, tales como terapeutas ocupacionales, psicólogos, educadores diferenciales, fonoaudiólogos, psicopedagogos y otros afines a esta nueva modalidad de trabajo. También estas exigencias legales han implicado una serie de nuevas construcciones y obras que se han debido ejecutar y que se deberá ejecutar a futuro y a medida de las actuales fuerzas patrimoniales de esta fundación. En el caso de la terminación por vencimiento de los plazos de vigencia o existencia pactados se indica concretamente la fecha de expiración de la relación laboral que se establecieron en los respectivos contratos, de este modo se cumple en todo la formalidad de esos despidos provocados por la empleadora en relación a las fechas pactadas.

Existen entonces cartas, despachada por vía certificada remitida por la Empresa Correos de Chile en los plazos fijados por la ley al efecto y dirigidas al preciso domicilio que los mismos trabajadores despedidos consignaron en sus contratos de trabajo. Se dio los oportunos avisos de este despido a la Inspección del Trabajo. Las cartas, como indica



la demanda, señalan las causales invocadas en cada caso, e indican con suficiente precisión y detalle los hechos en que se fundan.

En el caso de doña Daniela Nicole González Pajarito de doña Karen Patricia Uribe Moya y Yessenia Cortez Astudillo la causal aplicada para la terminación de sus respectivas relaciones laborales fue precisamente el vencimiento del plazo convenido en sus respectivos contratos de trabajo, siguiéndose rigurosamente con ello lo pactado en el contrato de cada una de ellas; esto es, dichas relaciones laborales terminan por una causa acordada en su inicio con las mismas trabajadoras. El plazo es un hecho futuro y cierto que las demandantes sabían de antemano que iba a ocurrir, estaba preestablecido que la terminación iba ocurrir de la forma en que ha sucedido, de tal manera que su demanda carece de todo sentido, resulta manifiestamente infundada y constituye una pretensión absolutamente reñida con el pacto de plazo definido que libremente suscribieron estas demandantes.

Respecto de los contratos de trabajo terminados conforme a la causal de necesidades de la empresa, tal como se indica en las respectivas cartas de despido, las razones tenidas en vista para adoptar tales decisiones obedecen a las mayores exigencias económicas que ha debido enfrentar la fundación al tener que cumplir con los requisitos de infraestructura y de profesionales especializados en trastornos de aprendizaje, tales como fonoaudiólogos, terapeutas ocupacional, del Programa de Integración Escolar y de la Ley de Inclusión Escolar, los que buscan incorporar al establecimiento educacional a alumnos con trastornos del aprendizaje, tanto permanentes como transitorios. Esto ha implicado gastar en construcción de nuevas salas adaptadas a estas nuevas necesidades educacionales. Este nuevo enfoque educacional que ha impuesto el Estado de Chile a todos los establecimientos educacionales que se han adherido a estos programas importan un incremento sustancial en los gastos, los cuales no alcanzan a ser cubiertos con los ingresos que se les entregan y suponen una dificultad económico financiera mayor muy compleja.

EXCEPCIÓN DE FINIQUITO Y/O FALTA DE LEGITIMACIÓN ACTIVA.

Agrega que, la doctrina es categórica y uniforme en cuanto a los efectos del acto que da cuenta de haberse finiquitado una relación laboral y haberse renunciado las



acciones para discutir la causa de tal terminación o sus efectos. Se ha definido al finiquito como la convención celebrada por escrito y firmada por las partes, en el caso laboral, el empleador y el trabajador, por medio de la cual el trabajador se da por pagado de todo lo que por los más diversos conceptos pudiere adeudársele y renuncia, por tanto, a toda acción judicial o extrajudicial a su respecto, y el empleador, a su vez, reconoce que no tiene cargo en contra del trabajador. Así lo reconoce la jurisprudencia, en ese sentido nadie puede ir contra o contradiciendo sus propios actos, toda vez que los actos celebrados por las partes deben ejecutarse siempre de buena fe. La demanda pretende desconocer el efecto vinculante del pacto extintivo celebrado por los demandantes que han suscrito un finiquito y se dan por satisfactoriamente pagados a título de necesidades de la empresa.

Indica que los actores no sólo no mencionan el hecho de haber celebrado un finiquito, tampoco alegan la existencia de algún vicio o defecto en su consentimiento, ni han atacado alguna de las solemnidades de validez con que se prestó u otorgó el finiquito aceptando la oferta de la empleadora de poner término por necesidades de la empresa, de manera tal que no pueden pretender ahora desentenderse de tal pacto extintivo y desconocer los efectos y validez del mismo sobre las materias en que se ha pronunciado expresa y detenidamente tal convención liberatoria, declarando terminada la relación por necesidades de la empresa y dándose por satisfactoriamente pagados de todas las prestaciones a que tuvo derecho cuando se desempeñaron como trabajadores de la fundación, con la consiguiente y expresa renuncia de las acciones que dicen ahora ejercer o realizar. Los finiquitos celebrados por las partes de esta causa, cumplen cabalmente con todos los requisitos que el legislador prevé en el artículo 177 del Código del Trabajo para reconocerles méritos probatorios y efectos jurídicos tendientes a liberar a las partes de las obligaciones cuya extinción se ha pactado por dichos instrumentos.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 169 del Código del Trabajo la carta de despido por necesidades de la empresa constituye una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, en caso de que este no se haya dado, la que conforme a lo señalado en la letra b) del mismo artículo, de ser aceptada por el trabajador en el modo previsto en la letra a), importa una manifestación de voluntad del trabajador que acepta o consiente en establecer que la causal de término de su relación laboral y por tal causa recibe y/o percibe las



indemnizaciones ofertadas de modo irrevocable por su empleador es precisa y únicamente las necesidades de la empresa y no otra. Así, entonces de la propia definición del legislador de esta particular forma de terminación de una relación laboral se tiene en este caso concreto hay una manifestación expresa de consentimiento del trabajador despedido, la que en su naturaleza y contenido importa la aceptación de la causal de necesidades de la empresa aplicada por su contraparte y la recepción conforme del pago de dineros al contado que se le efectuó a los demandantes y que conlleva como efecto de su aceptación a esa oferta de su ex - empleadora la extinción de todos sus derechos y acciones para cobrar prestaciones como también para impugnar o cuestionar la causal aplicada con la que los mismos manifestaron su acuerdo expreso. No puede pretender los actores ahora ir contra sus propias declaraciones y desconocer el efecto extintivo que le dio a las mismas.

A efecto de sustentar su alegación menciona jurisprudencia al respecto, razón por la cual el finiquito válidamente celebrado y exento de vicios del consentimiento, es que los actores entonces carecen de legitimación activa para accionar por despido injustificado, y aún más para ejercer la acción de cobro de las prestaciones que indican en su libelo y que son precisamente las mismas respecto de las cuales manifestaron su voluntad de darse por pagados satisfactoriamente y extinguir sus acciones y derechos para perseguir pagos a ese título, como también declara extinguida su acción para cuestionar la causal de necesidades de la empresa así acordada. Desde luego estos finiquitos válidamente celebrados hacen que las acciones intentadas no puedan prosperar de ninguna forma ni bajo ninguna circunstancia. Asimismo, y conforme al tenor de tales finiquitos celebrados por los actores, mi mandante carece de legitimación pasiva para ser afectada por los resultados de las acciones intentadas por los demandantes ahora en su contra. Dentro de los efectos del finiquito se mencionan que los actores recibieron oportunamente el total de sus remuneraciones, beneficios y demás prestaciones convenidas, que nada se les adeudan por tales conceptos, ni por horas extraordinarias, asignaciones familiares, feriados, indemnizaciones por años de servicios, imposiciones previsionales, así como por ningún otro concepto derivado de los servicios prestados, de su contrato de trabajo, renunciando expresamente a todas las acciones, derechos o reclamos que eventualmente pudieren corresponderle con relación a su contrato de trabajo, con los servicios prestados, con la terminación de los servicios o del contrato,



cuyas acciones correspondan a remuneraciones, cotizaciones previsionales, de seguridad social o de salud, subsidios, beneficios contractuales, indemnizaciones, compensaciones o con cualquier otra causa o concepto laboral.

TERCERO: Que, con fecha 27 de enero de 2021 (a folio 135), se celebra la audiencia preparatoria vía plataforma Zoom, la parte demandante evacuando traslado de las excepciones de caducidad, excepción de finiquito y excepción de falta de legitimidad pasiva, señala respecto de la caducidad que los hechos son producto del despido por la actividad y la última negociación colectiva, por lo que no habría caducidad y respecto del finiquito, expone que los trabajadores efectivamente firmaron el finiquito pero hicieron reserva de acciones que se demandaron excepto don Luis Díaz Núñez, por lo que no ha firmado finiquito. Es un auxiliar sin trabajo y necesita que se le pague el finiquito.

En la misma audiencia llamadas las partes a conciliación, ésta no prospera frustrándose para todos los efectos, con excepción de la conciliación parcial respecto del demandante Luis Alfredo Díaz Núñez, en que la parte demandada Fundación Educacional Colegio “El Niño Jesús”, se obligó a pagar la suma de \$9.825.026.- (nueve millones ochocientos veinticinco mil veintiséis pesos), a título de indemnización por años de servicios, pago que se efectuaría en una cuota, dentro de tercero día, mediante cheque que será entregado en Secretaría del Tribunal, cuya entrega consta en autos.

CUARTO: Que se fijaron los siguientes puntos no controvertidos: 1.- La fecha de inicio y de término de la relación laboral de todos los trabajadores; 2.- Remuneración de cada uno de los demandantes en los términos del artículo 172 del Código del Trabajo; 3.- Los montos señalados en el finiquito.

Que se fijaron los siguientes puntos pertinentes, sustanciales y controvertidos: 1.- Contenido y estipulaciones de los finiquitos celebrado entre los demandantes y la demandada; 2.- Hechos constitutivos de la práctica antisindical alegada por los demandantes con ocasión del despido de los mismos; 3.- Causal, hechos y circunstancias que dieron origen al término de la relación laboral entre los demandantes y demandada.

QUINTO: Que recibida la causa a prueba, la parte denunciante ofreció y rindió prueba consistente en:



a) Documental:

Respecto de doña Paula Heredia Salazar, acompañada a folio 87, 1.- Actualización de contrato de fecha 01 de marzo de 2019; 2.- Liquidaciones de remuneraciones de agosto de 2019 a febrero de 2020; 3.- Carta de despido de fecha 13 de diciembre de 2019; 4.- Finiquito de Contrato de fecha 02 de marzo de 2020. Respecto de Purísima Aguilera Abarca, acompañada a folio 88, 1.- Actualización de contrato de fecha 01 de marzo de 2019, 2.- Liquidaciones de remuneraciones de julio de 2019 a diciembre de 2019; 3.- Carta de despido de fecha 09 de enero de 2020; 4.- Finiquito de Contrato de fecha 02 de marzo de 2020.

Respecto de doña Yesenia Aguilera Abarca, folio 89, 1.- Actualización de contrato de fecha 01 de marzo de 2019; 2.- Liquidaciones de remuneraciones de julio de 2019 a diciembre de 2019; 3.- Carta de despido de fecha 09 de enero de 2020; 4.- Finiquito de Contrato de fecha 02 de marzo de 2020.

Respecto de doña María Teresa Pereira Echeverría, acompañada a folio 90, 1.- Actualización de contrato de fecha 01 de marzo de 2019; 2.- Liquidaciones de remuneraciones de julio de 2019 a febrero de 2020; 3.- Carta de despido de fecha 13 de diciembre de 2019; 4.- Finiquito de Contrato de fecha 02 de marzo de 2020.

Respecto a doña Daniela González Pajarito, acompañada a folio 91, 1.- Contrato de fecha 01 de marzo de 2019; 2.- Liquidaciones de remuneraciones de julio de 2019 a febrero de 2020, excepto el mes de agosto 2019 por no digitalizarse; 3.- Carta de despido de fecha 13 de diciembre de 2019; 4.- Finiquito de Contrato de fecha 02 de marzo de 2020.

Respecto de doña Viviana Inostroza Peralta, acompañada a folio 92 y 134, 1.- Actualización de contrato de fecha 01 de junio de 2019; 2.- Liquidaciones de remuneraciones de julio de 2019 a febrero de 2020; 3.- Finiquito de Contrato de fecha 02 de marzo de 2020. Respecto de doña Evelyn Cabrera Díaz, acompañada a folio 99, 1.- Actualización de contrato de fecha 01 de marzo de 2019; 2.- Liquidaciones de remuneraciones de julio de 2019 a febrero de 2020, excepto el mes de noviembre de 2019 por no digitalizarse; 3.- Carta de despido de fecha 13 de diciembre de 2019; 4.- Finiquito de Contrato de fecha 02 de marzo de 2020;



Respecto de doña Yessenia Cortes Astudillo, acompañada a folio 100 y 133, 1.- Actualización de contrato de fecha 01 de marzo de 2019; 2.- Anexo de contrato de fecha 01 de julio de 2019; 3.- Liquidaciones de remuneraciones de febrero de 2019 a noviembre de 2019, excepto los meses de febrero, marzo, abril, mayo y junio todas del año 2019, por no haber sido digitalizadas; 4.- Carta de despido de fecha 13 de diciembre de 2019; 5.- Finiquito de Contrato de fecha 02 de marzo de 2020.

Respecto de don Luis Diaz Núñez, acompañada a folio 96, 1.- Actualización de contrato de fecha 01 de marzo de 2019; 2.- Liquidaciones de remuneraciones de julio de 2019 a febrero de 2020; 3.- Carta de despido de fecha 17 de enero de 2020.

Respecto de don Juan Soto Ahumada, acompañada a folio 97, 1.- Actualización de contrato de fecha 01 de marzo de 2019; 2.- Liquidaciones de remuneraciones de agosto de 2019 a febrero de 2020; 3.- Carta de despido de fecha 13 de diciembre de 2019; 4.- Finiquito de Contrato de fecha 02 de marzo de 2020;

Contrato colectivo suscrito con fecha 21 de octubre de 2019. Acompañada el día 01 de febrero de 2021 (Folio 137);

Set de 5 fotografías donde aparecen las demandantes despedidas manifestándose en el marco de la huelga legal. Folio 94.

b) Testimonial:

Comparece don **Nicolás Tarkovsky Griñen**, cédula nacional de identidad número 13.274.318-5, domiciliado en Juana Canales 831, Talagante, quien debidamente juramentado expone en lo pertinente, que es profesor, trabaja en el liceo industrial de la cisterna; antes en Web class y antes en el niño Jesús de Talagante; lo despidieron en el 2018 después de 12 años; el sindicato comenzó el sindicato en el 2018, se sindicalizó, antes era un tema tabú del que no se podía hablar, cuando empezaron con eso los directivos le decían que corrían peligro, que los únicos que van a sobrevivir serían los directivos; la Sra. Eva Jiménez le dijo eso, también William Gómez, era el inspector general en ese tiempo; en ese tiempo era a modo de consejo, porque llevaban hartos tiempo, se hicieron reuniones con la Fundación para irse “por la buena” y que no era necesario llegar a otras cosas; no le invocaron causal para despedirlo, después le dijeron que eran necesidades de la empresa, pero no tenía anotaciones negativas; no sabe porque



lo despidieron pero le empezaron a dar trabajos que no le correspondían, lo agotaron, pidió cambio pero no lo dejaron, le dieron cursos de básica; no le daban los permisos que solicitaba. Es una política institucional aburrir a los profesores que quieren que se vayan, incluso presentó licencias por estrés; fueron despedidos más profesores ese año que también estaban en el sindicato; tuvo noticia de la negociación colectiva que tuvieron sus compañeros; a todos los echaron con el mismo argumento de necesidades de la empresa y todos estaban sindicalizados; el 2019 echaron a once parece; fueron reemplazados; él mismo fue reemplazado.

Contrainterrogado: antes de ser echado estuvo con licencia médica, por estrés laboral; firmó finiquito con causal de necesidades de la empresa; no presentó renuncia; lo despidieron el día de la fiesta de navidad, el 20 de diciembre; se podía considerar como negativo que siendo antiguos no estuvieran a la par con la Fundación, como estar “atornillando al revés”, eran más que nada consejos y conversaciones de pasillo; ellos no hablaron nunca de “peligro” pero es la interpretación que él le dio; por el hecho de que antes no había sindicato y era algo nuevo, entendió que podía correr peligro, por las advertencias que se le dieron; fueron varias licencias, entre abril y noviembre, volvió varios períodos; la advertencia no recuerda cuando fue pero fue cuando se estaba iniciando el sindicato, no recuerda la fecha con precisión; del año 2018; recibió como \$8.000.000.- por finiquito; se le informó que no seguía llamando, era costumbre del colegio que todos los años se le informaba si seguía o no trabajando; la reunión a la que alude fue con directivos de la Fundación, a fines de 2017, todo el colegio, con una especie de petitorio previo a la formación del sindicato, estaba Jorge Pérez y otro señor de la Fundación que no recuerda su nombre; no recibió amedrentamiento desde la Fundación, porque no tenían relación con ella directa, solamente la información que le llegaba

Comparece doña ***Silvia Elizabeth Martínez Ovalle***, cédula nacional de identidad número 13.450.383-1, profesora, domiciliada en Jaime Guzmán 317, Villa El Encanto, Talagante, quien debidamente juramentada en lo pertinente expone que es profesora de educación general básica en el colegio niño Jesús; es la secretaria del directorio del sindicato; se constituye en el 2018, al principio fue bien difícil, no fue una buena actitud de los directivos y de la Fundación; el director era Raúl Llorens Guerrero; Eva Jiménez, Claudio Tatón, jefas de UTP; Pía Ortiz; William Gómez, Juana Pérez y



Carlos Guajardo que era en el encargado de los proyectos, parte financiera; al principio cuando se le informó al cuerpo directivo y se les invitó a participar, el director les deseó suerte pero que no participaría porque la Fundación no estaría muy de acuerdo; comenzó con un grupo de catorce personas aproximadamente y una vez constituido se les extendió la invitación a todos; los directivos empezaron a consultar quienes estaban en el sindicato; metiéndole miedo a la gente para que no se incorporaran al sindicato; comentarios constantes, a ella le dijeron que una vez que se saliera del sindicato era la primera en salir del colegio; siempre los directivos les preguntaban si estaban en el sindicato; en las primeras asambleas eran poquitos y estaban con mucho temor de que la Fundación se enterara; en el 2019 negociaron colectivamente, hubo oposición desde el principio por el sostenedor a la negociación, antes lo llamaron a una reunión como directores del sindicato, preguntándoles porque habían formado el sindicato porque todo estaba bien en el colegio; don Jorge fue bien pesado, haciéndole ver que eran mujeres sin experiencia, que él tenía mucha experiencia en esto porque él dirigía otros colegios y ya había negociado con otros sindicatos, siempre les recalca la falta de experiencia, en cada reunión; se votó la huelga; antes tuvieron 3 reuniones donde no llegaron a acuerdo; por atrás se hizo un “trabajo sucio”; antes del horario de entrada en los dos establecimientos hicieron manifestaciones pacíficas, no en horario laboral, comenzó la persecución porque los inspectores los grababan a los que estábamos ahí, hablaban con nosotros diciéndoles que tuvieran cuidado; un día estaba en el local Plaza y vio a dos profesoras conversando, la Sra. Eva le dijo que era una “tontera” que se hubiera unido al sindicato, que a fin de año la sacarían del colegio, sin darse cuenta que ella estaba ahí y escuchó la conversación; una auxiliar le dijo una vez que la “tía Eva” que había sido profesora de sus sobrinos y que había llamado a su casa contándole a su familia que estaba en el sindicato y que eso le traería problemas a fin de año; un día el presidente del centro de padres les dijo que se le había pedido que tomara parte por el establecimiento y no apoyara el sindicato; les pidieron que borrarán las alusiones a la huelga y negociación de sus autos, sino tenían que sacarlo de los estacionamientos; todos los profesores despedidos fueron reemplazados, a la semana siguiente empezaron las entrevistas; el 2018 fueron 6 despidos, 4 del sindicato, el profesor de música, el de física, María Jimena y a Nicolás, a quien le hicieron una persecución todo el año, era notable, todos se daban cuenta, terminó muy mal, exponiéndolo frente a los estudiantes, sufrió humillaciones fuertes, en el 2017 no hubieron despidos; el 2019 hubieron 13 despidos, lo



EYXSXKXHMT

que impactó al establecimiento porque no habían existido tantos antes, cree que quisieron debilitar al sindicato, ya que 11 eran del sindicato, le preguntaron los motivos de los despidos al Director y dijo que había que incrementar o fortalecer el programa PIE y para eso había que reducir gastos pero ellos le manifestaron que eran recursos aparte, son docentes que se pagan con la subvención del ministerio, el programa PIE tiene fondos propios, destinada sólo para eso y que debe rendir el colegio; los profesores que no pertenecen a ese programa no le pagan con ese fondo, del programa PIE solo una fue despedida; entonces no tiene sentido, además, a todos los despidos fueron rechazados, los reemplazos no se han unido al sindicato porque cuando les hicieron la entrevista les dijeron que no cometieran el error de unirse al sindicato porque les duraría sólo este año el contrato; actualmente los directivos tienen una cláusula de prohibición para sindicarse, antes no participaban porque preferían no hacerlo, en el contrato de este año les incluyeron una cláusula de que no podían hacerse parte del sindicato; el sindicato se ha debilitado porque ya echaron a 15 personas y no se han unido los que han llegado por miedo; vio informe del Ministerio de educación y vio un aumento de las subvenciones desde 2017, por transparencia ya habían pedido informe de lo que recibía el colegio por subvención, de 1300 millones ahora reciben 1700 y durante la pandemia no se bajó la subvención por haber estado en pandemia. En el 2018 llegaron a tener 56 trabajadores sindicalizados, más de la mitad de los trabajadores y ahora son 38, ya que ninguno de los nuevos se han sindicalizado a pesar de la invitación.

Contrainterrogada: no sabe la cantidad exacta con que partió el sindicato, hoy son 38; no ve un crecimiento; formaron el sindicato con once o catorce trabajadores para inscribirlo pero después se abrieron las inscripciones, llegando a 58 inscritos y tuvo que hacerse una nueva elección de directorio, en el 2018 se despidieron 4 y en el 2019 fueron once; no forma parte del programa PIE que va incluido en el programa de integración; ahora el establecimiento está inscrito desde 2018 con muy poco personal, ahora está funcionando con personal completo; no sabe el costo operacional del colegio porque no se ha dado nunca, aunque tenía que hacerlo todos los años, tuvieron que pedirlo a través del juzgado pero se les negó la información y por eso tuvieron que pedirlo a través de Transparencia; primera y última negociación justo para el estallido social del 2019, no llegaron a acuerdo, el día jueves 17 de octubre, ese fin de semana automáticamente don Jorge llamo la Presidenta para llegar a un acuerdo, se reunieron el



día lunes para llegar a acuerdo, con mejor disposición dado el estallido social, les dio un mejor trato que el de la reunión del jueves; todos los trabajadores fueron reemplazados; señala con precisión los que fueron despedidos y sus reemplazos; si se contrataron a fonoaudiólogos, psicólogos, pero no fueron en la misma época, fue posterior, este año también llegó más gente. El profesor Nicolás parece que no demandó al colegio pero si quedo de manifiesto en la Mutual, fue testigo del acoso que vivió; él estuvo con licencia varios meses y nunca pensaron que llegaran a despedirlo, no denunciaron porque pensaron que era una decisión de él, porque no estaba en condiciones por la agresión psicológica; la mutual fue al colegio, le empezaron a hacer un seguimiento; cuando empezaron las reuniones de la negociación le dieron a entender que uno de los motivos eran los malos tratos; se lo dijeron a los directivos, a don Jorge y a Francisco Donoso; ellos fueron testigos como trataban a los demás y esa fue la razón principal; lo hablamos varias veces con el Director; no denunciaron porque los trabajadores tenían miedo que los echaran a fin de año; algo que sigue hasta hoy; la huelga se haría efectiva el 22 de octubre, el día después de que los llamara don Jorge para reunirse; no hicieron efectiva la huelga porque llegaron a acuerdo el 21; ha visto fotos de las manifestaciones, Carla Valenzuela era profesora y estaba en las fotos, ahora está en un cargo directivo, no trabaja en el establecimiento; estaban en las votaciones de la huelga cuando hicieron esas manifestaciones, porque no se llegó a acuerdo después de las primeras reuniones y por eso los derivaron a Santiago; con esas manifestaciones llegaron los primeros amedrentamientos; pudo afiliarse libremente al sindicato, al igual que las otras directoras.

Comparece doña ***Cecilia de las Mercedes Hernández Díaz***, cédula nacional de identidad número 10.276.222-3, domiciliada en Villa Los Quillayes N°095, Villa Esperanza, Talagante, quien debidamente juramentada en lo pertinente expone que es profesora de matemática en el colegio niño de Jesús de Talagante; es la presidenta del sindicato; el 01 de agosto de 2018 se formó; don Raúl Llorensa al informarle que se había formado, recibió cordial el saludo, les dio la bienvenida, pero de ahí en adelante los inspectores y otros andaban preguntando porque lo habían formado, para que si no recibirían más regalías sino que van a perder, don Carlos Guajardo, les decía para que porque no era necesario; durante el proceso de negociación colectiva antes de votar la huelga, porque no llegaron a nada en reuniones anteriores, porque lo que se les taba ofreciendo no era bueno; hicieron algunas manifestaciones, como ponerse cintas negras



en el brazo en el aniversario del colegio; don Francisco dijo que no entendía porque andaban con esas cintas y le explicaron que llevaban dos reuniones y que no habían llegado a nada y que no había nada que celebrar; hicieron manifestaciones fuera del horario de clases; en horario de colación; se usó mucho el pintado de auto y durante estas manifestaciones siempre hubo problemas de hostigamientos; los primeros días tuvieron problemas pero después trataron de hacerlo antes del horario; les tomaron fotos (Carlos Guajardo; tío Willy; la tía Eva, tía Nicole) inspectores del colegio, siempre con una actitud, interviniendo con los apoderados, que nos los apoyaran; que era cumpliendo órdenes; en la parte de atrás del local Trebulco tienen un estacionamiento pero como deben ir cambiándose de local lo utilizaban, les pidieron que sacaran los autos porque estaban pintados; el Director don Raúl Llorens y las jefes de UTP, también Jorge Pérez y el tío Willy; la inspectora Nicole a los apoderados le decía que no colaboraran con el sindicato; preguntada porque lo hacía dijo que eran órdenes de Eva; también hablaron con el presidente del Centro de apoderados para que presionaran para no votar la huelga, porque las negociaciones no iban bien; el Director también llamó a Martín, que era del Centro de alumnos, para que no se involucrara; la Tía Lucy bolados que atendía el kiosco del colegio y era parte del centro de padres, hizo alusiones contra el sindicato, que trataran de salirse del sindicato; los directivos no se han incorporado al sindicato; algunos directivos le han señalado que tenían una clausula en su contrato para no unirse a él; ella invitó personalmente a todos para unirse al sindicato, lograron 58 personas en el 2018, buscaban nuevos integrantes y uno le dijo que le hubiera gustado unirse pero no podía porque tenían una nueva clausula así; ratificado por 2 directivos más; señala los trabajadores despedidos y sus reemplazos; al tío Luis que tenía un contrato de auxiliar pero hacía las obras de mantención, como las rejas, muebles, ahora se ha contratado a personal externo; los que llegaron a reemplazar solo una persona es del programa PIE, una profesora diferencial; el PIE es específico para alumnos con dificultades de aprendizaje, llega un fondo especial del ministerio para financiar eso; cuando despidieron a los trabajadores tenían sólo hasta segundo básico; el 2020 fue creciendo el PIE y se han contratado más personal; solo Daniela González era educadora diferencial; el 2017 no hubo despidos; el 2018 hubo 4 despidos del sindicato y el 2019 eran 13 despidos, de los cuales eran 211 sindicalizados; supone que fue una manera de amedrentarlos, habían situaciones que solo se daban con los que eran miembros del sindicato; a Juan Soto lo despidieron sin saber por qué, ya que siempre lo felicitaban por su trabajo; a Evelyn un



mes antes la habían confirmado en el cargo y después la despiden, entonces ellos deducen que es porque eran parte del sindicato; actualmente tienen Excelencia académica, lo lograron el 2019 y dura 2 años; lo obtuvieron gracias al Simce del 2018, ya que el 2019 no se tomó en cuenta porque no se pudieron rendir por el estallido social; según informe del Ministerio de educación nunca se bajó la subvención recibida por el colegio, siempre fue en ascenso; no hay una expresión en particular que detallara el PIE como subvención aparte; tuvieron 58 sindicalizados, ahora tienen 38, por hostigamiento, ya que Raúl Llorens, que hace las entrevistas les dicen a los nuevos que no sean del sindicato porque pueden salir del colegio, ella lo sabe directamente de 2 personas; hasta febrero de 2020 todos los que entraron fueron entrevistados por él y le han dicho que se les dijo que no se unan al sindicato; antes de la negociación don Jorge les negó seguir reuniéndose en el colegio, en la negociación de repente era muy cordial, pero don Francisco a veces lo llamaba afuera para ponerse de acuerdo, porque las violentaba, les decía “tengo como 12 negociaciones a mi haber y ustedes están partiendo..”, ante la Inspección fue “show” porque no estaban de acuerdo por el bono de locomoción, explotó, salió de la sala.

Contrainterrogada: don Luis sacó heces de paloma, continuamente y se le agregó un bono por ese trabajo, no sabe cuánto era en cantidad; no la sancionaron por las manifestaciones pero si los directivos le advertían que la podía despedir; formalmente a nadie lo sancionaron, pero había presión constante en que podían ser despedidos; personalmente no sufrió amedrentamiento pero representa a varias personas; los hostigamientos son de pasillo y a ciertas personas de sus miembros, les sacaron fotos, se les pidió que borrarán los autos, hablaron con apoderados a pedirles que no estén de acuerdo con la huelga; se asistió al aniversario con la cinta negra, no había nadie asustado; afuera del colegio estaba con letreros y tocando pitos pero nada más; tuvo que hacerlo escondida (afiliarse al sindicato) porque ya habían amedrentamientos desde antes, años antes se echó a un profesor de música por hablar de formar sindicato; pudo votar libremente la huelga; horas antes a sindicalizados se les pidió que no votaran la huelga, por la Tía Lucía, del kiosco y que depende directamente de la Fundación; siempre son palabras (hostigamientos), mandarlos a actividades que no estén realizando en ese momento, cubrir un curso por ejemplo, en forma reiterada a parte del sindicato, ahora hay alrededor a 100 personas trabajando en el colegio; se formó con 10 personas el



sindicato; de esos quedan la mitad trabajando aun en el colegio; al otro día ya tenían 50 personas; al principio se formó a escondidas con las personas necesarias y al otro día lo informaron y promocionaron, alcanzando más de 50 personas; esto porque hace años tenían problemas, con los bonos, también de malos tratos, especialmente por doña Eva Jiménez, en el local Plaza, en cambio en el local Trebulco el trato era distinto; no hizo presentación formal pero si la tía Pía Aguilera, actual vicerrectora, ella era una persona de mejor llegada porque la conocieron como profesora, le pedían que se fuera a dar una vuelta al local Plaza para que viera la situación, pero nunca hizo una presentación formal ni a la dirección ni a la Fundación; los alumnos que tienen dificultades de aprendizaje y requieren de una ayuda extra o explicarles de mejor modo para lo que es necesaria la Educadora Diferencial o de Fonoaudiólogo; si tienen el programa especial desde el año 2019, se necesitan más salas para poder atenderlos, también se necesitan más profesionales, profesores diferencial, psicopedagogo, fonoaudiólogo. Eduardo, que era profesor de física que reclamó por despido; Nicolas no lo hizo; el sindicato no formuló ningún reclamo por estos despidos, porque estaban aprendiendo y no sabían de los procedimientos, llevaban recién un año y nunca habían sido parte de un sindicato; solicitan información de costos operacionales a medida que van negociando, cuando iniciaron el proceso de negociación colectiva reclamaron vía judicial y les fue mal porque los documentos entregado eran los debidos; no sabe los costos operacionales del programa PIE; estos despidos afectan al sindicato, porque siempre tienen miedo a que sindicalizados se les puede despedir y además se les ha amedrentado, en entrevistas cuando se les dice que no se sindicalicen; han tenido problemas con el contrato colectivo por errores al firmar, con la presión encima, firmaron el acuerdo que ahora le ha jugado en contra; siempre han actuado de buena fe pero siempre han hablado con los directivos, especialmente con Pía que era más cercana; ante la Inspección siente que la mediadora siempre les dio la razón, pero don Jorge se molestó, se paró y salió de la Sala, siendo el abogado quien calmó los ánimos. El año 2018 subieron todos los SIMCE, sobre la media nacional, desde el año 2019 no lo han realizado; hasta el 2018 no fueron desmejorando porque recibieron la Excelencia Académica; después no han entregado resultados.

Comparece doña ***Paulina Andrea Reyes Sepúlveda***, cédula nacional de identidad número 14.343.339-0, domiciliada en Víctor Domingo Silva N°927, Talagante,



quien debidamente juramentado en lo pertinente expone, que es docente en el colegio Niño Jesús de Talagante, local Trebulco, es tesorera del sindicato, que se constituyó el 2018; primero no estuvieron muy de acuerdo con la constitución del sindicato, los directivos eran el jefe de UTP Mariana Jiménez, y los inspectores, el director no estaba de acuerdo pero no dio opinión al respecto, en el 2018 existieron 7 despidos, 4 eran sindicalizados; respecto de Nicolas recibió hostigamiento para que cubriera cursos aunque habían más personas, siempre tenía una carga emocional que le jugó en contra; en el 2019 despidieron 11 sindicalizados; explicaron que era porque se implementaría el PIE, eso les dijo don Raúl y don Jorge también dijo que era por eso; 1 persona de ellas trabajaban en el PIE, doña Daniela, que fue reemplazada por otra persona; todos los demás eran docentes de aula o apoyo de sala, no eran parte del PIE, y todos fueron reemplazados; el 2019 negociaron con el colegio, los directivos sacaban fotos a los profesores que estaban en movilizaciones; a una profesora le pidieron que sacara su auto para que los directivos pudieran estacionarse, a los tíos le decían que no apoyaran el sindicato porque serian despedidos a fin de año; a los asistentes de la educación; al presidente del Centro de alumnos le dijeron que no apoyaran la movilización, se lo dijo el Director Raúl Briones; el presidente del Centro de Padres les contó que el Director fue a su casa a decirle que no apoyaran la huelga; a doña Viviana la llamó la jefa de UTP para decirle que no apoyara la huelga; los 11 despedidos fueron reemplazados (detalla nombres y asignatura que impartía), por don Luis se reemplazó por una empresa externa, quien está a cargo es pariente de un jefe de UTP; Juan soto era el encargado de convivencia y fue reemplazado por 2 personas; el PIE es para ayuda de los niños que tienen dificultades de aprendizaje; ellos apoyan a los profesores; tiene entendido que las platas PIE llegan aparte de la subvención escolar; según informe del ministerio de Educación habían incrementos en el año 2020 de 1700 millones o algo así; la mayor cantidad de socios que tuvo el sindicato es de 54 socios, actualmente hay 38; disminuyó porque despidieron a algunos y cuando llegaron los nuevos les dijeron desde dirección que no podían pertenecer en el sindicato sino estarían solo hasta fin de año, ellos mismos les contaron; tb invitaron a los directivos pero ellos dijeron que no podían porque tenían una cláusula de que no podían pertenecer al sindicato.

Contrainterrogada: empresa externa a hacer todos los trabajos que hacía el tío Luis, no sabe el nombre de la empresa pero solo que el dueño tiene apellido Morales; no



sabe cómo se implementa el programa PIE; los informes le llegan por subvención, antes se le había negado la información por el colegio, así que lo pidieron por Transparencia; demandaron una vez al colegio y perdieron; lo que reclaman ahora como practica antisindical porque los despidos los justificaron por la implementación del PIE; a Yesenia la despidieron por necesidades de la empresa, no sabe si entre los despedidos hay algunos que fueron despedidos por vencimiento del plazo; negociación colectiva fue antes del estallido social, no sabe si se votó la huelga porque estaba muy enferma; en cuanto a las prácticas antisindicales señala que los molestaban cuando estaban en movilizaciones, les sacaban fotos, etc; el director no le prestaba las instalaciones para tener negociaciones, pero nunca le preguntaron si estaba de acuerdo o no; no sabe los montos que involucra la implementación del PIE; actualmente hay docentes y profesionales para ella; se hizo una construcción en el segundo piso y dos container en el local Trebulco y uno en el local Plaza; eran gastos necesarios; platas llegan designadas para el programa PIE, lo sabe porque ha preguntado en otros colegios, del colegio donde trabaja no conoce la información; bajó la cantidad de sindicalizados; el sindicato sigue funcionando en la actualidad; la tía Eva, jefa de UTP les dijo que los que apoyaran el sindicato llegaban a fin de año, no hicieron denuncias por esos hechos pero siempre tiene miedo y cuida el trabajo, prefería esperar que pasara el momento; tuvo miedo para declarar hoy y a la vez no; no ha leído la cláusula de prohibición de pertenecer a los sindicatos, no quiere dar nombres porque están trabajando actualmente; a los demandantes los finiquitaron pero hicieron reserva de derechos; no recuerda la cláusula de reserva de derechos; ella no estaba cuando se desvincularon.

c) Confesional:

Comparece don **Jorge Pérez Suarez**, quien debidamente juramentado expone que no tiene ninguna dificultad con los sindicatos, es licito y justo que los trabajadores se organicen, pueden obtener buenas prestaciones siempre y cuando tengan relación con la realidad de la institución; cree que si tuvieron buena disposición, una actitud colaborativa; estricto cumplimiento de la ley, al sindicato se le entregó la información que correspondía como empresa mediana (detalla lo entregado), con fiel cumplimiento de la ley y dentro de los plazos; no había problema en entregar más información pero los denunciaron; cumplieron con la ley; el 2019 se despidieron a 3 que terminaban sus contratos a plazo fijo y no se les renovó el contrato, en su reemplazo se contrataron



nuevos profesores, por 4 millones de pesos más baratos de la planilla mensual en relación a los que se despidieron; el 2019 recibieron 65 millones de ingreso y tuvieron 90 millones de gastos; hubo una redistribución de horas y haciendo mejor uso de los recursos, porque los gastos eran muy altos y lo único que se hizo es una redistribución de recursos, se reasignaron los profesores que estaban dentro del colegio; la subvención se mantiene e incluso se disminuyó por matrícula, el pequeño aumento corresponde a los reajustes; los gastos van subiendo año a año; la subvención PIE es especial solo el propósito que va a los 10 u 11 profesionales que son del proyecto; de los despedidos uno o dos eran del PIE y los demás eran de la subvención; no recuerda si de la nómina de recién contratados estaban antes o no en el colegio; existe una cláusula para aquellos cargos que conforman la parte directiva del colegio para no afiliarse, no recuerda pero en 2019 o 2020, antes no estaba porque antes no había sindicato, pero no sabe si fue a partir de la constitución del sindicato porque es representante hace poco; no hay impedimento porque los cargos de confianza negocien colectivamente, no lo considera prudente; alrededor de 50, 51 trabajadores tenía el sindicato, después quedaron 40 y tantos.

El Tribunal interroga.: fondos de PIE es solo para contratación de profesionales y algo de material, pero es algo deficitario, en los dos años de implementación le ha provocado un déficit de 50 millones, porque los gastos en que incurre el programa van más allá de lo que se debe financiar, los niños con necesidades especiales son muchos, como es un colegio gratuito que atrae a este tipo de niños, no los pueden dejar afuera, porque hay una ley de inclusión, tienen fondos del Estado y no les es suficiente; han tenido que hacer nuevas construcciones, nuevas oficinas, 40 y tantos millones de pesos; modernizar biblioteca, reorganización de los niveles, tienen dos locales, lo que significa una inversión tremenda, normalmente los gastos son mayores que los ingresos; económicamente les puso un tremendo desafío de cómo administrar el colegio; están obligados a tomar medidas; todos los años revisan la carga horaria; desde el 2019 rebajó la carga horaria en 100 horas; era necesario tener que desvincular a algunos trabajadores, debido a la carga económica que tenía el colegio y enfrentar el programa PIE, con una mirada de racionalización, bajar 100 horas en un año no es menor.

d) Oficios:

1.- Informe solicitado al Ministerio De Educación, acompañado el 01 de octubre de 2021 (folio 213 al 217);



2.- Informe solicitado a la Asociación Chilena De Seguridad, acompañado con fecha 12 de octubre de 2021 (folio 226).

e) Exhibición documental:

1.- Todos los contratos y anexos de contratos de trabajo entre la empresa demandada y los actores debidamente firmados por éstos y en original;

2.- Las liquidaciones de remuneraciones de los actores por el período septiembre a diciembre de 2019, ambos meses inclusive debidamente firmado por los trabajadores en original;

3.- Carta de despido de doña Viviana Inostroza Peralta, Rut 10.307.466-5 debidamente firmado por la trabajadora;

4.- Carta de despido de doña Karen Uribe Moya, Rut 16.718.541-K;

5.- Finiquito de contrato de doña Karen Uribe Moya, Rut 16.718.541-K, de fecha 02 de marzo de 2020, debidamente firmado con la reserva de derechos, suscrita por la trabajadora;

6.- Estados financieros consolidados y memorias y balances correspondientes al ejercicio terminado al 31 de diciembre de 2019;

7.- Certificado de pago cotizaciones de salud, fondos de pensiones y cesantía de los actores por el período enero de 2019 a febrero de 2020.

Acompañada con fecha 10 de mayo de 2021, a folios 156 al 161; folio 163 al 167; folio 189 al 201.

SEXTO: Que, por su parte la **denunciada** rindió y ofreció prueba consistente en:

a) Documental: Acompañada el 30 de octubre de 2020 folio 30 al 36; 60 al 84; 22 de enero de 2021 folio 118 al 123; 01 de febrero de 2021 folio 143.

1.- Respecto de doña Paula Victoria Heredia Salazar: 1.- Actualización de contrato de trabajo profesional, celebrado con fecha 1 de marzo de 2019, entre Fundación Educacional Colegio El Niño Jesús”, y doña Paula Victoria Heredia Salazar; 2.- Carta aviso de termino de contrato de trabajo, de fecha 13 de Diciembre de 2019, en el cual se informa el término de la relación laboral, a contar del 28 de febrero de 2020, fundado en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, la que fue suscrita recibiendo conforme, la trabajadora demandante; 3.- Finiquito de Trabajo, autorizado ante el Notario Público de Talagante, doña María Eugenia Le-Bert



con fecha 5 de marzo de 2020; 4.- Set de 4 liquidaciones de sueldo correspondiente a los meses de Noviembre, diciembre de 2019, y enero y febrero de 2020.

2.- Respecto de doña Purísima Estrella Aguilera Abarca: 1.- Actualización de contrato de trabajo profesional, celebrado con fecha 1 de marzo de 2019, entre Fundación Educacional Colegio El Niño Jesús, y doña Purísima Estrella Aguilera Abarca; 2.- Carta aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 9 de Enero de 2020, en el cual se informa el término de la relación laboral, a contar del 28 de Febrero de 2020, fundado en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, la que fue suscrita recibiendo conforme, la trabajadora demandante; 3.- Finiquito de Trabajo, autorizado ante el Notario Público de Talagante, doña María Eugenia Le-Bert con fecha 5 de marzo de 2020; 4.- Set de 4 liquidaciones de sueldo correspondiente a los meses de Noviembre, diciembre de 2019, y enero y febrero de 2020.

3.- Respecto de doña Yesenia Del Pilar Aguilera Abarca: 1.- Actualización de contrato de trabajo profesional, celebrado con fecha 1 de marzo de 2019, entre Fundación Educacional Colegio El Niño Jesús, y doña Yesenia del Pilar Aguilera Abarca; 2.- Carta aviso de termino de contrato de trabajo, de fecha 9 de Enero de 2020, en el cual se informa el término de la relación laboral, a contar del 28 de Febrero de 2020, fundado en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, la que fue suscrita recibiendo conforme, la trabajadora demandante; 3.- Finiquito de Trabajo, autorizado ante el Notario Público de Talagante, doña María Eugenia Le-Bert con fecha 5 de marzo de 2020; 4.- Set de 4 liquidaciones de sueldo correspondiente a los meses de Noviembre, diciembre de 2019, y enero y febrero de 2020.

4.- Respecto de doña Maria Teresa Pereira Echeverria, 1.- Actualización de contrato de trabajo profesional, celebrado con fecha 1 de marzo de 2019, entre Fundación Educacional Colegio El Niño Jesús, y doña María Teresa Pereira Echeverría; 2.- Carta aviso de termino de contrato de trabajo, de fecha 13 de Diciembre de 2019, en el cual se informa el término de la relación laboral, a contar del 28 de Febrero de 2020, fundado en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, la que fue suscrita recibiendo conforme, la trabajadora demandante; 3.- Finiquito de Trabajo, autorizado ante el Notario Público de Talagante, doña María Eugenia Le-Bert con fecha 5 de marzo de 2020; 4.- Set de 4 liquidaciones de sueldo correspondiente a los meses de Noviembre, diciembre de 2019, y enero y febrero de 2020.



5.- Respecto de doña Daniela Nicole Gonzalez Pajarito, 1.- Contrato de trabajo profesional, celebrado con fecha 1 de marzo de 2019, entre Fundación Educacional Colegio El Niño Jesús, y doña Daniela Nicole González Pajarito, en el cual se indica como vigencia plazo fijo hasta el día 28 de febrero de 2020; 2.- Anexo de contrato de trabajo, celebrado entre Fundación Educacional Colegio El Niño Jesús, y doña Daniela González Pajarito, con fecha 1 de junio de 2019; 3.- Carta aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 13 de Diciembre de 2020, en el cual se informa el término de la relación laboral, a contar del 28 de Febrero de 2020, fundado en el artículo 159 del Código del Trabajo, esto es por vencimiento del plazo convenido en el contrato, la que fue suscrita recibiendo conforme, la trabajadora demandante; 4.- Finiquito de Trabajo, autorizado ante el Notario Público de Talagante, doña María Eugenia Le-Bert con fecha 5 de marzo de 2020; 5.- Set de 4 liquidaciones de sueldo correspondiente a los meses de octubre, Noviembre, diciembre de 2019, y febrero de 2020.

6.- Respecto de doña Viviana de la Purísima Inostroza Peralta, 1.- Contrato de trabajo profesional, celebrado con fecha 4 de marzo de 2019, entre Fundación Educacional Colegio El Niño Jesús, y doña Viviana Inostroza Peralta; 2.- Carta aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 17 de Enero de 2020, en el cual se informa el término de la relación laboral, a contar del 28 de Febrero de 2020, fundado en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, la que fue suscrita recibiendo conforme, la trabajadora demandante; 3.- Finiquito de Trabajo, autorizado ante el Notario Público de Talagante, doña María Eugenia Le-Bert con fecha 5 de marzo de 2020; 4.- Set de 4 liquidaciones de sueldo correspondiente a los meses de Noviembre, diciembre de 2019, y enero y febrero de 2020.

7.- Respecto de doña Evelyn Francisca Cabrera Diaz, 1.- Actualización de contrato de trabajo profesional, celebrado con fecha 1 de marzo de 2019, entre Fundación Educacional Colegio El Niño Jesús, y doña Evelyn Cabrera Díaz; 2.- Anexo de contrato de trabajo celebrado entre Fundación Educacional Colegio El Niño Jesús y doña Evelyn Cabrera Díaz con fecha 1 de junio de 2019; 3.- Carta aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 13 de Diciembre de 2019, en el cual se informa el término de la relación laboral, a contar del 28 de Febrero de 2020, fundado en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, la que fue suscrita recibiendo conforme, la trabajadora demandante; 4.- Finiquito de Trabajo, autorizado ante el Notario Público de Talagante, doña María Eugenia Le-Bert con fecha 4 de marzo de



2020; 5.- Set de 4 liquidaciones de sueldo correspondiente a los meses de Noviembre, diciembre de 2019, y enero y febrero de 2020.

8.- Respecto de doña Yessenia Andrea Cortez Astudillo, 1.- Actualización de contrato de trabajo profesional, celebrado con fecha 1 de marzo de 2019, entre Fundación Educacional Colegio El Niño Jesús, y doña Yessenia Cortez Astudillo, en el que se indica como vigencia de la relación laboral hasta el 28 de febrero de 2020; 2.- Carta aviso de termino de contrato de trabajo, de fecha 13 de Diciembre de 2019, en el cual se informa el término de la relación laboral, a contar del 28 de Febrero de 2020, fundado en el artículo 159 del Código del Trabajo, esto es vencimiento del plazo convenido en el contrato, la que fue suscrita recibiendo conforme, la trabajadora demandante; 3.- Finiquito de Trabajo, autorizado ante el Notario Público de Talagante, doña María Eugenia Le-Bert con fecha 5 de marzo de 2020; 4.- Set de 4 liquidaciones de sueldo correspondiente a los meses de Noviembre, diciembre de 2019, y enero y febrero de 2020.

9.- Respecto de don Luis Alfredo Díaz Núñez, 1.- Actualización de contrato de trabajo profesional, celebrado con fecha 1 de marzo de 2019, entre Fundación Educacional Colegio El Niño Jesús, y don Luis Díaz Núñez; 2.- Carta aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 17 de Enero de 2020, en el cual se informa el término de la relación laboral, a contar del 28 de Febrero de 2020, fundado en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, la que fue suscrita recibiendo conforme, el trabajador demandante; 3.- Set de 4 liquidaciones de sueldo correspondiente a los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre de 2019.

10.- Respecto de doña Karen Patricia Uribe Moya, 1.- contrato de trabajo profesional, celebrado con fecha 1 de marzo de 2019, entre Fundación Educacional Colegio El Niño Jesús, y doña Karen Uribe Moya, en el que se establece como vigencia plazo fija hasta el 28 de febrero de 2020; 2.- Carta aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 13 de diciembre de 2020, en el cual se informa el término de la relación laboral, a contar del 28 de Febrero de 2020, fundado en el artículo 159 del Código del Trabajo, esto es vencimiento del plazo convenido en el contrato, la que fue suscrita recibiendo conforme, la trabajadora demandante; 3.- Set de 4 liquidaciones de sueldo correspondiente a los meses de Septiembre, Octubre y Noviembre de 2019, y enero de 2020;



11.- Respecto de don Juan Rafael Soto Ahumada, 1- Actualización de contrato de trabajo profesional, celebrado con fecha 1 de marzo de 2019, entre Fundación Educacional Colegio El Niño Jesús, y don Juan Soto Ahumada; 2.- Set de 3 anexos de contrato de trabajo, celebrados entre Fundación Educacional Colegio El Niño Jesús y don Juan Soto Ahumada, de fechas 2 de mayo, 5 de abril y 2 de mayo de 2019; 3.- Carta aviso de término de contrato de trabajo, de fecha 13 de Diciembre de 2019, en el cual se informa el término de la relación laboral, a contar del 28 de Febrero de 2020, fundado en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, la que fue suscrita recibiendo conforme, el trabajador demandante; 4.- Finiquito de Trabajo, autorizado ante el Notario Público de Talagante, doña María Eugenia Le-Bert con fecha 6 de marzo de 2020; 5.- Set de 4 liquidaciones de sueldo correspondiente a los meses de Noviembre, diciembre de 2019, y enero y febrero de 2020;

12.- Set de 14 facturas, por diversos gastos incurridos en el año 2019, emitidas a nombre de Fundación Educacional Colegio El Niño Jesús, correspondiente a gastos para llevar a cabo la implementación del Programa de Integración Escolar PIE;

13.- Set de 7 facturas, por diversos gastos incurridos en el año 2020, emitidas a nombre de Fundación Educacional Colegio El Niño Jesús, correspondiente a gastos para llevar a cabo la implementación del Programa de Integración Escolar PIE;

14.- Sentencia dictada en lo autos Rit M-30-2019, de fecha 27 de junio de 2019, dictada por don Gerardo Mena Edwards, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras de Talagante;

15.- Copia de solicitud de Requerimiento de información, procedimiento monitorio, ingresada por don Eduardo Espinoza Rodríguez, abogado, en representación del Sindicato Colegio Empresa Trabajadores Colegio Niño Jesús;

16.- Copia de escrito, en el cual cumple lo ordenado el abogado don Eduardo Espinoza Rodríguez, en representación del Sindicato Colegio Empresa trabajadores Colegio Niño Jesús, en los autos monitorios M- 30-2019, en el cual aclara la información a requerida a la Fundación Educacional Colegio El Niño Jesús;

17.- Presupuesto de construcción de oficinas, comedor, baños, sala fotocopias Colegio El Niño Jesús, emitido por don Jorge Morales Pérez, contratista en construcción, todo ello con la finalidad de implementar el Programa de Integración Escolar PIE 2019-2020;



18.- Manual de apoyo a la integración escolar en el marco de la reforma educacional, Programa de Integración Escolar PIE, Ley 20.840;

19.- Contrato celebrado con fecha 21 de diciembre de 2020, entre Fundación Educacional Colegio El Niño Jesús y la empresa El Árbol Consultora Ltda, el que ha tenido por objeto la implementación de una biblioteca, el diseñar y acompañar programas de lectura, educación y cultura, para lo cual se implementarían diseño y habilitación de mobiliario de biblioteca, materiales didácticos, lector de código de barras, útiles de escritorio y aseo, implementación e instalación de software Velsystem, charlas de capacitación, talleres para profesores, entre otros, todo ello por la suma de \$63.797.269;

20.- Factura no afecta o exenta N° 3, emitida por la empresa El Árbol Consultora Ltda., con fecha 23 de diciembre de 2020, por la suma de \$31.898.634, correspondiente al primer pago por la implementación Integral de la Biblioteca;

21.- Factura electrónica N°15086, emitida por Tarpulin Ingeniería de Protección S.A., de fecha 21 de diciembre de 2020, correspondiente a la implementación de carpa, sistema eléctrico y piso de sacrificio, todo ello como medidas de seguridad, tanto para el personal como el alumnado en relación la crisis sanitaria y readecuación estructural del establecimiento educacional conforme a las nuevas necesidades de funcionamiento;

22.- Set de 20 facturas electrónicas, Nros. 18, 17, 15, 14, 22, 21, 20, 19, emitidas por Epartner SpA; Nros. 39, 38, 40, emitidas por Apexmedical SpA; Nros. 101, 97, 86, 18, emitidas por Limpio Ofertas SpA; Nro. 41487258; Nros. 27, 25, emitidas por Ana María Castro Bustamante; Nro. 71, emitida por Guillermo Vanlooy Vargas Yenes, Nro. 8356, emitida por IBI MED Ltda. y Nro. 1168 emitida por MCA; y Set de 2 boletas electrónicas Nro. 35, emitida por Simón Andrés Miquel Cabib Grafica e Impresiones SpA y Nro. 7, emitida por Leónidas Jorge Martínez; correspondientes a la implementación de medidas de seguridad en relación a la crisis sanitaria, entrega y distribución canastas JUNAEB, contratación de servicio de internet portátil para el alumnado, entre otros, todo ello conforme a las nuevas necesidades de funcionamiento;

23.- Set de 19 facturas electrónicas, Nro. 715, emitida por Sandra Márquez Aravena; Nros. 102, 103, 104, emitidas por Limpio Ofertas SpA; Nros. 41945089, 41164562, 41176928, emitidas por ENTEL; Nros. 8270, 8266, emitidas por IBI MED Ltda; Nro. 68, emitida por Importadora Comercializadora Felipe Barrios Álvarez EIRL; Nros. 23, 21, 22, 17, 18, emitidas por Ana María Castro Bustamante; Nros. 13, 14,



emitidas por Epartner SpA; Nro. 11262528, emitida Prisa S. A.; Nro. 106187242, emitida por Sodimac;

24.- Set de 6 boletas electrónicas, Nro. 70 emitida por Guillermo Vanlooy Vargas Yevenes; Nros. 6, 8, 2, emitidas por Leonidas Martínez Castro, Nro. 33, emitida por Simón Miquel Cabib; y Nro. 4, emitida por María Paz Cerda Valderrama, todas ellas correspondiente a la implementación de medias de seguridad en relación a la crisis sanitaria, entrega y distribución de canasta JUNAEB, implementación de servicio de internet portátil para el alumnado, entre otros;

25.- Set de 18 factura electrónicas Nros. 68, 66, 69, 63, 64, 65, emitidas por Guillermo Vanlooy Vargas Yevenes; Nros 19, 13, 14, 15, emitidas por Ana María Castro Bustamante; Nros. 688, 687, 693, 697, 656, emitidas por Sandra Márquez Aravena; Nros. 40739492, 40737329, emitidas por ENTEL; Nro. 1032, Distribuidora Comercial RA SpA;

26.- Set de 4 boletas electrónicas, Nro. 31, emitida por Simón Miquel Cabib; Nros. 3, 1, emitida por Leónidas Martínez Carrasco; Nro. 2 emitida por María Paz Cerda Valderrama; y 1 Boleta electrónica de prestaciones de servicios de terceros Nro. 71 emitida a nombre de don Jaime Cabrera Navarro, todas ellas correspondiente a la implementación de medidas de seguridad en relación a la crisis sanitaria, entrega y distribución de canasta JUNAEB, y adquisición de routers para la implementación de servicio de internet portátil para el alumnado y las clases a distancia, entre otros;

27.- Set de 5 facturas electrónicas Nros. 44, 42, 43, emitidas por Apexmedical SpA; Nro. 42131426, emitida por ENTEL; Nro. 115 emitida por Limpio Ofertas SpA; y Boleta electrónica Nro. 59, emitida por Isabel Morales Pérez, todas ellas correspondiente a la implementación de medias de seguridad en relación a la crisis sanitaria, implementación de servicio de internet portátil para el alumnado, entre otros;

28.-Informe Resultados Educativos, Educación Básica año 2019, entregados por el Ministerio de Educación correspondiente al Colegio El Niño Jesús, en relación a los resultados de la prueba SIMCE, rendida por el 8º año básico, en el cual en las páginas 12 a 26 se encuentra el cuadro comparativo de rendimiento desde el año 2013 a 2019, apreciándose una sistemática y persistente baja en el resultado de las pruebas de lenguaje y literatura, matemáticas e historia, geografía y ciencias sociales de este establecimiento;

29.- Curriculum de formación general y formación diferenciada humanístico científica (HC) para 3º y 4º año medio en 2019, remitido por el Ministerio de



Educación, que busca implementar las bases curriculares promulgadas en la Ley General de Educación según los decretos vigentes y reforma educacional que se está implementado en este tipo de establecimientos subvencionados por el Estado;

30.- Orientación para el plan diferenciado Humanista-Científico 3° y 4° medio año 2020- 2021, entregado por el Ministerio de Educación, que busca orientar sobre el propósito de entregar directrices que apoyan y flexibilizan la planificación de los Planes de Estudio, en contexto de priorización curricular en respuesta a la Pandemia por Covid-19, que ha implicado la readecuación general de las actividades educativas ante las nuevas necesidades y circunstancias;

31.- Factura no afecta o exenta N°94826, emitida por Alessandri y Compañía Ltda, referente a la asesoría de la fusión de los 2 locales educacionales que componen el Colegio El Niño Jesús, ello con la finalidad de la implementación del nuevo plan de estudio y reforma educacional.

b) Testimonial:

Comparece don ***Patricio Ernesto Vilches Morales***, contador auditor, cédula nacional de identidad número 15.405.418-9, domiciliado para estos efectos en calle San Agustín N°177, comuna de Melipilla, quien debidamente juramentado en lo pertinente expone, que sabe porque está en juicio, para declarar por demanda de personas que fueron desvinculadas del colegio, de las 11 personas, 8 fueron por necesidades de la empresa y 3 por término del plazo; tiene que ver con la restructuración del colegio en el marco del ingreso al programa PIE; el colegio tiene que brindar un apoyo especial a niños con necesidades especiales transitorias o permanentes, incluye contratación de profesionales para esos niños (fonoaudiólogos, etc), además de infraestructura ya que hay que tener salas especiales para ellos; todos los fondos que recibe el colegio son de origen estatal, él como asesor externo apoya en el buen uso de los fondos; lo del PIE no cubre todo lo que se requiere, hacen uso de otras subvenciones, como por ejemplo SEP que les permite administrar recursos para niños en situación de vulnerabilidad; la implementación del programa fue el 2019, pero tuvieron que empezar antes, los ingresos ese año fueron alrededor de 66 millones y los gastos de 92 millones, con ese déficit tuvieron que tomar recursos de las otras subvenciones; PIE tiene restricciones y el mayor gasto está relacionado con la contratación de personal, lo demás deben cubrirla con otros fondos; tuvieron que adaptar infraestructura; salas especiales, oficinas para los profesionales especiales, el año pasado se gastaron como 70 millones en construcción de



oficinas; es asesor del colegio; no tiene nada que ver con las negociaciones colectivas que se hicieron, porque cuando se hicieron los despidos fueron para hacer un ahorro, entre las redistribuciones que hicieron y nuevas contrataciones redujeron en 4 millones.

Contrainterrogado: se construyeron oficinas para los profesionales, fonoaudiólogo, terapeuta ocupacional, educadoras diferenciales; y tiene que construir más todavía; la subvención no permite gastar en eso; cuando se les despidió no estaba implementado el PIE y las desvinculaciones se hicieron para reestructurar el colegio; la mayoría se contrató del 2019 en adelante cuando comenzó el PIE con recursos que llegaban del ministerio; no sabe cuánto se pagó en indemnizaciones; desde el punto de vista tributario es excedente (44 millones), que es un pasivo que se le debe al ministerio y por ley debe reinvertirlos en el colegio; conocía a algunos de los trabajadores desvinculados. TRIBUNAL: planificación no es solo de un año a otro, es más a largo plazo; en el local más antiguo hay planificado un proyecto ambicioso.

Comparece doña **Paulina Antonieta Marchan Moreno**, contadora, cédula nacional de identidad 15.866.529-8, domiciliada para estos efectos en Av. Bernardo O'Higgins N°1220, Talagante, quien debidamente juramentada en lo pertinente expone que sabe que está en juicio por la demanda de 11 trabajadores por despidos; 8 de ellos por necesidades de la empresa y los demás por el termino del contrato del artículo 159; esos contratos vencían el 28 de febrero de 2020; se aplicó bien el despido, se dieron los avisos en los plazos legales; el colegio en el año 2019 se incorpora al programa a PIE, hacen una evaluación antes y se estudia una reestructuración en recursos humanos, ya que implicaba contratar profesionales especiales; se contrató personal nuevo, ya en el 2018 se empezó a contratar para hacer diagnósticos y el 2019 a los especialistas; el 2018 comenzaron 2, el 2019 comenzaron 7 educadoras especiales, psicólogas, fonoaudiólogo y terapeuta educacional; hay un tema de infraestructura, oficinas y salas, se compraron container, material didáctico, lo que conllevó un gran gasto; el 2019 los montos llegaron a medio año así que tuvieron que utilizar otros fondos; lo sabe porque trabaja en parte contable y recursos humanos; implementación de salas PIE y personal, que es el gasto más alto; estos despidos no tiene ninguna vinculación con la negociación colectiva de octubre 2019; vio que hicieron una huelga en ambos locales; recuerda haberlos visto afuera del local, como una hora antes de la jornada; aproximadamente 100 alumnos con necesidades especiales y van gradualmente aumentando; tiene 1070 alumnos en total; pueden ser aún más pero por plataforma solo se pueden registrar ese número; en el 2018



recién se hizo la evaluación pero se justificaba aplicar este programa porque había mucha repitencia; no ha recibido reclamos por parte del sindicato; las consultas las hacen con el sostenedor; nunca se le han impedido ejercer sus derechos sindicales, nunca han reclamado.

Contrainterrogada: trabaja en parte administrativa, se hizo una readecuación, hubieron contrataciones pero a menor valor hora y menor horas de contrato; Cristina Silva es profesora, contratada el 2019 y es profesora de historia, tomo horas de Evelyn Cabrera pero no todas las horas; ella no maneja la carga horaria; Marcela Soto es educadora de párvulos, no tomo el mismo curso de Maria Teresa Pereira; Enzo es encargado de convivencia; infraestructura nueva la ocupan los del programa PIE y los otros funcionarios; el PIE es prioridad, lo nuevo del local Plaza será sólo para el programa PIE; las remuneraciones en el balance se separan por subvención; el excedente fue de 44 millones en 2019, son dineros públicos que tiene que volver a reinvertir; no la invitaron a participar del sindicato, no se habría sindicalizado, porque tiene un puesto administrativo contable que maneja información, que por ética no lo haría; sólo vio manifestaciones afuera de los colegios; no vio hostigamientos, toma de fotografías; alrededor de 40 sindicalizados y después con menos 11 trabajadores.

Comparece doña ***Pfa Carolina Ortiz Aguilera***, profesora, cédula nacional de identidad número 15.542.252-1, domiciliada para estos efectos en Av. Bernardo O'Higgins N°1220, Talagante, quien debidamente juramentada en lo pertinente expone que sabe que hay una demanda contra el colegio por despido injustificado, son 11, se les despidió por necesidades de la empresa y hay algunas que es por termino de contrato; hubo una necesidad asociada al programa de integración escolar, como área de gestión hicieron esa solicitud al colegio; tiene alrededor de 8 niños por sala inscritos pero hay más alumnos que aún no han podido abarcar, son como 100 niños en 11 cursos; en el 2018 hicieron un catastro de primero a cuarto básico, no tenían el programa; también hubo un levantamiento de docentes en aula; es subdirectora desde este año, antes era directora académico durante 7 años; este programa amplía las necesidades de profesionales (educa diferenciales, fonoaudiólogo, terapeuta ocupacional, psicólogo, coordinador); el programa les exige aulas de recurso con ciertas características, según la cantidad de niños, por lo menos 2 por cada local; son obligatorias, oficinas para que ellos trabajen; los dos primeros años necesitan más recursos, ya que hay que levantar las evaluaciones, con doctores; inversiones que se hicieron en principios, y a medida que



avanza el programa se van generando otras necesidades, como renovar la biblioteca; también capacitaciones a los demás profesores; no ha recibido reclamos por parte del sindicato; en una oportunidad se le acercó alguien a señalarle que algunos profesores tenía dificultades con gente del área de administración, sin detallar; se intervino la situación y se realizó una conversación entre los involucrados; percibe un buen clima en el trabajo, compañerismo, especialmente en época de pandemia, son un poco más 100 funcionarios, no sabe la nómina de sindicalizados; el buen clima incluye a la gente del sindicato; ni siquiera es un tema entre ellos; la conversación con ellos es fluida.

Contrainterrogada: en su mayoría los cargos fueron reemplazados y otros hubo una redistribución de horas; por ejemplo en el caso de las clases de matemáticas, las horas fueron reemplazadas por los demás docentes; hay áreas que pueden tomarlas todos los docentes; Evelyn Cabrero era profesora de historia y sus horas fueron tomadas por otra profesora y por Cristina Silva, quien llega al establecimiento; había una necesidad de la empresa asociada a lo que ya explicó; no sabe si era posible modificar las horas de los que fueron despedidos; no pueden trabajar la carga horaria de cada curso; había una necesidad de recursos y si era o no factible no sabe; no sabe de hostigamientos, ni escuchó a alguien que dijera que lo estaba hostigando; las salas de recursos son para los niños con necesidades; la biblioteca es para todos; si se le invitó a formar en el sindicato, pero le dijo que lo iba a evaluar pero no estaba dentro de sus opciones, no adhiere mucho a la idea del sindicato, no tenía claro para que se iba a formar y le parecía que era tiempo adicional; las personas a las que se le nombran habrían ingresado antes de los despidos.

b) Confesional:

Comparece doña ***Evelyn Francisca Cabrera Díaz***, en representación de los demandantes, quien debidamente juramentada expone que según la carta de despido por necesidades de la empresa, por el programa PIE; es un programa que nace en las escuelas especiales den los años 80, 90, y que después se dictan leyes que cambian el sistema creando este programa para niños con necesidades especiales, ahora no sabe cuánto son, en el año 2019 eran pocos niños con diagnóstico, unos 6, es decir niños con espectro autista, otra niña con Síndrome de Down, sin diagnostico eran bastantes, estima que eran unos 5 o 6 por curso; ellos como profesores solicitaron el programa; al firmar finiquito guardó su derecho a alegar contra el despido injustificado o por practica



antisindical; se afilió libremente al sindicato pero recibió recomendaciones del equipo administrativo que no se afiliara, le dijeron expresamente que mejor no se afiliara al sindicato, María Eva Jiménez y Claudia Tardon; porque podía pasar algo a fin de año; Daniela González Pajarito, a ella se le terminó su contrato, pide que sea injustificado el despido y practica antisindical; Yesenia Cortés Astudillo, también se le acabó su fecha del contrato, porque ambas profesionales fueron reemplazadas por otra; se imagina que reservaron sus derechos en el finiquito por la práctica antisindical, porque los años anteriores no se despidió a nadie porque estaban muy contentos con el trabajo de todos, el 2018 se inicia el sindicato y hubo una intervención porque no querían que Silvia fuera parte del sindicato, ese año echaron a 4 personas y ese año ya fue como un remezón porque se echó a gente del sindicato y al año siguiente se echaron a más personas del sindicato; Silvia es parte del sindicato, es secretaria si no se equivoca; a ella la dirección no quería que fuera parte de la directiva; Karen Moya la despidieron porque se le acabo su contrato y lo entiende como practica antisindical; denunció a la directiva del sindicato, la Directiva habló con Jorge Pérez, le explicaron las practicas que estaban realizando los directores y otros, habían ciertas amenazas, presiones, por ejemplo los inspectores se quedaban afuera de la sala de clases, escuchando sus clases; saben que se lo dijeron a Jorge y a otras integrantes del cuerpo administrativo, como a Pía Ortiz; los inspectores de patio van a buscar los libros de clases, buscar a alumnos, pasar asistencia a los programas del ministerio y estar en el patio en hora de recreo; a veces estaban 20, 30 u 40 horas mirando su clase; no lo reclamó a la Dirección, porque le causaba risa; a ella no la amedrentaban pero a otros compañeros si, ya que se sentían perseguidos; cuando los echaron conversaron entre ellos; no sabía si había un error de cálculo en el finiquito, respecto de los demás no había error en los finiquitos; no sabe si habían toneladas de caca de paloma, pero si sabe que don Luis sacaba sacos desde el segundo piso, incluso pájaros muertos y ratones, sacaba hartos; especialmente cuando no habían estudiantes; no sabe el monto de implementación del programa el PIE pero sabe que es hartos, deben ser 130 mil pesos por estudiantes; al colegio recibe 4 tipos de subvención (escolar normal, estudiantes prioritarios, preferente y por retención) y aparte de ellas está la subvención PIE que solo se pueden utilizar para ese tipo de niños, profesionales especiales; no sabe cuánto es por estudiante pero hasta el año 2019 eran 138 mil pesos por niño; no necesariamente implica nueva infraestructura porque podrían ocuparse las mismas instalaciones de los colegios que son bien grandes, se compraron container; se



EYXSXKXHMT

requiere material especial que se compra con la subvención PIE; no sabe cuánto se invirtió en ello; cuando estaban en negociaciones pidieron información al colegio de los ingresos, para saber cuánto podrían pedir y no excederse; se acuerda que se hizo una solicitud a tribunales por la información solicitada, se lo negaron, así que tuvieron que pedirlo por transparencia; de esa información vio que había mucha plata por subvención, no había déficit económico según lo que recuerda; si no se financiara bien ningún colegio podría tener PIE, porque el colegio trabaja con las subvenciones que recibe, el Ministerio fiscaliza la utilización de esos recursos; no se acuerda cuanto recibió por el finiquito; al resto se le pagó el finiquito y al tío Luis se le pagó mucho más tarde porque no lo dejaban hacer reserva de derechos.

En cuanto a la excepción de caducidad.

SÉPTIMO: Que la demandada alegó la caducidad de las alegaciones realizadas en relación al asistente de la educación, don Luis Díaz Núñez, en las que se hace alusión a cuestiones o reproches en materia de seguridad respecto de algunas obras menores que se habrían realizado en los años 2015-2016, excediendo en todo caso el plazo de 60 días hábiles que tenía para ejercer las acciones pertinentes a tales efectos si es que tales hechos pudiesen considerarse como vulneraciones de sus derechos fundamentales, alegando la caducidad a su respecto.

OCTAVO: Que al evacuar su traslado, la demandante indica que dicho plazo debe contabilizarse desde la época de los despidos y de la última negociación colectiva, por lo que no procede declarar su caducidad.

NOVENO: Que consta de los antecedentes expuestos en la demanda que los hechos relativos al trabajador Díaz Núñez no fueron concentrados en la época que señala la demandada (años 2015-2016), y tampoco se rindió prueba por dicha parte en relación a ello, por lo que este Tribunal desconoce el periodo de tiempo en que dichos acontecimientos ocurrieron.

Sin perjuicio de lo anterior, estima esta Juez que los hechos expuestos en la demanda buscan ilustrar al Tribunal de las labores efectuadas por el trabajador y las condiciones en que las desarrollaba y no justificar alguna petición concreta a definir por este Tribunal, ya que ninguna de las peticiones concretas sometidas a nuestra decisión busca indemnizar ese hecho concreto, por lo que declarar o no la caducidad de dichas expresiones carece de relevancia jurídica en la resolución del conflicto, motivo por el cual se rechazará la excepción opuesta.



En cuanto a la acción principal de Despido Antisindical.

DECIMO: Que la libertad sindical como objeto de protección jurisdiccional, no está definida en la ley, sin embargo de los artículos 19 N°16 de la Constitución Política de la República, 215, 289 y 291 del Código del Trabajo y la doctrina manifestada por don Sergio Gamonal Contreras, se advierte que tal noción abarca y alcanza más que una libertad, un derecho.

El autor citado, define la libertad sindical como: *“El derecho de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses comunes”*. (Derecho colectivo del trabajo, editorial Lexis Nexis, 1° edición, año 2002, página 55 y siguientes). Ésta definición comprende la perspectiva individual y colectiva del concepto. No bien, tanto en sus atributos individuales y colectivos, este derecho se determina de acuerdo a la autonomía y autodeterminación de la entidad para organizarse, promover y defender intereses comunes.

UNDÉCIMO: Que, en primer término, es necesario hacerse cargo de la alegación realizada por la denunciada tanto en su escrito de contestación como en las observaciones a la prueba al finalizar la audiencia de juicio, en cuanto a que existiría un error procesal de parte de la denunciante y demandante al plantear su denuncia y demanda ya que no quedaría claro, del tenor de la misma, si estamos frente a una denuncia por práctica antisindical o a una tutela laboral por infracción a los derechos fundamentales de los actores con ocasión de su despido, sin perjuicio de lo expuesto por la denunciada, de la simple lectura del libelo que dio inicio a estos autos, es posible concluir que estamos ante una acción de “despido antisindical” en los términos del artículo 294 del Código del Trabajo, el que por remisión expresa del mismo artículo se tramita de conformidad al artículo 489 del mismo cuerpo legal, por lo que esta Juez no ve en la denuncia y demanda el error procesal alegado por la denunciada en su oportunidad.

DUODÉCIMO: Que, ahora, la adecuada comprensión del asunto, exige analizar si los hechos e indicios en que los actores fundan sus alegaciones, constituyen una práctica antisindical, pues establece el artículo 294 del Código Laboral que si el despido o término de la relación laboral, de un trabajador no amparado por fuera laboral, se realiza en represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, el despido no producirá efecto alguna, por lo que es



necesario determinar si los despidos sufridos por éstos han sido realizados en represalia a su afiliación sindical y participación en actividades sindicales.

DECIMO TERCERO: Que a fin de acreditar los indicios alegados en su presentación, la actora presentó tres testigos (sr. Tarkovsky, Sra. Martínez y Sra. Hernández) quienes expusieron a este Tribunal diversas situaciones que, a su juicio, corresponderían prácticas antisindicales por parte de su empleadora (ex empleadora en el primer caso), a saber, están contestes en señalar que desde que se formó el sindicato dentro del colegio, el año 2018, recibieron comentarios del personal perteneciente a la administración del Colegio (jefas de UTP, administrativos) que reproban la creación del sindicato, indicándoles que ello podría traerles consecuencias posteriores, como despidos o no renovación de los contratos a fin de año; así también dieron cuenta de que, en al menos una oportunidad, fueron fotografiados mientras realizaban una manifestación en las afueras del colegio y fuera del horario laboral, antes de votar la huelga durante el proceso de negociación colectiva y dieron cuenta de una situación vivida por una sindicalizada que habría sido obligada a sacar su vehículo del estacionamiento del colegio.

Respecto de estos hechos, si bien los testigos dan razón de sus dichos y se encuentran relativamente contestes en la forma y época en que habrían sufrido dichas prácticas por parte de personal administrativo del colegio, esta Juez considera que esos hechos no resultan suficientes para encontrarnos ante “indicios” de prácticas antisindicales, sino más bien a situaciones particulares llevadas a cabo por personas que no necesariamente representan el pensar y actuar de la Fundación demandada y que no tienen la gravedad necesaria para entender que ellos buscaban amedrentar a los afectados y, consecuentemente, debilitar el sindicato formado por los trabajadores.

Así las cosas, en este punto es necesario destacar que todos los testigos fueron claros en señalar que cuando se formó el sindicato, el Director del colegio de la época, don Raúl Llorens Guerrero, simplemente les agradeció la invitación a participar, se negó a hacerlo por motivos personales y les deseó suerte, sin que existan hechos posteriores que puedan imputársele que pusieran en riesgo la libertad sindical de los trabajadores del colegio.

DECIMO CUARTO: Que despejado lo anterior, procede determinar si el despido del que fueron objeto los actores puede considerarse como una represalia en contra de ellos por pertenecer al sindicato y participar activamente en él, ya que sin



perjuicio de que los hechos arriba reseñados no resultan suficientes, en intensidad y gravedad, para que esta Juez estime que el colegio denunciado incurrió en prácticas antisindicales desde el año 2018, año de formación del sindicato, podría ser el sólo hecho del despido una práctica antisindical si concurren, en la especie, algunas de las hipótesis del artículo 289 del código del ramo.

Así, la letra g) de la norma precitada establece como práctica antisindical la de *“ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores que signifiquen incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical”*, por lo que correspondía acreditar por la denunciante los indicios que dieran cuenta que los despidos de los actores se debían a su afiliación al sindicato y no a los motivos expuestos en la carta de despido correspondiente, sean éstos justificados o no.

En este punto, como ya se dijo, de la prueba rendida en autos no es posible arribar a la conclusión de que los despidos de que fueron objeto los actores fueron consecuencia de una represalia por parte de su ex empleadora por el sólo hecho de pertenecer al sindicato conformado el año 2018 y, como consecuencia que, en dicha ocasión, haya ejercido alguna discriminación en los términos de la norma precitada.

Ahora, si bien el artículo 215 del código del ramo se refiere a la prohibición absoluta de despedir a un trabajador por su participación en actividades sindicales, dicha participación debe estar debidamente acreditada en los antecedentes, ya que la sola afiliación a un sindicato no es suficiente para entender que los trabajadores se encuentran protegidos por esta norma, ya que ello implicaría entender que todos los afiliados a un sindicato se encuentran protegidos por el fuero establecido en los artículos 243, 224 en relación al artículo 174, todas normas del Código del Trabajo, lo que resulta una conclusión sin asidero legal.

Conforme lo anterior, no existiendo indicios acreditados en autos que permitan a esta Juez vislumbrar que la demandada haya incurrido en hechos relevantes y graves que atentaron a la libertad sindical de los actores y que sus despidos fueron consecuencia de su participación sindical, se rechazará la acción de despido antisindical como se dirá en definitiva.

En cuanto a la acción subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones.

En cuanto a la excepción de finiquito.



DECIMO QUINTO: Que habiendo alegado la demandada la excepción de finiquito, en respuesta a la demanda subsidiaria, es necesario pronunciarse respecto de ésta con anterioridad al fondo del asunto. Así, como ya se dijo en la parte expositiva, se alega que los actores, con excepción de don Luis Alfredo Díaz Núñez, firmaron al término de la relación laboral un finiquito, sin que hayan alegado la existencia de algún vicio o defecto en su consentimiento, ni atacado alguna de las solemnidades de validez con que se prestó u otorgó el finiquito aceptando la oferta de la empleadora de poner término por necesidades de la empresa, de manera tal que no pueden desentender tal pacto extintivo y desconocer los efectos y validez del mismo sobre las materias en que se ha pronunciado expresa y detenidamente tal convención liberatoria, declarando terminada la relación por necesidades de la empresa y dándose por satisfactoriamente pagados de todas las prestaciones a que tuvo derecho cuando se desempeñaron como trabajadores de la fundación.

DECIMO SEXTO: Que, por su parte, la demandante al evacuar el traslado conferido solicitó el rechazo de la excepción en atención a que todos los que firmaron el finiquito hicieron reserva de acciones para efectos de discutir lo demandado.

DECIMO SEPTIMO: Que habiendo sido incorporados todos los finiquitos celebrados por Paula Victoria Heredia Salazar, Purísima Estrella Aguilera Abarca, Yesenia Del Pilar Aguilera Abarca, María Teresa Pereira Echeverría, Daniela Nicole González Pajarito, Viviana De La Purísima Inostroza Peralta, Evelyn Francisca Cabrera Díaz, Yessenia Andrea Cortez Astudillo, Karen Patricia Uribe Moya y Juan Rafael Soto Ahumada, en los folios 87 y siguientes, 133 y 134 respectivamente, de la simple revisión de ellos se lee la siguiente expresión al reverso: *“Me reservo el derecho de demandar el despido injustificado, improcedente, discriminatorio, por prácticas antisindicales, además de la devolución del descuento de la AFC y diferencias de cálculo de finiquito”*, reserva de derecho que consta con la correspondiente firma de cada uno de los trabajadores y la debida autorización ante ministro de fe, con firma ilegible y fecha de su otorgamiento.

DECIMO OCTAVO: Que dado el tenor de la reserva de derechos realizada por los actores, no cabe más que rechazar la excepción de finiquito y/o falta de legitimación pasiva interpuesta, toda vez que la declaración transcrita es clara y precisa en relación a las acciones que salvaguardaron del poder liberatorio del finiquito, ya que si bien son contradictorias a lo formulado en el cuerpo principal de éstos, especialmente en las cláusulas cuartas y quinta, por cuanto en ellas manifiestan que la empresa nada



adeuda en relación a los servicios prestados y declaran renunciar o desistirse de cualquier derecho, acción o reclamo que tuvieran contra su ex empleador, también es necesario tener en consideración que el proyecto de finiquito es redactado por la empresa, por lo que la única oportunidad que tienen los trabajadores para salvaguardar las acciones judiciales que estimen convenientes es precisamente el momento de hacer reserva de derechos al momento de su firma.

En este punto, hay que tener presente que la parte demandada no ha alegado la falsedad o nulidad de la reserva realizada por sus ex empleados, por lo que es suficiente para estimar que las acciones ejercidas en la presente causa se encuentran a salvo del poder liberatorio del finiquito.

En cuanto al fondo.

DECIMO NOVENO: Que dilucidado todo lo anterior, corresponde determinar si el despido del que fueron objeto los actores se encuentran debidamente justificados.

Para esto, es necesario distinguir entre los demandantes que fueron despedidos por la causal del artículo 159 N°4 y los que fueron desvinculados por necesidades de la empresa de conformidad a lo dispuesto en el artículo 161, ambos del Código del Trabajo.

VIGÉSIMO: Que en relación al primer grupo, compuesto por doña Daniela Nicole Gonzalez Pajarito, Yessenia Andrea Cortez Astudillo y Karen Patricia Uribe Moya, la demandada rindió la prueba documental consistente en los contrato de trabajos de cada una de las demandantes, todos de fecha 1 de marzo de 2019, en el cual se indica que se trata de un contrato a plazo fijo, estableciendo como fecha de término del mismo de 28 de febrero de 2020 y también aportó en juicio las cartas de término de contrato de trabajo, todas de fechas 13 de diciembre de 2019, en las cuales se les informa el término de la relación laboral a contar del 28 de febrero de 2020 por la causal de vencimiento del plazo convenido en el contrato, las que se encuentran debidamente firmadas por las trabajadoras, recibiendo conforme las mismas.

Asimismo, rindió la testimonial de Pía Carolina Ortiz Aguilera, Patricio Ernesto Vilches Morales y Paulina Antonieta Marchan Moreno, quienes dando cuenta de sus dichos en razón a las labores que realizan en el colegio demandado, dan cuenta al Tribunal que las tres demandantes ya señaladas fueron despedidas por vencimiento del plazo convenido, lo que a juicio de esta Juez es suficiente prueba para tener por justificada la terminación del contrato de las actoras, ya que el sólo transcurso del tiempo



es suficiente para dar a la empleadora la facultad de poner término al contrato, cumpliendo con las formalidades legales para ello.

En este punto, hay que tener en consideración que no se ha alegado por la demandante algún vicio u omisión formal que altere el proceso de desvinculación de estas tres trabajadoras, por lo que se rechazará la demanda subsidiaria a su respecto.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que respecto del segundo grupo conformado por Paula Victoria Heredia Salazar, Purísima Estrella Aguilera Abarca, Yesenia Del Pilar Aguilera Abarca, María Teresa Pereira Echeverría, Viviana De La Purísima Inostroza Peralta, Evelyn Francisca Cabrera Díaz, Luis Alfredo Díaz Núñez, y Juan Rafael Soto Ahumada, la demandada al momento del despido justificó la causal invocada, esto es necesidades de la empresa, en el incremento de gastos experimentados en relación con la implementación del Programa de Integración Escolar como también las restricciones y normativa impuesta por la Ley de Inclusión Escolar, que en la práctica habrían implicado la contratación de profesionales especializados en la educación de niños con trastornos del aprendizaje, tales como terapeutas ocupacionales, psicólogos, educadores diferenciales, fonoaudiólogos, psicopedagogos y otros afines a esta nueva modalidad de trabajo, además que estas exigencias legales habrían implicado una serie de nuevas construcciones y obras que han debido ejecutar y que deberán ejecutar a futuro.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, no obstante lo anterior, por aplicación del artículo 169 letra a) del Código del Trabajo, la comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162 supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicio, de tal manera que el primero se encuentra obligado-en cualquier caso- a pagar dicha indemnización al segundo, por lo que su pago será ordenado en lo resolutivo del presente fallo, sin perjuicio de acreditar la demandada, en su oportunidad, si el pago de los montos declarados fueron pagados al momento de firmar el finiquito con los trabajadores.

VIGÉSIMO TERCERO: Que, en cuanto a las demás prestaciones solicitadas en forma subsidiaria, encontrándonos ante una acción de despido injustificado, correspondía a la demandada acreditar los hechos esgrimidos en la carta para justificar las desvinculaciones de los 8 demandantes ya señalados, para esto rindió abundante prueba documental (numerales 17 a 31 del considerando sexto) y prueba testimonial que da cuenta de los siguientes hechos:



1. Que a partir del año 2019 el Colegio Niño Jesús de esta comuna, se incorpora al Programa de Integración Escolar (PIE) que, conforme se lee del documento de folio 52 consiste en *“un conjunto de recursos y apoyos para los centros educativos, que en el aula se traducen en estrategias pedagógicas diversificadas, recursos humanos especializados, capacitación para docentes y materiales educativos pertinentes a las necesidades de los estudiantes”* (página 9)
2. Que como consecuencia de la implementación del programa PIE, el colegio contrató a los siguientes profesionales especializados, en diversas épocas, a saber:
 - a. Catalina Arlette Labbe Cisternas, Fonoaudióloga, según contrato de fecha 01 de marzo de 2020 (folio 102)
 - b. Francisca Sotelo Montes, Fonoaudióloga, según contrato de 01 de marzo de 2020 (folio 103)
 - c. Gloria Jimena Miranda Núñez, Educadora Diferencial, según contrato de 01 de marzo de 2020 (folio 104)
 - d. Javiera Valentina Leiva Pérez, Coordinadora PIE, según actualización de contrato de 01 de marzo de 2020 (folio 105)
 - e. Lorena Alejandra Cerpa Guajardo, Educadora Diferencial, según contrato de 01 de marzo de 2020 (folio 106)
 - f. Macarena Estefany Cáceres Ugalde, Educadora Diferencial, según contrato de 01 de marzo de 2020 (folio 107)
 - g. María José Ibieta Ibieta, Educadora Diferencial, según contrato de 01 de marzo de 2020 (folio 108)
 - h. Paulina Belén Montecinos Pino, Educadora Diferencial, según contrato de 01 de marzo de 2020 (folio 109)
 - i. Valentina Andrea Seguel Miranda, Terapeuta Ocupacional, según contrato de 01 de marzo de 2020 (folio 110)

Dejándose constancia en cada uno de los contratos que ellos están afectos a subvención PIE.

3. Que conforme los dichos del representante legal de la demandada, refrendados por los dichos de los testigos presentados por la misma, a efectos de implementar el programa PIE, la demandada debió realizar diversas



modificaciones en su estructura y realizar compra de material especial destinado a dicho programa, con costos asociados a ello, a saber: (folio 30 y 31)

- a. \$1.090.000.- por fabricación de muebles para oficina PIE que da cuenta Factura electrónica N°169 de 18 de junio de 2019.
 - b. \$2.380.- por materiales colocación container, según boleta N°0886975 de 18 de junio de 2019.
 - c. \$46.740.- por materiales para reposición de enchufes salas y colocación extensión container, según boleta de fecha 18 de junio de 2019
 - d. \$224.000.- por arriendo grúa pluma para montaje de 2 contenedores en colegio calle Trebulco, según Factura electrónica N° 11581 de 29 de mayo de 2019
 - e. \$10.876.600.- por instalación de oficinas, según Factura electrónica N°45934 de 10 de mayo de 2019
 - f. \$10.829.600.- por instalación de oficinas, según Factura electrónica N°45938 de 10 de mayo de 2019
 - g. \$176.147.- por diversos materiales que dan cuenta Factura electrónica N°14965, de 19 de junio de 2019
 - h. \$54.810.- por señaléticas de colocación container, según boleta N°0884578, de 18 de junio de 2019
 - i. \$452.200.- por arriendo camión pluma para faena de reubicación de container y otros, según Factura electrónica N°15191, de 6 de mayo de 2020
4. Asimismo, incurrió en gastos propios de la capacitación del personal en la implementación del programa PIE, a saber:
- a. \$687.690.- por cierre de año trabajo Terapeuta Ocupacional, según da cuenta de Boleta de Honorarios N° 24 de 20 de diciembre de 2019
 - b. \$160.000.- por Seminario Decreto 83, según da cuenta Factura Electrónica N°2770 de 10 de junio de 2020

VIGÉSIMO CUARTO: Que los hechos recién reseñados, permiten a esta Juez concluir que efectivamente la implementación del Programa PIE en las dos sedes del Colegio Niño Jesús de Talagante, implicaron gastos para la Fundación demandada pero



ello, por sí solo, no justifica la desvinculación de los trabajadores antes citados, ya que no se ha logrado acreditar que dichos gastos no hayan sido cubiertos con el monto de subvención recibido desde el Ministerio de Educación para efectos de la implementación del programa señalado.

Aquí se tiene presente que de la definición dada por el mismo organismo, los fondos entregados a los centros educativos tiene como finalidad entregar recursos para la contratación de recurso humano pero también para el material que resulte necesario para su implementación, lo que descarta la alegación realizada por la demandada en cuanto a que esos fondos sólo tendrían como finalidad la contratación de personal especializado.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, en este punto, es necesario tener a la vista el Balance anual incorporado en autos (folio 173) de fecha 30 de octubre de 2020 que en la columna de “resultados” se aprecia una “ganancia” de ese año la suma de \$3.547.150.233.-, lo que no se condice con lo alegado por la demanda al justificar los despidos, al señalar que debido a los costos que implicó la implementación del programa PIE se vieron obligados a realizar una restructuración que implicó la desvinculación de algunos trabajadores para reducir los costos, ya que con las ganancias declaradas no se justifica dicha restructuración, menos si nos encontramos ante una fundación sin fines de lucro como lo es la demandada.

Asimismo, se puede apreciar del mismo documento ya analizado, que por el sólo concepto de subvenciones del programa PIE, la Fundación recibe el monto anual de \$228.227.583.-, el cual de una mera revisión de los contratos de trabajo de los profesionales especializados y de sus remuneraciones, resulta un monto más que suficiente para cubrir dicho concepto y otros gastos asociados al programa.

VIGÉSIMO SEXTO: Que conforme lo razonado en los considerandos precedentes, no cabe más que declarar injustificado los despidos de los actores en virtud a la causa del artículo 161 del Código del Trabajo, lo que trae como consecuencia directa que la indemnización por años de servicios ya determinada conforme se dijo en el considerando décimo segundo y que consta de los finiquitos celebrados entre las partes, deberá pagarse con el recargo legal del 30% de la letra a) del artículo 168 del código del Trabajo como se dirá en definitiva.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que en relación a lo alegado por la parte demandante en cuanto a que corresponde que, de conformidad con lo establecido en el inciso



segundo del artículo 52 de la Ley 19.728, en relación con su artículo 13, se reintegre los dineros descontados en el finiquito a las indemnizaciones por años de servicio por aquella parte del saldo de la cuenta individual por cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador, más su rentabilidad, y deducidos los costos de administración, esta Juez tiene en consideración lo fallado por la Excma. Corte Suprema en reiteradas oportunidades en cuanto a que el objetivo del legislador al establecer el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N° 19.728, no ha sido otro que favorecer al empleador en casos en que se ve enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, como una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones relativas al artículo 161 del Código del Trabajo, y tratándose de una prerrogativa, debe ser considerada como una excepción, por lo tanto, su aplicación debe hacerse en forma restrictiva.

Lo anterior, permite concluir que el descuento señalado sólo procede cuando se configuran los presupuestos del artículo 161, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, por lo que habiéndose declarado injustificada la causal invocada, no es posible que el empleador se vea beneficiado autorizándosele para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía, ya que esto constituiría un incentivo para el empleador de invocar una causal errada o injustificada, validándose de un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, por lo que, en este caso, se estima improcedente el descuento realizado en el finiquito de los trabajadores y por lo tanto deberá el empleador restituirlos en la forma que se dirá en definitiva.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que finalmente, es necesario dejar establecido que respecto del trabajador don Luis Alfredo Díaz Núñez se llegó a conciliación parcial en la audiencia preparatoria de fecha 27 de enero de 2021 mediante la cual las partes acordaron el pago, a título de indemnización por años de servicio, de la suma de \$9.825.026.-, dada la urgencia del trabajador de contar con ese dinero en un tiempo próximo, ya que respecto de él no existía el finiquito que si se había realizado respecto de los demás demandantes. Ante esto, siendo esta Juez quien tomó dicha audiencia, no consta que el trabajador en comento haya renunciado a las demás acciones impetradas, por lo que se accederá respecto de él el recargo del 30% mencionado en el considerando



décimo sexto por haberse declarado injustificado su despido. En cuanto a lo demás, se estará al mérito de lo resuelto con fecha 10 de febrero del presente año, que da cuenta del pago total de la indemnización por años de servicio sin el descuento del seguro de cesantía.

VIGÉSIMO NOVENO: Que la prueba ha sido valorada conforme a las reglas de la sana crítica y la no mencionada en nada permite alterar lo razonado, teniendo en especial consideración que las boletas y facturas no mencionadas en el considerando vigésimo tercero no fueron consideradas por esta Juez, ya sea por no ser legibles o no constar de su propia información que los gastos allí expresados hayan tenido relación con la implementación del programa PIE. Asimismo, no se consideró el presupuesto de folio 35, toda vez que dice relación con diversos trabajos en las dos sedes del colegio demandado y no puede asociarse directamente a la implementación del programa ya señalado, por lo que no tiene valor probatorio en los términos requeridos por el Tribunal para justificar el despido de los actores.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 177, 420 y siguientes, 453, 454, 485, 486, 489, 490, 491, 493 y 495 del Código del Trabajo, **se resuelve:**

I.- Que **se rechaza la excepción de caducidad** conforme lo razonado en el considerando noveno.

II.- Que **se rechaza la acción de despido antisindical** interpuesta por doña Paula Victoria Heredia Salazar, Purísima Estrella Aguilera Abarca, Yesenia Del Pilar Aguilera Abarca, María Teresa Pereira Echeverría, Daniela Nicole González Pajarito, Viviana De La Purísima Inostroza Peralta, Evelyn Francisca Cabrera Díaz, Yessenia Andrea Cortez Astudillo, Luis Alfredo Díaz Núñez, Karen Patricia Uribe Moya, Juan Rafael Soto Ahumada, en contra de su ex empleador Fundación Educacional Colegio "El Niño Jesús", representada por don Jorge Alberto Pérez Suarez, ya individualizados.

III.- Que **se rechaza la excepción de finiquito y/o falta de legitimación pasiva** conforme lo razonado en el considerando décimo octavo.

IV.- Que **se rechaza la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones** respecto de doña Daniela Nicole Gonzalez Pajarito, Yessenia Andrea Cortez Astudillo y Karen Patricia Uribe Moya.



V.- Que **se acoge la demanda subsidiaria** deducida por Paula Victoria Heredia Salazar, Purísima Estrella Aguilera Abarca, Yesenia Del Pilar Aguilera Abarca, María Teresa Pereira Echeverría, Viviana De La Purísima Inostroza Peralta, Evelyn Francisca Cabrera Díaz, Luis Alfredo Díaz Núñez, y Juan Rafael Soto Ahumada en contra de su ex empleador Fundación Educacional Colegio “El Niño Jesús”, representada por don Jorge Alberto Pérez Suarez, ya individualizados, en cuanto se declara injustificado el despido del que fueran objeto con fecha 28 de febrero de 2020 y, en consecuencia, se condena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

1) Indemnización por años de servicios:

- a) Paula Heredia Salazar, la suma de \$ 3.445.312.-
- b) Purísima Aguilera Abarca, la suma de \$ 1.575.112.-
- c) Yesenia Aguilera Abarca, la suma de \$ 1.968.890.-
- d) María Teresa Pereira Echeverría, la suma de \$ 9.522.355.-
- e) Viviana Inostroza, la suma de \$ 505.844.-
- f) Evelyn Cabrera Díaz, la suma de \$ 2.701.254.-
- g) Juan Soto Ahumada, la suma de \$ 7.458.890.-

2) Recargo establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo:

- a) Paula Heredia Salazar, la suma de \$ 1.033.594.-
- b) Purísima Aguilera Abarca, la suma de \$ 472.534.-
- c) Yesenia Aguilera Abarca, la suma de \$ 590.667.-
- d) María Teresa Pereira Echeverría, la suma de \$ 2.856.707.-
- e) Viviana Inostroza, la suma de \$ 151.753.-
- f) Evelyn Cabrera Díaz, la suma de \$ 810.376.-
- g) Luis Díaz Núñez, la suma de \$2.947.508.-
- h) Juan Soto Ahumada, la suma de \$ 2.237.667.-

3) Descuento Indebido de AFC:



- a) Paula Heredia Salazar, la suma de \$ 1.021.349.-
- b) Purísima Aguilera Abarca, la suma de \$ 393.740.-
- c) Yesenia Aguilera Abarca, la suma de \$ 453.702.-
- d) María Teresa Pereira Echeverría, la suma de \$2.205.169.-
- e) Viviana Inostroza, la suma de \$ 97.106.-
- f) Evelyn Cabrera Díaz, la suma de \$ 830.516.-
- g) Luis Díaz Núñez, la suma de \$2.506.867.-
- h) Juan Soto Ahumada, la suma de \$ 1.494.461.-

VI.- Que las sumas adeudadas serán pagadas con los reajustes e intereses previstos en los artículos 63 y 173 del Código.

VII.- Que, cada parte pagará sus costas, en las que no se condena a la demandada por no haber resultado totalmente vencida.

Regístrese, notifíquese a las partes mediante correo electrónico.

Ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la sección de cobranza laboral y previsional de este Tribunal.

Archívese en su oportunidad.

RIT: T-6-2020

RUC: 20-4-0270634-2

Dictada por doña Daniela Soto López, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras de Talagante.



En Talagante, a diecisiete de diciembre de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario el hecho de haberse dictado sentencia.



A contar del 05 de septiembre de 2021, 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>