

Osorno, veinticuatro de febrero de dos mil veintiuno.

VISTOS:

En la causa **RIT T-3-2020** a la cual se encuentra acumulada la causa **RIT T-11-2020** comparecieron 1) doña **MACARENA ARAY RUIZ**; 2) doña **INGRID ARRIAGADA VILLEGAS**; 3) doña **AMELY BOHLE PUSCHEL**; 4) doña **FRANCISCA ESQUERRÉ BARRERA**; 5) doña **JESSICA FLORES GARCIA**; 6) doña **CHRISTINE FUCHSLOCHER MINTE**; 7) doña **JESSICA GÓMEZ PÉREZ**; 8) don **VÍCTOR MARCELO MATUS RÍOS**; 9) don **CESAR MÜNZENMAYER CALDERON**; 10) doña **CYNTHIA RODRIGUEZ CACERES**, 11) doña **CARMEN GLORIA SANTIBAÑEZ BLAÑA**; 12) doña **BEATRIZ CARRASCO BLAÑA**; todos profesores, y domiciliados para estos efectos en Urmeneta 305, oficina 803, Edificio Los Héroes, Puerto Montt, interponiendo demanda en contra del **INSTITUTO ALEMÁN DE OSORNO**, representada legalmente por don Oscar Hevia Acuña, todos domiciliados en calle Los Carrera 818, comuna de Osorno. En cuanto a la relación laboral, prestaban servicios como profesores, indican la jornada de trabajo, el carácter de indefinido de sus contratos de trabajo y la remuneración vigente a la época del despido y la fecha de inicio del contrato de trabajo para cada uno. En cuanto al despido: dicen que el 13 de diciembre de 2019, fueron despedidos por carta certificada enviada por el empleador, en la cual éste invoca la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, "*Necesidades de la empresa*". Transcriben las cartas en lo referido a los hechos se refieren. En el caso de Jessica Flores García, ésta fue desvinculada el día 13 de diciembre, pagándole el empleador los 60 días de aviso previo exigidos por la ley. El finiquito respectivo se firmó ese mismo día, reservándose la trabajadora los derechos para reclamar por dicho despido. La razón de haber actuado el empleador en forma diferente en este caso se debió a que dicha profesora había sido elegida como miembro del Comité Paritario el día anterior y podía obtener el fuero correspondiente. En el caso de doña Beatriz Carrasco Báez: estuvo con licencia médica desde el 18 de noviembre de 2019 y hasta el 8 de enero de 2020 (y luego desde el 20 de febrero al 5 de marzo de 2020). De esto tomó debida nota la demandada. Con fecha 27 de diciembre de 2019, y estando vigente la licencia médica, fue despedida por carta certificada enviada por el empleador. Relata las circunstancias referidas a la carta de despido y su remisión. Alegan que los demandantes fueron despedidos de manera injustificada y con vulneración a sus derechos fundamentales, ya que la desvinculación estuvo motivada por sus calidades de afiliados al Sindicato de Profesores del Instituto Alemán de Osorno, y especialmente a raíz de lo ocurrido durante el último proceso de negociación colectiva, lo que constituye una abierta discriminación basada en motivos de sindicación, cuestión que impiden expresamente los artículos 2 incisos 3º y 4º del Código del Trabajo, e infringe el art 19 número 16 y 19 de la Constitución Política de la República, al prohibir la discriminación arbitraria, con excepción de aquellas basadas en la capacidad o idoneidad personal u otras causas legítimas. Indica los hechos en que se sustentan las prácticas antisindicales y/o desleales y violación de la garantía de indemnidad: 1) tensión entre sindicato y empleador. Dura negociación colectiva;. 2) Represalias del empleador: exigencias de recuperación días no trabajados por huelga legal; negación de permiso a profesora; evaluación docente; irregularidades elecciones Comité Paritario; llamados a concurso para reemplazar profesores despedidos; incremento de



alumnos y de ingresos económicos del colegio; despido colectivo. Sostienen que es tan irregular e infundada la causal de despido, que deviene en una prueba escrita del afán revanchista y persecutorio por parte de la demandada. Carece de las mínimas formalidades que la ley, la doctrina y los tribunales estiman indispensable para este tipo de avisos y que eliminar un puesto de trabajo si puede significar reducir costos, jamás puede justificarse en la misma reducción de costos, ahora como fundamento. Por ello, sostienen, este acto constituye, por un lado una práctica desleal o antisindical ya que, por una parte, se enmarca dentro de un conjunto de prácticas antisindicales a los que hacen referencia los artículos 289 y 290 del Código del Trabajo, pero también en afectación de la garantía de indemnidad. Hace notar el caso de doña Amely Bohle Puschel, quien, sin fuero sindical, participó como integrante en la comisión negociadora del último proceso de negociación colectiva, siendo despedida. Alega el despido durante la licencia médica de la demandante doña Beatriz Carrasco Báez aún cuando lo impide la norma del artículo 161 inciso final del Código del Trabajo. En cuanto al derecho se refieren a la doctrina y a que se entiende por libertad sindical. Si bien el legislador no ha señalado que debe entenderse por prácticas antisindicales, pueden considerarse como prácticas antisindicales *“todas aquellas acciones u omisiones, provenientes de cualquier persona, empleador o de los trabajadores o de las organizaciones sindicales, en su caso, que directa o indirectamente tiendan a impedir u obstaculizar el ejercicio de la libertad sindical o la autonomía de funcionamiento de las mismas”*. Invocan y transcriben el artículo 289 del Código del Trabajo. Alegan que de los antecedentes expuestos y normas citadas, resulta meridianamente claro que existió de parte de la demandada acciones concretas y dolosas, constitutivas de prácticas antisindicales, y que constituyen infracciones graves a libertad sindical. Dichas acciones que corresponde sancionar con el máximo de rigor posible conforme lo dispuesto en el artículo 292 del Código del Trabajo, que transcriben. De este modo el legislador hace aplicable a la denuncia y sanción de las prácticas antisindicales el procedimiento de tutela contemplado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo. Invocan y transcriben el artículo 294 del Código del Trabajo. Dicen que despido del que han sido objeto los demandantes, todas miembros del sindicato, constituye, por una parte, un atentado a su garantía de indemnidad y, por otra, en el contexto global de los hechos concomitantes, un acto constitutivo de práctica antisindical que ha afectado precisamente a quienes no gozaban de fuero labora de modo que, atendida la disposición citada, corresponde declarar que el despido no produce efectos, ordenando la reincorporación. Sin perjuicio de lo dicho, las acciones de la demandada también pueden ser subsumidas en las prácticas desleales descritas en el código, con motivo de la negociación colectiva. En cuanto a la garantía de indemnidad invocan el inciso 3° del artículo 485 del Código del Trabajo y dicen que la denominada garantía de indemnidad, corresponde a la garantía que la legislación establece a favor del trabajador para que éste no sea objeto de represalias por parte del empleador en el ejercicio de sus derechos laborales de cualquier naturaleza, como consecuencia de las actuaciones de organismos públicos judiciales o administrativos; se trata de evitar que el empleador ocasione un daño al trabajador por el simple hecho de formular éste último una reclamaciones de derechos, siendo por cierto la más grave de todas las represalias, el despido; en consecuencia por la aplicación de la norma legal



recién citada, la acción de tutela protege este derecho denominado de indemnidad reconocido actualmente de manera expresa en nuestro Código del Trabajo y al cual se da el mismo tratamiento de los derechos o garantías que tienen origen en la Constitución, según se desprende del texto expreso de la norma contenida en la segunda parte del inciso 3° del artículo 485 del Código del Trabajo, que transcribe. En cuanto a los indicios de vulneración de derechos invoca y transcribe el artículo 493 del Código del Trabajo. En las especie estos son: 1) El despido injustificado de que fueron objeto los actores por parte del empleador. 2) El incremento de alumnos y de ingresos económicos del Colegio. 3) La circunstancia de haber despedido 14 trabajadores, de los cuales 12 eran sindicalizados, representando un 85,7% del total de despidos. 4) El despido de doña Amely Bohle, integrante de la Comisión Negociadora durante el último proceso de negociación colectiva. 5) Llamado a concurso público para reemplazar gran parte de los trabajadores despedidos. 6) El hecho de haberse llevado a cabo en la empresa, recientemente (entre abril y junio de 2019), un duro proceso de negociación colectiva, con huelga incluida; 7) La circunstancia que el empleador obliga a los trabajadores a recuperar los días no trabajados, en fechas otorgadas inicialmente y por escrito como de descanso o sin actividad, pese a que tampoco les pagó los días de huelga. 8) No pagar horas extras por dichos períodos de trabajo; 9) Negar a la trabajadora sindicalizada María Francisca Esquerré, sin razones, un permiso por viaje familiar al extranjero, planificado con meses de anticipación, durante el “receso de Fiestas Patrias”, pese a haberse otorgado inicialmente dicho receso. 10) La circunstancia de haber despedido el empleador a las dos más altas mayorías de los representantes de los trabajadores en el Comité Paritario al día siguiente de su elección, con desvinculación inmediata y pese a poder tener fuero, logrando que sean designados otros trabajadores para dicha representación. 11) Bajas generalizadas en la evaluación docente y eventual pérdida de bono por excelencia académica. 12) Oferta de despido y cambio de funciones al Presidente del Sindicato. 13) Negación de permiso a profesora a sus vacaciones programadas. En síntesis, a la luz de los antecedentes expuestos, ha existido de parte del demandado actos constitutivos de práctica antisindical y/o desleal, que a mayor abundamiento han sido efectuados con vulneración de derechos fundamentales, mediante atentado a la garantía de indemnidad, en los términos detallados. Dichos actos han tenido lugar durante la relación laboral y con ocasión del despido del que han sido objeto, correspondiendo al Tribunal así declararlo. En definitiva piden tener por interpuesta denuncia por práctica antisindical, conjuntamente con acción de tutela laboral, con ocasión del despido del que han sido objeto los demandantes, todos miembros del sindicato ya descrito, y en contra de la demandada, acogerla y declarar: 1) Que los demandantes, han sido objeto de prácticas antisindicales y/o desleales, que se han materializado en sus despidos, y en la negociación colectiva, por lo que la demandada debe ser condenada al máximo de la multa contemplada en el artículo 292 inciso 1° y/o 406 del Código del Trabajo; 2) Que acogida que sea la denuncia por práctica antisindical y/o desleal, se remita copia de la sentencia, para su registro y publicación, a la Dirección Nacional del Trabajo; 3) Que sin perjuicio de lo anterior se acoge la acción de tutela laboral por infracción a la garantía de indemnidad, declarando que se han violado las garantías constitucionales, y que de acuerdo a lo previsto en el artículo 489 del



Código del Trabajo corresponde se ordene a la demandada pagar las indemnizaciones a que se refieren los artículos 162 y 163 del mismo código, esto es, la sustitutiva por falta de aviso previo y la por años de servicios, con el recargo del 30%, más una indemnización ascendente a 11 meses de la remuneración para cada una de las demandantes por las sumas totales que señalan para cada demandante. 4) Que las sumas ordenadas pagar, se apliquen los reajustes e intereses que señalan los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo; 5) Que se condena a la parte demandada al pago de las costas de la causa. En subsidio interponen demanda por despido injustificado en contra de Instituto Alemán de Osorno. Dan por reproducidos: 1) La causal invocada por la ex empleadora en su carta de despido. Transcriben las cartas de despido. Hacen notar que la demandante doña Beatriz Carrasco Báez gozaba de licencia médica al momento del despido por lo que cabe aplicar lo previsto en el artículo 161 inciso final del Código del Trabajo. Invoca y transcribe jurisprudencia judicial. Agregan que las cartas de aviso no cumplen las exigencias de la norma legal, ya que no señalan con precisión la situación de hecho que fundamenta la causal de despido. Estas discurren sobre la base de una supuesta reducción de costos, pero no indican los motivos para tal reducción, única forma de poder apreciar el criterio y proporcionalidad de la medida adoptada en relación con el efecto causado, esto es, el despido colectivo de un número apreciable de trabajadores. Recuerdan la importancia que tiene para el trabajador tomar un conocimiento cabal de los verdaderos motivos o razones que ha tomado en cuenta su empleador para adoptar una decisión que pone fin a su fuente de ingresos ya que de esta manera no puede encontrarse en condiciones de impugnar dicho despido. Agrega que al tratarse de una causal objetiva, para poder ser invocada es necesaria la concurrencia de ciertos hechos o situaciones que la hagan procedente, no pudiendo depender de la mera voluntad del empleador. Al no haberse indicado hechos con la claridad suficiente que exige la ley, dicha comunicación carece de validez tornando injustificado dicho despido y debe declararse, condenando al pago de las indemnizaciones legales. 2) Sin perjuicio, alegan que la mera reducción de costos jamás puede justificarse en la misma reducción de costos. El por qué hay que supuestamente reducir costos no se explica en la carta. Por otro lado, el despido con pago de indemnización denota que hay recursos en el patrimonio de la demandada; en los últimos años ha habido un incremento en la matrícula de alumnos, así como también en la cantidad de profesores. Además la demandada empezó a publicar en redes sociales, incluso antes del despido, ofertar para contratar docentes, de los mismos departamentos que luego serían afectados por los despidos. Ejemplo, publicación en bolsa de trabajo on-line en materia educacional, <https://www.talentoalaula.cl/>. En resumen, la causal invocada es improcedente y mal empleada, por lo cual el despido debe ser declarado de la misma manera, y carente de causa legal. Piden tener por interpuesta demanda subsidiaria por despido injustificado en contra de la demandada individualizado en lo principal, acogerla a tramitación, para en definitiva: 1) Se declare que los despidos de que han sido objeto los actores por parte de la demandada, son injustificados e improcedentes. 2) Se condene a la demandada al pago a cada uno de los demandantes, de una indemnización equivalente a un mes por año de servicio y fracción superior a seis meses, más indemnización sustitutiva del aviso previo, más el aumento de 30% de las indemnizaciones por años de servicios que señala el artículo 168



letra a) del Código del Trabajo, por las cantidades que para cada demandante señalan. 3) Todo lo anterior con reajustes e intereses, de acuerdo a lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo; y 4) Que se condena a la demandada al pago de las costas de la causa.

Al contestar la demanda, la parte demandada pidió el rechazo de la demanda, con costas. Hace un resumen de las excepciones y alegaciones: la demanda debe ser rechazada por lo siguiente: 1. La demanda no es clara en cuanto a la acción ejercida. 2. Los demandantes firmaron finiquito, recibiendo sus indemnizaciones por término de contrato. 3. Alega que no existe respecto de Corporación Educacional Instituto Alemán de Osorno, fundamento alguno para acoger la denuncia de tutela y prácticas antisindicales. 4. La demandada, además, ha obrado siempre de buena fe. 5. Además la supuesta –e inexistente- injerencia ejercida por la demandada no es tal, los demandantes tergiversan los hechos para tratar de configurar una práctica antisindical inexistente. 6. Por otro lado, la gran mayoría de los fundamentos de la presente acción de prácticas antisindicales y tutela de derechos fundamentales se insertan dentro de la negociación colectiva y lo ocurrido en el tiempo inmediatamente después, es decir, casi 8 meses antes de la interposición de la demanda, hecho ocurrido el 20 de febrero de 2020. 7. No existieron tampoco obstaculizaciones ni injerencias sindicales de parte de la demandada, nada de lo relatado en la demanda es efectivo. 8. Respecto a la recuperación de días no trabajados, ello es una exigencia del Ministerio de Educación, de cumplir con las 38 semanas legales. 9. Señalan los demandantes que el colegio, de mala fe, habría evaluado deficientemente a ciertos profesores después de la huelga de mediados de 2019, esto es nuevamente falso. 10. Argumentan también los demandantes que habría habido una irregularidad en la composición del Comité Paritario, lo que es falso. 11. Respecto a los despidos de los trabajadores, es efectivo que ello ocurrió, sin embargo, los despidos y las fechas de estos tienen una razón de ser clara y determinada que en nada se relacionan con la negociación colectiva ni con la actividad sindical de ellos. La razón del despido no es otra que la intención de disminuir costos. 12. Señalan los demandantes el incremento de alumnos y aumento de ingresos, cuestión que en nada tiene que ver, pues eso es simplemente una arista en el equilibrio económico de un colegio. 13. Consecuencialmente, no concurre en la especie ninguna intención de parte de la demandada de haber dañado o dañar al sindicato al que pertenecían los demandantes. 14. Niegan las vulneraciones a los derechos fundamentales. 15. Niegan todos los hechos señalados en la demanda imputados a la demandada. No son ciertas las conductas de prácticas antisindicales ni las supuestas vulneraciones que se indican. 16. Por último, los demandantes pretenden obtener nuevamente, mediante esta acción judicial, el pago de sus indemnizaciones por término de contrato. Todos los demandantes ya recibieron sus indemnizaciones, recibieron pago y firmaron finiquito con reserva de derechos. Interpone excepción de pago respecto a lo demandado por concepto de indemnización por años de servicio e indemnización sustitutiva de aviso previo. 17. Además, controvierte la base de cálculo. 18. Respecto a la indemnización sustitutiva de aviso previo, esta no procede pues la notificación del despido se le dio con más de 60 días de anticipación, pagándosele remuneración por los meses de diciembre de 2019 y enero y febrero de 2020. Opone excepción de pago respecto de la indemnización sustitutiva de aviso previo e indemnización por años de servicio,



ya que dichos montos se encuentran ya pagados, al momento de firma de finiquito. Indica las sumas pagadas a cada demandante. En definitiva, las sumas demandadas por años de servicio y sustitutiva se encuentran pagadas. Opuso excepción de caducidad, la que fue rechazada en la audiencia preparatoria. Opone excepción perentoria diciendo que la demandante cometió un error en el petitorio de la demanda de tutela, por infracción al artículo 446 número 5 y 490 del Código del Trabajo, en relación con el actual artículo 294 del Código del Trabajo. Alega la incompatibilidad de acciones diciendo que el procedimiento de tutela por vulneración a la libertad sindical tiene por sanción únicamente la reincorporación, mas no las 6 a 11 remuneraciones. De la narración de la demanda, resulta evidente que al caso que plantean los actores se les debe aplicar lo dispuesto en el artículo 294 del Código del Trabajo, puesto que en toda su demanda hacen alusión de que sus despidos habrían sido producto de su actividad sindical, lo cual, por lo demás, no es efectivo. Pues bien, el actual artículo 294 del Código del Trabajo establece que, en caso de que el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral se deba a represalia de su afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, como acusa la contraria, el despido o el término de la relación laboral no producirá efecto alguno, aplicándose el artículo 489, con excepción de lo dispuesto en el inciso 3° del mismo artículo (así como el 4° y el 5°), a saber, la procedencia de la indemnización adicional por tutela. Lo anterior, obedece a un reciente cambio en nuestra legislación a través de la promulgación y publicación de la Ley N°20.940. Invoca normas legales pertinentes del Código Civil. Sostiene que el actual artículo 294 del Código del Trabajo excluye la posibilidad de solicitar a la judicatura las indemnizaciones contempladas en el artículo 489 inciso tercero del mismo Código, cuando el despido se debe a razones de sindicación, como afirman los demandantes, resultando, por tanto, incompatible la acción por tutela interpuesta en autos con su petitorio. En cuanto a la demandante doña Beatriz Carrasco Báez la demanda es clara en reconocer que la relación laboral con la demandada terminó el 29 de febrero de 2020, plazo señalado en la carta de despido que se le envió por correo certificado el 27 de diciembre de 2019. Tan claro es este hecho que la demandante solicita en su petitorio las indemnizaciones propias del despido, no así una eventual reincorporación debido que la supuesta imposibilidad de invocar la causal durante la licencia médica. Señala la demandante que habría sido despedida por la causal de necesidades de la empresa, estando con licencia médica, cuestión que, según señala, estaría prohibida por el inciso final del artículo 161 del Código del Trabajo, sin perjuicio que no se demanda nada al respecto. No es efectivo que el despido de un trabajador con licencia médica produce la nulidad del acto. Es un hecho pacífico en nuestra jurisprudencia, que cuando se invoca la causal de necesidades de la empresa o desahucio respecto de un trabajador con licencia médica, el despido queda en suspenso hasta que termina la licencia médica en curso, más no se produce la nulidad del despido. Por eso, a lo más la demandante puede pedir el pago por los días, de los 60 del preaviso, que estuvo con licencia médica, cuestión que ni siquiera se solicita en estos autos. Invoca y transcribe jurisprudencia judicial. Así, lo alegado en relación al despido y la licencia médica es total y absolutamente improcedente, siendo procedente por tanto únicamente referirse a la justificación de la causal de despido invocada por la demandada, las cuales, como se verá, ocurren en la especie,



siendo por tanto justificado el despido de la señora Carrasco. Sostiene que el Instituto Alemán de Osorno ha actuado de buena fe y se caracteriza por respeto a libertad sindical. Niega desde ya todos los hechos señalados en la denuncia de autos. No es cierta la existencia de una práctica desleal en el proceso de negociación colectiva y actuación de mala fe de la Corporación en alterar dicho proceso para con la organización sindical mencionada. No hay fundamento para dar lugar a las peticiones, infundadas. Ahora bien, muy por el contrario a la realidad que intentan plasmar los demandantes con su acción, el Instituto Alemán de Osorno se caracteriza por garantizar el cumplimiento estricto de los derechos fundamentales de sus trabajadores dependientes en el desarrollo de la relación laboral, entre ellos la libertad sindical en sus diversos atributos. La demanda de autos debe ser totalmente rechazada, en cada una de sus partes, por no ser efectivos los hechos que en ella se imputan a la demandada. Alega que no se ha vulnerado la garantía a la indemnidad. Los demandantes no han sido objeto de represalia alguna, o al menos, la demandada no tiene noticia de denuncia alguna realizada por los demandantes, menos que hayan declarado como testigo en algún juicio o procedimiento administrativo en contra de la Corporación, por ello mal puede haber represalia de parte de la demandada si los demandantes no han realizado conducta alguna que lo pudiera hacer, siquiera remotamente, sujeto de una represalia de parte de la Corporación. Ahora, si lo que pretenden hacer creer los demandantes es que fueron despedidos por haber participado en la negociación colectiva de junio de 2019, ello es falso, no hay antecedente alguno que de verosimilitud a lo señalado, además, de ser cierto lo señalado por los demandantes, el colegio debió haber despedido al 97% de sus profesores, lo que no ocurrió. Ahora bien, al no existir un despido por represalia, no procede acoger la acción de tutela por vulneración de la garantía de indemnidad. Es improcedente invocar el procedimiento de tutela laboral respecto de una vulneración a la indemnidad que no existe, y descansa en presupuestos fácticos falsos, debiendo ser rechazada en todas sus partes. Contestando la demanda dice que esta debe ser rechazada en cada una de sus partes, por no ser efectivos los hechos que en ella se imputan a la demandada, la cual siempre y en todo momento ha respetado la libertad sindical de los demandantes, tampoco ha ejercido represalia alguna ni vulnerados sus derechos fundamentales. La demandada no ha incurrido nunca en prácticas lesivas a la libertad sindical, y ello es fácilmente acreditable con el porcentaje de afiliación de los trabajadores denunciante, que ellos mismos sitúan cerca del 97%, situación totalmente novedosa en el país. En cuanto a las situaciones ocurridas durante la negociación colectiva de 2019. Pretenden los demandantes hacer creer que la demandada no quiso negociar de buena fe con el sindicato en el año 2019, para lo cual señala que la Corporación les habría disminuido los beneficios, los habría desprestigiado frente a apoderados, no permitido ingresar a los profesores en huelga, etc. Niega los dichos de la demanda referidos al proceso de negociación colectiva. Nunca se desprestigió el movimiento ni a los profesores que lo componían. En cuanto a la exigencia de recuperación de días no trabajados por huelga. El documento denominado "Calendario Escolar 2019" es un cronograma que organiza el inicio de clases, feriados, períodos de vacaciones y finalización del año escolar, y va dirigido a los alumnos y familias del Instituto Alemán de Osorno, de manera que puedan planificar con anticipación sus actividades familiares. Dicho calendario



fue enviado a las familias con fecha 18 de diciembre de 2018. Ahora bien, como señala la contraparte, durante el período del 17 al 26 de junio del año 2019 se suspendieron las clases producto de la huelga del Sindicato de Profesores del Instituto Alemán de Osorno. En razón de dicha suspensión, y a fin de cumplir con el requisito de 38 semanas de clases exigidas por el Ministerio de Educación a través de la REX. N°2066 del 6 de diciembre de 2018, que fija el Calendario Escolar Regional del año 2019, se debió implementar un plan de recuperación de las clases lectivas que no se ejecutaron por la huelga. Para lo anterior, la Dirección del Instituto Alemán de Osorno debió enviar una propuesta de recuperación de clases a la Jefatura Provincial de Educación de Osorno, lo cual hizo con fecha 28 de junio de 2019. Con fecha 31 de julio, a través de Resolución Exenta N°0717 emitida por la Jefa Provincial de Educación de Osorno, Luisa Antonia Monardes Maureira, junto con autorizar la suspensión de las clases del Colegio por motivos de huelga, resolvió acoger el nuevo cronograma presentado por la demandada *“con el fin de cumplir con las 38 semanas de clases exigidos por el Ministerio de Educación”*. En efecto dicho Departamento Provincial, cautelando el derecho a educación de los estudiantes, autorizó expresamente la recuperación de las clases perdidas. Así las cosas, toda recuperación fue realizada única y exclusivamente con el objeto de cumplir con las 38 semanas obligatorias que establece el Ministerio de Educación. Dentro de este punto se enmarca el caso que se señala de la profesora y demandante Sra. Esquerre, quien compro pasajes para un viaje fuera de Chile sin avisar nunca a su jefatura y para días hábiles. Mi representada no tiene obligación legal alguna de otorgar libre los interferido. Ahora bien, a pesar de que la dirección del colegio expresamente le señaló a la señora Esquerre que no estaba autorizada a ausentarse los días 16 y 17 de septiembre, esta hizo caso omiso e igualmente faltó, sin dar justificación alguna, incumpliendo su contrato de trabajo. Se refiere a la evaluación docente explica el proceso de evaluación implementado en la demandada. En cuanto al Comité Paritario, pretenden los denunciantes hacer creer que la demandada despidió a un trabajador con fuero del Comité Paritario, lo que, al igual que el resto de las acusaciones, son falsas. El señor Acuña, nombrado en la demanda, no fue elegido para gozar de fuero, por lo que nunca tuvo fuero. Parecieran creer que por el mero hecho de haber obtenido la más alta mayoría en la elección gozaría de fuero de pleno derecho, lo que no es correcto, por el contrario, gozará de fuero quien sea designado por el resto de los miembros, no habiendo sido designado el señor Acuña para tener fuero, por lo que la demandada, al despedirlo, no cometió infracción alguna. Invoca y transcribe el inciso 4º, del artículo 243 del Código del Trabajo. Invoca y transcribe dictamen de la Inspección del Trabajo. El señor Acuña no fue designado en tal calidad, por lo que es falso que gozaba de fuero laboral al momento de su despido. Así lo ha reconocido la Inspección del Trabajo de Osorno. En cuanto a los despidos a trabajadores socios del sindicato, reemplazo de profesores despedidos e incremento de alumnos e ingresos. Han señalado los demandantes que la demandada, con el objeto de dañar al sindicato ha procedido a despedir a 12 de sus socios y a 14 trabajadores en total. En cuanto al despido de los demandantes. a. La carta de despido señala la causal de despido y los hechos fundantes, siendo este comunicado a cada uno de los demandantes conforme con todas las formalidades legales. En efecto, las cartas de despido cumplen todos y cada uno de los requisitos



exigidos por el artículo 162 del Código del Trabajo, que es el precepto legal que señala los requisitos y formalidades que debe cumplir el empleador para comunicar a un trabajador su despido por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo. El despido por necesidades de la empresa fue comunicado a los demandantes, cumpliendo esta parte formalmente con la exigencia de indicar tanto la causa legal como los antecedentes fácticos que dan lugar al despido de los demandantes. Se observa claramente que lo afirmado por los actores en orden a que la carta de despido no tiene una precisión fáctica, siendo ésta insuficiente, no tiene razón ni sustento legal alguno, puesto que en las cartas de despido se le señaló con precisión las razones de sus desvinculaciones de la empresa, cumpliendo así con las exigencias legales. El hecho que la carta de despido no tenga una gran extensión, no significa que carezca de especificación en los hechos que la fundan, toda vez, que la precisión no tiene relación alguna con la extensión de la carta de despido, sino con el contenido mismo, pudiendo estar éste presente en una carta de despido breve o extensa. De este modo, si al trabajador se le informa en forma breve pero precisa, las razones de su despido, dicha carta es ajustada a derecho. Cosa muy distinta es que los actores no estén de acuerdo con la causal de despido y los hechos que la fundamentan, situación que da lugar a una discordancia de apreciación entre las partes, en orden a si se configuró o no realmente la causal invocada, que es precisamente lo que se da en autos, y constituye una discusión de fondo. Ello no teniendo relación alguna con los requisitos formales que debe cumplir la carta de despido. En fin, resulta claro que los demandantes están en desacuerdo con la causal invocada y los hechos que la configuran, careciendo de sustento su afirmación que la carta no expresa los hechos que fundan el despido, pues como se ha señalado, los describe claramente, no quedando duda alguna sobre ellos. Lo que los actores cuestionan es la justificación de porqué se prescindió de su cargo, cuestión diversa al señalamiento de los hechos que fundamentan el despido, y que debe cumplir una carta de despido en conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo. Invoca y transcribe jurisprudencia judicial. En la respectiva carta, se expresa la causa legal motivo del despido de los actores, la cual es la contemplada en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, y los hechos que configuran dicha causal, tal como se acreditará en la debida oportunidad procesal. En consecuencia, se observa claramente que la carta entregada a los ex trabajadores se encuentra ajustada a la ley. b. En cuanto a los motivos de los despidos, dice que se fundaron en la causal de necesidades de la empresa, causal técnica y objetiva fundada en ajustes estructurales de diferentes áreas que llevó a cabo la Corporación, todo con el objeto de reducir costos; y explica por qué. c. alega que en el despido por necesidades de la empresa, el empleador decide a cuál trabajador desvincular. d. Objeta la base de cálculo. Agrega que sin perjuicio de las afirmaciones ya vertidas, la demandada asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente. Nada de lo afirmado por los demandantes de autos es efectivo en cuanto a la práctica antisindical, a la tutela de derechos fundamentales y cobro de prestaciones. Nada de lo indicado en la demanda es efectivo en cuanto a las argumentaciones que éste utiliza para fundar sus pretensiones. Respecto de las peticiones concretas. 1. Multa establecida en el artículo 292 del Código del Trabajo y remisión de sentencia a la Dirección del Trabajo. Su



parte no ha cometido vulneración a la libertad sindical alguna, no corresponde se aplique multa. 2. Improcedencia de la indemnización contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo. Al no haber incurrido la demandada en actos que produjeran como resultado la vulneración de los derechos fundamentales que los demandantes indican en su demanda, no procede el pago de la referida indemnización, por no cumplir con uno de los requisitos para su aplicación, esto es, efectividad de haberse vulnerado alguno de los derechos protegidos por el procedimiento de tutela laboral, y que se encuentran mencionados en forma taxativa por el artículo 485 del Código del Trabajo. En subsidio, y para el hipotético y remoto caso de que el tribunal considere que en el caso de marras se ha vulnerado el derecho fundamental de la libertad sindical, esta parte sostiene que la indemnización adicional por tutela no procede cuando se afecta tal libertad, por así establecerlo expresamente el artículo 294 del Código del Trabajo, lo único procedente es la reincorporación, que no se ha solicitado. 3. Respecto de la indemnización por años de servicio e indemnización sustitutiva de aviso previo opone excepción de pago. 4. Recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio, no es procedente esta pretensión de la contraparte, ya que en el despido de los actores es plenamente justificado y acorde a derecho, debiendo declararse el mismo procedente. 5. Respecto del descuento del aporte del empleador al seguro de desempleo, excepción de compensación AFC, opone excepción de compensación respecto del descuento de AFC: Al tratarse de un despido por necesidades de la empresa, esto es, la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, la demandada se encuentra facultada por ley a descontar el monto del aporte del empleador al seguro de desempleo.. Excepción de pago por imputación realizada en finiquitos respecto a AFC. A todos los demandantes en sus finiquitos se les descontó el saldo del aporte del empleador al seguro de cesantía, tal como lo autoriza la ley. Si bien la contraria no ha impugnado este tema, queremos señalar que esto se hizo y en cualquier caso, debe ser tenido presente. En definitiva en mérito de lo expuesto, disposiciones legales citadas, demás aplicables en la especie, pide tener por contestada la denuncia interpuesta en contra de Corporación Educacional Instituto Alemán de Osorno, y proceda en definitiva a rechazar en todas y cada una de las partes dicha demanda declarando, en definitiva, respecto de mi representada que: 1. Que se rechaza en todas sus partes la demanda de autos. 2. Que se rechaza la demanda de práctica antisindical por estar la acción deducida caduca 3. Que se acoge la excepción de pago. 4. Que no ha existido atentado alguno contra la libertad sindical de la parte demandante. 5. Que Corporación Educacional Instituto Alemán de Osorno no ha incurrido en prácticas antisindicales ni desleales de ninguna naturaleza. 6. Que no se han vulnerado los derechos fundamentales de los demandantes. 7. Que el despido de los demandantes es justificado. 8. Que son improcedentes las multas solicitadas respecto a mi representada. 9. Que la base de cálculo correcta es la señalada por su parte. 10. Que se permita la imputación del saldo del empleador al AFC. 11. Que se rechazan las demás pretensiones de la parte demandante. 10. Que se condene en costas al denunciante, por no haber tenido motivos plausibles para litigar. En subsidio contesta la demanda subsidiaria de despido injustificado, dando en este acto por reproducidos los fundamentos de hecho y derecho expuestos en lo principal de este escrito, específicamente lo relativo a la excepción de pago y a la justificación del



despido de los demandantes. Solicita se sirva rechazar la demanda subsidiaria en todas sus partes.

En la audiencia preparatoria las partes no arribaron a conciliación. Concedido traslado de la excepción de caducidad, esta fue rechazada. Se concedió y evacuó traslado de la excepción de pago, quedando su resolución para definitiva.

En la audiencia de juicio la demandada acompañó la siguiente prueba documental: 1) Documentos "Proceso de apelación evaluación desempeño docente acta de calificación comisión calificadora" del año 2018 de los trabajadores que indica (folio 67/68). 2) Documentos "Evaluación desempeño docente Acta de calificación comisión calificadora" del año 2018 de los trabajadores que indica (folio 67/69, 70, 71, 72). 3) Documentos "evaluación desempeño docente acta de calificación comisión Calificadora Apelación" del año 2019 de los trabajadores que indica (folio 67/73). 4) Documentos "Evaluación Desempeño Docente Acta de Calificación Comisión Calificadora" del año 2019, de los trabajadores que indica (folio 74/75, 76, 77, 78). 5. Liquidación de remuneraciones de Macarena Paz Aray Ruiz de septiembre de 2019 hasta febrero de 2020 (folio 74/79). 6. Contrato de trabajo de Macarena Paz Aray Ruiz y anexo (folio 74/80). 7. Carta de despido de Macarena Paz Aray Ruiz (folio 74/81). 8. Comprobante de carta de aviso de terminación del contrato de Macarena Paz Aray Ruiz (folio 74/82). 9. Comprobante de envío de Correos de Chile de Macarena Paz Aray Ruiz (folio 74/83). 10. Finiquito de Macarena Paz Aray Ruiz (folio 74/84)- 11. Liquidación de remuneraciones de Ingrid Arlette Arriagada Villegas de septiembre de 2019 hasta febrero de 2020 (folio 74/85). 12. Contrato de trabajo de Ingrid Arlette Arriagada Villegas y anexo (folio 74/86). 13. Carta de despido de Ingrid Arlette Arriagada Villegas (folio 74/87). 14. Comprobante de carta de aviso de terminación del contrato de trabajo de Ingrid Arlette Arriagada Villegas (folio 74/88). 15. Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de Ingrid Arriagada (folio 74/89). 16. Comprobante contable de pago finiquito de Ingrid Arriagada (folio 74/90). 17. Finiquito de Ingrid Arriagada (folio 74/91). 18. Liquidación de remuneraciones de Amely Yeniffer Bohle Puschel de septiembre de 2019 hasta febrero de 2020 (folio 74/92). 19. Contrato de trabajo de Amely Yeniffer Bohle Puschel y dos anexos (folio 74/93). 20. Carta de despido de Amely Yeniffer Bohle Puschel (folio 74/94). 21. Comprobante de carta de terminación del contrato de trabajo de Amely Yeniffer Bohle Puschel (folio 74/95). 22. Finiquito de Amely Yeniffer Bohle Puschel (folio 74/96). 23. Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de Amely Yeniffer Bohle Puschel (folio 74/97). 24. Comprobante contable de pago finiquito de Amely Yeniffer Bohle Puschel (folio 74/98). 25. Liquidación de remuneraciones de María Francisca Esquerré Barrera de septiembre de 2019 hasta febrero de 2020 (folio 74/99). 26. Contrato de trabajo de María Francisca Esquerré Barrera y dos anexos (folio 74/100). 27. Carta de aviso de despido de María Francisca Esquerré Barrera (folio 74/101). 28. comprobante de carta de aviso de despido María Francisca Esquerré Barrera (folio 74/102). 29. Comprobante de envío de correos de Chile de María Francisca Esquerré Barrera (folio 74/103). 30. Finiquito de María Francisca Esquerré Barrera (folio 74/104). 31. Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización (folio 74/105). 32. Comprobante contable de pago finiquito de María Francisca Esquerré Barrera



(folio 74/106). 33. Liquidación de remuneraciones de Jessica Flores García de (folio 74/107). 34. Contrato de trabajo de Jessica Flores García y anexo de contrato (folio 74/108). 35. Finiquito de Jessica Flores García (folio 74/109). 36. Comprobante de carta de aviso de despido y Carta de despido de Jessica Flores García (folio 74/110). 37. Liquidación de remuneraciones de Christine Fuchslocher Minte de septiembre de 2019 hasta febrero de 2020 (folio 74/111). 38. Contrato de trabajo de Christine Fuchslocher Minte (folio 74/112). 39. Carta de despido de Christine Fuchslocher Minte, con comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo, comprobante de envío de correos de Chile (folio 74/113). 40. Finiquito de Christine Fuchslocher Minte (folio 74/114). 41. Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de Christine Fuchslocher Minte (folio 74/115). 42. Comprobante contable de pago finiquito de la trabajadora de Christine Fuchslocher Minte (folio 74/116). 43. Liquidación de remuneraciones de Jessica Gómez Pérez de septiembre de 2019 hasta febrero de 2020 (folio 74/117). 44. Contrato de trabajo de Jessica Gómez Pérez y dos anexos (folio 74/118). 45. Carta de despido de Jessica Gómez Pérez, con el comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo y comprobante de envío de correos de Chile (folio 74/119). 46. Finiquito de Jessica Gómez Pérez (folio 74/120). 47. Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de Jessica Gómez Pérez (folio 74/121). 48. Comprobante contable de pago finiquito de Jessica Gómez Pérez (folio 74/122). 49. Liquidación de remuneraciones de Víctor Marcelo Matus Ríos septiembre de 2019 hasta febrero de 2020 (folio 74/123). 50. Contrato de trabajo de Víctor Marcelo Matus Ríos y dos anexos (folio 74/124). 51. Carta de despido de Víctor Marcelo Matus Ríos, con el comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo y comprobante de envío de correos de Chile (folio 74/125). 52. Finiquito Víctor Marcelo Matus Ríos (folio 74/126). 53. Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de Víctor Marcelo Matus Ríos (folio 74/127). 54. Comprobante contable de pago finiquito de Víctor Marcelo Matus Ríos (folio 74/128). 55. Liquidación de remuneraciones de Cesar Orlando Munzenmayer Calderón de septiembre de 2019 hasta febrero de 2020 (folio 74/129). 56. Contrato de trabajo de Cesar Orlando Munzenmayer Calderón y un anexo (folio 74/130). 57. Carta de despido de Cesar Orlando Munzenmayer Calderón, con el comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo y comprobante de envío de correos de Chile (folio 74/131). 58. Finiquito de Cesar Orlando Munzenmayer Calderón (folio 74/132). 59. Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de Cesar Orlando Munzenmayer Calderón (folio 74/133). 60. Comprobante contable de pago finiquito de Cesar Orlando Munzenmayer Calderón (folio 74/134). 61. Liquidación de remuneraciones de Cynthia Andrea Rodríguez Cáceres de septiembre de 2019 hasta febrero de 2020 (folio 135/136). 62. Contrato de trabajo de Cynthia Andrea Rodríguez Cáceres y un anexo de la misma fecha (folio 135/137). 63. Carta de despido de Cynthia Andrea Rodríguez Cáceres, con el comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo (folio 135/138). 64. Finiquito de Cynthia Andrea Rodríguez Cáceres (folio 135/139). 65. Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de Cynthia Andrea Rodríguez Cáceres (folio 135/140). 66. Comprobante contable de pago finiquito de Cynthia Andrea Rodríguez



Cáceres (folio 135/141). 67. Liquidación de remuneraciones de Carmen Gloria Santibáñez Blaña de septiembre de 2019 hasta febrero de 2020 (folio 135/142). 68. Contrato de trabajo de Carmen Gloria Santibáñez Blaña (folio 135/143). 69. Carta de despido de Carmen Gloria Santibáñez Blaña, con el comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo (folio 135/144). 70. Finiquito de Carmen Gloria Santibáñez Blaña (folio 135/145). 71. Certificado de saldo aporte empleador al seguro de cesantía para imputar a indemnización de Carmen Gloria Santibáñez Blaña (folio 135/146). 72. Comprobante contable de pago finiquito de Carmen Gloria Santibáñez Blaña (folio 135/147). 73. Finiquito de Daniela Paz Belén Darat Gómez (folio 135/148). 74. Carta de despido de Daniela Paz Belén Darat Gómez (folio 135/149). 75. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de Daniela Paz Belén Darat Gómez (folio 135/150). 76. Finiquito de Rodrigo Aníbal Díaz Díaz (folio 135/151). 77. Carta de aviso de término de relación laboral de Rodrigo Aníbal Díaz Díaz (folio 135/152). 78. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de Rodrigo Aníbal Díaz Díaz (folio 135/153). 79. Finiquito de Álvaro Miguel Kalazich Álvarez (folio 135/154). 80. Comprobante de constancia laboral para empleadores emitido por la Dirección del Trabajo de Álvaro Miguel Kalazich Álvarez (folio 135/155). 81. Carta de despido de Álvaro Miguel Kalazich Álvarez (folio 156/157). 82. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de Álvaro Miguel Kalazich Álvarez, con su comprobante de envío de correos de Chile (folio 156/158). 83. Finiquito de Jaime Fernando Acuña Mansilla (folio 156/159). 84. Carta de aviso de despido de Jaime Fernando Acuña Mansilla con el comprobante de envío de correos de Chile (folio 156/160). 85. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de Jaime Fernando Acuña Mansilla (folio 156/161). 86. Finiquito de Macarena Paz Aray Ruiz (folio 156/162). 87. Carta de referencia "Negociación colectiva" dirigida al Equipo directivo (folio 156/163). 88. Carta de referencia "Negociación colectiva" dirigida a la Comunidad Educativa (folio 156/164). 89. Carta de referencia "Actividades escolares durante negociación" dirigida a los Padres y Apoderados (folio 156/165). 90. Carta de referencia "Suspensión de actividades" dirigida a Padres y Apoderados (folio 156/166). 91. Carta de referencia "Negociación Colectiva" dirigida a la Comunidad Educativa (Folio 156/167). 92. Carta del Comité Paritario de Higiene y Seguridad dirigida a Oscar Hevia que incluye el acta de dicho comité (Folio 156/168). 93. Acta de constitución del Comité Paritario de Higiene y Seguridad del Colegio Instituto Alemán de Osorno (Folio 156/169). 94. Acta de notificación de requerimiento de documentación y citación de la Inspección del Trabajo (Folio 156/170). 95. Documento titulado "Análisis para oferta posible" (Folio 156/171). 96. Carta enviada por la demandada Jefa Provincial de Educación Osorno (Folio 156/173). 97. Carta enviada por la demandada a la Jefa Provincial de Educación Osorno, de fecha 28 de junio de 2019 (Folio 156/174). 98. Resolución exenta N°0717 de fecha 31 de julio de 2019 (Folio 156/175). 99. Carta enviada por la demandada a la Jefa Provincial de Educación Osorno, el 11 de diciembre de 2019 (Folio 156/176). 100. Carta enviada por la demandada a la Jefa Provincial de Educación Osorno, el 30 de noviembre de 2018 (Folio 156/177). 101. Carta enviada por la demandada a la Jefa Provincial de Educación Osorno el 03 de diciembre de 2018 (Folio 156/178). 102. Carta enviada por la demandada a la Jefa Provincial de Educación Osorno, el 18 de diciembre de 2018 (Folio 156/179). 103. Carta enviada por la demandada a la



Jefa Provincial de Educación Osorno, el 06 de diciembre de 2017 (Folio 180/181). 104. Carta enviada por la demandada a la Jefa Provincial de Educación Osorno el 23 de noviembre de 2016 (Folio 180/182). 105. Carta enviada por la demandada a la Jefa Provincial de Educación Osorno el 03 de diciembre de 2015 (Folio 180/183). 106. Carta enviada por la demandada a la Jefa Provincial de Educación Osorno, el 22 de diciembre de 2014 (Folio 180/184). 107. Carta enviada por la demandada a la, Jefe Provincial de Educación Osorno el 25 de noviembre de 2013 (Folio 180/185). 108. Carta enviada por la demandada al Jefe Provincial de Educación Osorno, el 22 de noviembre de 2012 (Folio 180/186). 109. Carta de referencia "Fiscalización N°1257 de fecha 30 de diciembre de 2019" al Jefe Inspección Provincial del Trabajo de Osorno de fecha 27 de febrero de 2020 (Folio 180/187). 110.- Carta de referencia "Respuesta por Cronograma Actividades Escolares 2019" dirigida a Ricardo Rogel Carmona de fecha 08 de agosto de 2019 (Folio 180/188). 111.- Cartas entre la demandada y el sindicato de profesores del Instituto Alemán de Osorno, de 30 de mayo de 2019, 25 de mayo de 2019, 24 de mayo de 2019, 23 de mayo de 2019, 13 de mayo de 2019, 08 de mayo de 2019, 07 de mayo de 2019, 02 de mayo de 2019 y 30 de abril de 2019 (Folio 180/189). 112.- Documento titulado Condiciones Nuevos Profesores (Folio 180/190) 113.- Convenio colectivo celebrado entre la demandada y el Sindicato de Profesores del Instituto Alemán de Osorno de junio de 2016 (Folio 180/191). 114. Convenio colectivo celebrado entre la demandada y el Sindicato de Profesores del Instituto Alemán de Osorno de 27 de junio de 2019 (Folio 180/192). 115.- Notificación de inicio de procedimiento de fiscalización de la Inspección del Trabajo a Oscar Eduardo Hevia Acuña (Folio 180/193). 116.- Ordenanza 260 del Inspector Provincial del Trabajo de Osorno a Oscar Hevia Acuña de fecha 28 de febrero de 2020 (Folio 180/194). 117.- Excel titulado "Porcentaje Rendimiento Evaluación Docente" (Folio 180/195) 118.-Proyecto de contrato colectivo de trabajadores 2021 del Instituto Alemán de Osorno y el Sindicato de Profesores del Instituto Alemán de Osorno de fecha 17 de abril de 2019 (Folio 180/196). 119.- Resolución administrativa 05/2019 de 17 de septiembre de 2019 (Folio 180/198). 120.- Resolución exenta N°2066 que fija calendario escolar regional año 2019 para la Región de Los Lagos (Folio 180/199).121.- Carta dirigida a Francisca Esquerré el 31 de julio de 2019 (Folio 180/200). 122.- Contrato de trabajo de Pablo Felipe Bello Peña de 18 de marzo de 2020 (Folio 180/201) 123.-Contrato de trabajo de Verónica Brummer con la demandada de 30 de octubre de 2019 y anexo (Folio 180/202) 124. Contrato de trabajo de Cristóbal Carrasco Oñate con la demandada y anexo (Folio 180/203) 125.- Contrato de trabajo de Manuel Cerda Suarez con la demandada y anexo (Folio 180/204). 126.- Contrato de trabajo de Alfredo Guerra con la demandada (Folio 180/205). 127.- Contrato de trabajo de Juan Herrera Vargas con la demandada y anexo (Folio 180/206). 128.- Contrato de trabajo de Sebastián Masías Demmer con la demandada (Folio 180/207) 129.- Contrato de trabajo de María Ignacia Glatz con la demandada y anexo (Folio 180/208) 130.- Contrato de trabajo de Catalina Momberg Turner con la demandada (Folio 180/209). 131.- Contrato de trabajo de Consuelo Momberg Turner con la demandada y anexo (Folio 180/2010). 132.- Contrato de trabajo de Natalia Peñaloza Pereira con la demandada, anexos de contrato (Folio 211/212) 133.- Contrato de trabajo de Rodrigo Sáez Miranda con la demandada y anexo (Folio 211/213) 134.- Contrato de trabajo de Sara del Carmen Tejeda Barriga con la demandada



(Folio 211/214). 135.- Contrato de trabajo de Thomas A. Olson con la demandada. (Folio 211/215). 136.- Copia de la demanda y contestación de demanda de causa RIT T-5- 2020, del ingreso de este Tribunal. 137.- Carta de aviso para terminación de contrato de trabajo de Beatriz Carrasco Báez (Folio 208/228 T-11-2020). 138.- Carta de aviso término de relación laboral de Beatriz Carrasco Báez (Folio 208/229 T-11-2020). 139.- Contrato de trabajo de la demandada con Beatriz Carrasco Báez, y dos anexos (Folio 208/230 T-11-2020). 140.- Liquidaciones de remuneraciones de Beatriz Carrasco Báez marzo de 2019 a febrero de 2020 (Folio 208/231 T-11-2020). 141.- Certificado de pago de cotizaciones previsionales de Beatriz Carrasco Báez, desde febrero de 2012 a enero de 2020 (Folio 208/232) (T-11-2020).

La parte demandante acompañó los siguientes documentos: 1) Contrato colectivo de 27 de junio de 2019 entre Instituto Alemán y el Sindicato de Profesores del colegio (Folio 216/238), 2) Documento que da cuenta inicio de huelga legal en el Colegio (Folio 216/239). 3) Comunicado de 21 de junio de 2019 del Colegio a los Padres y Apoderados (Folio 216/240). 4) Comunicación del Sindicato de 16 de junio de 2019 dirigida a la comunidad escolar (Folio 216/241). 5) Copia de propuesta inicial, sin IPC, remitida por el Colegio en el proceso de negociación colectiva, de 26 de abril de 2019 (Folio 216/242). 6) Denuncia de 19 de agosto de 2019, hecha por sindicato ante la Inspección del Trabajo (Folio 216/243) 7) Pantallazos de Facebook con acciones del Sindicato y profesores con motivo de la huelga (Folio 216/244). 8) Respuesta del sindicato de 30 de julio de 2019 (Folio 216/246). 9) Caratula de informe de fiscalización e informe de exposición (Folio 53/77). 10) Carta de 4 de julio de 2019, dirigida por la profesora Francisca Esquerré Barrera al Colegio (Folio 216/247). 11) Respuesta de 31 de julio de 2019 del Colegio (Folio 216/248). 12) Acta con resultados de Elección del Comité Paritario de Orden e Higiene y Seguridad de la empresa (Folio 216/250). 13) PDF con llamados a concurso para proveer cargos que fueron parte de los despidos, justificados por supuestas necesidades de la empresa (Folio 216/251). 14) Denuncia presentada por don Jaime Acuña Mansilla el 19.12.2019 (Folio 216/252).

La parte demandante solicitó que la demandada exhibiera documentos, lo que fue cumplido en la audiencia. De los documentos exhibidos por su contraparte, la demandante acompañó los siguientes: 1) Carta de despido Jaime Acuña Mansilla (Folio 275/277). 2) Carta despido de Jessica Flores García (Folio 275/280). 3) Listado de alumnos del Instituto Alemán de Osorno, correspondiente a los años 2017 (265 alumnos), 2018 (900 alumnos), 2019 (943 alumnos) y 2020 (949 alumnos), (Folio 294/295,296, 297 y 298). 4) Anexo contrato de trabajo de Cynthia Rodríguez (Folio 275/278). 5) Anexo contrato de doña Macarena Aray (Folio 275/281). 6) Anexo contrato de don Victor Matus (Folio 275/282).

La demandante acompañó oficio respuesta Ordinario N°425-2020 del 09 de junio de 2020, proveniente de la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno.

La demandada rindió prueba confesional consistente en la declaración de doña Cynthia Andrea Rodríguez Cáceres.

La demandada rindió prueba testimonial consistente en las declaraciones de doña Natacha Galarce Godoy, doña Carla Sommer Ide y don Jaime Sebastián Serón Roa.

La demandante rindió prueba confesional consistente en las declaraciones de don Oscar Eduardo Hevia Acuña en representación de la demandada.



La demandante rindió además prueba testimonial consistente en las declaraciones de doña Ximena Francisca Moreno Ortiz, don Pablo Andrés Baeza Soto, y doña Susana del Carmen Cárcamo Guerra y don Ricardo Rogel Carmona.

Las partes formularon observaciones a la prueba.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que en la audiencia preparatoria celebrada en la causa RIT T-3-2020 las partes establecieron como hechos no controvertidos los siguientes:

1. Que los demandantes prestaron servicios para la demandada, desde las fechas indicadas en la demanda, todos como profesores.
2. Que la demandada cumplió con las formalidades del despido.
3. Que todos los demandantes formaban parte del sindicato de la demandada.
4. Que el sindicato de la demandada cuenta con un 97% de afiliación de los docentes.
5. Que a mediados de 2019 hubo una negociación colectiva, con huelga.

SEGUNDO: Que en la audiencia preparatoria celebrada en la causa RIT T-11-2020 acumulada a la presente causa las partes establecieron como hechos no controvertidos los siguientes:

- 1) Que la demandante doña Beatriz Carrasco Báez prestó servicios para la demandada, como profesora, desde el 21 de febrero del 2012.
- 2) Que la demandada cumplió con las formalidades del despido de esta demandante.
- 3) Que la demandante Carrasco Báez formaba parte del sindicato de la demandada.
- 4) Que el sindicato de la demandada cuenta con un 97% de afiliación de los docentes.
- 5) Que a mediados de 2019 hubo una negociación colectiva, con huelga.
- 6) Que la demandante Carrasco Báez gozaba de licencia médica al momento del despido.

TERCERO: Que la parte demandada rindió prueba testimonial consistente en las declaraciones de doña Natacha Galarce Godoy, doña Carla Sommer Ide y don Jaime Sebastián Serón Roa, cuyas declaraciones constan íntegramente en el registro de audio. En lo relevante, dijeron:

Doña Natacha Galarce Godoy que dijo que los demandantes fueron desvinculados a fines del 2019 debido al resultado de la evaluación docente que existe en el colegio. Que los últimos 7 años han construido un sistema de evaluación, en conjunto con los profesores, el que ha ido en mejora continua. Explica en que consiste y a los cambios que se implementaron desde el 2014. Dice que este nuevo sistema de evaluación fue llevado a las bases y trabajado con los trabajadores, en especial los descriptores de cargos. Explica que los profesores con resultados más bajos tienen metas y a fin de año se levantan las metas o se continúan las metas; y si hay profesores con 2 o 3 años con metas han sido desvinculados. Los demandantes fueron despedidos por necesidades de la empresa. Dice que todos los años el colegio tiene pérdidas y tuvo que hacer ajustes a la planta de docentes. Las clases que hacían los demandantes fueron reemplazadas por profesores con un menor costo, es decir por profesores que fueron contratados con un menor sueldo. Explica que la demandante doña Cynthia Rodríguez, es una profesora que durante 3 años tuvo metas para mejorar la situación en el aula y nunca fue superada su actuar en el aula; tenían problemas con los estudiantes en el Alemán. Marcelo Matus



profesor de educación física de alto costos con metas durante dos o tres años de su forma de trabajo de incumplimientos. Doña Beatriz Carrasco es profesora de inglés y fue desvinculada por la forma de relacionarse con los apoderados; fue reconsiderada su desvinculación y continuó por 4 años pero nunca superó los problemas. Doña Jessica Flores tenía problemas constantes con los apoderados. Dice que es pro profesores y que su relación con el sindicato es muy buena y siempre quiso mejorar la relación de los profesores con el empleador. Del universo de los profesores 2 o 3 no son sindicalizados; sobre el 95 % de los profesores son sindicalizados. Dice que la relación con el sindicato es muy buena, explica porque. Señala que ella no participa en las negociaciones pero conversaba con ambas partes. La situación se tornó compleja cuando se llegó a una huelga por los profesores. El retorno fue complejo, para el primer día después de la huelga preparó una dinámica para trabajar con los profesores y “*poder sanar*”; ella quería mejorar el alma de los profes y trabajó con ellos en esa dinámica ese día, para llegar a los sentimientos. Después de la huelga debió organizar el segundo semestre y tratar de cumplir con las 38 semanas lectivas que impone el Ministerio de Educación y tuvo que reorganizar el segundo semestre, lo que significó usar los días puentes que les mandan a los alumnos y que generalmente le dan libre a los profesores; pero es un calendario para la familia. La comunicación con los apoderados se hace a través de los comunicados y envió uno diciendo que se iniciaba un proceso de huelga legal, teniendo mucho cuidado en no emitir juicio y trató de ser lo más transparente. La decisión final de a quien se despide es del directorio; ella entrega la información de la evaluación y hace la sugerencia de las desvinculaciones y lo presenta al directorio y decide el directorio. A fines del 2019 fueron desvinculados 12 profesores. En cuanto a la evolución de la matrícula de alumnos: ella llegó con 680 el año pasado 940 estudiantes; han aumentado las matrículas. Explica que había 3 cursos de medio menor hasta tercero básico de 20 alumnos, los que se fusionaban en tercero básico en dos cursos de 30 alumnos; que el directorio decidió que no iba a haber más de 25 alumnos por sala y seguiría con 3 cursos de alumnos; eso significó más alumnos pero también debieron contratar más profesores. Además el colegio tiene bachillerato internacional y debe responder las exigencias de evaluaciones de Alemania para poder continuar con la tutela de Alemania. Por ellos han tenido que contratar más profesores de alemán porque los grupos se dividen en grupos pequeños para prepararlos para las pruebas internacionales de alemán. Hay una mayor demanda de profesores de alemán. Además en la media decidieron que las matemáticas iban a estar dadas por niveles, entonces cuando entre un primero medio entran 3 profesores de matemáticas, uno que hace las matemáticas avanzadas, otro que hace las matemáticas del bachillerato internacional y otro el plan nacional. Todo ese incremento de costos se ve reflejado en una mayor carga al colegio y existe una presión para ella de abaratar costos. El 2018 también hubo despidos, no se acuerda cuantos. El año 2020 se tuvo que modificar el sistema de evaluación en el sentido de acomodar los descriptores al rol de clases remotas. La evaluación fue exactamente igual pero los descriptores adaptados a clases remotas. Eso dio como resultado una evaluación en que 7 trabajadores fueron desvinculados por su baja evaluación. Además hubo profesores que estaban con metas a mejorar e hicieron un gran trabajo en tiempo en pandemia y fueron levantadas esas metas. Dice que tiene una muy buena relación el directorio del sindicato.



Contrainterrogada dijo que no está de acuerdo con la campaña del sindicato para plantear públicamente su problema en redes sociales, porque genera bastante problemática. No encuentra buenas las redes sociales. No sabe que le pareció al directorio del colegio, no recibió comentarios al respecto. Le dijeron *“ud. está con sus profesores así que manténgase alejada de eso”*. La situación crítica a la que se refiere es con una mirada personal, nunca hubiese querido llegar a la huelga. La situación crítica se refiere a que el colegio no podía hacer las clases, hay apoderados que tiene problemas con dejar a sus hijos y eso le provoca problemas desde su mirada de profesores, entender que un grupo de profesores está en huelga. En años anteriores no se llegó a huelga como ahora. No culpa al sindicato y a nadie. Los días de huelga no se pagaron. El sindicato hizo un reclamo a la Inspección del Trabajo porque ella ordenó la recuperación de horas con 38 semanas lectivas con estudiantes en clases es la normativa que tiene que cumplir. Ella envía un calendario a los apoderados con días puentes y generalmente los profesores por lo general se toman esos días. Tenía que recuperar 8 días que no los recuperó. Ella decidió que los alumnos fueron a clases esos días y los profesores también. Dice que nunca se ha ejercido nada sobre los profesores contratados. De decirles que no se pueden sindicalizar. La dinámica normal es que siempre se han hecho reuniones al inicio del año. No sabe si se han sindicalizado. Pero es un año distinto. Nunca se les ha presionado. Doña Ameli Bohle era la vocera o secretaria de la comisión negociadora del proceso del año 2019. Todos los profesores contratados por el colegio eran más baratos. No se acuerda cuanto ganaban los profesores. En el tema del alemán los profesores del alemán son mucho más caros porque debe responder a Alemania. Habla del global y se preocupó de que los profesores contratados fueran más baratos. El problema de Cynthia es otro problema, se trata de una profesora que estuvo 5 años con metas, y no las cumplió, hacía sus clases en español y no en alemán. Profesor de matemáticas el que contrataron es más barato pero no se acuerda cuánto gana.

Doña Carla Sommer Ide dijo que conoce a los demandantes, que trabajó en forma directa como Cynthia Rodríguez, el señor Matus, Jessica Gómez. Ellos fueron desvinculados el 2019. Todos los años hay despidos, se juntan los antecedentes de porque son desvinculados, hay una evaluación docente y se van viendo los aspectos personales, administrativos y técnico docentes; es un instrumento que los profesores conocen porque participaron en la elaboración de los descriptores. Posteriormente existe una co evaluación para tener una mayor interacción con los profesores. Algunos de estos profesores tuvieron una evaluación deficitaria y se procedió a la desvinculación. En este proceso existe un seguimiento que viene desde años, se crean metas para que la persona pueda mejorar y finalmente se toma la decisión de desvincularlos. También recuerda a Beatriz Carrasco profesora de inglés también trabajó con ella. La mayoría de los profesores están dentro del sindicato y existe una buena relación entre la directiva y los profesores. El día miércoles trabajan en conjunto con los profesores y cuando el sindicato necesita juntarse con sus asociados, siempre tiene la ayuda, el tiempo para poder hacerlo. Un 97% de los profesores están dentro del sindicato. Existe una buena relación con la directiva y los profesores. Ellos solo los agrupan y así funciona el sindicato en el colegio. El sindicato tiene una función social muy importante, se juntan en la sala de profesores, en septiembre compran cosas y está el espacio para que



puedan realizar todas las actividades que necesitan dentro del colegio. Desgraciadamente el año 2019 hubo una huelga que fue a fines de junio; dice desgraciadamente porque una huelga trae algunos quiebres entre los profesores, se enrarece un poco el ambiente y aunque es una huelga legal y siempre se dice que hay que dar los espacios, desde su punto de vista no es conveniente y desgraciadamente no se llegó a acuerdos antes. Se hicieron los procesos para llegar en definitiva a una mesa negociadora. Ella se mantiene distante en el proceso de las negociaciones para no interferir lo laboral con lo administrativo. No tiene relación la huelga con los despidos, está segura que no, porque los despidos es un proceso que se da todos los años ya que hay un seguimiento de metas que hacen los coordinadores y por ello 3 veces en el año al menos están en contacto con los profesores. Ellos, los coordinadores, aportan con antecedentes, forman parte de la comisión de evaluación docente y se llevan al consejo administrativo y ellos consideran también un aspecto económico, el gerente debe velar porque el colegio sea sustentable. Así a veces se desvincula a profesores buenos pero debe haber un balance entre todo ya que a veces existen morosidades. Cada año existe una memoria anual y generalmente en mayo se llama a los socios y se da cuenta de la situación. Han estado con muchos años con déficit y se han ido haciendo los ajustes necesarios para superar ese déficit. No tiene ningún problema con la directiva del sindicato, ni con el profesor del sindicato, pero en aspectos sociales de juntan solo ellos. La directora del colegio se junta con el directorio del sindicato, le decían que el presidente era su "edecan" porque a veces iba él a ciertas actividades y ella le decía que la represente. Contrainterrogada dice que es parte del equipo directivo del colegio. Respecto de la campaña que el sindicato hizo por redes sociales con motivo de la huelga y negociación colectiva, dice que ellos son libres de decidirlo así y es una forma en la que ellos se dieron a conocer, de sus peticiones, de lo que ellos deseaban. Para ella, como equipo directivo, no está a favor de la huelga, o sea está bien que haya huelga, pero preferiría no llegar a esas instancias. No va con su formación. Si ellos lo hicieron, bien, ellos lo hicieron. Ellos no están en la mesa negociadora. La huelga provocó daño a los estudiantes porque no estaban en clases; incluso los apoderados fueron muy gentiles porque comprendieron que el sindicato estaba en su derecho; los apoderados y los estudiantes fueron respetuosos de ese derecho. Por calle Baquedano si se podía ingresar al colegio. Incluso hubo profesores alemanes que llevaban café y cooperaban con los que estaban afuera. Los días de huelga no se pagaron. Deben cumplir con la cantidad de semanas de clases que les manda el Mineduc y se cumplió con lo que correspondía y estaba establecido. Sabe que hubo una denuncia a Inspección del Trabajo por la recalendarización, ellos no estaban de acuerdo con la recalendarización. El 2020 es probable que haya bajado la sindicalización porque solo estuvieron en marzo 20 días y el reclutamiento de los nuevos profesores por el sindicato se hacía los primeros días el 97% de sindicalización es lo que en general han tenido. Entiende que la estrategia fue que los salarios de quienes se contrataron. Contrataron fueron más baratos. Sabe de los problemas de Cynthia pero no sabe cuánto gana el profesor que la reemplazó. Cuando la evaluación de los profesores no es competente se llama a los profesores. Los profesores fueron despedidos porque no cumplían con los descriptores que debían cumplir. El profesor Matus fue despedido por la evaluación y por el sueldo ya que lo que se pretendía era rebajar la planilla de



sueldos. El colegio tenía déficit económico y obtuvo el dinero para las indemnizaciones porque existe un pozo para ello, porque debe haber un orden. No recuerda cuantos profesores fueron despedidos en los años anteriores. Piensa que un 80% de evaluación son competentes, bajo 80% de calificación podrían tener las metas que les colocan. Pero no saben ellos que si tienen menos de 80% pueden ser despedidos porque cuando tienen esa calificación son llamados a fin de año y se le pone metas. Los profesores no cumplían con alguno de los descriptores que debían cumplir, por ejemplo Cyntia Rodríguez hablaba en español en clases de alemán. Se buscaba rebajar la planilla de sueldos. Los años anteriores no hubo huelga. Está más de 30 años en el colegio, y solo dos veces huelga, hace mucho tiempo y estuvieron. Posterior a la huelga se hizo un consejo general para iniciar nuevamente las clases y la directora se refirió que se había vivido el proceso de huelga y que indudable eso deja ciertas huellas y que lo que se quiere es que volvamos nuevamente a estar todos unidos y trabajar por el fin último que son los estudiantes y que las diferencias que haya habido entre uno y otro profesor se externalice en el aula. Don Jaime Serón Roa dijo que conoce a los demandante por su relación laboral con el colegio alemán. Los demandantes fueron despedidos en diciembre de 2019 y la razón fue la evaluación docente. Este es un proceso que se ha implementado hace años en el colegio desde 2014 y él llegó el 2015; todos son evaluados. Explica en que consiste. El 2019 hubo un proceso más complejo porque se solicitó a cada departamento que pudieran aportar cambios y los docentes se evalúan y se auto evalúan. Se entregan a la comisión de evaluación y en base a las evidencias se evalúa a cada uno y se les entrega y cada profesor tiene la posibilidad de apelar. Conoce a la directiva del sindicato como con los asociados ya que comparten día a día. No es parte del sindicato. El hecho que estén afiliados o no al sindicato no tiene influencia en la evaluación, Entiende que la mayoría de los profesores está en el sindicato. Le parece que 14 profesores fueron despedidos a fines del 2019, entiende que la mayoría era parte del sindicato. El año 2019 no llegaron a acuerdo y fueron a huelga. No fue parte de la comisión negociadora. El año 2020 se llevó a cabo la evaluación docente pero con modificación es descriptores porque las clases fueron on line. Hubo desvinculaciones por desempeño docente. No recuerda cuantos fueron despedidos 5 o 7 porque hay áreas en las que no participa. Hubo profesores que mejoraron su desempeño y otros lo bajaron como todos los años y otros profesores.

CUARTO: Que la demandada rindió prueba confesional, consistente en las declaraciones de doña Cynthia Rodríguez Cáceres, fue despedida a fines del 2019. Las evaluaciones de los profesores con el formato que ella conoció llevaban 4 años, empezaron como el 2015. Sus evaluaciones desde el 2015 al 2019 fue siempre mejorando hasta el último año que decayó su porcentaje de evaluación a pesar que nadie la visitó en clases. Muchas veces se discutían, se analizaban las evaluaciones con dirección y se cambiaban si discutían los puntos con dirección y se subían. Era como bien subjetiva la cosa, si se discutían los puntos se subían. En el año 2018 hablaron de hacer una capacitación en la parte didáctica para renovarse, pero no fue en cuanto a la evaluación y al final no resultó. No sabe número de trabajadores afiliados al sindicato pero eran 70 o más y fue subiendo año a año porque era un grupo bien cohesionado que trabajaba bastante bien con los directorios anteriores. En los últimos años había una afiliación mayoritaria en el colegio.



QUINTO: Que la demandante rindió prueba confesional consistente en la declaración de don Oscar Hevia Acuña que dijo que es gerente de la Corporación Educacional del Instituto Alemán de Osorno. Fue parte de la comisión negociadora en la labor de asesor, en la negociación del contrato colectivo. En la primera respuesta al petitorio del contrato colectivo la empresa ofreció un 0% de reajuste del sueldo. Hubo huelga en el proceso y duró 9 días. Está en la función que cumple en el Instituto Alemán desde el 2018 y por lo que tiene registro en los últimos 20 años, tiene entendido que el sindicato que negocia colectivamente no tiene 20 años y hubo una sola huelga y no sabe cuánto duró. A fines del 2019 fueron despedidos 14 profesores. No recuerda cuantos fueron despedidos el 2018 probablemente fueron cerca de 10 u 8. A los profesores no se le pagaron los días de huelga, fueron descontados como días no trabajados. El pago de esos días no estuvo como petición del sindicato. No hubo recuperación de días de los trabajadores, luego que se firmó el acuerdo luego de una mediación de la Inspección del Trabajo los trabajadores se reintegraron; como una forma de hacer un cambio de etapa el día de la firma se les otorgó un día y se reintegraron el lunes siguiente. Los alumnos recuperaron sus clases pero los profesores trabajaron dentro de su jornada de trabajo, Los días inter feriados no eran días libres para los trabajadores, esos días se trabajan normalmente, el testigo los trabajó normalmente. El año escolar vinculado a las clases de los alumnos habitualmente se programa que terminen las clases la semana anterior a la Navidad, pero los trabajadores y especialmente los profesores siguen cumpliendo labores administrativas pedagógicas y generalmente se terminan entre el 10 y 15 de enero, el resto siguen trabajando y cumplen solamente las vacaciones legales. Los profesores Garay Matus y Rodríguez tenían hijos en el colegio, pero ellos no reciben regalías como parte de su salario sino una beca, no recuerda cuanto porque cada profesor tiene distintos porcentajes de beca según los años que lleven en el colegio y eso está en el contrato colectivo. Durante el proceso de negociación el sindicato no presentó denuncia a la Inspección del Trabajo. Posterior al proceso se recibió una fiscalización por denuncia realizada por el sindicato, se aplicó multa y se pagó. La profesora de alemán despedida era doña Cynthia Rodríguez el profesor que la reemplazó es doña Verónica Blumer. Contrataron un profesor varón don Luis San German como profesor de alemán. El profesor varón contratado para el año 2020 no reemplaza a la señora Cynthia fue contratado para la jefatura del departamento de alemán. Por su puesto que gana más que la profesora Rodríguez porque está contratado para otra función. En los últimos años ha aumentado el número de alumnos en 35 o 40 alumnos ya que por una decisión del directorio se ha ido aumentando un curso por año por nivel y eso significa al menos 25 alumnos y eso requiere mayor gasto y mayores profesores contratados. El número de alumnos ha ido aumentando en razón de un curso por año. Los ingresos van en relación con los ingresos por matriculas. Los costos aumentan en la misma proporción en que aumentan las matriculas ya que al aumentar un curso al año aumenta el costo de profesores. El valor de la matrícula y de la colegiatura se ha mantenido congelada por los últimos 3 años. Doña Jaime Acuña y Jessica Flores después que fueron electos en el Comité Paritario y fueron notificados del despido inmediatamente el 13 de diciembre en cambio los demás fueron despedidos con mucha posterioridad. El costo total del despido de los demandantes no lo recuerda.



SEXTO: Que la demandante rindió además prueba testimonial consistente en las declaraciones de doña Ximena Francisca Moreno Ortiz, don Pablo Andrés Baeza Soto, doña Susana del Carmen Cárcamo Guerra y don Ricardo Rogel Carmona.

Doña Ximena Moreno Ortiz dijo que es profesora de educación física desde el 2006, actualmente es secretaria del sindicato del colegio desde el 2006. El sindicato tiene 15 años antes era un comité de confianza. El año 2019 fue la última negociación colectiva. Antes hubo otra y terminó en una huelga de 1 día (en el año 2008 por ahí). Las negociaciones no han sido fáciles en términos de establecer diálogos y llegar a un acuerdo. En la última negociación la comisión del empleador fue distinta durante el proceso, hubo algunos miembros que estuvieron y después no. Era una comisión sin poder de resolución, era solo consultiva todo debía preguntarlo. En las negociaciones anteriores la comisión negociadora la presidía el presidente del directorio. La respuesta del colegio fue 0% reajuste. Los visitaron de otros sindicatos para darles su apoyo, hicieron una declaración pública que hicieron en una sala del Club Alemán. No pudieron entrar al colegio una vez que se ejecutó la huelga; estaba cerrado con cadenas por ambas entradas; una vez ella quiso entrar y el guardia le negó la entrada y tenía 2 listas, una con los que estaban en el sindicato y otra lista que si tenían acceso al colegio. Cuando comenzó la huelga el colegio utilizó sus medios de comunicación con los apoderados y estos se pusieron en contra del sindicato a través de memes, información en redes sociales, mucha burla, mucha mofa. Esperaban que el empleador parara eso. El sindicato no contestaba eso. Los apoderados hacían esta mofa y también hay una fotografía extraña, donde ellos salen sentados en la secretaría del colegio porque están dentro del colegio y aparecía dentro de las redes sociales. Se pregunta quién sacó esa fotografía. Usaron las fachadas del colegio solo para estar ahí y desarrollar su huelga. Se le exhibe el documento folio 244 y dice que es la entrada del Colegio Alemán por calle Carrera, es la huelga, en junio 2019. Las personas que aparecen son todos profesores asociados del sindicato. Esta información apareció en Facebook, se imagina que de la profesora Cristine que comparte amistad con el señor Hevia. Los letreros los pusieron los profesores del sindicato. Se le exhibe la fotografía de una puerta con una cadena y dice que es la prohibición de dejar entrar a ellos al colegio. Pidieron una fiscalización a la Inspección del Trabajo para que les permitieran el acceso, fue el señor Juan Sánchez Pinto con un fiscalizador y los dejaron entrar porque iban con él, y en la oficina de don Oscar Hevia se le preguntó quién había mandado a poner esos cadenas y él negó esa información. No podían entrar al colegio ni por Carrera ni por Baquedano, había dos listas. No podían entrar al colegio ni al baño. Los Carabineros que aparecen en las fotografías se hicieron presente para verificar que las cosas estuvieran en tranquilidad. Se le exhibe lo que apareció en el Facebook del señor Hevia lo de la foto de la "swástica" alemana y dice que es una situación innecesaria. Apareció en el Facebook de don Oscar Hevia. Los días de huelga fueron descontados e hicieron que los recuperaran el resto del año. Se encontraron con un calendario modificado donde se saltan los feriados, los inter feriados, todos los acuerdos que se habían tomado previamente. Tuvieron que recuperar todas esas horas y salieron el 2 de enero. El 16 de agosto era un inter feriado, sin embargo lo tuvieron que recuperar, 16 y 17 de septiembre que era receso de Fiestas Patrias se tuvo que trabajar. El año escolar terminaba el



18 de diciembre (los años 2012-2013), después se fue extendiendo al 23 de diciembre. El calendario del 2019 les llegó el 18 de diciembre de 2018, y tenía como fecha de término de actividades antes de Navidad. El sindicato le entregó una carta por mano al señor Hevia pidiéndole que revisara esa re calendarización, sabiendo que muchas personas tenía organizado el resto del año, incluso la señora Francisca Esquerré, asociada, tenía pasajes comprados para septiembre. No hubo voluntad de querer modificar esas cosas y volver a los acuerdos que tenían. Los colegios particulares si bien en algunas cosas se rigen en el Estatuto Docente, tienen potestad de modificar algunas fechas y cronologías. Le llama la intención en porque se insistió tanto en recuperar esos días en circunstancias que se podía haber ordenado muy bien. La cantidad de semanas que se deben cumplir podían haberse hecho en el año. Esas horas que se trabajaron no se pagaron en forma separada. Se quebraron las confianzas, el ambiente se volvió muy hostil, muy incómodo, hubo situaciones de maltrato, de denostación de profesores. El primer día que volvieron de la huelga la directora hace ingreso a dos salas de dos profesores que pertenecen al sindicato para enrostrarles que por fin se terminó la huelga y pueden iniciar las clases, niños de cuarto básico. A la profesora Bohle la llamaron para decirle que había hecho abandono de sus funciones y después fue despedida. Las evaluaciones en un primer momento fueron bastante buenas pero el año 2019 ellas bajaron substancialmente lo que significó que no pudieran obtuvieran un bono que se les otorgaba por calificación individual y grupal. Durante la pandemia nunca bajaron el nivel con los estudiantes, sin embargo las evaluaciones fueron bajas. El sindicato se ha visto amedrentado porque que despidieron 13 profesores de manera compleja y este años han perdido 5 sindicalizados. Antes de la huelga tenía 78 asociados y era el 97% de los profesores. Actualmente tienen 50 miembros del sindicato. Y desde que contrataron nuevos profesores ninguno ha ingresado al sindicato, lo que es extraño ya que tenían un ingreso permanente al sindicato. El porcentaje de afiliación debe ser de un cincuenta y tanto por ciento. Al presidente del sindicato lo empezaron a hostigar, le quitaron la jefatura de curso que tenía, él fue contratado como profesor de aula y decidieron sacarlo argumentando que había muchos reclamos y cartas en contra de él, en circunstancias que cuando pide ver las cartas el gerente le dice que no vale la pena y a fin de año aparece una carta. Ricardo Rogel debe tener 25 años de antigüedad y es profesor de matemáticas. En un consejo de profesores del año 2020 el 24 de febrero se informó que este profesor iba a ser el encargado de una sala de entrenamiento, no iba a hacer clases. Todos los niños que no se comportaran bien en la sala iban a ir a la sala con él. Ameli Bohle formó parte de la comisión negociadora. Jaime Acuña siendo presidente y Jessica Flores, ambos del Comité Paritario, fueron reelectos en sus cargos con la primera mayoría y el día 13 fueron despedidos del colegio. Eso les pareció muy extraño porque ni siquiera tuvieron acceso a las actas y allí está claro que tenían fueron. Los demás profesores fueron despedidos el 28 de febrero y estas personas se les pidió que se retiraran del colegio al día siguiente de haber sido elector en el Comité Paritario. En el contrato colectivo todos los que están en el sindicato tienen un porcentaje de descuento de la colegiatura de sus hijos. Francisca Esquerré, Mery Bohle, Jessica Flores, Marcelo Matus, Héctor Rodríguez tiene ese derecho. En enseñanza media era el 50% de la matrícula, y cuesta \$200.000 0 \$300.000. Contrainterrogada dice que la comisión negociadora el presidente



Ricardo Rogel, secretaría la testigo, Ariel Valenzuela (tesorero) profesor de matemáticas, Luis González, Amelie Bohle, Juan Carlos Palma. No sabe si tenían fueron los que no tenían cargo en la comisión negociadora, solo la profesora Bohle fue desvinculada, los otros 2 profesores continúan en el colegio. Solo vio las evaluaciones que les enviaron los profesores y que están como prueba, cree que unas 12 o 15 o pueden ser más, de 78 socios que tenían en el momento. 13 profesores fueron desvinculados del sindicato el año 2019. Conocía al profesor Rodrigo Díaz y al profesor Álvaro Calicic, desvinculados. La Inspección del Trabajo hizo una fiscalización y no sabe si lo multaron. No se acuerda si vio el acta de la fiscalización. En un año normal en los consejos de profesores el sindicato tenía un espacio donde podía hacer la invitación a los profesores al sindicato. Después no había espacio para hacer esa invitación. El año 2020 no se hizo algún evento para captar nuevos socios, solamente dos personas que trabajan en kínder se comunicaron para ingresar al sindicato.

Don Pablo Baeza Soto dijo que el año 2012 regresó a la ciudad de Osorno y empezó a trabajar en el Colegio Alemán como profesor de Historia y Teoría del conocimiento. Trabajó hasta marzo de 2014. Sus dos hijos ingresaron al colegio. El 2014 estuvo como Seremi en la Región de Los Lagos por 4 años. Actualmente es apoderado en el colegio alemán. Sabe de la negociación colectiva antes del estallido social, 2 o 3 años. Hubo un paro. Como apoderados se enteraron que no se había llegado a un acuerdo entre el directorio y el sindicato del colegio y dado lo que establece la ley estaban con la posibilidad de generar el paro de funciones. Este paro duró un mes aproximadamente. Las repercusiones fueron el despido posterior de algunos docentes que estuvieron en este paro, sobre todo los que estaban afuera del colegio con pancartas. Se enteraron por whatsapp de apoderados y porque él tiene amistad con profesores del colegio. Los apoderados tienen distintas vinculaciones con el colegio, algunos son parte del directorio y otros que solo son apoderados solamente. En el grupo de apoderados que conoce más, estaban consternados porque había profesores que llevaban años trabajando en el colegio y que fueron desvinculados; auxiliares que llevaban años y fueron despedidos. El problema estuvo después cuando llegaron profesores jóvenes y comparados con los anteriores, con menos capacitaciones. Al parecer el proceso de contratación careció de lo que se le había dicho a los apoderados de mejorar la educación y abaratar costo. Extrañaron que las nuevas contrataciones no estaban asociadas al nivel que exige un colegio de nivel de bachillerato internacional. El nivel del colegio es muy bueno, con pocos alumnos en la sala comparándolas con otros colegio, todos los profesores con magister. Tiene amigos que pertenecían al directorios antiguos del colegio y no recordaban situaciones como esta negociación con exposición mediática, se filtraron sueldos de profesores y se menoscabó a personas que por a los llevaban a cabo las licenciaturas, actividades artísticas, fueron denostados por filtraciones que se hicieron; son situaciones que molestaron y siguen molestando. Después del paro las confianzas quedaron quebradas de un grupo de apoderados y de los alumnos que también se vieron envueltos en el proceso, de ver como algunos trataban mal a sus profesores que estaban en paro y que ganaban bien y el temor de que iban a subir la colegiatura, porque eso se decía. La negociación colectiva aparentemente terminó mal sobre todo desde el punto de vista del colegio ya que no se logró que los profesores



quedaran contentos y además hubo una “*poda*” grande de profesionales, se desvinculó a muchos docentes. Tampoco hubo una explicación a la comunidad por parte del colegio cual iba a ser el efecto en los estudiantes de la paralización. Durante la huelga se encontraba en Osorno y pasaba por fuera del colegio. Hay dos entradas del colegio por calle Baquedano y la entrada principal. Por lo general en calle Carrera estaban los profesores con pancartas. Las rejas del colegio estaban cerradas con candado. En calle Baquedano estaba cerrado pero había ingreso específico, pero a la mayoría no se les dejaba entrar. Desconoce lo del Comité Paritario. Escuchó que algunas de las explicaciones que se dieron de las desvinculaciones es que algunos profesores habían sido mal evaluados. Siempre eran evaluados por encima del 80% y no era fácil entender que después hayan bajado y eso era incomprensible. Respecto de las matriculas se ha ido incrementando bastante poco los últimos 2 años. Los profesores que tienen hijos alumnos en el colegio tienen un beneficio pero no es para todos igual, depende la negociación que haga cada profesor cuando lo contratan. Contrainterrogado dice que el colegio se comunica con los apoderados antes del Covid era en las reuniones de apoderados. Después del Covid por correos electrónicos. La comunicación que entregó el colegio solo decía que no habían llegado a acuerdo las partes en la negociación colectiva. Posteriormente en los whatsapp aparecía que se estaba pidiendo aumento de salario y que se iba a subir la colegiatura de un 20%. Niveles de renta de los profesores en los otros colegios particulares corresponden a negociaciones particulares que se hacen con los profesores, no tienen una línea de sueldo fija. El calendario se les exige un mínimo de semanas de clases, no recuerda el número exacto de semanas. Si no cumplen con esas semanas mínimas hay dos situaciones: suspensión de clases por causa mayor se suspenden las clases y no se recuperan. En caso que deba suspender las clases por que tiene que hacer una mejor o por una situación previsible el colegio debe recuperar las clases y en caso de un colegio particular puede recibir una multa de la superintendencia por incumplimiento.

Doña Susana Cárcamo dijo que trabajó 30 años para la demandada desde el 3 marzo 1989 hasta diciembre 2019 era auxiliar que atendía a los profesores en la sala de profesores. No pertenecía al sindicato. Ya estaba desvinculada del colegio cuando ocurrió la negociación colectiva y fue a ver y estaba cerrado el colegio. Había una lista y solo los que estaban ahí podían entrar. La anterior negociación duró una semana. Los profesores estuvieron fuera del colegio porque no los dejaban entrar y no tenían acceso, estaba prohibido entrar. Fue el Diario, no se recuerda más. Ubica a alguno de los apoderados del colegio y los que ella conoce le decían que era algo que no podía ser en el colegio alemán y que cuando llegó esta señora la directora empezaron los problemas, porque ella nunca estaba abierta ni siquiera con ellos. Cuando uno tenía un problema nunca los defendía, por lo menos a la testigo personalmente. Antes era gente idónea al cargo en el directorio y ahora son solo patrones de fundo. Siempre son altaneros los de ahora, antes no. Después de la huelga a los profesores les cambiaron el sistema de vacaciones y de permisos. Antes les daban libre para la pascua del colegio y para el 18, pero después de la huelga empezaron a hacer actividades para no darles libres esos días. Fue el Diario a entrevistarlos porque en el colegio no podía haber una huelga, era un colegio de prestigio. La huelga anterior igual fue con esta directora, antes no había pasado algo así. Cuando conversaba con los



apoderados le decían eso que era increíble. Contrainterrogada dijo que no estaba en el sindicato porque no les permitían hacer sindicato y los profesores les dieron una oportunidad.

Don Ricardo Rogel Carmona dijo que está trabajando en el colegio demandado hace 30 años; es profesor de matemáticas en enseñanza básica. Es el presidente del sindicato. Ha estado en más de una negociación. La anterior duró muy poco tiempo, no recuerda el año, 2016. Establecieron una muy buena comunicación con la comisión negociadora, el colegio estaba en una situación económica disminuida y lograron acuerdo. La última negociación la tuvieron el 27 de junio de 2019 cerraron la negociación. Estuvieron en una negociación absolutamente hostil, cero dialogo de parte de la empresa, y en una actitud de denostar a los negociantes, actitudes burlonas por parte del consejo administrativos. El señor Patricio Wunderlich parte del directorio se jacta de que gracias a él el colegio ha logrado tener utilidades; el señor Hevia manifiesta que el colegio no tiene deudas ni a largo ni a corto plazo, y después dice que el colegio estaba endeudado; les explicó unas inmobiliarias que el colegio creó hace mucho tiempo atrás para apoyar al colegio después de la caída del muro ya que desde Alemania les dijeron que los colegios alemanes debían financiarse. Los profesores siempre han tenido la actitud de dialogo y de compromiso con el trabajo. El sindicato siempre ha comunicado sus acciones al colegio. La huelga duró aproximadamente 12 días. Los más interesados en solucionar la huelga eran los profesores. La última oferta que la empresa hace era un 1% anual, negociación por 3 años. Esos días de huelga no fueron pagados, hicieron una modificación al calendario de actividades y aparecieron cosas que se fueron armando en el camino para justificar la presencia de ellos. El colegio dijo que tenían que trabajar hasta el día 3 de enero, y luego les ofrecieron un cambio hasta el 2 de enero. El colegio tiene un historial de denuncias. El sindicato hizo denuncias a la Inspección del Trabajo, no recuerda cuantas. Terminada la negociación colectiva no recuerda si hicieron denuncias. Tuvieron una entrevista con la directora y dijeron que era ilegal, que no les podían hacer trabajar e hicieron denuncia ante la Inspección del Trabajo. Durante la huelga los profesores decidieron en asamblea mantenerse fuera del colegio; se instalaron globos de 3 colores, algunos carteles y el que más le dolió al colegio era el valor de la colegiatura en relación con el porcentaje que estaban ofreciendo. Además el sindicato ofreció una entrevista de prensa en el club alemán. Al sindicato no le interesaba estar en las redes sociales ya que los apoderaos les hacían alusiones a los sueldos que recibían. La directiva del centro de padres los invitó a conversar y les dijeron que era un tema en el que los apoderados no se iban a meter y que era un problema entre los profesores y el empleador. Los apoderados fueron bastante respetuosos, nunca recibió el sindicato alguna queja formal o alguna presión. Las evaluaciones en general tuvieron una disminución en porcentajes. El instrumento de evaluación hoy día tiene escasa validez. La evaluación ha bajado y piensa que eso forma parte de las consecuencias que significó la huelga. Producto de la huelga el testigo debió dejar el curso que tenía, según le dijo don Oscar Hevia, un gran número de cartas. Supuestamente no pasaba todos los contenidos. Cuando llegó la directora Natacha Galarze ella manejo bien el tema de los despidos, explicado y compartido que el desvinculado quedaba tranquilo. Durante el 2019 y en la actualidad cambió. Hay gente de este año que fue avisado telefónicamente. Antes de la huelga había un 96% de



sindicalización. Hoy han bajado a un 50% o 55% y lo atribuye a la huelga. El equipo directivo aún está justificando algunos hechos en torno a la huelga, porque el señor Gálvez que era el coordinador para el bachillerato internacional manifestó que la salida de los profesores para el 2021 que salían el 8 de enero, dijo *“esto quedó con la huelga”*. Cree que no se pueden reunir como profesores y eso ha impedido una comunicación con los nuevos profesores a integrarse al sindicato, pero la baja fundamental corresponde a los despidos. Se hizo la presentación de los candidatos que iban a la elección al Comité Paritario y quedaron don Jaime Acuña como presidente y Jessica Flores que quedó como secretaria. Esto cambió de la noche a la mañana porque se desconoce esta votación por parte de la empresa. Jaime Acuña y Jessica Flores fueron desvinculados en forma inmediata. El calendario de feriados se entrega en diciembre del año anterior y funciona así hace 15 años y casi sin variaciones. No hay cambios al calendario ni a las actividades. El calendario del año 2019 se les modificó después de la huelga, los primeros días de julio. El colegio les dijo que debían trabajar los inter feriados y la semana de fiestas patrias estaba libre y tuvieron que *“trabajarlas”*, aunque los citaron a una parrillada. Los días de huelga no se pagaron, los hicieron trabajar y no se pagaron. Después de la huelga le asignaron una serie de funciones que tenía que trabajar. Ya no hace clases, trabaja con unos grupos para los quintos básicos. Los profesores que tienen hijos en el colegio tienen un porcentaje de ayuda. En la colegiatura. Tenían el 100% y fue cambiando. Doña Amelie Bohle formó parte de la negociación colectiva como integrante de la comisión de los profesores. Cuando estaban en la calle el colegio estaba cerrado con cadenas y eso no forma parte de la intención de diálogo. Las personas entraban con un listado y no podían entrar porque estaban en huelga. Cuando fue la Inspección del Trabajo a constatar el hecho después de haber estado el colegio cerrado, se abrió ese día y negaron que había lista de ingreso. Se le exhibe el documento agregado a folio 244 y dice que las imágenes corresponde a lo que ha relatado. La señora Fuchslocher era una profesora que fue despedida después de la huelga. Llegaron Carabineros que no fueron solicitados por el sindicato y les explicaron que estaban para resguardar cualquier situación de desorden que podía ocurrir. Los globos y letreros los pusieron varios profesores entre ellos el testigo. Es una publicación que don Oscar Hevia dejó en su muro dentro de los días que se estaba en huelga. No había ocurrido algo así. La huelga anterior la habían pasado dentro del colegio. **Contrainterrogado** dijo que no ha ido colegio el año 2021 y no había cadenas. No vio la lista físicamente pero si hubo gente que la indicó. Lo que vio con el jefe de la Inspección del trabajo dentro de una caseta donde está el guardia. Pero hubo gente del sindicato que no los dejaron entrar porque les dijeron que estaban en huelga. Piensa que los trabajadores que se mantienen en huelga deban mantenerse fuera de la empresa. La comisión negociadora del sindicato estuvo integrado por Juan Carlos Palma que es el tesorero, Ximena Moreno que es la secretaria, Ariel Valenzuela que es profesor de matemáticas, Amelie Bohle profesora de enseñanza básica y el señor González. Valenzuela, Bohle y González no tenían fueron por el sindicato. El señor González se encuentra como profesor del colegio, sabe que tiene algunos aspectos de su evaluación que bajaron porque él se lo contó pero no tiene el porcentaje. El señor Valenzuela sigue siendo profesor del colegio y le manifestó que había sido evaluado en un bajo porcentaje en compromiso institucional. La señora Bohle fue despedida y



piensa que hay una asociación con la negociación colectiva y el despido. Actualmente su relación como presidente del sindicato con la directora es buena. Conoce al señor Oscar Hevia desde que llegó al colegio como gerente del establecimiento; no recuerda haberlo conocido antes. A fines de 2019 se despidieron a 18 profesores y todos estaban asociados al sindicato. No recuerda el porcentaje de sindicalización a noviembre de 2019. Sabe que las evaluaciones bajaron por comentarios de los profesores. A los demandantes los despidieron diciéndoles que fue por necesidades de la empresa. No sabe quién decide el despido, las cartas indican el gerente, don Oscar Hevia. Cuando estaban en huelga no podían entrar al colegio, solo ingresó con el jefe de la Inspección del Trabajo. No tuvieron reuniones con el colegio dentro del colegio para negociar el término de la huelga lo hicieron a través de la solicitud de buenos oficios y tuvieron que entrevistarse con el negociador y negociaron al final con el señor Heisse.

SEPTIMO: Que como aparece de demanda de autos (constituida por los libelos de la causa RIT T-3-2020 y la causa acumulada RIT T-11-2020), los actores ejercen en autos, *“acción de tutela laboral y/o prácticas antisindicales o desleales con motivo de la negociación colectiva; en subsidio, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales”*.

En el cuerpo de la demanda señalan que presentan *“denuncia de por prácticas antisindicales y desleales, y vulneración de garantía de indemnidad, con ocasión de despido y demanda de prestaciones laborales”*. Invocan los artículos 289, 290, 292, 294 y 485 del Código del Trabajo; y artículos 19 N°16 y N°19 de la Constitución Política de la República.

En síntesis sostienen, que ha existido de parte del demandado actos constitutivos de práctica antisindical y/o desleal, que han sido efectuados con vulneración de derechos fundamentales, mediante atentado a la garantía de indemnidad, en los términos detallados en la demanda; que dichos actos han tenido lugar durante la relación laboral y con ocasión del despido del que han sido objeto, correspondiendo al tribunal así declararlo. Piden *“tener por interpuesta denuncia por práctica antisindical, conjuntamente con acción de tutela laboral, con ocasión del despido del que han sido objeto los demandantes, todos miembros del sindicato”* y declarar lo siguiente: 1) Que los demandantes, han sido objeto de prácticas antisindicales y/o desleales, que se han materializado en sus despidos, y en la negociación colectiva, por lo que la demandada debe ser condenada al máximo de la multa contemplada en el artículo 292 inciso 1° y/o 406 del Código del Trabajo; 2) Que acogida que sea la denuncia por práctica antisindical y/o desleal, se remita copia de la sentencia, para su registro y publicación, a la Dirección Nacional del Trabajo; 3) Que sin perjuicio de lo anterior se acoge la acción de tutela laboral por infracción a la garantía de indemnidad, declarando que se han violado las garantías constitucionales, y que de acuerdo a lo previsto en el artículo 489 del Código del Trabajo corresponde se ordene a la demandada pagar las indemnizaciones a que se refieren los artículos 162 y 163 del mismo código, esto es, la sustitutiva por falta de aviso previo y la por años de servicios, con el recargo del 30%, dado que se fundamentó el despido en necesidades de la empresa, más una indemnización ascendente a 11 meses de la remuneración para cada una de las demandantes. 4) Que las sumas ordenadas pagar, se apliquen los reajustes e intereses que señalan los artículos 63 y 173 del Código



del Trabajo; 5) Que se condena a la parte demandada al pago de las costas de la causa.

OCTAVO: Que como aparece de las cartas de despido de cada uno de los demandantes, las que se aprecian de acuerdo a las reglas de la sana crítica, los demandantes fueron despedidos los días 13, 20 y 26 de diciembre de 2019, invocando el empleador demandado la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo.

En cuanto a los hechos, en las cartas de despido el empleador funda la causa invocada en *“la necesidad de reducir costos”* en el departamento (preescolar, inglés, matemáticas, lenguaje, historia, educación física, extra programáticas, alemán) en el que prestaban servicios cada uno de los actores, *“debiendo prescindir de sus servicios”*.

NOVENO: Que la configuración de la causal de despido invocada requiere la ocurrencia de hechos objetivos ajenos a la sola voluntad del empleador, los que deben hacer necesario el despido de los trabajadores.

En las cartas de despido la demandada invoca la necesidad de reducir costos, sin embargo nada expone respecto de cuáles son los hechos objetivos, que hacen necesario realizar dicha reducción a través del despido de trabajadores. Esta omisión en las comunicaciones de despido no es posible salvar la durante el desarrollo del juicio, como pretende hacerlo la demandada al contestar la demanda sosteniendo tales como que la reducción de costos está motivada en *“variaciones y fluctuaciones que ha sufrido la economía de nuestro país en los últimos 6 meses”*, o que *“esta reestructuración se hizo absolutamente necesaria, debido al escenario económico que enfrenta el país”*, o *“la alta proporción de los costos totales que representan los costos fijos, además del porcentaje de no pago de las mensualidades”*; ni menos a través de la declaración de sus testigos, que se refieren a ello.

Lo anterior debido a que tal como lo prescribe el artículo 454 n°1 inciso 2° en los juicios sobre despido el empleador no puede alegar hechos distintos como justificativos del despido, a los que se señalan en la carta de despido.

Así entonces, si en las cartas de despido no se indican las razones objetivas que habrían obligado al empleador a reducir costos a través del despido de trabajadores, no es posible estimar que la causal de despido invocada se encuentre configurada, por lo que los despidos de los actores serán declarados injustificados.

Como consecuencia de lo anterior corresponde que la demandada pague a los demandantes el 30 % de la indemnización por años de servicio devengada.

DECIMO: Que para determinar la base de cálculo de la indemnización por años de servicio devengada, ha de tenerse en cuenta lo siguiente:

- 1) Respecto de doña Ingrid Arriagada Villegas se estará a la suma indicada por la demandada (\$1.799.309) por ser superior a la que la actora semana en la demanda (\$1.657.287). Así y como aparece del finiquito suscrito por esta demandante la indemnización por años de servicio asciende a \$14.394.472 por lo que el 30% de ella es \$4.318.342.
- 2) Respecto de doña Francisca Esquerré Barrera, las partes están de acuerdo (en los escritos de demanda y de contestación) que su remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo es de \$938.156; y como lo prueba el finiquito suscrito por esta trabajadora, su indemnización por años de servicio devengada ascendió a \$2.814.468, por lo que el 30% alcanza a \$844.340.



- 3) Respecto de doña Christine Fuchslocher Minte se estará a la suma señalada por la demandada (\$1.423.614) por ser superior a la que se señala en la demanda para esta trabajadora (\$1.397.474). Así, como aparece en el finiquito, su indemnización por años de servicio asciende a \$15.659.754 por lo que el 30% es de \$4.697.926.
- 4) Respecto de doña Amely Yeniffer Bohle Puschel se estará a la suma indicada por la demandada (\$1.818.171) por ser superior a la que la actora indica en la demanda (\$1.794.527). Así y como aparece en el finiquito acompañado, la indemnización por años de servicio devengada es de \$7.272.684 por el que el 30% asciende a \$2.181.805.
- 5) Respecto de doña Carmen Gloria Santibañez Blaña, se estará a la suma indicada por la demandada (\$754.316) por ser superior a la señalada por la actora en la demanda (\$730.672). Así y como aparece del finiquito suscrito por esta trabajadora la indemnización por años de servicio devengada es de \$8.297.476 y en consecuencia el 30% de ella alcanza a \$2.489.243.

DECIMO PRIMERO: Que encontrándose discutida la remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, y para su cálculo, se considerará las cantidades percibidas por los demandantes en los meses en que prestaron servicios por 30 días, incluyéndose sueldo base, asignaciones mensuales y movilización. Al examinar las liquidaciones de remuneraciones de los actores acompañadas, no objetadas y valoradas de acuerdo a las reglas de la sana crítica es posible dar por cierto lo siguiente:

- 1) Respecto de doña Macarena Aray Ruiz las liquidaciones de remuneraciones acompañadas dan cuenta que la trabajadora percibía por 30 días trabajados \$1.129.100 por sueldo base, \$112.910 por bonificación Alemán y \$26.140 por movilización pactada, por lo que lo devengado mensualmente era la suma de \$1.268.150 que señala la demandada y que se utilizó como base de cálculo en el finiquito. Se excluye “*bonificación convenio*” por ser esporádica. Además la actora reclama que debe considerarse en la base de cálculo como regalía el descuento del 40% de la colegiatura de sus dos hijos, regalía que se encuentra acreditada con el anexo de contrato de trabajo de 8 de marzo de 2019 (folio 80); sin embargo no se ha acreditado el monto de la colegiatura por lo que resulta imposible determinarla en el presente juicio. Por lo anterior considerando como base de cálculo \$1.268.150 que dan cuenta las liquidaciones, resulta correcto que la indemnización por años de servicio devengada por esta demandante es de \$11.413.350 como aparece en el finiquito, por lo que el 30% asciende a \$3.424.005
- 2) Respecto de doña Jessica Flores García las liquidaciones de remuneraciones percibió \$1.613.718 por sueldo base de 30 días, \$152.209 por bonificación mensual de jefatura de curso y \$23.644 por movilización pactada, totalizando \$1.789.571. Se excluye “*bonificación convenio*” por ser una asignación esporádica. Así la indemnización por años de servicio correcta de esta demandante es \$8.947.785 y no \$8.829.635 que aparece en el finiquito, por lo que el 30% de la indemnización por años de servicio es \$2.684.335.
- 3) Respecto de doña Jessica Gómez Pérez las liquidaciones de remuneraciones dan cuenta del pago de sueldo base (\$1.489.233),



asignación jefatura (\$152.209), movilización (\$23.644), horas coordinación (\$75.859), preparación mat PSU (\$72.956), coordinación formación (\$50.571), coordinación PEP/PAI/IB (\$54.193), otras asignaciones/ext. Horario (\$212.747); todas asignaciones que recibían mensualmente por 30 días de trabajo. Se excluye “bonificación convenio” y “bonificación convenio S/A” por tratarse de asignaciones esporádicas. Así la remuneración mensual para los efectos indemnizatorios es de \$2.131.412; suma considerada por la demandada para el pago de la indemnización por años de servicio que da cuenta el finiquito (\$23.445.522), por lo que el 30 % equivale a \$7.033.657.

- 4) Respecto de don Víctor Marcelo Matus Ríos si bien en el acta y en el audio de la audiencia de juicio se señala que se acompañan las liquidaciones de remuneraciones de este demandante las que se encontrarían en el folio 123, lo cierto es que al abrir el archivo situado en dicho folio, denominado “49. Liquidaciones Matus 2020”, lo cierto es que las liquidaciones que allí se encuentran corresponden a las de doña Jessica Gómez Pérez y no al señor Matus Ríos. Respecto de este demandante se alega una remuneración para efectos indemnizatorios de \$2.035.000 mientras que el demandado reconoce una remuneración solo de \$1.871.720. En el contrato de trabajo de 8 de marzo de 2019 se da cuenta solo del sueldo base de \$1.667.831 y en el anexo del contrato de la misma fecha, se establece un bono mensual de \$97.533, lo que hace un total de \$1.765.364 suma inferior a la reconocida por el empleador. Además en anexo de contrato de la misma fecha se acuerda un beneficio adicional, consistente en un descuento del 50% del valor de la colegiatura de su hijo, sin embargo no se ha acreditado en autos el valor de dicha mensualidad por lo que resulta imposible calcular dicha regalía en el presente juicio. Por lo anterior se tendrá por cierto que la remuneración de este demandante, para efectos indemnizatorios es la que señala el empleador, esto es, \$1.871.720, de manera tal que la indemnización por años de servicio devengada en favor de este demandante es \$20.588.920 como aparece en el finiquito suscrito por las partes, por lo que el 30% de ella asciende a \$6.176.676
- 5) Respecto de don Cesar Munzenmayer Calderón las liquidaciones de remuneraciones dan cuenta que recibía \$499.748 por sueldo base por 30 días trabajador, más \$2.790.860 por asignación mensual “*otras asignaciones/ext. Horaria*” y \$23.644 por locomoción pactada, lo que totaliza \$803.253, misma suma que alega la demandada y que consideró como base de cálculo en el finiquito. Por ello se devengó en favor del demandante como indemnización por años de servicio la cantidad de \$4.016.260 por lo que el 30% de ella equivale a \$1.204.878.
- 6) Respeto de doña Cynthia Rodríguez Cáceres las liquidaciones de remuneraciones acompañadas dan cuenta que esta demandante percibía un sueldo base de \$1.887.783 por 30 días trabajador, más \$283.167 por bonificación mensual por idioma alemán, más \$23.644 por movilización pactada, lo que totaliza \$2.194.594. Se excluye de la base de cálculo la prestación “*bonificación convenio*” por ser esporádica. Así, la remuneración para efectos indemnizatorios es la que reconoce el empleador por lo que la indemnización por años de servicio devengada



en favor de esta trabajadora es la suma de \$24.140.534 que se señala en el finiquito y su 30% asciende a \$7.242.160.

- 7) Respecto de doña Beatriz Carrasco Blaña, las liquidaciones de remuneraciones acompañadas dan cuenta que esta percibía \$1.350.065 como sueldo base de 30 días, \$152.209 bonificación mensual jefatura curso, \$241.440 otras asignaciones/ext. Horaria y \$23.644 movilización pactada. Se excluyen bono Antillanca y bonificación convenio por ser esporádicas. Así la remuneración en este caso, para efectos indemnizatorios es de \$1.767.358 y la indemnización por años de servicio devengada en favor de la demandante es de \$14.138.864 como se ofreció en la carta de despido, por lo que el 30% asciende a \$4.241.659.

DECIMO SEGUNDO: Que en concordancia con la declaración de despido injustificado que se realizará, resulta necesario precisar que al empleador demandado no le está permitido efectuar el descuento de aporte patronal que aparece realizando en los finiquitos, por lo que la compensación pedida será desestimada.

En efecto, si bien el artículo 13 inciso 2° de la ley 19.728 permite que el empleador impute a la indemnización por años de servicio el aporte patronal de AFC, lo cierto es que dicha norma discurre sobre la base de que la causal de necesidades de la empresa se encuentre justificada en los hechos y en el derecho. Resolver lo contrario implicaría que el empleador se aprovechara de un hecho ilícito como los es un despido injustificado.

Si bien el empleador invocó como causal de despido la del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, al efectuar reserva de derechos el trabajador y en consecuencia, discutir con ello la concurrencia de la causal, el empleador no se encontraba habilitado para realizar el descuento de AFC, sino hasta que, como ocurre en la especie el tribunal laboral decidiera o no la procedencia de la causal de despido.

Por lo anterior, declarado como se hará, que los despidos de los demandantes son injustificados, no se considerará como legítimo el descuento de aporte a AFC realizado por el demandado al pagar las indemnizaciones por años de servicio de los actores.

DECIMO TERCERO: Que la demandante ha pedido además que se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones por años de servicio que en suma total (considerando además el incremento del 30% demandado) señala para cada demandante.

Para determinar la indemnización por años de servicio devengada en favor de cada demandante atendida la causal de despido invocada por el empleador, se tiene en consideración que no existe discusión respecto de la duración de los contratos de trabajo y que en considerandos precedentes se ha establecido la base de cálculo para efectos remuneratorios. Se considerará además el mérito de los finiquitos que dan cuenta del descuento por AFC realizado por la demandada a la indemnización por años de servicio

En consecuencia:

- 1) Respecto de doña Macarena Aray Ruiz: prestó servicios desde el 8 de abril de 2011; su remuneración mensual indemnizatoria es de \$1.268.150; su indemnización por años de servicio devengada es de \$11.413.350, a la cual se descontó \$2.265.703 de acuerdo al finiquito acompañado; por lo que demandado deberá pagar \$2.265.703 por



- corresponder a saldo de la indemnización por años de servicio no pagada.
- 2) Respecto de doña Ingrid Arriagada Villegas: prestó servicios desde el 30 de julio de 2012; su remuneración para efectos indemnizatorios es \$1.799.309; su indemnización por años de servicio devengada es de \$14.394.472, a la que de acuerdo al finiquito se descontó \$3.363.475, por lo que la demandada deberá pagar esta suma por corresponder a saldo de indemnización por años de servicio no pagada.
 - 3) Respecto de doña Amely Yeniffer Bohle Puschel: prestó servicios desde el 2 de mayo de 2016; su remuneración para efectos artículo 172 es de \$1.818.171; su indemnización por años de servicio devengada es \$7.272.684, a la que de acuerdo al finiquito se descontó \$1.677.108 por aporte de AFC, por lo que la demandada deberá pagar esta suma como saldo de indemnización por años de servicio no pagada.
 - 4) Respecto de doña Francisca Esquerré Barrera: prestó servicios desde el 1 de marzo de 2017; su remuneración para efectos indemnizatorios es \$ 938.156; la indemnización por años de servicio devengada es \$2.814.468, a la que de acuerdo al finiquito se le descontó \$592.058; suma que deberá ser pagada por la demandada como saldo de la indemnización por años de servicio.
 - 5) Respecto de doña Jessica Flores García: prestó servicios desde el 3 de agosto de 2015; su remuneración para efectos del artículo 172 es \$1.773.904; la indemnización por años de servicio devengada es \$8.947.785. Como aparece del finiquito acompañado el demandado pagó la suma de \$8.829.635, existiendo en consecuencia una diferencia de indemnización por años de servicio de \$118.150 que deberá pagar la demandada. Además deberá pagar la suma descontada de la indemnización por años de servicio como aporte de AFC la que asciende a \$1.326.079. En total la demandada deberá pagar \$1.444.229 por saldo de indemnización por años de servicio.
 - 6) Respecto de doña Christine Fuchslocher Minte: prestó servicios desde 1 de marzo de 2007; su remuneración para efectos indemnizatorios es \$1.423.614; la indemnización por años de servicio devengada es \$15.659.754, a la que en el finiquito se descontó la suma de \$2.573.979, suma que la demandada deberá pagar por saldo de la indemnización por años de servicio.
 - 7) Respecto de doña Jessica Gómez Pérez: prestó servicios desde el 1 de marzo de 1999; su remuneración para efectos del artículo 172 es \$2.131.412; la indemnización por años de servicio devengada es \$23.445.532, a la que de acuerdo al finiquito acompañado se le descontó \$1.188.811, suma que deberá ser pagada por la demandada.
 - 8) Respecto de don Víctor Marcelo Matus Ríos: prestó servicios el 1 de marzo de 2006; su remuneración para efectos indemnizatorios es \$1.871.720; la indemnización por años de servicio devengada es \$20.588.920, a la que de acuerdo al finiquito acompañado se descontó \$4.252.817, suma que deberá ser pagada por la demandada.
 - 9) Respecto de don Cesar Münzenmayer Calderón: prestó servicios desde el 1 de marzo de 2015; su remuneración para efectos del artículo 172 es de \$803.252; la indemnización por años de servicio devengada es



\$4.016.260, a la que se le descontó \$702.374 según da cuenta el finiquito, por lo que la demandada deberá pagar esta suma

- 10) Respecto de doña Cynthia Rodríguez Cáceres: prestó servicios desde el 1 de marzo de 2007; su remuneración para efectos indemnizatorios es \$2.194.594; la indemnización por años de servicio devengada es \$24.140.534, a la que se le descontó \$5.390.169 según da cuenta el finiquito, por lo que la demandada deberá pagar esta suma.
- 11) Respecto de doña Carmen Gloria Santibañez Blaña: prestó servicios desde el 1 de marzo de 2009; la remuneración para efectos del artículo 172 es \$754.316; la indemnización por años de servicio devengada es \$8.297.476, a la que se descontó \$1.932.032 según da cuenta el finiquito acompañado, suma que deberá pagar la demandada.
- 12) Respecto de doña Beatriz Carrasco Blaña: prestó servicios desde el 21 de febrero de 2012; su remuneración para efectos indemnizatorios es \$1.767.358; la indemnización por años de servicio devengada es \$14.138.864, suma ofrecida en la carta de despido y reconocida como tal en la audiencia preparatoria celebrada en la causa RIT T-11-2020 acumulada a la presente causa. En dicha ocasión la demandada se obligó a pagar \$10.718.701 por esta indemnización, pago que fue reconocido por el apoderado de la demandante en la audiencia de juicio celebrada el 11 de agosto de 2020, existiendo entonces un saldo a favor de la demandante de \$3.420.163 que deberá pagar la demandada.

DECIMO CUARTO: Que tal como lo sostiene la demandada no procede en la especie la indemnización sustitutiva del aviso previo desde que los despidos de los todos los demandantes (con excepción del despido de doña Jessica Flores García como se dirá) fueron comunicados a éstos los días 20 y 26 de diciembre de 2019, para hacerlos efectivos el 29 de febrero de 2020. Es decir se comunicó a los trabajadores el despido con una anticipación que excede el plazo dispuesto en los artículos 162 del Código del Trabajo y artículo 87 del Estatuto Docente.

Respecto de doña Jessica Flores García en la demanda se reconoce que el empleador le pagó *“los 60 días de aviso previo exigidos por la ley”* por lo que la demanda en cuanto se pide indemnización sustitutiva del aviso previo será desechada.

DECIMO QUINTO: Que por lo expuesto en los considerandos precedentes se desechará la excepción de pago opuesta por la demandada, toda vez que las indemnizaciones por años de servicio no fueron pagadas íntegramente.

DECIMO SEXTO: Que tal como lo sostiene el demandado, y se establece en los artículos 292 y 294 del Código del Trabajo (modificados por las leyes 20.940 y 20.087), el despido lesivo de la libertad sindical tiene por objetivo la reincorporación del trabajador, sea porque la practica antisindical haya implicado el despido de un trabajador aforado (artículo 292 inciso 6°) para cuyo caso la Inspección del Trabajo tiene la obligación de denunciarlo ante el tribunal laboral cuando tome conocimiento de ello; o porque el despido de trabajadores no amparados por fuero se realiza en represalia de la afiliación sindical, participación en actividades sindicales o negociación colectiva, en cuyo caso el despido no produce efecto, se aplica el procedimiento para la tutela, con excepción de la condena a las indemnizaciones por tutela (artículo 294).



Es decir, los trabajadores cuentan con acción administrativa (ante la Inspección del Trabajo, la que está obligada a ejercer acción judicial) o con acción judicial para solicitar la reincorporación de los trabajadores a sus labores, cuestión que no ha sido solicitada en autos.

El texto anterior al actual vigente del artículo 292 disponía que cualquier interesado podía denunciar conductas antisindicales o desleales y hacerse parte en el proceso; sin embargo dicho párrafo fue eliminado por la ley 20.074, quedando el texto vigente sin referencia a esta legitimación activa.

Por lo anterior se desechará la demanda en cuanto en ella se pide que se condene a la demandada al pago de multas.

DECIMO SEPTIMO: Que los demandantes ejercen además acción de tutela laboral por vulneración de la garantía de indemnidad.

Refieren una serie de hechos ocurridos durante el proceso de negociación colectiva que se llevó a cabo entre la demandada y el sindicato al cual pertenecen, desde abril a junio de 2019, con huelga incluida; y relatan decisiones adoptadas por el empleador referidas a la forma en que debieron prestar servicios una vez terminada la huelga (recuperación de días no trabajados, no pago de días de huelga, negativa de permiso a trabajadora Esquerré para viaje familiar al extranjero en “receso de Fiestas Patrias”, bajas generalizadas en la evaluación docente, despido de trabajadores con las más altas mayorías en la elección del Comité Paritario) todo lo que a juicio de los demandantes constituyen represalias, las que terminan con el despido de los demandantes.

DECIMO OCTAVO: Que el artículo 485 del Código del Trabajo establece el catálogo de derechos que se encuentran amparados por la acción de tutela.

Se consideran los siguientes números del artículo 19 de la Constitución Política de la República: 1) N° 1° el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona; 2) N° 4°: el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia; 3) N°5° la inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada. 4) N°6: la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público. 5) N°12°: la libertad de emitir opinión y la de informar; 6) N°16, en lo relativo a la libertad de trabajo y el derecho a su libre elección; y lo establecido en el inciso 4° de dicha norma (esto es, que ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así; ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos).

Por su parte el inciso 3° del mencionado artículo 485 establece que se entenderá que constituye una lesión a derechos fundamentales *“las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigos, o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”*.

DECIMO NOVENO: Que con los documentos acompañados, los que se valoran de acuerdo con las reglas de la sana crítica, es posible dar por cierto lo siguiente;



- 1) El 19 de agosto de 2019 el Sindicato de la demandada realizó denuncia en la Inspección del Trabajo por la modificación al cronograma del año escolar 2019. Ella se realiza por *“1.- Modificación unilateral de días de descanso y feriados establecidos tanto al inicio del Año Escolar 2019 como históricamente en nuestra institución, existiendo incluso reconocimiento judicial de los mismos (infracción arts. 7º, 8º y 9º Código del Trabajo); 2.- Exigencia de trabajar horas extraordinarias para recuperar clase no efectuadas durante el periodo de huelga legal, sin pacto escrito previo, conforme al art. 32 del Código del Trabajo”*. Ello está acreditado con la denuncia, acompañada por la demandante y no existe prueba respecto de los efectos administrativos que dicha denuncia ocasionó como tampoco de los trámites realizados por la Inspección el Trabajo.
- 2) El 19 de diciembre de 2019 se inició fiscalización N°1003/2019/1257 debido a denuncia presentada por don Jaime Acuña, la que finalizó sin constatación de infracciones y sin multas. La denuncia fue realizada, entre otros hechos, por poner término a contrato de trabajo a trabajador con fuero laboral de orden sindical. El 26 y el 30 de diciembre se notificó al demandado el inicio de la fiscalización y se le requirió documentación laboral para la fiscalización 1257. Ello está acreditado con la denuncia y con el acta de notificación y requerimiento de documentación y citación, acompañados.

VIGESIMO: Que a juicio de esta sentenciadora no es posible considerar que los despidos de los trabajadores demandantes, ocurridos como se ha dicho los días 13, 20 y 26 de diciembre constituyen una represalia de parte del empleador como consecuencia a la labor fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, desde que las únicas dos actuaciones administrativas acreditadas en autos ocurrieron en fecha muy anterior o coetáneos a los despidos, sin que se haya acreditado la sanción al empleador que pudiese haber motivado la respuesta del despido.

Resulta útil precisar que de acuerdo al tenor del artículo 485 del Código del Trabajo que establece la represalia como una acto vulneratorio de derechos fundamentales, para que dicha acción proceda debe darse en los hechos algunas de las condiciones fácticas que en la norma se describen, a saber: ejercicio de acciones judiciales, participación como testigo o por haber sido ofrecido como tal, o represalia como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Inspección del Trabajo. Ninguno de estos presupuestos fácticos, salvo la existencia de una fiscalización ha sido acreditada; y ésta, atendida la temporalidad y las consecuencias de ella para el empleador, no permiten concluir que los despidos constituyen represalias a dichas denuncias realizadas por los trabajadores.

Por lo anterior la acción de tutela será también desechada.

VIGESIMO PRIMERO: Que la demás prueba rendida por las partes en nada alteran lo ya reflexionado.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 161, 162, 163, 168, 172, 292, 294, 446, 452, 453, 454, 456, 459 y 485 del Código del Trabajo; artículo 13 de la ley 19.728; artículo 87 del Estatuto Docente se declara:

A.- Que se rechaza la excepción de pago opuesta por el demandado.



B.- Que SE ACOGE la demanda, interpuesta por doña MACARENA ARAY RUIZ; doña INGRID ARRIAGADA VILLEGAS; doña AMELY BOHLE PUSCHEL; doña FRANCISCA ESQUERRÉ BARRERA; doña JESSICA FLORES GARCIA; doña CHRISTINE FUCHSLOCHER MINTE; doña JESSICA GÓMEZ PÉREZ; don VÍCTOR MARCELO MATUS RÍOS; don CESAR MÜNZENMAYER CALDERON; doña CYNTHIA RODRIGUEZ CACERES; doña CARMEN GLORIA SANTIBAÑEZ BLAÑA; y doña BEATRIZ CARRASCO BLAÑA en contra del INSTITUTO ALEMÁN DE OSORNO, solo en cuanto se declaran injustificados los despidos de que fueron objeto los demandantes ocurridos el 13, 20 y 26 de diciembre de 2019 y que se hicieron efectivos el 29 de febrero de 2020 (salvo respecto de doña Jessica Flores que ocurrió y se hizo efectivo el 13 de diciembre de 2019), condenándose a la demandada a pagar a los demandantes las siguientes prestaciones laborales:

I.- A doña MACARENA ARAY RUIZ:

- 1) \$3.424.005 por 30% de la indemnización por años de servicio;
- 2) \$2.265.703 por saldo de indemnización por años de servicio no pagada;

II.- A doña INGRID ARRIAGADA VILLEGAS: 1) \$4.318.342 por 30% de la indemnización por años de servicio; 2) \$3.363.475 por saldo de indemnización por años de servicio no pagada.

III.- A doña AMELY BOHLE PUSCHEL: 1) \$2.181.805 por 30% de la indemnización por años de servicio; 2) \$1.677.108 por saldo de indemnización por años de servicio no pagada.

IV.- A doña FRANCISCA ESQUERRÉ BARRERA: 1) \$2.814.468 por 30% de la indemnización por años de servicio; 2) \$592.058 por saldo de indemnización por años de servicio no pagada.

V.- A doña JESSICA FLORES GARCIA: 1) \$2.684.335 por 30% de la indemnización por años de servicio; 2) \$1.444.229 por saldo de indemnización por años de servicio.

VI.- A doña CHRISTINE FUCHSLOCHER MINTE: 1) \$4.697.926 por 30% de la indemnización por años de servicio; 2) \$2.573.979 por saldo de indemnización por años de servicio.

VII.- A doña JESSICA GÓMEZ PÉREZ: 1) \$7.033.657 por 30% de la indemnización por años de servicio; 2) \$1.188.811 por saldo de la indemnización por años de servicio.

VIII.- A don VÍCTOR MARCELO MATUS RÍOS: 1) \$6.176.676 por 30% de la indemnización por años de servicio; 2) \$4.252.817 por saldo de indemnización por años de servicio.

IX.- A don CESAR MÜNZENMAYER CALDERON: 1) \$1.204.878 por 30% de la indemnización por años de servicio; 2) \$702.374 por saldo de indemnización por años de servicio no pagada.

X.- A doña CYNTHIA RODRIGUEZ CACERES: 1) \$7.242.160 por 30% de la indemnización por años de servicio; 2) \$5.390.169 como saldo de indemnización por años de servicio.

XI.- A doña CARMEN GLORIA SANTIBAÑEZ BLAÑA: 1) \$2.489.243 por 30% de la indemnización por años de servicio; 2) \$1.932.032 por saldo de indemnización por años de servicio no pagada.

XII.- A doña BEATRIZ CARRASCO BLAÑA: 1) \$4.241.659 por 30% de la indemnización por años de servicio; 2) \$3.420.163 por saldo de indemnización por años de servicio no pagado.



XIII.- La demandada deberá pagar reajustes e intereses de conformidad con lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.

XIV.- Por no haber sido vencida totalmente la demandada, cada parte pagará sus costas.

RIT T-3-2020

Pronunciada por doña María Isabel Palacios Vicencio, Jueza titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno.

