

RIT N° : T-1295-2020
RUC N° : 20-4-0285008-7
MATERIA : TUTELA LABORAL
DEMANDANTE : PAULINA CUEVAS ARANEDA
DEMANDADO : COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN

Santiago, diecisiete de agosto de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece **PAULINA CUEVAS ARANEDA**, domiciliada en Dieciocho N° 620, departamento 1120, comuna de Santiago, quien interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral en contra de la **COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN**, representada legalmente por Renato Bartet Zambrano, ambos domiciliados en Santa Lucía N° 360, Piso 6, comuna de Santiago, a fin que se declare que su despido fue discriminatorio y se condene a la demandada al pago de la indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, recargo y aporte del empleador al seguro de cesantía, más reajustes, intereses y costas y en subsidio se declare su despido improcedente y se condene a la demandada al pago del recargo y aporte del empleador al seguro de cesantía, más reajustes, intereses y costas,.

Fundando lo anterior señala, que fue contratada por la demandada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, para desempeñar el cargo de Coordinadora Acreditación Postgrado, el 23 de mayo de 2016.

Agrega que percibía como única remuneración mensual, para los efectos del Artículo 172 del Código del Trabajo la suma de \$1.881.031.- por concepto de sueldo base.

Dice que en el contexto de la pandemia por COVID y ante la declaración del Ministro de Salud del día 14 de marzo de 2020, donde señaló que el país entraba en la fase 3 de la enfermedad, la entonces Secretaria Ejecutiva de CNA, Paula Beale, envió un correo a los trabajadores el domingo 15 de marzo, informando que cualquier decisión respecto a las medidas que tomaría el pleno de la Comisión para asegurar la salud de los funcionarios se discutiría a partir del



lunes 16, por lo que solicitaba a todos los trabajadores presentarse a trabajar con normalidad.

Sostiene que el lunes 16 de marzo no se informó de ninguna medida con relación a la pandemia, sin embargo, a partir de las 16:40 horas y de manera sucesiva, cinco trabajadoras fueron citadas telefónicamente a una reunión en dependencias de CNA. Agrega que allí estaban el Sr. Claudio Cantillana, Encargado de Gestión y Desarrollo de las Personas, la Sra. Venegas, Jefa del Departamento de Acreditación Institucional y el Sr. Claudio Bahamondes, Fiscal de CNA y en dicha reunión, la demandada informó a la actora, por escrito mediante carta de despido, que se procedió a poner término a su contrato de trabajo a contar del 17 de marzo de 2020, por la causal establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa. Añade que la demandada fundó la causal invocada señalando textualmente los siguientes hechos: “La ley 21.091 efectúa un cambio sustancial a la educación superior, que impacta en el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, con efectos directos y concretos en la CNA.

En tal sentido, se modificó la conformación de la Comisión, sus atribuciones, sus funciones, el proceso de acreditación fue objeto de cambios importantes, transformándose ahora en una instancia obligatoria e integral.

Todo ello ha hecho que la Comisión se plantee los arreglos que deben ser realizados internamente para ajustarse a los requerimientos de la nueva normativa.

Por ello, se contrató a la Consultora Quinta era, a objeto de que hiciera un análisis de la estructura de la Secretaría Ejecutiva. Dicho estudio recabó opinión y sugerencias de los stackerholders vinculados a las funciones de esta Comisión, así como de los funcionarios CNA y sus comisionados. En base a todos ese análisis, concluyó que la estructura orgánica de la Secretaría Ejecutiva debiera apuntar a cubrir 3 áreas: Procesos de Acreditación, Aseguramiento de la Calidad y Gestión Interna. La Comisión dio por aprobado este documento y, en diversas sesiones de planificación estratégica han surgido necesidades de lineamientos que deben ser abordados para arribar a la estructura que responda de manera eficiente y eficaz, de manera progresiva, a los nuevos requerimientos que impone la ley.



De ello, esta jefatura ha considerado como los más relevantes para comenzar a orientar la nueva estructura, los siguientes:”

- “La nueva estructura debe contar con características y elementos profundamente colaborativos entre sí, sin fórmulas de separación de los quehaceres de cada funcionario o unidad que limite la fluidez de la labor general de la Comisión.

- En las áreas en que sea necesario, se debe diversificar la formación de origen de los profesionales, con el fin de obtener miradas más globales. Dada la conformación actual se hace necesario sustituir algunos cargos con personas cuya profesión provenga de áreas pertenecientes a las ciencias, ingeniería, tecnología u otras que complementen el sello humanista que se observa en la conformación actual.

- Se debe diversificar la formación de origen de los profesionales, con el fin de obtener miradas más globales.”

Sin embargo indica, los hechos señalados por la demandada no son del todo efectivos y no tienen la entidad suficiente para justificar el despido de la actora.

Añade que nada de lo que se señala dice relación con su despido. Agrega que se alude a que su cargo debe ser sustituido por una persona de otra profesión proveniente de otra área de las ciencias, sin embargo, transcurridos varios meses desde el término de su contrato, no se ha integrado a profesionales de otras áreas de las ciencias. Alega que tampoco se entiende por qué sería necesario el reemplazo precisamente de la actora, ya que, hasta el día 16 de marzo del 2020, de los 15 integrantes del Departamento de Acreditación de Postgrado, seis son administradores públicos, como la actora, profesión que también tienen otros integrantes de los restantes departamentos de acreditación en CNA y no se hizo siquiera una evaluación de desempeño para determinar las desvinculaciones. Dice que resalta especialmente la ausencia de evaluaciones de desempeño en la Institución: la última correspondió al año 2017 y se hizo a inicios del 2018 y así, nada justifica su despido.

Señala que el verdadero origen de su despido radica en la participación que tenía la actora en la Asociación de Funcionarios de la Comisión Nacional de



Acreditación y en las acciones organizadas por ésta con ocasión de la celebración del Día de la Mujer, el 8 de marzo de 2020.

Ya en el año 2019 manifiesta, la actora y otra trabajadora despedida, Francisca Mancilla, también despedida en esta ocasión, ambas socias muy activas de la Asociación de Funcionarios, organizaron una jornada de reflexión para el 8 de Marzo, la que fue autorizada por la Secretaria Ejecutiva de la CNA. Agrega que asistieron alrededor de 25 mujeres, todas funcionarias. Añade que se realizaron mesas de trabajo en donde se reflexionó y se levantaron propuestas en torno a tres temas: derechos laborales; participación de mujeres en CNA; y roles de género y convivencia. Dice que el informe de salida de dicha actividad fue difundido entre las trabajadoras y el Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas y durante el resto del año, la demandante participó de algunas reuniones para responder a algunos de esos puntos (revisar ofertas de contenedores femeninos), pero las acciones más relevantes, como elaborar protocolos de acoso, constituir comités de equidad de género, realizar talleres informativos para funcionarios de CNA y certificar la institución en normas de género, a través del SERNAMEG, nunca se llevaron a cabo, pese a que las trabajadoras despedidas estuvieron insistiendo y consultando al respecto.

Refiere que durante el segundo semestre del año 2019 y como resultado de distintas reuniones sostenidas con organismos externos como el Servicio Civil, así como los requerimientos de la Asociación de Funcionarios, CNA estableció mesas de trabajo orientadas a desarrollar un nuevo sistema de evaluación de desempeño y ajustar la política de remuneraciones existente hasta la fecha. Añade que las mesas estarían integradas por representantes de la Secretaria Ejecutiva, trabajadores asociados y trabajadores no asociados y la actora, se inscribió voluntariamente para participar en las mesas, siendo sorteada para la que trabajaría en la política de remuneraciones. Agrega que el grupo alcanzó a reunirse un par de veces hasta que se produjo el estallido social de octubre, lo que, sumado a la falta de insumos y lineamientos claros para desarrollar el trabajo, además de la ausencia de garantías para compatibilizar el trabajo en las mesas con las funciones propias de los cargos, finalmente, llevó a los integrantes a tomar la decisión de suspender su trabajo. Alega que en una asamblea de la Asociación, a inicios de este año, la demandante planteó la



propuesta de sumarse como organización a la marcha que se estaba organizando para el día 8 de Marzo y se acordó que la Directiva de la Asociación plantearía la solicitud ante la Secretaria Ejecutiva, sin embargo, antes que se realizara la reunión en que la directiva presentaría la solicitud a la Secretaria Ejecutiva, se produjo un incidente a raíz de que un dirigente de la Asociación puso un casquillo vacío de bomba lacrimógena en el ascensor del edificio donde están las oficinas de CNA, con una leyenda referida a la reciente acreditación de la Escuela de Suboficiales Carabineros de Chile, lo que provocó una serie de medidas, entre ellas: desalojo y allanamiento de las oficinas a solicitud del Presidente de la Comisión, sumario administrativo y un proceso de despido del dirigente. Alega que tras eso, la Secretaria Ejecutiva canceló la reunión programada con la Asociación y cuando le plantearon el tema por correo, respondió que no podía acceder al permiso y que eso se viera con las respectivas jefaturas. Señala que junto a otras tres integrantes del equipo pidió permiso a su Jefatura directa, Daniela Poblete, quien las autorizó. Añade que a la semana siguiente, fueron despedidas la actora, otra integrante del equipo que pidió permiso para ir a la marcha y la Jefa del equipo.

Alega que así, su despido fue totalmente injustificado y su carta de despido sólo pretende encubrir que se debe a un acto de discriminación evidente por su calidad de mujer y socia activa de la Asociación de Funcionarios de la Comisión Nacional de Acreditación, con una destacada participación en las acciones organizadas por ésta con ocasión de la celebración del Día de la Mujer el 8 de marzo de 2019 y de 2020, además, de haber impulsado la instalación y el desarrollo de una serie de actividades enfocadas en materias de género al interior de la institución.

Hace presente que no interpuso reclamo en la Inspección del Trabajo, dado que ésta se ha declarado incompetente para fiscalizar a instituciones estatales, aunque sus trabajadores estén sujetos al Código del Trabajo como es el caso y suscribió finiquito el 26 de marzo de 2020, dejando expresa reserva de derechos para accionar judicialmente por despido discriminatorio e injustificado, así como por las prestaciones que aquí se reclaman.

En dicho finiquito establece, la demanda le pagó la suma de \$7.524.124.- por concepto de indemnización por años de servicio, sin embargo, la demandada



procedió a descontarle, unilateralmente y sin su consentimiento, la suma de \$1.470.606.-, por concepto de aporte del empleador a la cuenta individual del seguro de cesantía, descuento que no tiene causa legítima, al ser el despido injustificado.

Menciona que así, la demandada quedó adeudando a la actora al término de la relación laboral, las prestaciones que indica.

Precisa que como se ha dicho la causal de despido invocada fue el Artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, las necesidades de la empresa, fundando dicha causal en una supuesta reorganización y reestructuración y ello es inefectivo ya que la reestructuración no requería el despido de la demandante.

Por el contrario expone, como se ha señalado, resulta evidente que su despido constituye una represalia contra la Asociación de Funcionarios y contra las profesionales que participaron de las actividades del Día de la Mujer.

Advierte que así, el despido de la demandante fue totalmente injustificado y su carta de despido sólo pretende encubrir que se debe a un acto de discriminación por su calidad de mujer y socia activa de la Asociación de Funcionarios de la Comisión Nacional de Acreditación, con una destacada participación en las acciones organizadas por ésta.

Razona que la Doctrina ha señalado que, la ley viene a dar lugar a un derecho fundamental que es una Garantía Individual expresamente incluida en el texto constitucional, en el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política, y que encuentra fundamento en el Derecho a la Tutela Judicial Efectiva, previsto en el artículo 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos y en el artículo 25 del Convenio OIT N° 158. Incluso la Excelentísima Corte Suprema ha señalado en sentencia recaída en recurso de unificación de jurisprudencia Rol 23.808-2014

Añade que a su vez, la Excelentísima Corte Suprema, ha establecido la forma en que debe aplicarse el procedimiento de tutela laboral, como el de autos, y la carga que debe tener en él la llamada prueba indiciaria, alivianamiento probatorio que resulta fundamental para efectos de tener por acreditados los actos vulneratorios de los derechos fundamentales, dado que dichos actos rara vez son ostensibles.



Expone que se debe hacer presente que existen los indicios suficientes que exige el artículo 493 del Código del Trabajo de que se ha vulnerado el derecho fundamental de la actora a no ser discriminada por su género y sindicación, a saber:

1) Su participación destacada como socia de la Asociación de Funcionarios de la Comisión Nacional de Acreditación, AFUCNA y en las actividades del Día de la Mujer;

2) El despido de la actora, aduciendo hechos que no le son aplicables, ya que no hubo siquiera evaluación a su respecto ni se la ha remplazado por profesionales de “otras ciencias” como se planteó en la carta, por lo que la causal del despido que resulta absolutamente injustificada; y

3) La cercanía en el tiempo entre las actividades objeto del trato discriminatorio y la fecha del despido.

Así pues manifiesta, la demandada, al despedirle injustificadamente, ha vulnerado su derecho fundamental a la no discriminación, consagrado por el artículo 2 incisos tercero y cuarto del Código del Trabajo y por el Artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República, por lo que el despido debe ser declarado discriminatorio, improcedente y lesivo de dicha garantía y la debe ser condenada a pagar a la demandante las siguientes prestaciones, conforme a lo dispuesto en los artículos 168 letra a) y 489 inciso tercero del Código del Trabajo:

En subsidio alega que tal como queda de manifiesto en la relación de los hechos, la carta de despido invoca como causal de despido “las necesidades de la empresa” del artículo 161 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de ello refiere, como se ha visto, la descripción de los hechos no se corresponde con la causal invocada, ya que no es efectivo que la reestructuración realizada requiriera el despido de la demandante.

Hace presente que nada de lo que señala la carta justifica su despido. Agrega que se alude a que su cargo debe ser sustituido por una persona de otra profesión proveniente de otra área de las ciencias, sin embargo, transcurridos varios meses desde el término de su contrato, no se ha integrado a profesionales de otras áreas de las ciencias. Añade que tampoco se entiende por qué sería necesario el reemplazo de la actora, particularmente, ya que de los 15



integrantes del Departamento de Acreditación, seis son administradores públicos, como la actora, y no se hizo siquiera una evaluación de desempeño para determinarlo.

Establece que la decisión de despedir a la actora obedece sólo a una decisión arbitraria y discriminatoria de la Secretaria Ejecutiva de la institución, doña Paula Beale Sepúlveda. Añade que así, el despido resulta completamente injustificado.

Menciona que la Doctrina ha señalado que la necesidad de la empresa debe tratarse de una situación objetiva que afecta a la empresa, establecimiento o servicio, ya que de lo contrario operaría como un mero despido libre o desahucio y ello significa que el empleador asume el riesgo de la empresa, vale decir, el empresario al crear la organización productiva genera ciertas contingencias, de las que resulta responsable en determinadas ocasiones. Añade que asimismo, las necesidades deben ser graves o de envergadura y permanentes, o sea de tal naturaleza que pongan en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en las ganancias. Dice que finalmente, debe existir relación de causalidad entre las necesidades y el despido, en consecuencia si son transitorias o pueden remediarse por otros medios, no procede despedir por esta causal, por lo que debe tratarse de una medida supletoria.

A este respecto precisa, se ha señalado por la Jurisprudencia que la causal de “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio” está contemplada como una causal de término del contrato de trabajo objetiva, independiente de la voluntad de las partes y que dice relación exclusivamente con circunstancias que rodean la actividad económica de que se trata. Agrega que los casos contemplados en la ley apuntan a circunstancias económicas o tecnológicas y para su configuración es necesario que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de modo que éstas deben ser objetivas, graves y permanentes. Añade que los problemas económicos de la empresa no deben ser transitorios y subsanables.

Por otro lado indica, también se ha señalado que si bien los casos contemplados en dicha norma no son de carácter taxativo, es decir, la disposición puede alcanzar a situaciones análogas o semejantes, todas ellas



siempre deben decir relación con aspectos de carácter técnico o de orden económico. Agrega que los primeros aluden a rasgos estructurales de instalación de la empresa, que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma. Añade que en cuanto a los segundos, ellos importan -en general-, la existencia de un deterioro en las condiciones económicas de la empresa que haga inseguro su funcionamiento.

En la especie señala, nada de ello existe y por tanto, siendo falsos o carentes de entidad suficiente los hechos fundantes, el despido es absolutamente indebido e injustificado y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 168, letra a) del Código del Trabajo, la demandada debe ser condenada a pagar a la actora el recargo de 30% en su indemnización, el que asciende a \$2.257.237.-

Indica que tal como se ha dicho, la contraria descontó a la actora la suma de \$1.470.606.-por concepto de aporte del empleador a la respectiva cuenta individual del Seguro de Cesantía, descuento que carecen de causa legítima, al ser el despido injustificado.

Dice que en cuanto a la procedencia de realizar estos descuentos es necesario señalar que artículo 13 de la ley 19.728, señala: "Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios....Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía..." pero esta norma en concordancia con el artículo 52 de la misma ley, permite sostener que al ser injustificado el despido no corresponde a necesidades de la empresa y por lo mismo no puede el empleador beneficiarse de descontar su aporte realizado a la AFC, así lo establece el artículo 52: "Cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido directo, conforme al artículo 171 del mismo Código, podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía, en la forma señalada en el artículo 15, a partir del mes siguiente al de la terminación de los servicios, en tanto mantenga su condición de cesante.

Si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13."



Sostiene que este criterio se ve reforzado por la jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia.

Por todas estas consideraciones explica, procede que el Tribunal condene a la demandada a devolver a la actora la suma de \$1.470.606.-

SEGUNDO: Que la demandada evacuando el traslado que le fuera conferido y contestando derechamente la demanda, solicita su rechazo con costas.

Fundando lo anterior, refiere que la actora ingresó a prestar servicios el 23 de mayo de 2016 para ejercer funciones de coordinadora en el antiguo Departamento de Acreditación de Postgrado, cargo que ejerció hasta el mes de marzo de 2020 cuando la Comisión suprimió el departamento en el marco de un proceso de reestructuración interna que se encuentra implementando para adecuar sus procedimientos a las nuevas funciones que le otorgó la Ley 21.091 sobre Educación Superior (en adelante “LES”). Agrega que la supresión de dicho Departamento se materializó en el acuerdo adoptado por los Comisionados y que consta en el Acta de sesión N°1573 de 5 de marzo de 2020 y en la Resolución Exenta DJ N°050-4 de 13 de marzo del mismo año. Añade que al término de sus funciones, la demandante percibía una remuneración mensual de \$1.881.031.-

Explica que el 16 de marzo de 2020 la CNA comunicó a la demandante que a contar del día 17 del mismo mes, se ponía término al contrato de trabajo fundado en la causal de necesidades del servicio establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo (en adelante CT) y en cuanto a los hechos que fundamentan la causal esgrimida, éstos fueron claramente expuestos en la carta de aviso de término de contrato de trabajo y obedecen a la reestructuración que la Secretaría Ejecutiva de la CNA ha debido implementar desde el año 2019 para adecuar el trabajo de la organización a las nuevas funciones que le impuso la LES, proceso que ha sido continuado en el tiempo.

Así señala, en base a las recomendaciones formuladas por la consultora QuintaEra, se decidió que la nueva estructura debe contar con características y elementos colaborativos, evitando fórmulas de separación de los quehaceres de cada funcionario o unidad que limiten la fluidez de la



labor general de la Comisión, sumado al hecho que se debe reforzar el análisis interno de la información que la Comisión recaba de las instituciones de educación superior y de otras bases oficiales, a fin de analizarlas bajo múltiples variables y perspectivas, con fórmulas creativas, que permitan generar nueva información, de manera oportuna y eficiente, con el objetivo de proporcionar flujos permanentes de datos que alimenten las decisiones de acreditación y para implementar estos cambios y atender estos requerimientos, la CNA estimó que se requería un perfil de otra profesión, preparación y experiencia, razón por la cual puso término al contrato de trabajo de la demandante.

Indica que la demandante ha ejercido en estos autos una acción de tutela laboral con ocasión del despido, argumentando que la decisión de poner término al contrato de trabajo tendría como motivación una discriminación arbitraria en su contra, fundada en su género y en su participación en la Asociación de Funcionarios de la CNA, sin expresar ni desarrollar cómo estás supuestas vulneraciones se habrían verificado. Añade que en base a lo anterior solicita el pago del 30% de recargo sobre la indemnización por años de servicio equivalente a \$2.257.327.-, la devolución de lo descontado por aporte del empleador al seguro de cesantía por \$1.470.606.-, y una indemnización adicional equivalente a 11 remuneraciones por la suma de \$20.691.341.-

En subsidio demanda que el despido fue injustificado, y fundado en los mismos antecedentes, solicita el pago del recargo y la devolución del aporte a la AFC.

Sostiene que las acciones ejercidas y las indemnizaciones y prestaciones demandadas por la actora deben ser rechazadas, con costas, por cuanto el término de la relación laboral se ajustó a derecho y en caso alguno se trató de una decisión discriminatoria.

Explica que para efectos de lo establecido en el inciso 2º del artículo 452, en el inciso 6º del numeral 1º, así como del numeral 3º, ambos del artículo 453 del Código del Trabajo (en adelante CT), en este acto niego, rechazo y controvierto expresamente todos los hechos e imputaciones contenidos en la demanda doña Paulina Cuevas Araneda en contra de la



CNA, con excepción de aquellos que expresamente fueren reconocidos en esta presentación.

Indica que reconoce que la demandante se desempeñó como Coordinadora en el Departamento de Acreditación de Postgrado de la CNA desde el día 23 de mayo de 2016 hasta el día 17 de marzo de 2020, fecha en que terminó la relación laboral por aplicación de la causal del artículo 161 inciso primero del CT. Asimismo, se reconoce que la remuneración que percibía la demandante al término de la relación laboral ascendía a \$1.881.301.-

Manifiesta que la acción ejercida debe ser rechazada debido a que el despido de la demandante no fue discriminatorio, sino que se trató de una decisión fundamentada y basada en elementos objetivos.

Refiere que tratándose de un juicio de tutela laboral, el artículo 493 del CT confiere a la denunciante una rebaja probatoria imponiéndole la obligación de acreditar los indicios de la vulneración que reclama (en el presente caso, que el despido fue un acto de discriminación por género y por su participación en la Asociación de Funcionarios de la CNA), mientras que a esta parte toca la acreditación de los hechos que fundan el despido y la fundamentación de su proporcionalidad.

Alega que de acuerdo a la demanda, los supuestos indicios de discriminación serían los siguientes:

1) Su participación destacada como socia de la Asociación de Funcionarios de la Comisión Nacional de Acreditación, AFUCNA y en las actividades del Día de la Mujer;

2) El despido de la actora, aduciendo hechos que le son inaplicables, ya que no hubo siquiera evaluación a su respecto ni se la ha remplazado por profesionales de “otras ciencias” como se planteó en la carta, por lo que la causal del despido que resulta absolutamente injustificada; y

3) La cercanía en el tiempo entre las actividades objeto del trato discriminatorio y la fecha del despido.

Hace presente que los hechos señalados por la demandante como supuestos indicios no son efectivos, son insuficientes, y evidencian el



carácter instrumental de la acción de tutela ejercida.

En cuanto al primer indicio establece, no es efectivo que la participación de la demandante en la Asociación de Funcionarios de la CNA y en las actividades del día de la mujer del año 2020, hayan sido de algún tipo de influencia en la decisión de poner término al contrato de trabajo de la señora Cuevas. Agrega que la CNA jamás ha incurrido en conductas de acoso o persecución en contra de los afiliados a la asociación. Añade que tampoco es efectivo que incurra en conductas discriminatorias en contra de las mujeres de la CNA por la participación en la marcha del día de la mujer.

Precisa que en este punto la demandante incurre en imprecisiones con el claro afán de fundar la artificial acción ejercida. Agrega que durante el año en curso el día 8 de marzo fue domingo y no coincidió con un día laboral y en razón de lo anterior, el día miércoles 4 de marzo de 2020 don Luciano Mariño, funcionario miembro de la AFUCNA, envió un correo electrónico a doña Paula Beale, quien en ese entonces ejercía el cargo de Secretaria ejecutiva de la CNA, manifestándole que muchas funcionarias le habrían planteado la intención de concurrir a una manifestación el día lunes 9 de marzo, entre las 11:30 y las 13:30 horas, solicitándole autorización para ello y sugiriendo conceder a las funcionarias un permiso parental, para luego compensar el tiempo no trabajado. Añade que doña Paula Beale contestó el correo el día 5 de marzo de 2020 señalándole al señor Mariño que, en su calidad de Jefa de Servicio, no podía autorizar a funcionarios a participar en actividades que no fueren estrictamente relacionadas con la función laboral, y en cuanto a los permisos parentales propuestos, le indicó que éstos deben ser obtenidos por cada jefatura.

Advierte que con fecha 10 de marzo de 2020 el señor Mariño dirigió un correo a don Claudio Cantillana, solicitándole una respuesta a la negativa de usar la sala de pleno de la CNA para una reunión de la AFUCNA. Agrega que el señor Cantillana contestó que de acuerdo al artículo 37 de la Ley 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios Públicos, las reuniones de la AFUCNA sólo pueden realizarse fuera del horario laboral, salvo que cuenten con la autorización de la CNA, la cual no fue otorgada debido a los hechos que recientemente habían acaecido en la



CNA.

Razona que estos hechos a los que se alude, que la demandante señala genéricamente, consisten en que el 3 de marzo de 2020, uno de los – entonces- directivos de la asociación, don Alejandro Iliadis Castillo, instaló un artefacto explosivo denominado bomba lacrimógena en un ascensor del edificio donde funciona la CNA lo que derivó en la presencia de Carabineros (GOPE) en el lugar, procediendo a su desalojo y revisión de las dependencias. Añade que el día 4 de marzo de 2020, nuevamente Carabineros se constituyó en el lugar desalojando las dependencias de la CNA y producto de esta acción, al señor Iliadis Castillo se le instruyó un sumario administrativo que terminó con la sanción de terminación del contrato de trabajo, ratificada por Contraloría, para posteriormente comunicarle el despido.

En razón de lo anterior señala, la CNA rechazó, por esa oportunidad, celebrar la reunión dela AFUCNA en el pleno de la CNA. Agrega que en consecuencia, los supuestos hechos discriminatorios por sindicación, además de no tener relación alguna con la demandante, evidencian que de parte de la CNA no ha habido discriminación alguna, como tampoco alguna fundada en género de algún trabajador o trabajadora y de hecho, el año anterior, el viernes 8 de marzo de 2019, en la CNA se reunieron todas las trabajadoras de la Comisión, incluida la Secretaria Ejecutiva de ese entonces en una jornada de reflexión. Añade que por lo tanto, lo indicado como indicio por la demandante carece totalmente de asidero en la realidad pues no existe, ni ha existido jamás, conducta discriminatoria alguna en contra de la actora, ni en contra de cualquier otro.

En cuanto al segundo indicio dice, no es efectivo que los hechos expuestos en la comunicación de término de contrato le sean inaplicables porque no hubo siquiera evaluación de su desempeño ni ha sido reemplazada por profesionales de “otras ciencias”. Agrega que el informe de la empresa consultora QuintaEra fue recibido por la CNA en el mes de diciembre de 2019. Añade que en virtud de las conclusiones y recomendaciones que éste contempla, en la sesión de 5 de marzo de 2020 la Comisión adoptó el acuerdo interno N°839, contenido en el Acta N°1573,



en base al cual se resolvió que la Secretaría Ejecutiva, en su calidad de ente ejecutor, debe adoptar todas las medidas que sean necesarias para implementar los lineamientos definidos por la CNA a fin de avanzar en el corto plazo a un cambio de estructura del Servicio, teniendo en consideración las recomendaciones y conclusiones de la Consultora Quinta Era, del Pleno de la Comisión y de la propia Secretaría Ejecutiva, las cuales son coincidentes en que para la CNA es necesario cambiar la forma como cumple sus funciones, mejorar el manejo de información dentro la Comisión para el cumplimiento de sus fines, así como diversificar las profesiones de los funcionarios que laboran en apoyo del trabajo de la Comisión. Alega que en virtud del acuerdo referido, con fecha 13 de marzo de 2020 la Secretaría Ejecutiva de la CNA dictó la Resolución Exenta N° DJ 050-4 que, modificando la Resolución Exenta N°323-3 de 27 de octubre de 2016, suprimió el Departamento de Acreditación de Postgrado, el Departamento de Agencias y Pregrado, con sus respectivas jefaturas y el cargo de Encargado Académico.

Así las cosas expresa, la Secretaría Ejecutiva adoptó la decisión de poner término al contrato de la demandante en base a criterios objetivos como la definitiva supresión del Departamento de Acreditación de Postgrado y la necesidad de orientar el cumplimiento de las funciones de la Comisión hacia un perfil profesional diverso al que ejerce la actora, como le fue explicado latamente en la carta de aviso de término de contrato de trabajo. Añade que ahora bien, la resolución que ordenó la supresión del departamento señalado se dictó el 13 de marzo de 2020 y el 18 de marzo del año en curso se decretó el estado de excepción constitucional a raíz de la pandemia causada por la propagación del virus Covid-19. Agrega que a raíz de esta situación durante el año 2020 la CNA no ha contratado a nuevos profesionales, con excepción del Secretario Ejecutivo; sin embargo, ello en nada altera la justificación y procedencia del despido, como tampoco constituye un indicio de la artificial discriminación reclamada.

Respecto del tercer indicio sostiene, esto es, “la cercanía en el tiempo entre las actividades objeto del trato discriminatorio y la fecha del despido”. Añade que la redacción de este supuesto indicio es vaga, pues no se



advierte cómo puede haber proximidad entre el hecho de ser mujer o participar en la AFUCNA y la terminación del contrato. Agrega que en efecto, a pesar de lo extenso y reiterativo de la demanda ésta no contiene una relación circunstanciada de los supuestos hechos que estima como fundantes de su acción. Expone que sólo se limita a señalar que el despido tendría como causa el género de la demandante y su “activa participación” en la AFUCNA, sin aportar elementos fácticos que permitan siquiera presumir la existencia de una conducta discriminatoria, para posteriormente copiar textualmente normas legales sin explicar su subsunción a los hechos expuestos.

Dice que el término del contrato de trabajo obedeció efectivamente a una necesidad objetiva de reestructuración del Servicio, sujeta a plazos perentorios establecidos en la ley, como consecuencia de las modificaciones introducidas por la Ley 21.091, respecto de las funciones que competen a la CNA dentro del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación. Agrega que debido a esto, desde la entrada en vigencia de la ley, ha debido adecuar su estructura interna para hacer frente a las nuevas obligaciones que le impuso la ley, y dentro de ese proceso de reestructuración, el cual sigue en curso, se hizo necesario poner término al contrato de trabajo de la demandante.

Manifiesta que la LES, publicada en el Diario Oficial con fecha 29 de mayo de 2018, introdujo importantes modificaciones a la Ley 20.129, y respecto de ella modificó su composición y sus funciones. Agrega que en efecto, el artículo 81, contenido en el Título IV la LES, denominado “Del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación”, establece las modificaciones a la Ley 20.129 y conjuntamente las modificaciones a la CNA.

Alega que entre las modificaciones introducidas por la LES se encuentran en primer término las funciones que competen al servicio. Añade que antes de la entrada en vigencia de la LES, conforme al texto original de la Ley 20.129, la función de la Comisión era verificar y promover la calidad de las Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica autónomos, y de las carreras y programas que ellos



ofrecen. Agrega que desde la entrada en vigencia de la LES, según dispone el nuevo texto del artículo 6 de la Ley 20.129, la CNA es un órgano autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cuya función es evaluar, acreditar y promover la calidad de las Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica autónomos, y de las carreras y programas que ellos ofrecen. Alega que en el desempeño de sus funciones goza de autonomía y se relaciona con el Presidente de la República a través el Ministerio de Educación.

Refiere que antes de la modificación legal, las funciones de ella, de acuerdo al artículo 8 de la Ley 20.129 eran las siguientes: a) Pronunciarse sobre la acreditación institucional de las universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica autónomos; b) Pronunciarse acerca de las solicitudes de autorización que le presenten las agencias encargadas de la acreditación de carreras y programas de pregrado, programas de Magíster y programas de especialidad en el área de la salud, y supervigilar su funcionamiento; c) Pronunciarse sobre la acreditación de los programas de postgrado de las universidades autónomas, en el caso previsto en el artículo 46; d) Pronunciarse sobre la acreditación de los programas de pregrado de las instituciones autónomas, en el caso previsto en el artículo 31; e) Mantener sistemas de información pública que contengan las decisiones relevantes relativas a los procesos de acreditación y autorización a su cargo; f) Dar respuesta a los requerimientos efectuados por el Ministerio de Educación, y g) Desarrollar toda otra actividad necesaria para el cumplimiento de sus funciones. Agrega que el Art. 81 numeral 8) de la LES reemplazó el artículo señalado por el siguiente: Corresponderán a la Comisión las siguientes funciones:

a) Administrar y resolver los procesos de acreditación institucional de las instituciones de educación superior autónomas, y de las carreras y programas de estudio de pre y postgrado que éstas impartan.

b) Elaborar y establecer los criterios y estándares de calidad para la acreditación institucional, y de las carreras y programas de pregrado y postgrado, de acuerdo al tipo de institución, sea ésta del subsistema técnico profesional o universitario, previa consulta al Comité Coordinador del



Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

c) Ejecutar y promover acciones para el mejoramiento continuo de la calidad de las instituciones de educación superior, en particular, identificar, promover y difundir entre las instituciones de educación superior buenas prácticas en materia de aseguramiento de la calidad de la educación superior.

d) Mantener sistemas de información pública que contengan las decisiones relevantes relativas a los procesos de acreditación y autorización a su cargo, y proporcionar al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior los antecedentes correspondientes.

e) Desarrollar toda otra actividad necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

Por su parte hace presente, el numeral 15) del artículo 81 de la LES, establece la obligatoriedad de la acreditación institucional para las instituciones de educación superior autónomas, función que ahora compete exclusivamente a la CNA.

Establece que en el numeral 48) del artículo 81 indicado, la LES dispone el reemplazo del artículo 51 de la Ley 20.129, que antes de la modificación legal establecía como función de la División de Educación Superior del Ministerio de Educación, la de “recoger la información proporcionada por las instituciones, validarla, procesarla cuando corresponda, y distribuirla anualmente a los distintos usuarios, de acuerdo a los procedimientos establecidos en el reglamento”, estableciendo actualmente el nuevo artículo 51 que “[e]l sistema de información contendrá los datos que remita la Superintendencia de Educación Superior y la Comisión Nacional de Acreditación y para estos efectos, la obligación de recoger la información proporcionada por las instituciones, validarla, procesarla e incorporarla al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior corresponderá a la Superintendencia de Educación Superior y a la Comisión Nacional de Acreditación, respectivamente”, agregando que “la coordinación de los órganos en la incorporación de la información al Sistema Nacional de Información corresponderá a la



Subsecretaría de Educación Superior”.

Menciona en cuanto a la entrada en vigencia de las disposiciones de la LES, de acuerdo a su artículo primero transitorio, se produce desde su publicación en el Diario Oficial, ocurrida el día 29 de mayo de 2018, sin perjuicio de las excepciones que contiene en las demás disposiciones transitorias. Añade que así, conforme dispone el artículo vigésimo primero transitorio “[l]os numerales 15, entrarán en vigencia en el plazo indicado en el artículo vigésimo segundo transitorio, modificado por la Ley 21.186, esto es, a contar del 30 de septiembre de 2020.

Precisa que como consecuencia de las modificaciones introducidas por la LES, así como los plazos legales perentorios de su implementación, la CNA ha iniciado un proceso de reestructuración interna para adecuarse a las nuevas funciones que legalmente le competen. Agrega que para ello, la CNA ha definido que para el cumplimiento de sus fines, es necesario contar con un departamento que identifique permanentemente fuentes de información para la toma de decisiones de la CNA, diseñe instrumentos que aporten a la toma de decisiones, que participe del procedimiento de diseño de metadatos para la toma de decisiones de la CNA, optimice el uso de las diversas bases de datos disponibles para la Comisión por medio de métodos avanzados de análisis de datos, coordine la operación de los comités consultivos y técnicos que asesoran a la CNA en la implementación de los procesos de acreditación, realice análisis de datos que retroalimenten periódicamente las decisiones de la CNA, desarrolle estudios de análisis sobre el funcionamiento, evolución e impacto del Sistema Nacional de Aseguramiento de la calidad de la educación y la provisión de información solicitada por organismos públicos o privados en el marco de los procesos de acreditación sometidos a la decisión de la Comisión.

En virtud de lo anterior advierte, la CNA contrató los servicios de la consultora QuintaEra la cual remitió sus recomendaciones para continuar con el proceso. Añade que así, una vez recibidos los antecedentes de la consultora y tras una evaluación de las conclusiones del informe, se determinó que la nueva estructura debe contar con características y elementos colaborativos, evitando fórmulas de separación de los



quehaceres de cada funcionario o unidad que limiten la fluidez de la labor general de la Comisión, sumado al hecho que se debe reforzar el análisis interno de la información que la Comisión recaba de las instituciones de educación superior y de otras bases oficiales, a fin de analizarlas bajo múltiples variables y perspectivas, con fórmulas creativas, que permitan generar nueva información, de manera oportuna y eficiente, con el objetivo de proporcionar flujos permanentes de datos que alimenten las decisiones de acreditación, estimando que para dichos fines se requería un perfil de otra profesión, preparación y experiencia, todo lo cual derivó en la terminación del contrato de trabajo de la demandante.

Razona que en consecuencia, tanto la acción principal de tutela laboral por supuesta vulneración a la garantía de no discriminación arbitraria con ocasión del despido, como la acción subsidiaria de despido improcedente deben ser rechazadas, con costas, debido a que la determinación de la CNA de poner término al contrato de la demandante fue una decisión razonada, debidamente fundada, y consecuencia de una reestructuración integral del servicio provocada por la modificación de las funciones que le competen a la Comisión dentro del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, en virtud de las disposiciones la LES.

Indica que la indemnización adicional regulada en el artículo 489 del CT debe ser rechazada debido a que la CNA no ha vulnerado la garantía a la no discriminación arbitraria en materia laboral de la demandante al momento de despedirla.

Expresa que tampoco procede que sea condenada a pagar el 30% de recargo sobre la indemnización por años de servicio debido a que el despido no fue lesivo de derechos fundamentales como tampoco es una decisión improcedente o injustificada, sino que al contrario, se trató de una decisión debidamente fundamentada en antecedentes objetivos que atañen única y exclusivamente a las nuevas funciones que debe realizar la Comisión dentro de la Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación.

Señala que con respecto al descuento del aporte del empleador al



seguro de cesantía, mi representada actuó con apego estricto al tenor literal de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 19.728, en cuyo inciso segundo dispone que en el caso que el contrato de trabajo termine por la causal establecida en el inciso primero del artículo 161 del CT “[s]e imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a los cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15”.

Conforme a lo expuesto en la norma citada expone, al descontar la suma por aporte del empleador al seguro de cesantía, del monto total de las indemnizaciones por término de contrato de trabajo del demandante, la CNA ha obrado con apego a la ley, la cual no distingue si la aplicación del artículo 161 para el término de contrato de trabajo, fue declarada como justificada o no, criterio que ha sido establecido por la Excma. Corte Suprema, en el fallo dictado con fecha 4 de febrero de 2019, en el recurso de unificación de jurisprudencia Rol N°23.348-2018 (considerandos 9° y 10°), en el que la materia de derecho sometida a conocimiento fue precisamente la correcta interpretación del artículo 13 de la Ley 19.728 en relación con el seguro de cesantía. Siguiendo el criterio de la Corte Suprema, conforme a la interpretación literal de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 19.728 resulta evidente que la imputación que mi representada efectuó en el finiquito es procedente por expresa disposición legal toda vez que el contrato de la demandante terminó por aplicación de la causal contenida en el inciso primero del artículo 161 del CT, esto es por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

TERCERO: Que con fecha 11 y 14 de diciembre de 2020 tuvo lugar la audiencia preparatoria, en ella el tribunal fijaron los siguientes **hechos no controvertidos** los cuales fueron aceptados por las partes, a saber:

a) Que entre las partes existió un vínculo laboral que se inició con fecha 23 de mayo de 2016, oportunidad en que la demandante fue contratada como Coordinadora en el Departamento de Acreditación de Postgrado de la Comisión Nacional de Acreditación.



b) Que el 16 de marzo de 2020 la demandada puso término al vínculo laboral a partir del 17 de marzo de 2020, invocando la causal de necesidades de la empresa.

c) Que la remuneración de la actora, para los efectos del art. 172 del Código del Trabajo, alcanzaba la suma de \$1.881.031.-

d) La demandada descontó el aporte efectuado por él al seguro de cesantía de la actora por la suma de \$1.470.606

Continuando con la misma llamó a los litigantes a **conciliación**, proponiendo al efecto el Tribunal bases concretar de un posible acuerdo, el cual no prosperó.

Atendido lo precedentemente relatado y existiendo al juicio del tribunal hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fijos los siguientes **hechos a probar**:

a) Hechos y circunstancias que demuestran que el término de los servicios de la demandante obedeció a conductas discriminatorias o a diferencias de trato. En su caso, necesidad, racionalidad y proporcionalidad de la medida adoptada por la demandada.

b) Efectividad de los hechos comunicados por la demandada en la carta de despido remitida a la demandante. Hechos y circunstancias que lo demuestran.

CUARTO: Que para acreditar sus alegaciones la denunciada incorporó al proceso los siguientes medios probatorios:

I.- Documental:

Incorporó los siguientes documentos en la audiencia de juicio, los que no fueron objetados de contrario y que consisten en:

1. Contrato de trabajo a plazo fijo suscrito con fecha 24 de mayo entre doña Paulina Cuevas y la CNA.

2. Cuatro liquidaciones de remuneraciones de doña Paulina Cuevas correspondientes a los meses de diciembre de 2019 y de enero, febrero y marzo de 2020.

3. Carta de aviso de término de contrato de Paulina Cuevas

4. Comprobante de la Dirección del Trabajo de aviso de término de contrato de trabajo



5. Finiquito suscrito con reserva por dona Paulina Cuevas. ~
6. Resolución Exenta N°323-3 de 2016, que contiene la estructura interna de la CNA.
7. Informe de consultora Quinta Era sobre propuesta de nuevo diseño de la Secretaría ejecutiva de la CNA.
8. Acta de sesión de la CNA N°1573 de 5 de marzo de 2020.
9. Resolución Exenta N°050-4 que aprueba cambios a estructura interna CNA, suprime departamentos y cargos.
10. 5 cartas de despido de los ex trabajadores de la CNA, Pablo Baeza Virgilio, Miguel Escobar Retamal, Amelia Miranda, Daniela Poblete, Francisca Mancilla
11. Pantallazo sistema CNA con información de dotación total de trabajadores de la Comisión.
12. Informe de salida Jornada Día de la Mujer, año 2019.
13. Correo de doña Pamela Cuevas a don Claudio Cantillana enviando de Informe de Salida Jornada día de la Mujer de 2019. ´
14. Cadena de correos de marzo de 2020 entre Luciano Marino, Claudio Cantillana y Paula Beale, relativo al uso del salón plenario. ´
15. Cadena de correos de marzo de 2020 entre Luciano Marino y Paula Beale.
16. Resolución Exenta DJ N°108-4 de 7 de mayo de 2020 que resuelve sumario administrativo contra don Alejandro Iliadis Castillo
17. Oficio N°5.582 de la Contraloría General de la República, de 10 de agosto de 2020, que tomo razón y ratifico la medida disciplinaria impuesta a don Alejandro Iliadis.

II.- Testimonial:

Rindió la testifical de Paula Beale Sepúlveda y Claudio Cantillana Paredes, quienes legalmente juramentados señalaron:

La primera que conoce a las partes del juicio, por cuanto la actora fue funcionaria de la Comisión Nacional de Acreditación en la época que fue jefa de servicio, hasta agosto de 2020. Explica que sabe que al ser desvinculada la demandante consideró que no correspondía, interponiendo una demanda de tutela por ser mujer y por unos hechos en que participó. Dice que el despido



viene de larga data, por una modificación legal que cambio el foco de la comisión, debiendo cesar los directivos antes en su cargo, debiendo prepararse para la funciones que encomendaba la comisión y la forma de ello, debiendo ajustar la secretaria ejecutiva, haciendo jornada de reflexión, contratando un consultor, además del lienamiento de las máximas autoridades, tomándose decisiones con pequeños ajustes, con preupuesto limitad y buscando no alterar la marcha y en marzo de 2020, la comisión llevo a conclusiones solidas respecto del funcionamiento de la Comisión, concluyendo que había múltiples departamentos que hacían dificultoso el funcionamiento, además de no hacer fluida la ejecución, además se determinó a diversificar la profesión del personal para un mejor análisis, adoptando decisiones en consecuencia, suprimiéndose el departamento de acreditación, siendo uno solo, desvinculándose algunos trabajadores, desvinculándose en el área de la actora a más de una trabajadora. Añade que en la época que ella estaba sobrevino la pandemia y hubo un instructivo de hacienda de contratar personal, aun cuando hubieran sido despedidos, no pudiendo terminar la modificación de los perfiles. Expone que en el año 2020, el día de la mujer fue día domingo y no se preparó nada y el presidente de la Asociación de Funcionarios a través de mail, le pregunto si los autorizaba a participar de la marcha y ella le dijo que no podía hacerlo, porque era una actividad no oficial, además no podía dejar salir al personal en horario de funcionamiento además de ellos estaban en Barrio Lastarria. Agrega que les dijo que si querían participar lo podían hacer, pero usando sus permisos administrativos o días compensatorios, no sabiendo si alguna participo, sin perjuicio de que el año anterior se hizo un acto interno, en el cual participó y se tomaron acuerdos que se han ido cumpliendo. Explica que la relación entre la Comisión y la Asociación eran cordiales, habiendo reuniones, prestándole las oficinas. Agrega que en esa fecha pidieron permiso para realizar una asamblea en horario de trabajo, pero había ocurrido que un funcionario que participaba en la Asociación puso una bomba, siendo destituido, por lo que ella no estuvo de acuerdo en que se hiciera la reunión en horario laboral. Dice que no hay discriminación en el despido de la actora, incluso se ha contratado personal con fuero, hay caso 50% de género y tampoco se consideró su afiliación sindical. Contraexaminada señala que los



trabajadores estaban en igualdad de condiciones, no había una situación de desempeño, había que tomar la decisión. Expone que la actora era profesional del departamento de postgrado, coordinación de departamento de post grado. Agrega que deben haber sido entre 13 y 15 personas y en la actualidad no lo sabe. Explica que despidieron a dos personas. Expresa que no sabe por quién se sustituyó quedando con manos atadas con el instructivo de haciendo, no pudiendo contratar más personal que no fuera del área humanista. Señala que la actora la invitó a la actividad del año 2019 y ella habló. Expone que entiende que la actora estaba afiliada a la Asociación de Funcionarios. Expone que no recuerda si la actora participo en la mesa de trabajo de remuneraciones y otros y es probable que haya participado en la reunión del 20 de enero, pero no recuerda que haya tenido una discusión con la demandante. Interrogada señala que el despido de la actora se debió al cambio de perfil, añade que fue difícil determinar el despido, porque todos estaban en una misma condición, todos desarrollaban su labor en forma adecuada, habían algunos con muchos años de servicio, se hizo un análisis pero no recuerda la razón de la elección de la actora. Agrega que todos formaban parte de la asociación.

El segundo que es encargado de gestión de desarrollo de personas de la demandada. Indica que conoce a la actora, por cuanto era funcionaria de la demandada. Explica que sabe que la actora fue desvinculada el día 16 de marzo de 2020, demandando en esta causa. Manifiesta que se suprimió el departamento de acreditación de post grado al que pertenecía la demandante, procediéndose su desvinculación ya que hubo una modificación sustancial en el perfil de cargo. Agrega que la decisión final es porque se suprimió el departamento de acreditación de post grado, pregrado e institucional y se formó un nuevo departamento de acreditación, para lo cual los profesionales debían acreditar todo el proceso. Añade que a partir del año 2019 están en un proceso de reorganización por la Ley, en que se estableció una serie de requisitos para la acreditación, contratándose una consultora externa, que les planteo la funcionalidad de efectuar el cambio en el departamento de acreditación. Explica que la recomendación de la consultora era que había muchas jefaturas de por medio, la idea era hacer un solo proceso, reduciéndose la cantidad de departamentos y hacer uno solo, para hacer más



funcional la actividad, siendo la consultora quinta era y aún siguen trabajando con ella, porque aún no concluye. Agrega que la comisión tiene una paridad de funcionarios casi 50% y 50%, 34 mujeres y 33 hombres. Indica que en el año 2019, en su calidad, se le hizo llegar una solicitud para realizar una jornada solo compuesta por mujeres, que se efectuó el 8 de marzo, prestando las instalaciones y participando todas las mujeres, haciendo un informe de salida, que se cumplió por ejemplo la instalación de botiquín con elementos de limpieza femeninos y otros, como elementos de desecho y sala de lactancia. Explica que la relación de la Comisión con la Asociación es cordial, no sin altibajos, participan en reuniones, grupos y mesas de trabajo, con dialogo constantes, obviamente ha habido momentos tensionantes, pero él lo califica como habitual. Expone que el día de la mujer del año 2020, fue día domingo y hubo una solicitud para que fueran a la marcha, pero atendido el contexto de la situación del país, producto del estallido social y para resguardar su integridad, no se autorizó permiso a nivel global, pero se indicó que se podía usar las instancias de tramites personales como permiso administrativo. Señala que el despido no fue por integrar la Asociación de Funcionarios. Contraexaminado señala que pasaron al gran departamento de acreditación solo pasaron los que estaban dentro de perfil, agrega que se eliminó el cargo de la actora, pasando a ser profesional de acreditación. Expone que al momento de la desvinculación había 14 profesionales en el departamento de post grado, despidiéndose los que no cumplían con el perfil, el anterior era ejecutar proceso de acreditación de post grado y el nuevo era pre grado, post grado e institucional, agrega que hubo evaluaciones internos en donde se determinó que la actora no cumplía el perfil. Añade que ellos pensaban que los de ciencia cumplían con el perfil necesario. Indica que luego del despido de la actora desconoce que quedaron alrededor de 25 profesionales de acreditación, habiendo personas que provienen del área de ingeniería y ciencias sociales. Añade que el año 2020 no hubo contratación porque estaban con restricción presupuestaria y el año 2021 ha habido procesos de contratación profesional, 7 profesionales del área de ingeniería y docencia, puede ser que haya de las ciencias sociales, no habiendo administradores públicos, debe haber alguno entre los antiguos. Expone que al parecer se cumplieron todas las demandas, hay algunas que no



se pudieron implementar, habiendo instancias de conversaciones con Sernameg y algunas funcionarias, para implementar mesa y charlas, pero no se pudieron realizar por estallido y pandemia. Expone que la demandante participó en las mesas de trabajo por remuneraciones, habiendo muchas reuniones participando Paula Beale, no recordando bien la fecha, añade que no hubo discusión, existiendo un trato cordial, si hubo críticas a la política de remuneraciones que siempre han existido, hablando Paulina Cuevas, contestándole la señora Beale con el debido respeto. Interrogado por el Tribunal habían alrededor de 28 a 30 funcionarios, luego de la reestructuración 25, despidiéndose 3 funcionarios, tres mujeres, siendo ellas todas dos administradoras públicas y una cientista política, formando todas ellas parte de la Asociación.

QUINTO: Que a su turno la parte denunciante rindió en la audiencia de juicio los siguientes medios de prueba:

I.- Documental:

Rindió en la audiencia de juicio la siguiente prueba documental, no objetada de contrario, consistente en:

1. Carta de aviso de despido de fecha 16-3-2020
2. Finiquito con reserva de derechos de fecha 26-3-20.
3. Contrato de trabajo 23-5-2016
4. Contrato de trabajo 24-8-2016
5. Seguimiento Procesos Ciencias Forestales y Sociales 2019
6. Correo Zagal por despido 19-3-20
7. Correo del Pozo por despido 19-3-20
8. Correo P.Lacoste por despido 18-3-20
9. Correo J.C.Skewes por despido 17-3-20
10. Correo J. Simon por despido 17-3-20
11. Correo H. Mansilla por despido 17-3-20
12. Correo C. Manzur por despido 17-3-20
13. Correo P. Cornejo por Comunicado AFUCNA 18-3-20
14. Correo D. Calderini por Comunicado AFUCNA 18-3-20
15. Correo R. Pedreschi 16-3-20
16. Correo P. Lacoste 16-3-20



17. Correo M. Rosales 16-3-20
18. Correo D. Calderini 16-3-20
19. Correo J. Simon 16-3-20
20. Correo J.C. Skewes 16-3-20
21. Correo B. Amigo 16-3-20
22. ACTA CNA 1573 Reestructuracion´
23. Resolución Exenta DJN050-4 2020. ´
24. Informe Consultora Quinta Era Diagnostico CNA. ´
25. Perfil Cargo Coordinador de acreditación postgrado ´
26. Reporte proceso evaluación 2016 ´
27. Reporte proceso evaluación 2017 ´
28. Correo P. Beale informa reestructuración 16-3-20 ´
29. Solicitudes para Jornada 8 Marzo 2019
30. Presentación Reflexión 8 Marzo 2019 ´´
31. Pauta organización jornada 8 Marzo 2019 ´
32. correo P. Cuevas comparte ppt Jornada 8 Marzo 2019
33. correo presentación 8 de Marzo 2019 ´
34. Correos con P. Beale por jornada 8 Marzo 2019
35. intercambio correos Organización Jornada 8 Marzo 201 ´
36. correo P.Cuevas por avances 8 Marzo octubre 2019
37. correo Gestiones para Charlas octubre 2019
38. Certificado Asistencia Foro Igualdad Genero 2019
39. Intercambio de correos mesas de trabajo CNA 11-2019
40. Intercambio 2 de correos mesas de trabajo CNA 11-2019
41. Acta 1era reunión mesa remuneraciones octubre 2019 ´
42. Acta 2da reunión mesa remuneraciones noviembre 2019 ´
43. AFUCNA informativo trabajo en mesas octubre 2019
44. Carta Paula Beale a Comunicado AFUCNA
45. Intercambio de correos por despido P.Baeza
46. informativo reuniones con funcionarios y Quinta Era octubre 2019
47. Correos P. Beale y H Burdiles marzo y enero 20
48. correo AFUCNA responde a correo H. Burdiles enero 2020
49. intercambio de correos por casos pendientes 11-2019



50. intercambio correos AFUCNA y P.Beale 8 Marzo 2020

51. RECUENTO AFUCNA DE ACCIONES ANTISINDICALES 2018-2019

II.- Confesional:

La parte demandante requirió absolviera posiciones Renato Bartet Zambrano, quien legalmente juramentado señalo uno de los factores importantes de la pandemia fue la suspensión de los procesos de contratación, reformulando el proceso y en ese marco solicito a la Dipres contratar 8 profesionales de acreditación para cumplir y dar abasto el proceso de acreditación que se estaba acumulando, contratando 7 profesionales de acreditación, sabe que son dos hombres y 5 mujeres. Añade que sabe que no hay sociólogos y administradores públicos, que es lo que predomina en los profesionales de coordinación, hay uno vinculado a la salud, ingeniero de administración y dos que tienen una especialización en temas curriculares de creación de área de estudios. Añade que hay un abogado. Explica que no recuerda que haya docentes contratados. Explica que no se han despedido más profesionales de acreditación, siendo el mismo cargo que antes más los 8 profesionales. Interrogado por el Tribunal indica que están contratados en forma indefinida y la comisión antes veía alrededor de 300 a 350 procesos y el hecho de que estén paralizados tienen 500 procesos de acreditación y piensan aumentar 700 procesos y además las acreditaciones son obligatorias, debiendo tener más acreditaciones, además se deben acreditar los doctorados y también los magister que si bien no se acreditan cuando lo hacen tienen subvención del estado por lo que ha aumentado la necesidad de acreditadores. Añade que el año 2020, se realizaron 100 y este año tiene 500 procesos activos, creyendo que pueden ingresar 100 más. Agrega que crecieron magister a acreditar en el año 2020 e hicieron una proyección para el año 2021.

III.- Testimonial:

Incorporó el testimonio de Francisca Belén Mancilla Salas y Felipe Antonio Alamos Munoz, quienes legalmente juramentadas expusieron:

La primera fue trabajadora de la demandada desde agosto de 2018 a abril de 2020. Sostiene que se desempeñaba como de agosto a octubre fue secretaria técnica de acreditación de pre grado y luego paso a post grado en noviembre, siendo despedida alegando la diversificación de los perfiles, no



habiendo ninguna reestructuración inmediata, siendo una muy posterior, contratándose un cientista político. Agrega que conoce a la actora porque eran compañeras de equipo. Explica que la actora era también coordinadora al igual que ella, llevando forestales, química y llevaba otros tópicos, formando además un equipo con las políticas de género para implementar en la comisión. Señala que se levantó ese equipo en el contexto del 8 de marzo de 2019, levantando una jornada de reflexión en la comisión y la repitieron el 2020, así por ejemplo tener dispensadores higiénicos, entre otros además una política, encontrándose la institución muy disponible, implementándose algunas a la brevedad y lo que incluía cambios en la institución, políticas o implementar mesas de trabajo al año siguiente, se cruzó con las comisiones de evaluación de desempeño y remuneraciones, presionando hartos con las conversaciones con el Sernam para instituir la política, porque ellos cuando iban a las universidades ellos no podían implementar esas políticas. Agrega que el señor Cantillana y Paula Beale les dieron carta ancha para contactarse con Sernam, pero cuando trataron de hacer una charla con una académica no hubo respuesta. Agrega que estas actividades se conectaron con las mesas de remuneración y evaluación de desempeño. Indica que en esas reuniones hubo una discusión por la evaluación de la demandante con Paula Beale, en la que les dijo que ellos se tenían que conformar con los procesos de aumento de sueldo que había y a los meses estaban despedidas. Expone que la reunión si mal no recuerda en enero, ya que en febrero todos se fueron de vacaciones y en marzo después del 8 de marzo, estaban despedidas. Agrega que entre los organizadores estaba otra compañera de post grado, María Fernanda, teniendo una licencia desde el estallido social hasta junio de 2021, por lo que fue ella y la actora el grupo. Contraexaminada señala que no sabe el género de los nuevos contratados. Agrega que no sabe si existe sala de lactancia. Explica que la reunión fue en enero de 2020. Interrogada por el Tribunal señala que habían dos comisiones, una para evaluar la evaluación y otra para remuneraciones, que fueron suspendidas por el estallido y luego se retomaron, existiendo dudas acerca de la voluntad de la demandada frente a esas discusiones, haciendo una reunión ampliada en la que participó Cantillana y Beale, donde hubo el intercambio de palabras. Agrega que junto a ellas fueron



despedidas 5 mujeres, Daniela Poblete, la Debora, una encargada de comunicaciones y ellas. Añade que Debora participó en las mesas de trabajo y Daniela era su jefa en post grado, pero las apoyo en los temas, siendo administradora pública. Agrega que la no había una diferencia tan dispar entre hombres y mujeres 55/45, no había tema de proporcionalidad.

El segundo que forma parte de la demandada desde el año 2016 a la fecha y es dirigente de la Asociación de Funcionarios, siendo Tesorero. Añade que se desempeña como coordinador del departamento de acreditación. Sostiene que conoce a la actora desde el año 2016, trabajando juntos en el mismo departamento hasta su desvinculación. Explica que la actora fue desvinculada por necesidades de la empresa, pero principalmente por su participación en la Asociación de Funcionarios, por demandas de las mujeres de la CNA y por lo tanto entienden que fue desvinculada por esa razón. Manifiesta que el departamento de post grado, los coordinadores debían ver el proceso de acreditación y tenían a cargo el comité de área, en el caso de la actora eran ciencias químicas, ciencias sociales y políticas y ciencias forestales. Agrega que después del despido de la actora no teniendo ningún cambio, porque siguen manteniendo los mismos comités de área, anexándoseles más funciones, porque ahora no solo ven pregrado, sino también pregrado e institucional, viendo magister y post grado. Añade que el es administrador público. Expone que no hay dificultades por su labor, porque tiene que ver con ciencias sociales e inclusive se acerca más. Indica que después del despido de la actora el departamento tiene 8 nuevos integrantes 5 en marzo y 3 en julio, siendo profesores de educación, kinesiólogos, cientista político y un abogado. Expone que del grupo de 8 nuevos, hay 4 que son profesores de estado. Agrega que la actora tenía un excelente desempeño, sus evaluaciones eran muy buenas, accedió a un proceso de aumento de sueldo, para lo cual tenía que tener buena evaluación, obteniéndolo, además de buenas calificaciones, esto contrastado con las peticiones que tenían relación con la vida diaria de las mujeres en la Asociación, lo que marcaba diferencias con la directiva de la Asociación. Agrega que la actora participaba en las mesas de trabajo mejorando los procesos de evaluación y remuneraciones y en una reunión la actora emplazo a la secretaria ejecutiva la emplazó respecto de que



le llamara la atención respecto de la procesos de bonos y carreras funcionaria, lo que provocó una distancia con la secretaria ejecutiva y la actora en enero de 2020. Indica que junto a la actora se desvinculó a más mujeres de la CNA, asociadas con alta participación en la Asociación y velando por la situación de las trabajadoras, Francisca Mancilla y Debora Hana. Contraexaminado señala que se han contratado 1 solo hombre y 7 mujeres. Agrega que no participa en el proceso de contratación de funcionarios. Explica que sabe de la discusión por lo que le contaron los asociados. Expone que Debora Hana demandó a la Comisión y él participó en el juicio, dice que fue favorable por despido injustificado. Interrogado por el Tribunal dice que no estuvo en la reunión y le contestó que se sintió ofendida y violentada por haber sido emplazada.

IV.- Exhibición de documentos:

La parte demandante solicitó además se le exhibieran las cartas de aviso de término de contrato de trabajo expedidas por la demandada entre el 1 enero de 2018 y el 31 de agosto de 2020, lo que se cumplió.

V.- Tener a la vista:

Pidió además tener a la vista los siguientes documentos digitales:

Sentencia dictada en causa RIT O-5501-2019 del 1o Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada MELLA con COMISION NACIONAL DE ACREDITACION.

- Sentencia dictada en causa RIT O-3761-2019 del 2o Juzgado de Letras de Trabajo de Santiago, caratulada BAEZA con COMISION NACIONAL DE ACREDITACION

- Sentencia dictada en causa RIT O-4572-2019 del 1o Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, caratulada ESCOBAR con COMISION NACIONAL DE ACREDITACIONPOR TANTO,

- Demanda en la causa Rit T-66-2020 del 2ª Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

SEXTO: Que la acción principal deducida por la actora dice relación con la vulneración de los derechos fundamentales contenidos en el artículo 2º del Código del Trabajo, esto es no discriminación.



SEPTIMO: Que para una adecuada resolución del asunto debe tenerse presente que la acción de tutela de derechos fundamentales fue incorporada a través de la Ley 20.087, buscando con ello la protección y resguardo de ciertos derechos fundamentales del trabajador al interior de su relación laboral, ya sea mientras esta se desarrolla o bien al finalizar la misma, a fin de que se reestableciera el ejercicio del derecho lesionado o la reparación del daño producido, consagrando con esto el reconocimiento del mismo como ciudadano en el marco de sus relaciones laborales y con ello evitar el abuso del ejercicio de la potestad de mando del empleador.

Que de esta forma, el legislador contempla una acción para el trabajador mientras se encuentra vigente la relación laboral y otra en que la vulneración de los derechos fundamentales se produce con ocasión del despido, contemplando en este último caso a aquellos términos de la relación laboral que por una parte, se sustente en una acción atentatoria a derechos fundamentales, como sería el caso de la terminación de los servicios por profesar una religión determinada o bien que en el procedimiento que lleva a tomar tal determinación se ha vulnerado los mismos, como ocurriría en el caso de la violación de una comunicación privada.

OCTAVO: Que asimismo debe tomarse en consideración, que la igualdad ante la ley en cuanto derecho fundamental reconoce la titularidad de toda persona sobre el bien jurídico igual, que es oponible a todo destinatario, que implica el derecho a no ser discriminado por razones de carácter subjetivo u otras que resulten jurídicamente relevantes, correspondiendo de esta forma, el derecho a la igualdad ante la ley un derecho subjetivo, ya que es una facultad o atributo inherente a toda persona a no ser objeto de discriminación, vale decir, de un trato que se funde en diferencias arbitrarias.

Que en el plano de la aplicación, la igualdad ante la ley obliga a que esta sea aplicada de modo igual a todos aquellos que se encuentren en la misma situación, de esta forma podemos decir, que la discriminación es la diferencia arbitraria, desigualdad de trato carente de justificación objetiva y razonable.

NOVENO: Que la actora funda el libelo señalando haber sido discriminada en razón de su género y sindicación, toda vez que el verdadero



origen de su despido sería su participación en la Asociación de Funcionarios de la Comisión Nacional de Acreditación y en las acciones organizadas por ésta con ocasión de la celebración del Día de la Mujer, el 8 de marzo de 2020 y no aquello alegado, ya que no se ha contratado más personal de otras áreas de la ciencia, permaneciendo coordinadores de su misma profesión, no haciéndosele evaluación de desempeño.

DECIMO: Que para fundar lo anterior señala una serie de indicios y hechos, los que serán evaluados uno a uno para establecer su ocurrencia.

UNDECIMO: Que el primer indicio es su participación destacada como socia de la Asociación de Funcionarios de la Comisión Nacional de Acreditación, AFUCNA y en las actividades del Día de la Mujer.

Que al efecto señala en síntesis, que junto a otra trabajadora despedida, participó en la organización de una jornada de reflexión el 8 de marzo de 2019, autorizado por la Secretaría Ejecutiva y en la cual se realizaron mesas de trabajo en donde se reflexionó y se levantaron propuestas en torno a tres temas: derechos laborales; participación de mujeres en CNA; y roles de género y convivencia, difundiéndose el informe de salida de dicha actividad entre las trabajadoras y el Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, participando además la demandante de algunas reuniones para responder a algunos de esos puntos, quedando algunos si realizar, pese a su insistencia, agrega que además participó en unas mesas de trabajo orientadas a desarrollar un nuevo sistema de evaluación de desempeño y ajustar la política de remuneraciones existente hasta esa fecha, las que luego fueron suspendidas debido al estallido social, falta de insumos y lineamientos y finalmente, expone durante marzo de 2020, la actora planteó la idea de participar en la marcha del día de la mujer lo que no se pudo exponer a la Secretaria Ejecutiva al cancelar la reunión acordada al efecto, debido a un incidente provocado por un dirigente al poner una bomba lacrimógena en un ascensor, planteándose por medio de un correo electrónico al cual respondió que no podía acceder y que debía verse con cada jefatura, lo que hizo la trabajadora concurriendo, siendo despedida ella, otra integrante del equipo que fue a la marcha y su jefatura.



DUODECIMO: Que a fin de acreditar sus dichos la demandante incorporó los siguientes correos electrónicos:

a) Cadena de correos electrónicos que se inician con el de fecha 4 de marzo de 2019, dirigido por Paulina Cuevas Araneda a Claudio Cantillana Paredes, en el cual en síntesis la actora requiere apoyo para la realización de una actividad, tanto en cuanto a la difusión y cooperación en un desayuno, en el cual dicha persona indica que ya se envió un correo de difusión y que cooperará con las galletas requeridas, respondiendo la señora Cuevas con una expresión de agradecimiento.

b) Cadena de correos electrónicos que se inician con el de fecha 22 de febrero de 2019, en el cual la actora remite una invitación a participar en una Jornada de Reflexión el 8 de marzo de 2019, respondiendo doña Paula Beale si está invitada, porque entiende que su presencia puede generar complicaciones o limitar su expresión, que diga lo que piensa, respondiendo la demandante que está invitada y que ella expresa sus aprehensiones al iniciar la actividad, contestando la señora Beale, que confirma y enviando un correo la actora pidiéndole iniciara la reunión realizando una pequeña exposición sobre su experiencia como mujer en un cargo directivo y lo que ha significado para ella.

c) Cadena de correos electrónicos que se inician con el de fecha 27 de febrero de 2019, en el cual la actora le indica a María Fernanda Vera, Carolina Ulloa, María Loreto Molina y Francisca Mancilla, para saber si pueden reunirse para organizar la jornada de la próxima semana y luego las cita a las 15:00 horas, respondiendo María Molina que muchas gracias, cambiando luego el lugar e indicándoles que están esperando, comunicando una de dicha personas que no podía e indicando la actora que les comparte un documento con el detalle de la jornada y lo que han avanzado, invitando a armar unos recuerdos, respondiendo las convocadas.

d) Correo electrónico de fecha 7 de marzo de 2019, dirigido por la demandante a las personas antes referidas, adjuntando un ppt.

e) Correo electrónico de fecha 15 de marzo de 2019, en el cual la actora remite a Claudio Cantillana con copia a otras personas, en la cual le adjunta el



informe de salida, respondiendo la persona antes referida el 1 de abril de 2019, que se conversó con Sernameg la realización de una charla sobre equidad de género; que se encomendó la adquisición de contenedores femeninos y que los botiquines femeninos están en proceso de compra, respondiendo la actora que muchas gracias y que quedará atenta a los avances; enviando otro correo la actora el 12 de abril de 2019, preguntando por los avances de las gestiones respecto de la charla e insumos, respondiendo el señor Cantillana que la compra de insumos están en su última etapa y que respecto de la charla que se tiene como fecha tentativa el 15 a 18 de abril, respondiendo la actora que bueno y que ojala la charla se concretara pronto; correo de 12 de septiembre de 2019, en la cual la actora consulta por la posibilidad de gestionar las charlas nuevamente y si ella puede gestionarla, respondiendo el señor Cantillana que iniciará conversaciones con el Minmujer y que si puede gestionar algo, sería de gran ayuda, respondiendo la demandante el 8 de octubre de 2019, si ha tenido novedades, estando ella contactando a alguna persona.

f) Correo electrónico de fecha 14 de marzo de 2019, en el cual la actora remite informe de salida de Jornada de Reflexión del día de la Mujer del año 2019.

g) Correo electrónico de fecha 10 de octubre de 2019, remitido por la actora a Antonia Orellana a fin de que pudieran dar una charla, enviándolas dicha persona a hablar con Antonia del Solar, pidiéndole de más información de la institución o grupo objetivo de la charla, al igual que esta última, respondiéndole la demandante a ellas el 14 de octubre de 2019, indicándole que también estuvieron en conversaciones con el Ministerio de la Mujer.

h) Correo electrónico de fecha 4 de marzo de 2020, de Luciano Mariño Beltrán a Paula Beale en el cual le indica que quería juntarse con ella por la conmemoración del día de la mujer trabajadora, por cuanto se le acercaron funcionarias acerca de la posibilidad de participar el día lunes en las movilizaciones, otorgándole permiso para concurrir de 11:0 a 13.30 horas, respondiendo dicha persona que como jefa de servicio no puede autorizar a los funcionarios para realizar actividades que no tengan que ver con el ámbito estrictamente laboral, enviando el señor Mariño un correo a una serie de



personas indicando que cada trabajador deberá negociar directamente con su jefatura.

i) Cadena de correos electrónicos, que se inicia el 11 de noviembre de 2019, con el correo electrónico de fecha 11 de noviembre de 2019, en el cual María Alejandro Haro Bilbao remite a los correos electrónicos mesadetrabajoevaluación@cnachile.cl y mesadetrabajoremu@cnachile.cl acta de la mesa ampliada de remuneraciones y de evaluación de desempeño sostenida en ese día, respondiendo Joaquín Orellana el 13 de noviembre de 2019, pidiendo se integraran determinados puntos relacionados con el retiro del encargo de unidad de gestión y desarrollo y el 19 de noviembre de 2019, en el que pide que se le indique como quedaron los puntos mencionados, respondiendo que se comunicaron con sectoralita del servicio civil sin obtener respuesta y que se podría realizar una reunión ampliada, respondiendo Javier Palacios que debía ser la reunión con toda la Comisión Nacional de Acreditación.

j) Correo electrónico de fecha 7 de octubre de 2019, en el cual Alejandro Iliadis agradece la participación de una serie de personas entre ellas la actora, como parte de la mesa técnica de política de remuneraciones e indica se realizara una inducción a hora que indica, respondiendo la actora si se puede adelantar la sesión, respondiendo que hay dos horarios y confirmando luego los horarios.

k) Correo electrónico de fecha 26 de abril de 2019, en el cual Luciano Mariño remite un correo electrónico a Claudio Cantillana, indicando una situación sobre el despido de algunos trabajadores, respondiendo la actora que cuenten con ella que no pueden tolerarse esas acciones.

l) Carta dirigida por Paula Beale a la actora, con fecha 24 de mayo de 2018, en la cual da sus apreciaciones sobre un incidente ocurrido en esa fecha.

m) Correo electrónico de fecha 30 de enero de 2020 a Hernán Burdiles, en el cual se indica que se declaró desierto el concurso de Secretario Ejecutivo, manteniéndose por un tiempo Paula Beale e indicando el trabajo de Consultora Quinta Era para establecer las orientaciones y definiciones estratégicas de la demandada, respondiendo la actora refrendando lo anterior.



n) Minuta de reunión de mesa de trabajo de modelo de evaluación de desempeño, de fecha 18 de octubre y 4 de noviembre de 2019, en la cual aparece la actora.

Que además incorporó la confesional y testimonial de autos.

DECIMO TERCERO: Que por su parte la demandada aparejó correo electrónico de fecha 15 de marzo de 2019, de Paulina Cuevas donde remite informe de salida; cadena de correos electrónico que se inicia el 4 de marzo de 2020, remitido por Luciano Mariño Beltrán a Paula Beale en el cual le pregunta sobre la posibilidad de juntarse a hablar con ella sobre la conmemoración del día de la mujer y la posibilidad de las funcionarias de participar en lunes en la movilización de 11:30 a 13:30 horas, respondiendo que no puede autorizar a los funcionarios a salir para realizar actividades que no tengan relación con el ámbito estrictamente laboral; luego un correo electrónico de Luciano Mariño a Claudio Cantillana en el cual la pregunta la razón por la cual no pueden hacer uso de la sala de sesiones para una asamblea ordinaria de la asociación de funcionarios, solicitada para el día martes 10 de marzo de 2020 a las 13:00 horas , respondiendo que ello se basa en los hechos ocurridos últimamente, además que las reuniones pueden hacerse en horario laboral cuando se convenga con la institución, sin embargo igualmente se realizó, respondiendo Felipe Alamos Muñoz en representación de la Asociación que no se habló del horario de la asamblea, que tienen un acuerdo que fuera a la hora de almuerzo y que no se facilitaría la sala como represalia a la conducta de uno de sus asociados y respondiendo Paula Beale y Resolución Exenta DJ N° 108-4, de fecha 7 de mayo de 2020, que Aprueba Sumario y Aplica Sanción de Término de Contrato de Trabajo a don Alejandro Iliadis Castillo por haber instalado un artefacto explosivo denominado bomba lacrimógena en el tablero de comando de uno de los dos ascensores del edificio donde se ubican las oficinas de la demandada el 3 de marzo de 2020, además de la resolución que resuelve reposición y la ratificación de la Contraloría General de la República del termino del contrato de dicha persona.

Que además rindió la testimonial de autos.



DECIMO CUARTO: Que de los medios de prueba antes referidos, es posible establecer que la actora organizó y participó activamente en la Jornada de Reflexión realizada para el día de la mujer del año 2019, realizándose un informe de salida, en el cual se propusieron ciertas acciones, implementándose la presencia de contenedores y botiquines femeninos, quedando pendiente las otras propuestas, realizando acciones la actora para revisar su cumplimiento y ejecución especialmente en relación a una charla, que no fue concretada por la demandada.

Qué asimismo, se requirió por la Asociación de Funcionarios de la demandada autorización para asistir a la marcha del día de la mujer del año 2020, entre las 11:30 y 13:30 horas, la que fue negada por ser horario laboral, indicándose que debía verse con la jefatura.

Que también aparece que la demandante participó durante el año 2019 y 2020 en una mesa de trabajo organizada por la demandada para revisar la política de remuneraciones.

Que finalmente es posible establecer que la actora formaba parte de la Asociación de Funcionarios de la demandada.

DECIMO QUINTO: Que el **segundo indicio** es el despido de la actora, aduciendo hechos que no le son aplicables, ya que no hubo siquiera evaluación a su respecto ni se la ha remplazado por profesionales de “otras ciencias” como se planteó en la carta.

Que al efecto indica que la carta aviso de despido alude a que su cargo debe ser sustituido por una persona de otra profesión proveniente de otra área de las ciencias, sin embargo, transcurridos varios meses desde el término de su contrato, no se ha integrado a profesionales de otras áreas de las ciencias, no entendiéndose la necesidad del reemplazo, ya que, hasta el día 16 de marzo del 2020, de los 15 integrantes del Departamento de Acreditación de Postgrado, seis son administradores públicos, como la actora, profesión que también tienen otros integrantes de los restantes departamentos de acreditación en CNA y no se hizo siquiera una evaluación de desempeño para determinar las desvinculaciones, siendo la última al año 2017 y se hizo a inicios del 2018.



DECIMO SEXTO: Que para probar lo anterior la demandante aparejó los siguientes documentos:

a) Contrato de trabajo suscrito entre las partes de fecha 23 de mayo de 2016, en virtud del cual la demandante se obliga a prestar servicios de coordinadora en el departamento de acreditación de postgrado, con duración hasta el 23 de agosto del mismo año, señalado como profesión administrador público.

b) Contrato de trabajo suscrito entre las partes de fecha 24 de agosto de 2016, en virtud del cual la demandante se obliga a prestar servicios de coordinadora en el departamento de acreditación de postgrado, con duración indefinida, señalado como profesión administrador público.

c) Carta aviso de despido de fecha 16 de marzo de 2020, por medio del cual la demandada pone fin a la relación laboral existente con la actora en virtud del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, fundado en los siguientes hechos:

“La ley 21.091 efectúa un cambio sustancial a la educación superior, que impacta en el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, con efectos directos y concretos en la CNA.

En tal sentido, se modificó la conformación de la Comisión, sus atribuciones, sus funciones, el proceso de acreditación fue objeto de cambios importantes, transformándose ahora en una instancia obligatoria e integral.

Todo ello ha hecho que la Comisión se plantee los arreglos que deben ser realizados internamente para ajustarse a los requerimientos de la nueva normativa.

Para ello, se contrató a la Consultora Quintaera, a objeto de que hiciera un análisis de la estructura de la Secretaría Ejecutiva. Dicho estudio recabó opinión y sugerencias de los stackerholders vinculados a las funciones de esta Comisión, así como de los funcionarios CNA y sus comisionados.

En base a todo ese análisis, concluyó que la estructura orgánica de la Secretaría Ejecutiva debiera apuntar a cubrir 3 áreas: Procesos de Acreditación, Aseguramiento de la Calidad y Gestión Interna.



La Comisión dio por aprobado este documento y, en diversas sesiones de planificación estratégica han surgido necesidades y lineamientos que deben ser abordados para arribar a la estructura que responda de manera eficiente y eficaz, de manera progresiva, a los nuevos requerimientos que impone la ley.

De ello, esta jefatura ha considerado, dentro de los más relevantes para comenzar a orientar la nueva estructura, los siguientes:

- La nueva estructura debe contar con características y elementos profundamente colaborativos entre sí, sin fórmulas de separación de los quehaceres de cada funcionario o unidad que limite la fluidez de la labor general de la Comisión.*

- En las áreas en que sea necesario, se debe diversificar la formación de origen de los profesionales, con el fin de obtener miradas más globales. Dada la conformación actual se hace necesario sustituir algunos cargos con personas cuya profesión provenga de áreas pertenecientes a las ciencias, ingeniería, tecnología u otras que complementen el sello humanista que se observa en la conformación actual.*

- Se debe diversificar la formación de origen de los profesionales, con el fin de obtener miradas más globales.*

En ese contexto, se ha tenido en consideración, lo señalado por la comisión en el acta de sesión ordinaria N° 1573.

En consecuencia, con fecha 17 de marzo de 2020, queda extinguido el vínculo laboral que lo unía con este Servicio Público.”

d) Que con fecha 5 de marzo de 2020, se realizó una sesión ordinaria de la Comisión Nacional de Acreditación y en ella se hace presente hay tres fuentes para determinar un diagnóstico a la estructura de la Secretaría Ejecutiva, lo indicado por la consultoría Nueva Era que propone trabajar en base a 3 componentes, procesos de acreditación, que agrupe a todas las funciones, procesos operativos, reglamentarios y sistemas de información y control propios de los diferentes mecanismos de acreditación existente y relación que esto impone con la IES, Pares y CA; calidad de la educación y gestión interna; pleno de la comisión, que se refiere a las diferencias en los



focos de atención durante la tramitación de los tres tipos de procesos de acreditación, institucional, pre y post grado, falta de comunicación, necesidad de diversificar las profesiones de origen para obtener visiones más globales, etc. y en el caso de la Secretaría Ejecutiva, la falta de interacción, carga disímil de trabajo entre departamento y trabajador entre otros, ordenando a la Secretaria Ejecutiva adoptar todas las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a los lineamientos de la Comisión.

e) Informe Diagnóstico del proyecto de consultoría “Propuesta e Implementación de un Nuevo Diseño Organizacional para la Secretaria Ejecutiva de la Comisión Nacional de Acreditación”, de diciembre de 2019, indicando las conclusiones antes referidas.

f) Que con fecha 13 de marzo de 2020, se dictó la Resolución Exenta DJ N° 050-4, por medio de la cual se suprime el Departamento de Agencias y Pregrado con sus respectivas jefaturas y el cargo de encargado académico traspasando sus funciones al Departamento de Acreditación Institucional quedando su personal bajo su dependencia, el que se crea.

g) Evaluación de Desempeño año 2017, de la actora en la cual aparece con 74 puntos en lista 2.

h) Evaluación de Desempeño año 2016, de la actora en la cual aparece con 63 puntos en lista 2.

i) Perfil del cargo coordinador de acreditación de post grado.

j) Correo electrónico de fecha 14 de octubre de 2019, remitido por Luciano Mariño a una serie de personas entre ellas la actora, en la cual les indica que la consultora Quinta Era comenzará con las entrevistas a las funcionarias y funcionarios.

k) Correo electrónico de fecha 16 de marzo de 2020, de doña Paula Beale en el cual informa la desaparición del Departamento de Agencias y Pregrado creando el departamento de acreditación.

Que además incorporó la confesional y testimonial de autos.

DECIMO SEPTIMO: Que la demandada por su parte aparejo el contrato de trabajo, carta aviso de despido, informe de diagnóstico Consultora Quinta



Era, acta de sesión ordinaria de fecha 5 de marzo de 2020, resolución exenta N° dj 050-4, todos ya detallados.

Que asimismo agregó carta aviso de despido de Pablo Baeza Virgilio, de fecha 26 de abril de 2019, por necesidades de la empresa, fundado en la reestructuración del departamento de análisis y estudios de CNA; de Francisca Mancilla Salas, Daniela Poblete Canepa y Amelia Miranda Osorio, de fecha 16 de marzo de 2020, todos del mismo tenor que la actora.

Que también aparejó Resolución Exenta N° 323, de fecha 27 de octubre de 2016, en el cual se aprueba la estructura interna de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Nacional de Acreditación.

Que además rindió la testimonial de autos.

DECIMO OCTAVO: Que de acuerdo a los medios antes referidos, puede determinarse que la actora fue despedida por necesidades de la empresa con fecha 16 de marzo de 2020, fundado en una reestructuración de la demandada, consistente en síntesis en la modificación de la estructura orgánica de la demandada en 3 áreas, procesos de acreditación, aseguramiento de calidad y gestión interna, además necesidades y lineamientos que deben ser abordados para arribar a la estructura entre ellos diversificar la formación de origen de los profesionales, que complementen el sello humanista.

Que tal modificación se produce debido a la modificación de la Ley 21.091, requiriéndose un informe de la Consultora Quinta Era, concluyéndose de aquel y de las necesidades detectadas por la propia demandada, el reemplazo del Departamento de Agencias y Pregrado por el Departamento de Acreditación Institucional y la diversificación de la formación de origen de los profesionales del área.

Que además aparece que se contrataron en el año 2021, como coordinadores 8 profesionales, profesores, kinesiólogos, cientista político y abogados.

DECIMO NOVENO: Que el tercer indicio es la cercanía en el tiempo entre las actividades objeto del trato discriminatorio y la fecha del despido.



Que al efecto aparece que la actora coordinó la actividad del día de la mujer en marzo de 2019, terminando tal actividad con un informe de salida, cuyo cumplimiento se vio hasta finales de ese año, siendo despedida en marzo de 2020.

VIGESIMO: Que de los indicios y hechos señalados, es posible establecer que la actora organizó y participó activamente en la Jornada de Reflexión realizada para el día de la mujer del año 2019, realizándose un informe de salida, en el cual se propusieron ciertas acciones, implementándose la presencia de contenedores y botiquines femeninos, quedando pendiente las otras propuestas, realizando acciones la actora para revisar su cumplimiento y ejecución especialmente en relación a una charla, que no fue concretada por la demandada.

Que asimismo, se requirió por la Asociación de Funcionarios de la demandada autorización para asistir a la marcha del día de la mujer del año 2020, entre las 11:30 y 13:30 horas, la que fue negada por ser horario laboral, indicándose que debía verse con la jefatura.

Que también aparece que la demandante participó durante el año 2019 y 2020 en una mesa de trabajo organizada por la demandada para revisar la política de remuneraciones.

Que finalmente es posible establecer que la actora formaba parte de la Asociación de Funcionarios de la demandada.

Que la actora fue despedida por necesidades de la empresa con fecha 16 de marzo de 2020, fundado en una reestructuración de la demandada, consistente en síntesis en la modificación de la estructura orgánica de la demandada en 3 áreas, procesos de acreditación, aseguramiento de calidad y gestión interna, además necesidades y lineamientos que deben ser abordados para arribar a la estructura entre ellos diversificar la formación de origen de los profesionales, que complementen el sello humanista.

Que tal modificación se produce debido a la modificación de la Ley 21.091, requiriéndose un informe de la Consultora Quinta Era, concluyéndose de aquel y de las necesidades detectadas por la propia demandada, el reemplazo del Departamento de Agencias y Pregrado por el Departamento de



Acreditación Institucional y la diversificación de la formación de origen de los profesionales del área.

Que además aparece que se contrataron en el año 2021, como coordinadores 8 profesionales, profesores, kinesiólogos, cientista político y abogados.

VIGESIMO PRIMERO: Que atendido los hechos antes relatados, no es posible a juicio de esta juez establecer la existencia de indicios suficientes sobre la vulneración de derechos fundamentales alegada, toda vez que si bien la actora era parte de la Asociación de Funcionarios de la demandada; participó activamente en la organización de una jornada de reflexión en el día de la mujer del año 2019, del cual nació la idea de tomar medidas en beneficio de las funcionarias de la demandada, cuya implementación la actora revisó durante el año 2019, no autorizándose por la Comisión Nacional de Acreditación la participación de las mismas en la celebración del año 2020, formando parte la señora Cuevas además de las mesas trabajo de la denunciada y luego la actora fue despedida, de tales hechos no es posible establecer que el término del vínculo laboral con la denunciante haya sido únicamente como consecuencia de la calidad de socia de la asociación y su participación activa en las actividades de género, como el hecho de ser mujer, sino que ha quedado demostrado en el proceso que el despido de la demandante se debió a un proceso de reestructuración de la demandada, en la cual se decidió entre otras cosas el reemplazo del Departamento de Agencias y Pregrado por el Departamento de Acreditación Institucional y la diversificación del origen profesional de los coordinadores del departamento.

Que además de lo anterior, la demandada posee más funcionarias que funcionarios, por lo que resulta más fácil pueda ser desvinculada una mujer que un hombre, habiendo además un exceso de administradores públicos como coordinadores, profesión de la actora, no siendo contratado uno de ellos.

Que por otra parte, si bien los testigos de la parte demandante, hablaron de problemas que había tenido la actora con Paula Beale en una mesa de trabajo convocada por la demandada, cabe señalar que aquellos no fueron contestes en la forma en la cual había ocurrido, indicando motivos y



circunstancias en que se desarrolló de forma diferente, así uno de ellos indica que fue por un problema de remuneración y el otro por bono y carrera funcionaria, agregando el señor Alamos que la señora Beale se sintió ofendida, a pesar de no haber presenciado el hecho, circunstancias además que no son corroboradas por la propia señora Beale ni el señor Cantillana, quien asimismo declaró que fue un incidente de poca envergadura.

Que en todo caso, de los propios hechos alegados como fundantes por la denunciante, se puede extraer una conclusión diferente, por cuanto a diferencia de lo expresado por la actora en cuanto a una discriminación por género de la demandada, aquella autorizó una jornada de reflexión por el día de la mujer, en horario de trabajo en el año 2019, haciéndose parte de las conclusiones incorporando algunos requerimientos, no desvirtuando su preocupación por el tema, la circunstancia de que no se cumplieran todos aquellos, como el despido de 5 trabajadoras, si estas eran de un número superior a los hombres.

Que respecto a la no autorización para participar en la marcha de la mujer del año 2020, debe tenerse presente el contexto existente, a saber el estallido social y el lugar donde se producían las manifestaciones, hecho público y notorio, además del incidente con un trabajador que formaba parte de la Asociación de Funcionarios.

Que conforme lo antes relatado, necesariamente se rechazará la denuncia de tutela interpuesta.

VIGESIMO SEGUNDO: Que habiéndose resuelto acerca de la tutela laboral interpuesta, debe emitirse pronunciamiento respecto de la acción de despido improcedente.

VIGESIMO TERCERO: Que conforme la carta aviso de despido el término de los servicios de la actora se debió a la entrada en vigencia de la Ley 21.091 que transformó la acreditación en una instancia obligatoria e integral, modificando su conformación, atribuciones, planteándose arreglos para ajustarse a los requerimientos de la nueva normativa, contratándose a la consultora Quinta Era, concluyendo que la estructura orgánica de la Secretaría Ejecutiva debiera apuntar a cubrir 3 áreas: proceso de acreditación,



aseguramiento de la calidad y gestión interna, dándose por aprobado dicho documento por la comisión, surgiendo en diversas sesiones de planificación estratégica las necesidades y lineamientos que deben ser abrogados para arribar a la estructura que responda de manera eficiente y eficaz, de manera progresiva los nuevos requerimientos que impone la ley, considerándose dentro de los más relevantes: a) la nueva estructura debe contar con características y elementos profundamente colaborativos entre sí, sin fórmulas de separación de los quehaceres de cada funcionario o unidad que limite la fluidez de la labor general de la Comisión, b) En las áreas en que sea necesario, se debe diversificar la formación de origen de los profesionales, con el fin de obtener miradas más globales. Dada la conformación actual se hace necesario sustituir algunos cargos con personas cuya profesión provenga de áreas pertenecientes a las ciencias, ingeniería, tecnología u otras que complementen el sello humanista que se observa en la conformación actual y c) Se debe diversificar la formación de origen de los profesionales, con el fin de obtener miradas más globales.

Que de acuerdo a la ley antes referida, el proceso de acreditación pasó a ser obligatorio, disponiéndose además una serie de modificaciones en el sistema de acreditación y la demandada.

Que asimismo aparece como ya se dijo, que se desarrolló la consultoría referida en la carta aviso de despido, concluyéndose de aquella y de las necesidades detectadas por la propia demandada, el reemplazo del Departamento de Agencias y Pregrado en el cual se desempeñaba la actora por el Departamento de Acreditación Institucional y la diversificación de la formación de origen de los profesionales del área.

Que sin embargo, a juicio de esta juez, no se señaló ni se probó en juicio el motivo por el cual se puso fin a la relación laboral de la demandante en particular, a fin de establecer la necesidad de su desvinculación, como si ocurriría en el caso de la jefa de departamento, al desaparecer los mismos, al mantenerse además coordinadoras de profesión administradora pública, con relación laboral vigente, a lo que se debe sumar la circunstancia de que si bien las nuevas contrataciones son de una profesión diferente a la de la demandante, la diversificación alegada es relativa desde que se contrató una



cientista política, reemplazándose a una de las despedidas, abogados y profesores, todos del ámbito humanista y sólo uno del ámbito de la medicina, un kinesiólogo.

Que así las cosas, se declarará el despido como improcedente.

VIGESIMO CUARTO: Que en cuanto a la devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía, la demanda será rechazada, ya que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 19.728, si el contrato de trabajo terminare por la causal prevista en el artículo 161 del código del ramo, se imputara a las indemnizaciones que le correspondieren la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía efectuada por el empleador, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a los cuales el asegurado pueda hacer retiros de ellos de la forma que establece la misma ley.

Que a juicio de esta Juez, la deducción en estudio resulta procedente aun en la hipótesis de que la causal invocada se califique como improcedente, ya que tal declaración no invalida el despido y por tanto tampoco deja sin efecto el motivo jurídico que la fundamenta, por lo que malamente puede entenderse que el despido fue en virtud de una causal distinta, que impida la aplicación del artículo 13 de la ley 19.728.

Que además de lo anterior, conforme lo establecido en el inciso tercero del artículo 168 del Código del Trabajo, en el evento de no ser acreditadas las causales del artículo 159 y 160 del mismo cuerpo legal, se entenderá que el termino se produjo por la causal del artículo 161 inciso primero, esta es, necesidades de la empresa, únicas hipótesis entonces que permiten y producen el efecto de modificar y/o dejar sin efecto la causal mal invocada por el empleador, situación que en autos, no se produce.

Que, a mayor abundamiento, el sentido del artículo 13 de la ley 19.728 es claro, por lo que no puede sino extraerse lo que el tenor literal de la antedicha norma señala, esto es, “que si el contrato termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a los cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15”.



Que así también se entiende del tenor del artículo 52 de la misma Ley, el que dispone que acogida la pretensión del trabajador, deberán pagarse las prestaciones que corresponda conforme al artículo 13, es decir, el pago de las indemnizaciones con la imputación establecida en el inciso segundo del mismo, pues de otro modo habría señalado el citado artículo 52, que el pago debía realizarse conforme al artículo 13 salvo en lo dispuesto en su inciso segundo, hipótesis que el legislador no contemplo.

Que finalmente, debe señalarse, que entender de una manera distinta, la aplicación del artículo 13 ya citado, significaría establecer sanciones al empleador adicionales a las que la ley contempla en el evento de declararse el despido de un trabajador como improcedente, injustificado, o indebido, lo que en nuestra legislación no resulta posible, pues las normas que regulan estatutos sancionatorios, son y deben ser de derecho estricto.

VIGESIMO QUINTO: Que los demás medios de prueba en nada modifican lo antes referido, por lo que se omitirá un análisis detallado de los mismos.

Visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 2, 420 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, Declaración de Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Interamericana de Derechos Humanos y Constitución Política de la República de Chile, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE RECHAZA** la demanda de tutela de derechos fundamentales interpuesta por **PAULINA CUEVAS ARANEDA** en contra de **la COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN**, sin costas por haber tenido motivos plausibles para litigar.

II.- Que **SE ACOGE** la demanda de despido improcedente y cobro de prestaciones interpuesta por **PAULINA CUEVAS ARANEDA** en contra de **la COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN**, sólo en cuanto se declara improcedente el despido y la demandada deberá pagar la suma de \$ 2.257.237, la que deberá pagarse con el reajuste e interés establecido en el artículo 173 del Código del Trabajo, sin costas por no haber sido totalmente vencida.



Regístrese y archívese en su oportunidad, quedando las partes notificadas personalmente en esta audiencia.

RIT: T-1295-2020

RUC: 20-4-0285008-7

Dictada por doña **ANGELICA PEREZ CASTRO**, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

