

MATERIA	: DESPIDO IMPROCEDENTE Y COBRO DE PRESTACIONES
DEMANDANTE	: SOFÍA ANDREA GARCÍA SAN MARTÍN
DEMANDADA	: COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN
RIT	: O-3307-2021
RUC	: 21-4-030149-5

Santiago, treinta y uno de marzo de dos mil veintidós.

**VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO.**

**PRIMERO. PARTES LITIGANTES Y MATERIA.**

Que, ante este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, se llevó a efecto audiencia de juicio oral en los autos R.I.T. O-3307-2021, por despido improcedente, daño moral y cobro de prestaciones solicitado en procedimiento de aplicación general.

La demanda fue interpuesta por doña **SOFÍA ANDREA GARCÍA SAN MARTÍN**, cédula nacional de identidad N°8.516.809-6, con domicilio en calle El Coligüe N° 19827, Barrio Alto Mirador, Ciudad de los Valles, comuna de Pudahuel, en contra de **COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN (CNA)**, empresa del giro de su denominación, Rol único tributario N°61.978.810-9, representada legalmente por don RENATO BARTET ZAMBRANO, cédula nacional de identidad N°10.344.166-8, ambos con domicilio para estos efectos en Merced N° 480, Piso 8, Santiago, Región Metropolitana.

**SEGUNDO. SÍNTESIS DE LOS HECHOS Y ALEGACIONES DE LA DEMANDANTE.**

Sostuvo que ingresó a prestar servicios para la demandada, COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN (CNA), bajo vínculo de subordinación y dependencia con fecha 27 de mayo de 2008, cumpliendo funciones de Encargada de Contabilidad, aunque con el pasar del tiempo debido a su excelente desempeño fue ascendida al cargo de jefa de Departamento de Administración y Finanzas, cargo que ejerció desde el año 2012. Sus funciones consistían en coordinar la proyección y ejecución presupuestaria, supervisar las áreas de Contabilidad, Tesorería, Personal y Adquisiciones, presentación de Estados Financieros, entre otras funciones propias del cargo; y que su remuneración a la fecha del despido ascendía a la suma de \$4.735.931.



Indicó que en agosto de 2020 llegó como jefe de servicio don Renato Bartet, fecha en que ya se había implementado la modalidad teletrabajo. No obstante, a pesar de la pandemia él instruyó que las jefaturas, hicieran turnos presenciales. En virtud de lo anterior, a principios de marzo de 2021, instaron a los trabajadores a llenar unos formularios de Recursos Humanos para evaluar las situaciones de cada uno y evaluar quienes estaban en condición de volver al trabajo presencial. Cabe mencionar, al respecto, que tiene una hija que no estaba yendo al colegio por la cuarentena y además cuenta con una condición médica de riesgo, a saber, soplo al corazón (estenosis en válvula pulmonar), por lo que ella no estaba en condiciones de volver a trabajar en la oficina. A pocos días de haberse realizado el informe de Recursos Humanos, el día 18 de marzo de 2021, a eso de las 17:30 horas el jefe de Servicio, don Renato Bartet, la citó a una reunión para el día siguiente, 19 de marzo a las 10:00, vía plataforma virtual zoom. Al asistir a dicha reunión, el día 19 de marzo de 2021, la demandante tomó conocimiento de que su ex empleador la estaba desvinculando. El mismo Señor Bartet, se lo comunicó, sin aludir causal ni hecho alguno, tan solo limitándose a decir que quería redistribuir las funciones del departamento, sin ahondar en mayores explicaciones, pese a que se las solicitó. En efecto, ese día no se le hizo entrega de ningún documento formal, ni hubo mayores formalidades, siendo ese despido únicamente de carácter verbal. Todo eso la tomó por sorpresa, pues fue demasiado intempestivo y, además, todo se hizo de una forma completamente informal, puesto que no le comunicó ni siquiera por un medio escrito y tampoco presencial. Es menester mencionar además que ese mismo día se le había otorgado licencia médica por problemas dentales que venía arrastrando desde hace varias semanas y que terminaron en un procedimiento de urgencia. Esta licencia iba desde el día 19 de marzo de 2021 hasta el día hasta el día 25 del mismo mes y año, la cual ella hizo llegar a su empleador. A pesar de ello, su empleador procedió igualmente a despedirla. Sin embargo, ese mismo día durante la tarde, le llegó un correo de la Isapre, diciendo que se rechazaba su licencia, puesto



YPXXYQXGTQ

que su empleador la había desconocido, negándose a tramitarla y privándola por ende de su derecho a la protección de la salud y su derecho a recibir remuneración. Todo lo anterior le generó una fuerte angustia y estrés, sobre todo tomando en cuenta la situación país que se estaba viviendo por causa de la Pandemia por Covid-19 y por la incertidumbre que le generaba su futuro laboral, además de sentirse absolutamente deprimida y angustiada por lo injusto de su despido. Por tal motivo, el día 23 de marzo de 2021, sin haber recibido ninguna carta formal aún, concurrió a una consulta psiquiátrica donde se le otorgó una nueva licencia, esta vez por treinta días a partir del 26 de marzo de 2021, con el propósito de que lograra estabilizarse emocionalmente. Sin embargo, nuevamente su empleador procedió a rechazar su tramitación. Posterior a ello, se percató de que se le había dado de baja de la plataforma de correo institucional. A su vez, por su mismo equipo de trabajo, con quien tenía excelentes relaciones, se enteró de que el jefe de Servicio les había informado de su desvinculación, pero como dije, en ningún caso se procedió con las formalidades legales de un despido.

Alegó que los días pasaron sin que nadie se dignara a darle una explicación, hasta que posteriormente, el día 14 de abril de 2021 se percató de que tenía un correo electrónico en el que se le citaba, vía correo electrónico, a firmar finiquito el día 5 de abril, todo esto estando en plena cuarentena y estando con licencia médica. Como no se enteró anteriormente, solicitó por correo a Gestión de Personal, copia de la casa de aviso de término de contrato, pues habían pasado casi 4 semanas desde que se le despidió verbalmente y aún no recibía carta alguna. Le respondieron que ellos tenían constancia de la recepción de la carta, aunque a ella nada le había llegado. Así las cosas, ese mismo día le enviaron la carta escaneada, pero al solicitar que se le enviara el comprobante, no recibió respuesta alguna. Tuvo que volver a solicitarlo el día 17 de mayo, pues no le habían contestado nada desde el día 14 de abril. En esa misma oportunidad aprovechó de pedir que se coordinara la firma y pago de su finiquito para el día 19 de mayo de 2021, pidiendo además su contrato de trabajo,



YPXXYQXGTQ

liquidaciones y cotizaciones para calcular los montos que procedían por el pago del finiquito.

Manifestó que, en cuanto a la carta, en esta se señala que su desvinculación se efectuó por el artículo 161 inciso 1, esto es, "*necesidades de la empresa*", aludiendo a una modificación de la comisión, sus funciones y atribuciones. Por supuesto la carta es escueta y carece de fundamento real, además de ser del todo falsa, puesto que lo único que se hizo fue "*cambiar de nombre*" al departamento en el que trabajaba. Adicionalmente, consta que la demandada es una institución que actualmente está en crecimiento y que está en búsqueda de nuevas contrataciones.

Respecto a la información solicitada a su ex empleador, está recién le fue enviada el 18 de mayo de 2021. En el comprobante de envío de la carta, no consta ni su nombre, ni su Rut, sino que constituye una mera impresión de pantalla de una orden de seguimiento de correo, por lo que es claro que, si se le envió algún tipo de carta, esta no fue sino una carta simple, jamás certificada. De hecho, ni siquiera consta en dicho pantallazo el número de seguimiento del documento, además, esta nunca le llegó.

De todo lo anterior resulta evidente que la verdadera razón por la que fue desvinculada es por la información recabada por Recursos Humanos, de la cual se desprende su dificultad para volver a incorporarse a las labores presenciales. Lo anterior se refuerza aún más con el hecho, de que su compañera, Loreto Cofré, quién se encontraba en una situación similar también fue despedida. En síntesis, las únicas personas que fueron despedidas fueron las que no podían dejar a sus hijos solos en casa.

Por todo lo antes expresado, se hace procedente demandar a su ex empleador por despido injustificado, daño moral y cobro de prestaciones, toda vez que se le despidió por una causal improcedente, sin mediar las formalidades que consigna la Ley y encontrándose ella con licencia médica.

Refirió que toda la injusticia sufrida a causa del despido le ha traído consecuencias gravísimas para su salud, sobre todo a nivel moral, emocional y psicológico. Le cuesta comprender cómo pudo haber sido desvinculada por el simple hecho de tratar de proteger su integridad y la de su



hija (de acuerdo a lo que por lo demás, era indicado por Servicio Civil), por ser madre y mujer, aun cuando hizo todo para superarse en la vida y aun cuando trató siempre de cumplir con los máximos estándares en el trabajo. Todo ello la ha llevado a una profunda angustia, depresión y a la sensación de que haga lo que haga siempre será tratada de manera injusta. Reiteró que tuvo licencia psiquiátrica desde el día 26 de marzo de 2021, ya que se encontraba con una inestabilidad emocional muy alta. Actualmente se encuentra con terapia psicológica, todo con el fin de no hundirse más en la desesperación y poder salir adelante, por ella y por su hija, principalmente. Por lo que todo esto le ha causado un tremendo daño, no solo económico (puesto que no se le han pagado sus licencias médicas), sino que moral, emocional, y en general, un daño a su integridad completa como persona, mujer y madre.

Citó el artículo 161, 162, 168, 454 N° 1 del Código del Trabajo, solicitando que se declare que ha sido despedida injustificadamente en virtud del artículo 161 inciso 1 y de manera irregular encontrándose con licencia médica; condenando al pago de:

Saldo por Indemnización por años de Servicio (11 años equivalente a \$23.016.921.

Recargo legal sobre la indemnización por años de servicio de un 30 % equivalente a \$15.628.572.

Saldo Feriado legal /proporcional, equivalente a 19,13 días, equivalente al monto de \$170.996.

Daño moral ascendente a \$ 5.000.000.-

Reembolso del 1,6% de AFC en conformidad con la ley 19.728.

Saldo Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo, equivalente a la suma de \$266.991.

Reembolso por concepto de licencias médicas no pagadas equivalentes a 37 remuneraciones, para lo cual solicito tener como base remuneratoria el monto de \$4.735.931.

Reajustes e intereses que corresponda aplicar a las cantidades antes señaladas.

Las costas de la causa.

**TERCERO. SÍNTESIS DE LOS HECHOS Y ALEGACIONES DE LA DEMANDADA.**



YPXXYQXGTQ

Sostuvo que la demandante ingresó a la CNA con fecha 28 de agosto de 2008, suscribiendo un contrato de trabajo indefinido. Con fecha 1 de abril de 2013 las partes modificaron el contrato de trabajo, cambiando las funciones de la actora al cargo de jefa del Departamento de Administración y Finanzas. Al término de la relación laboral la demandante percibía una remuneración de \$4.468.940.

Indicó que, con fecha 19 de marzo de 2021, puso término al contrato de trabajo de la demandante en virtud de la causal establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades del servicio, fundada en los cambios sustanciales introducidos por la Ley 21.091, sobre Educación Superior al Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, lo que tiene efectos directos y concretos en la CNA, pues modificó la conformación de la Comisión, sus atribuciones, sus funciones y el proceso de acreditación, lo que se tradujo en que la Comisión debió plantearse los ajustes y modificaciones que debían -y aún deben- ser realizados en la estructura interna, para ajustarse y dar cumplimiento a los nuevos requerimientos que la nueva normativa le impone ya que sus disposiciones van entrando en vigencia en forma diferida en el tiempo, imponiendo plazos perentorios para ejecutar las adecuaciones requeridas para el cumplimiento de las funciones administrativas que competen a la CNA. Para definir estos lineamientos la Comisión contrató a la Consultora externa QuintaEra al objeto de que analizara la estructura de la Secretaría Ejecutiva e hiciera un diagnóstico de los aspectos que deben ser abordados para el cumplimiento eficiente de los objetivos que legalmente competen a la CNA. Dicho estudio concluyó en el mes de diciembre de 2019 con la entrega de un informe a la Comisión señalando que la estructura orgánica de la Secretaría Ejecutiva debiera apuntar a cubrir tres áreas: Procesos de Acreditación, Promoción de la Calidad y Gestión Interna. La Comisión aprobó el informe y luego, en las diversas sesiones de planificación estratégica, fueron surgiendo necesidades y lineamientos que debieron ser abordados para arribar a una estructura interna que responda de manera eficiente y



eficaz, de manera progresiva, a la función administrativa encomendada por la ley a la CNA, conforme a los nuevos requerimientos que establece la LES. Para concretar el mandato legal, con fecha 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 QuintaEra, del Pleno de la Comisión y de la propia Secretaría Ejecutiva, las cuales son coincidentes en que para la CNA era necesario cambiar la forma de cumplir sus funciones, mejorar el manejo de información dentro de 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. En este sentido, en Sesión Ordinaria N° 1.666, de 18 de junio de 2020, la Comisión aprobó la misión, visión, valores y objetivos estratégicos de la CNA, proyectado a un horizonte a dos años (2020-2021), y que se traduce en la necesidad de dar continuidad en la conformación de la nueva estructura de la Secretaría Ejecutiva, definiendo y evaluando en forma permanente las divisiones, departamentos, unidades o áreas que se desempeñan en la CNA, lo que, a su vez, repercute directamente en los perfiles que se requieren para el cumplimiento eficiente de los fines institucionales. Conforme a lo expuesto, en la continua evaluación de los cambios estructurales introducidos a la CNA, surgió la necesidad de realizar una reestructuración en virtud de la cual dejó de existir el Departamento de Administración y Finanzas, a cargo de la demandante, y se éste se reestructuró en una Unidad de Contabilidad, Finanzas y Tesorería, dependiente del nuevo departamento de Gestión Interna. En función de lo anterior, efectivamente surgió para la CNA la necesidad de poner término al contrato de la demandante, lo que ocurrió el día 19 de marzo de 2021.

Manifestó que con fecha 19 de mayo de 2021, la demandante firmó y ratificó el finiquito y recibió conforme



YPXXYQXGTQ

el pago de la suma de \$28.889.553.-, correspondientes a \$4.468.940.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, más \$29.078.320.- por indemnización por años de servicio y la suma de \$2.848.949.- por indemnización equivalente a 19,13 días de feriado proporcional. A la indemnización por años de servicio se imputaron \$7.506.626.- correspondientes al aporte del empleador al Seguro de Cesantía. En las cláusulas sexta y séptima del finiquito la demandante declaró en forma expresa no existir en su favor otros derechos, obligaciones, ni prestaciones, sean de carácter legal, contractual o voluntario, otorgó finiquito señalando expresamente que nada le adeuda por cualquier causa o motivo y renunció a toda acción judicial o extrajudicial en contra de la CNA, de cualquier naturaleza que tuvieran su origen en la relación laboral, en su término o en el otorgamiento del finiquito.

La demandante firmó y ratificó el finiquito, recibió conforme el pago de las indemnizaciones legales, estampando en forma manuscrita la siguiente reserva: "Me reservo el derecho a demandar despido injustificado de necesidades de la empresa, descuento ilegal de AFC, diferencia de remuneraciones".

Alegó que las acciones ejercidas por la demandante deben ser íntegramente rechazadas, con costas, por cuanto se trata de peticiones frívolas que carecen de asidero tanto en los hechos como en el derecho, así como de la más mínima seriedad. Las acciones de despido injustificado y de pago del recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio deben ser rechazadas debido a que el despido es ajustado a derecho porque obedeció a una efectiva necesidad del servicio. Además, aun en el evento que se estimare que el despido es injustificado, la suma demandada por concepto de recargo legal es excesiva y la demandante no tiene derecho alguno a percibirla. Asimismo, las sumas solicitadas por la actora a título de "saldos" de las indemnizaciones por años de servicio, sustitutiva de aviso previo, como la de indemnización del feriado carecen de asidero legal y contractual, pues las indemnizaciones por término de contrato fueron íntegramente pagadas a la demandante, de conformidad a la ley, y porque la demandante



YPXXYQXGTQ



otorgó finiquito y renunció a las acciones, y no reservó derechos en el finiquito para demandar a mi representada por esos conceptos. Asimismo, la pretensión de "reembolso por concepto de licencias médicas no pagadas equivalentes a 37 remuneraciones" en base a una remuneración superior a 4 millones de pesos debe ser rechazada por tratarse de una solicitud frívola, carente de fundamentos fácticos y jurídicos, así como de la más mínima seriedad. Por su parte, la pretensión de devolución de lo descontado por aporte del empleador al seguro de cesantía debe ser rechazada debido a que su imputación es plenamente procedente conforme a la ley.

En cuanto a las acciones de cobro de feriado y de indemnización por el supuesto daño moral que reclama, éstas deben ser rechazadas por cuanto ha operado a su respecto el efecto liberatorio del finiquito, al haber renunciado a ellas y no haber hecho la actora reserva expresa para entablarlas. En subsidio, para el evento que se estime que el finiquito no comprende una o ambas acciones, el tribunal igualmente debe rechazarlas debido a que no le adeuda suma alguna por concepto de feriado ni remuneraciones, y en lo que respecta al daño moral, debido a que no ha incumplido la ley ni el contrato, ni ha ejercido hecho ilícito alguno que haya causado daño alguno a la demandante.

Opuso excepción de pago respecto de las solicitudes de pago de los "saldos" de las indemnizaciones por años de servicio, sustitutiva del aviso previo y del feriado, demandadas por la actora. En efecto, como se señaló previamente, con fecha 19 de mayo de 2021 la demandante firmó y ratificó el finiquito de contrato de trabajo recibiendo el pago íntegro de las indemnizaciones que demanda. Las sumas solicitadas por la actora a título de "saldos" de la indemnización sustitutiva de aviso previo, de la indemnización por años de servicio deben ser rechazadas debido a que la demandante no tiene derecho a ninguna suma adicional por dichos conceptos.

De conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo, pagó a la demandante la suma de \$4.468.940 por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, debido a que la actora percibía una remuneración fija por dicha suma. De



hecho, atendido que no percibía componente variable en la remuneración, la remuneración a la que debe estarse para todo efecto legal corresponde a la última percibida por un mes completo trabajado y no a un promedio de las últimas tres remuneraciones.

Por su parte la indemnización por años de servicio, equivalente a \$29.078.320 se pagó a la demandante de conformidad a lo establecido en los artículos 163 y 172 del Código del Trabajo, es decir, limitada a las 90 Unidades de Fomento, por un máximo de 330 días de remuneración. Cualquier suma adicional resulta improcedente debido a que en el contrato de la demanda no se consideró un pago de indemnizaciones sin tope legal.

En cuanto al feriado proporcional pagó a la contraria la suma de \$2.848.949 por el equivalente a 19,13 días de feriado proporcional.

Todas las sumas antes mencionadas fueron recibidas de manera íntegra y a plena conformidad de la demandante, pues no reservó en el finiquito derecho alguno para demandar los "saldos" que pretende.

En consecuencia, las solicitudes de pago de los "saldos" de las indemnizaciones por años de servicio, sustitutiva del aviso previo y del feriado deben ser rechazadas debido a que se fueron íntegramente pagadas y recibidas sin observaciones por la demandante con fecha 19 de mayo de 2021.

Opuso excepción de finiquito. Como se indicó previamente, la demandante firmó y ratificó un finiquito de contrato de trabajo con fecha 19 de mayo de 2021, ante la Notario de Santiago doña Myriam Amigo Arancibia, en el cual declaró expresamente no tener derecho ni reclamo alguno en su contra, dando por cumplidas todas las obligaciones del contrato, y renunció a todas las acciones judiciales que tuvieran su causa en la relación laboral, en el término de ésta, como en la suscripción del finiquito. La actora únicamente se reservó el derecho para "*demandar por despido injustificado de necesidades de la empresa, descuento ilegal de AFC y diferencia de remuneraciones*".

**CUARTO. ACTUACIONES REALIZADAS EN LA AUDIENCIA PREPARATORIA.**



YPXXYQXGTQ

Que, una vez terminada la etapa de discusión, se llamó a las partes a una conciliación, la que solo se tuvo por fracasada.

La parte demandante se desistió de la acción de pago por indemnización por años de servicio.

Se acordaron los siguientes hechos como pacíficos:

1) Existencia de relación laboral desde el 28 de agosto de 2008.

2) Que el término por despido fue 19 de marzo de 2021 y que la demandada invocó la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa.

3) El cargo de la demandante era Jefa del depto. de administración y finanzas

4) Que las partes suscribieron un finiquito por el cual la trabajadora recibió las indemnizaciones reconocidas por la empresa y el feriado, y consignó una reserva de acciones.

5) Que se le descontó de la indemnización por años de servicios la suma de \$7.506.626, por concepto de aporte del empleador a la AFC.

Luego el Tribunal procedió a recibir la causa a prueba, fijándose los siguientes hechos como controvertidos:

1) Efectividad de los hechos invocados en la carta de despido y cumplimiento de las formalidades legales del mismo.

2) Efectividad de encontrarse la actora con licencia médica a la fecha del despido.

3) Remuneración que debe servir de base de cálculo de las prestaciones reclamadas.

4) Efectividad de haber sufrido la actora un perjuicio extrapatrimonial con ocasión del despido.

5) Si se adeuda el saldo de feriado e indemnización sustitutiva que se reclama.

6) Si el finiquito suscrito por las partes posee el poder liberatorio respecto a las acciones ejercidas.

**QUINTO. MEDIOS DE PRUEBA DE LA DEMANDANTE.** Que, para acreditar sus asertos, en la audiencia de juicio respectiva y en mérito de la interlocutoria de prueba dictada, la actora procedió a rendirla en los siguientes términos:

**I.- Documental.** Se incorporan los siguientes documentos:



1. Set de Contratos de trabajo suscritos entre la actora y COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN (CNA).

2. Carta simple de aviso de término de contrato laboral de fecha 19 de marzo de 2021.

3. Set de licencias médicas odontológicas y psiquiátricas extendidas a doña Sofía García.

4. Informe psiquiátrico extendido a doña Sofía García.

5. Certificado de Cotizaciones previsionales PREVIRED de fecha 28 de mayo 2021.

6. Finiquito firmado con fecha 19 de mayo de 2021, con expresa reserva de derechos.

7. Impresión de pantalla donde consta búsqueda para cargo vacante en COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN (CNA).

8. Organigrama de la COMISIÓN NACIONAL DE ACREDITACIÓN (CNA)

**II.- Absolución de posiciones.** Declaró en representación de la demandada don Renato Barnet.

**III.- Testimonial.** Previo juramento o promesa declararon don Jonathan Ladron de Guevara y doña Loreto Cofre Segovia.

**SEXTO. MEDIOS DE PRUEBA DE LA DEMANDADA.**

Que por su parte la demandada en la oportunidad pertinente rindió.

**I.- Documental:** Se incorporan los siguientes documentos:

1. Resolución 021-0 de 21 de septiembre de 2008, pronunciada por la Secretaría Ejecutiva de la CNA, que aprobó el contrato de trabajo celebrado con fecha 28 de agosto de 2008 entre doña Sofía García San Martín y la Comisión Nacional de Acreditación.

2. Modificación de contrato de trabajo de 6 de septiembre de 2012, celebrada entre doña Sofía García San Martín y la Comisión Nacional de Acreditación.

3. Modificación de contrato de trabajo de 1 de abril de 2013, celebrada entre doña Sofía García San Martín y la Comisión Nacional de Acreditación.

4. Carta de aviso de término de contrato de trabajo de 19 de marzo de 2021 y copia de comprobante de ingreso de carta certificada, con foto de constancia de correos en



libro de novedades relativa a la hora de ingreso de la carta por caída del sistema de Correos.

5. Comprobante de aviso de término de contrato de trabajo emitido por la Dirección del Trabajo, sección trámites en línea.

6. Finiquito de contrato de trabajo suscrito y ratificado con reserva por la demandante con fecha 19 de mayo de 2021.

7. Certificado de Saldo de Aporte del Empleador al Seguro de Cesantía, emitido con fecha 16 de marzo de 2021, por la AFC.

8. Liquidaciones de remuneraciones de Sofía García San Martín correspondientes a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2020, enero, febrero y marzo de 2021.

9. Licencia médica N°3 050209263-4 otorgada a la demandante con fecha 19 de marzo de 2021, rechazada por la CNA.

10. Licencia médica Licencia médica N°3 050209263-4 otorgada a la demandante con fecha 23 de marzo de 2021, rechazada por la CNA.

11. Ficha de retorno a labores presenciales de Sofía García San Martín.

12. Informe de consultora Quinta Era sobre propuesta de nuevo diseño de la Secretaría ejecutiva de la CNA.

13. Resolución Exenta N°323-3 de 2016, que contiene la antigua estructura interna de la CNA.

14. Acta de sesión de la CNA N°1373 de junio 2019.

15. Resolución Exenta N°022-4 de junio de 2019, que aprueba cambios a estructura interna CNA.

16. Acta de sesión de la CNA N°1573 de 5 de marzo de 2020.

17. Resolución Exenta N°050-4 de 13 de marzo de 2020, que aprueba cambios a estructura interna CNA, suprime departamentos y cargos.

18. Acta de Sesión de la CNA N°1.666, de 18 de junio de 2020.

19. Resolución Exenta DJ N°150-4 de 3 de agosto de 2020, que aprueba modificación a estructura interna de la CNA.



20. Resolución Exenta DJ N°204-4 de 19 de octubre de 2020, que aprueba modificación a estructura interna de la CNA.

21. Resolución Exenta DJ N°229-4 de 7 de diciembre de 2020, que aprueba modificación a estructura interna de la CNA.

22. Resolución Exenta DJ N°236-4 de 22 de marzo de 2021, que aprueba modificación a estructura interna de la CNA.

23. Resolución Exenta 57-3 de 20 de julio de 2021, que aprueba modificación a estructura interna de la CNA.

**II.- Testimonial.** Previo juramento o promesa declararon don Javier palacios Nelis y don Claudio Cantillana Paredes.

**SÉPTIMO. HECHOS ACREDITADOS.**

Que, valorada la prueba rendida, conforme y con respeto a los principios de la lógica, máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso, es posible tener por establecido lo siguiente:

1) Que es un hecho no discutido que la trabajadora ingresó a prestar servicios con fecha 28 de agosto de 2008, desempeñando las funciones de jefa del Departamento de Administración y Finanzas.

2) Que dicho contrato concluyó el 19 de marzo de 2021 por la causal prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo del artículo, mediante carta de despido en la que se señala:

*"Los hechos que fundamentan la causal dicen relación con que la ley 21.091, sobre Educación Superior, efectuó 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, lo que se traduce en que la Comisión haya debido plantearse los*



arreglos que deben ser realizados internamente para ajustarse a los requerimientos de la nueva normativa.

Para ello, se contrató a la Consultora externa QuintaEra a objeto de que hiciera un análisis de la estructura de la Secretaría Ejecutiva. Dicho estudio concluyó que la estructura orgánica de la Secretaría Ejecutiva debiera apuntar a cubrir 3 áreas: Procesos de Acreditación, Promoción 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 ese modo, en Sesión Ordinaria N°1.666, de 18 de junio de 2020, la Comisión aprobó la misión, visión, valores y objetivos estratégicos, en un horizonte a dos años (2020-2021), lo que conlleva a dar continuidad en la conformación de la nueva estructura de la Secretaría Ejecutiva, definiendo divisiones, departamentos, unidades o áreas, que repercute directamente en los perfiles que se requieren.

Conforme a lo anterior, dentro de las facultades mandatadas al Secretario Ejecutivo, en específico para adoptar las medidas que sean necesarias para cumplir los lineamientos de la Comisión en la definición de la nueva estructura interna de la Secretaría Ejecutiva de la CNA, cuya aprobación definitiva se determinó que se hiciera bajo la dirección del nuevo Jefe de Servicio (quien suscribe), continuando con dicho mandato, surge la necesidad de reestructurar al Departamento de Administración y Finanzas, cuyas funciones quedarán bajo la línea directa del área de Gestión Interna pronta a constituirse, delimitando adecuada y separadamente lo que concierne a finanzas, adquisiciones y gestión y desarrollo de personas, razón por la cual se hace necesario poner término a su contrato de trabajo.

En ese contexto, se ha tenido en consideración, lo señalado por la Comisión en el acta de Sesión Ordinaria N° 1573 en que se acordó la necesidad de avanzar en el corto plazo hacia una estructura que vaya superando los aspectos



*planteados y, que el Secretario adopte todas las medidas que sean necesarias para su cumplimiento.*

*En consecuencia, con fecha 19 de marzo de 2021, queda extinguido el vínculo laboral que la unía con este Servicio Público”.*

Lo expuesto quedó determinado a través de la carta de despido que fuese acompañada por la parte demandada, y que no fue impugnada o controvertida.

3) Que la carta de despido fue enviada al domicilio de El Coigüe 19827, Barrio Alto Mirador, Ciudad de los Valles, Pudahuel, comuna de Puente Alto con fecha 19 de marzo de 2020 a las 10.47 horas, enviándose copia también a la Inspección del Trabajo en esa misma fecha.

Lo anterior se determinó a través de la carta de despido, comprobante de ingreso carta certificada y comprobante de la Inspección del Trabajo, y si bien el domicilio indicado no es el que se consigna por la trabajadora en el contrato de trabajo, sí es el que aparece en el documento aportado por la propia demandante, “reajuste de remuneración año 2015”, y es el que se fijó al momento de la firma del finiquito suscrito por las partes, que fue debidamente acompañado.

Además consta fotografía, que no fue observada u impugnada, en que se indica que se despachó la referida carta a las 10.47 horas, dejándose una constancia manual en atención a un fallo del sistema.

4) Que a la actora le fue otorgada licencia médica el día 19 de marzo de 2021 por 7 días por la dentista Constanza Cornejo Díaz a las 11.45 horas.

Lo anterior se acreditó con la licencia médica aportada por ambas partes, en especial, se da cuenta en el “comprobante de licencia médica electrónica” que aquella fue otorgada a la hora referida.

5) Que con fecha 19 de mayo de 2021 la actora firmó y ratificó finiquito ante notario público indicándose:

*“Que, las partes comparecientes manifiestan que se ha puesto término a la relación laboral, a contar del día 19 de marzo de 2021, por la causal contemplada en el artículo N° 161, inciso 1 del Código del Trabajo, esto es, “Necesidades de la Empresa o del Servicio”, fundada en: Los*





hechos que fundamentan la causal dicen relación con que la ley 21.091, sobre Educación Superior, efectuó 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, lo que se traduce en que la Comisión haya debido plantearse los arreglos que deben ser realizados internamente para ajustarse a los requerimientos de la nueva normativa. Para ello, se contrató a la Consultora externa QuintaEra a objeto de que hiciera un análisis de la estructura de la Secretaría Ejecutiva. Dicho estudio concluyó que la estructura orgánica de la Secretaría Ejecutiva debiera apuntar a cubrir 3 áreas: Procesos de Acreditación, Promoción 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 ese modo, en Sesión Ordinaria N°1.666, de 18 de junio de 2020, la Comisión aprobó la misión, visión, valores y objetivos estratégicos, en un horizonte a dos años (2020-2021), lo que conlleva a dar continuidad en la conformación de la nueva estructura de la Secretaría Ejecutiva, definiendo divisiones, departamentos, unidades o áreas, que repercute directamente en los perfiles que se requieren.

Conforme a lo anterior, dentro de las facultades mandatadas al Secretario Ejecutivo, en específico para adoptar las medidas que sean necesarias para cumplir los lineamientos de la Comisión en la definición de la nueva estructura interna de la Secretaría Ejecutiva de la CNA, cuya aprobación definitiva se determinó que se hiciera bajo la dirección del nuevo Jefe de Servicio (quien suscribe), continuando con dicho mandato, surge la necesidad de reestructurar al Departamento de Administración y Finanzas,



cuyas funciones quedarán bajo la línea directa del área de Gestión Interna pronta a constituirse, delimitando adecuada y separadamente lo que concierne a finanzas, adquisiciones y gestión y desarrollo de personas, razón por la cual se hace necesario poner término a su contrato de trabajo.

En ese contexto, se ha tenido en consideración, lo señalado por la Comisión en el acta de Sesión Ordinaria N° 1573 en que se acordó la necesidad de avanzar en el corto plazo hacia una estructura que vaya superando los aspectos planteados y, que el Secretario adopte todas las medidas que sean necesarias para su cumplimiento”.

Agregándose:

“Que, la Trabajadora deja expresa constancia en este acto, que no existen otras obligaciones ni prestaciones de la Comisión en su favor, así como tampoco beneficio alguno de ninguna naturaleza, sea de carácter legal, contractual o voluntario a que pudiere tener derecho o que pudiere pretender por cualquier causa o motivo. En consecuencia, la Trabajadora viene en otorgar el más amplio, total y completo finiquito de la relación laboral que la unió con la Comisión, según ya se especificó, señalando expresamente que ésta nada le adeuda por concepto alguno, por lo que no tiene reclamo que formular en contra de esta o de sus representantes.”

Y que:

“Que, asimismo, en este acto y por este instrumento, la Trabajadora, viene en renunciar expresamente a todo tipo y clase de acciones judiciales o extrajudiciales, sean éstas de carácter laboral, civil, administrativo, penal y/o de cualquier otra naturaleza que sean y que eventualmente pudiese pretender o corresponderle, o que pudiese emanar de la relación laboral que mantuvo con la antes señalada Comisión, de la terminación del contrato de trabajo o de este finiquito”.

Como también que:

“Que, mediante este acto, la Trabajadora y la Comisión dejan constancia del término de la relación laboral y cabal cumplimiento de cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas por el contrato indefinido que las unía y para constancia de lo anterior, previa lectura,



YPXXYQXGTQ

*firman tres ejemplares de igual valor y tenor, quedando uno en poder de la Trabajadora, y dos en poder de la Comisión".*

La trabajadora dejó estampado en letra manuscrita la siguiente reserva:

*"Me reservo el derecho a demandar por despido injustificado de necesidades de la empresa, descuento ilegal de AFC, diferencia en las remuneraciones".*

Se acreditó el punto a través del finiquito aportado a juicio.

6) Que la última remuneración de la actora corresponde a \$4.468.940.

De acuerdo con la modificación de contrato de trabajo de 1 de abril de 2013 la actora percibía una remuneración compuesta por los siguientes haberes: sueldo bruto por \$3.051.700 más beneficios por bono escolaridad, bono fiestas patrias y bono navidad. En sus liquidaciones de remuneraciones aparece sueldo base como única prestación que se paga en forma permanente, y teniendo presente la última liquidación en que trabajó 30 días, correspondiente a febrero de 2021, resulta que su sueldo base es de \$4.468.940, que es el monto que se pagó como indemnización sustitutiva de aviso previo en el finiquito.

**OCTAVO. EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE FINIQUITO.**

Que debemos recordar que el finiquito es una transacción en la especie, por lo que es doble exigirle la especificidad necesaria, en atención no sólo a los bienes jurídicos en juego, esto es, derechos laborales de orden público, sino también porque se trata de evitar o eludir un pleito, una controversia, entre quienes comparecen a dicho ajuste de cuentas, de ahí que es necesario requerir la máxima nitidez en cuanto a las materias, derechos, obligaciones, prestaciones e indemnizaciones sobre los cuales se ha formado el consentimiento.

En este sentido, y considerando que estamos hablando de una trabajadora del cual no se puede exigir que cuente con el vocablo técnico como para especifique en lenguaje legal los términos de su reserva, es lo que permite entender que las menciones que consignó de puño y letra en el finiquito evidencian que no estaba de acuerdo con la causal aplicada, con el descuento por aporte del empleador al seguro de



cesantía y diferencias de remuneraciones; indicándose en lo demás que renunciaba expresamente a todo tipo y clase de acciones judiciales o extrajudiciales, sean éstas de carácter laboral, civil, administrativo, penal y/o de cualquier otra naturaleza que sean y que eventualmente pudiese pretender o corresponderle, o que pudiese emanar de la relación laboral que mantuvo con la antes señalada Comisión, de la terminación del contrato de trabajo o del finiquito.

En este sentido, la reserva necesariamente debe comprender también la discusión respecto al saldo de indemnización sustitutiva de aviso previo y feriados, dado que no se puede exigir que especifique con un nivel de detalles las acciones que quedarían fuera del finiquito acordado al ser una persona que no tiene porqué contar con asesoría letrada a la firma del documento, siendo claro del tener de la reserva por "diferencia de remuneraciones" comprende el punto.

No obstante, a juicio de este sentenciador, distinta es la situación respecto a la pretensión de reembolso de licencias médicas no pagadas por 37 meses y la indemnización por daño moral que están vinculadas necesariamente a las circunstancias del término de la relación laboral, de lo cual no hubo ninguna reserva y expresamente se estableció en el finiquito la renuncia de acciones respecto "de la terminación del contrato de trabajo".

En base a lo expuesto, se acogerá parcialmente la excepción opuesta.

**NOVENO. EN CUANTO A LAS FORMALIDADES DEL DESPIDO Y ENCONTRARSE AL MOMENTO DEL MISMO LA TRABAJADORA CON LICENCIA MÉDICA.**

Que al tenor de los hechos probados en juicio, no cabe duda de que la actora fue informada en una reunión por videoconferencia, el viernes 19 de marzo de 2021, que sería desvinculada por necesidades de la empresa. Hecho que reconoció el representante de la demandada al absolver posiciones y también de lo que dio cuenta la testigo Loreto Cofré Segovia, indicando que la citaron a la demandante a las 10 de la mañana por "zoom el jefe servicio" para hablar temas laborales, pero finalmente había sido despedida. Pero



en tal contexto la empresa cumplió además con informar el despido de acuerdo con las exigencias del artículo 162 del Código del Trabajo remitiendo la comunicación formal a la trabajadora a su domicilio y la Inspección del Trabajo dentro de plazo legal.

Por otro lado, no es efectivo que la trabajadora se encontraba en la situación descrita en el artículo 161 inciso final del Código del Trabajo al momento de su despido, pues su propia testigo, la señora Cofré, manifestó que al momento de la reunión la demandante no había hecho entrega de licencia médica o dado aviso de ella, pues evidentemente la licencia que obtuvo ese mismo día es posterior a la reunión y al tiempo en que la empresa remitió la carta por correo certificado.

En base a lo anterior, se concluye que la demandada ha cumplido con las solemnidades legales y no incumplió lo establecido en el artículo 161 inciso final del Código del Trabajo, debiendo entonces necesariamente pronunciarse este juez respecto al fondo del asunto.

**DÉCIMO. EN CUANTO AL DESPIDO IMPROCEDENTE.**

Que la causal de necesidades de la empresa está referida a una causal de término de contrato de trabajo por consideraciones objetivas, por lo que, para que pueda ser invocada por el empleador, es necesaria la concurrencia de ciertos hechos o situaciones que la hagan procedente, no dependiendo de la mera voluntad del empleador; así también la misma se encuentra referida a circunstancias graves o irremediables en que se encuentra la empresa, pudiendo tener su origen en motivos derivados del funcionamiento, como modernización o racionalización de ella, o en circunstancias de carácter económico, como las bajas en la productividad, cambio en las condiciones de mercado o de la economía, debiendo estos problemas económicos no ser transitorios o subsanables y aquí el carácter de necesario del despido, constituyendo un requisito *sine qua non* de la causal invocada.

**NOVENO.** Que la carta da cuenta de una serie de hechos que motivaron la desvinculación de la trabajadora.

En primer lugar, se sostiene que la entregada en vigencia de la Ley 21.091 efectuó un cambio sustancial en la



educación superior, lo que impactó en el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, modificando la conformación, atribuciones y funciones de la Comisión Nacional de Acreditación creada por la Ley 20.129, organismo autónomo que goza de personalidad jurídica y patrimonio propio. Sin embargo, ninguna de dichas leyes determina una estructura orgánica para la Secretaría Ejecutiva de la Comisión Nacional de Acreditación, solo refiriendo que su personal se regirá por la legislación común. Tanto es así, que la propia carta de despido reconoce que las modificaciones indicadas se tradujeron en que la Comisión debió plantearse los arreglos que debían realizarse internamente para ajustarse a los requerimientos de la nueva normativa.

Entonces, la demandada fue la que realizó un análisis en miras a determinar qué cambios debían ser efectuados, **pero eso no quiere decir de ninguna forma que la Ley establecía en forma específica qué cargos y funciones debían existir en la Secretaría Ejecutiva de la Comisión**, pues tal como se refiere en la carta de despido se contrató a una consultoría externa con el objeto de que hiciese un análisis de la estructura de la Secretaría; la que concluyó que la estructura orgánica que respondería de manera eficiente y eficaz a los nuevos requerimientos que impone la Ley debía apuntar a cubrir tres áreas: Procesos de Acreditación, Promoción de la Calidad y Gestión Interna.

En segundo lugar, en atención a lo expuesto, fue que la Comisión aprobó la misión, visión, valores y objetivos estratégicos, en un horizonte de dos años (2020-2021), lo que conllevó a dar continuidad en la conformación de la nueva estructura de la Secretaría Ejecutiva, definiendo divisiones, departamentos, unidades o áreas, que repercutirían directamente en los perfiles que se requerirían.

Y en tercer lugar, en atención a las facultades mandatadas al secretario ejecutivo, fue que surgió la necesidad de **reestructurar el Departamento de Administración y Finanzas**, cuyas funciones quedarían bajo la línea del área de Gestión Interna pronta a constituirse, delimitándose adecuadamente y separadamente lo que concierne a finanzas,



adquisiciones y gestión, y desarrollo de personas, razón que habría hecho poner término al contrato de trabajo de la actora, según da cuenta la carta de despido.

Así las cosas, el motivo que invoca la carta es una reestructuración cuyo fundamento objetivo estaría en que se realizó un estudio externo por una consultaría que definió tres áreas de funcionamiento, lo que significó que la Comisión aprobase una nueva estructura, en que se definían divisiones, departamentos, unidades o áreas que repercutieron en los perfiles que se requerían, todo en consideración a que la Ley mandató nuevas atribuciones y funciones a la Comisión.

**DÉCIMO.** Que se aportó el informe de la consultaría externa.

El informe sostiene como conclusión que *"no es adecuado ni conveniente sugerir ni presentar como conclusión de este trabajo de consultoría una nueva estructura organizacional detallada y completa para la secretaría ejecutiva de la CNA"*, aunque sí propone una estructura global o marco que permita establecer unidades específicas y mecanismos de coordinación, así como determinar los perfiles que deberán poseer y cargos específicos a ocupar por los y las integrantes del equipo de trabajo de la institución, componiéndose la estructura marco de tres componentes o áreas: gestión interna, proceso de acreditación y calidad de educación, refiriéndose que dicha *"estructura marco, que no reemplaza lo existente, sino que actúa como una matriz de coordinación e interacciones"*, agregando que aquello permitiría a la CNA *"ensayar nuevas formas de coordinación y relacionamiento entre los nuevos actuales departamentos, unidades y personas que componen la organización y, y, adicionalmente en lo inmediato y urgente, servirá como marco al necesario proceso de Planificación Estratégica que debe ser implementado"*.

De lo anterior queda en evidencia que de ninguna forma el informe de la consultaría externa propone o sugiere siquiera la eliminación de algún cargo en la Secretaría Ejecutiva, y mucho menos el que ocupa la actora.

**UNDÉCIMO.** Que entonces es el empleador quien determinó sin sugerencia específica de un ente externo, como lo sería



la consultaría referida en la carta de despido, poner término a la relación laboral, fundándose en definitiva que a través de diversas sesiones de planificación estrategia surgieron necesidades y lineamientos que debían ser abordados para responder de manera eficiente y eficaz a los nuevos requerimientos que impondría la Ley.

Al efecto aportó prueba documental que da cuenta de la estructura interna de la Secretaría Ejecutiva Anterior, en donde figura el Departamento de Administración y Finanzas en funciones de apoyo y dependiendo de la Secretaría Ejecutiva, con una jefatura a su cargo. Pero a su vez dependía de este departamento el área de Recursos Humanos, Adquisiciones y Archivo y Control Documental con sus respectivos encargados.

Se establecen que sus funciones serían las de proponer, planificar y ejecutar eficientemente el presupuesto de la Comisión; gestionar los procesos de ingresos, controlando las cuentas por cobrar, operaciones de recaudaciones y ejecutar las acciones de cobranza que sean necesarias; administrar procesos de egreso; llevar el registro y efectuar la fiscalización del inventario general de los bienes de la Comisión; implementar Política de Recursos Humanos; planificar y ejecutar los planes de compras y contratación de bienes y servicios; y administrar y controlar la documentación física y electrónica provenientes de los procesos de acreditación y otras actividades de la Comisión.

Se aportó Acta de sesión de la CNA N°1373 de junio 2019 en donde se informa que se contraría el servicio de una empresa externa para realizar un análisis e informe sobre estructura y ambiente de trabajo.

Se aportó Resolución Exenta N°022-4 de junio de 2019, que aprueba cambios a estructura interna Comisión. Así se suprime el Departamento de Análisis y Estudios, traspasando sus funciones al Departamento de Planificación y Control de Gestión, quedando su personal bajo dependencia de este último. Se denomina al Área de Recursos Humanos como Área de Gestión y Desarrollo de Personas, y se determinar sus funciones.

Se aportó Acta de sesión de la CNA N°1573 de 5 de marzo de 2020, que da cuenta de las conclusiones del informe



YPXXYQXGTQ



solicitado a la consulta analizado en el motivo precedente, ordenado que la Secretaría en su calidad de ente ejecutor adopte todas las medidas que sean necesarias para dar cumplimiento a los lineamientos de la comisión que se indican en el acta, los que son de carácter en definitiva general, pues no mencionan ni hacen ninguna referencia al Departamento en que la actora ejercía su jefatura, y más bien da cuenta de deficiencias generales que deben ser abordadas, como por ejemplo, gran cantidad de departamentos que dependen directamente de la jefatura superior, o con tareas similares o complementarias, ausencia de coordinación, etc.

Se aportó Resolución Exenta N°050-4 de 13 de marzo de 2020 por la cual se suprime el Departamento de Acreditación de Postgrado, el Departamento de Agencia y Pregrado, con sus respectivas jefaturas y el cargo de Encargado Académico de esta última dependencia, traspasando sus funciones al Departamento de Acreditación Institucional, quedando su personal bajo dependencia de este último.

Se aportó Acta de Sesión de la CNA N°1.666, de 18 de junio de 2020 en que acuerda aprobar la misión, visión, valores y objetivos estratégicos, en un horizonte a dos años (2020-2021) de la Comisión Nacional de Acreditación, aprobando en lo avanzado en la nueva estructura interna, encomendando a la consultora externa y a la Secretaria Ejecutiva, continuar trabajando en ello, con miras a que la aprobación definitiva de la nueva estructura sea bajo la dirección del nuevo Secretario o Secretaria Ejecutiva.

Se aportó Resolución Exenta DJ N°150-4 de 3 de agosto de 2020 en que se aprueba la incorporación del cargo de Asesor de Apoyo Técnico, manteniéndose en el organigrama que da cuenta dicha resolución el cargo de la actora.

Se aportó resolución Exenta DJ N°204-4 de 19 de octubre de 2020 por el cual se incorpora el cargo de Encargado de Análisis Interno, manteniéndose en el organigrama que da cuenta dicha resolución el Departamento de Administración y Finanzas.

Se aportó Resolución Exenta DJ N°229-4 de 7 de diciembre de 2020 por el cual se incorpora el cargo de Encargo de Gestión de Resoluciones, pero sigue apareciendo



en el organigrama que da cuenta dicha resolución el Departamento de Administración y Finanzas.

Se aportó Resolución Exenta DJ N°236-4 de 22 de marzo de 2021, la que resulta de la mayor relevancia para el análisis del presente caso, pues en ella se suprime la denominación del Departamento de Administración y Finanzas y el cargo de jefatura de este, creándose la Dirección de Gestión Interna y el área de Finanzas, dependiente de la primera, y esta última a cargo de un encargado de finanzas. Agregándose que el personal que ejerce funciones directas en materias de finanzas quedará bajo la dependencia del área de Finanzas, manteniéndose, en consecuencia, a los funcionarios de adquisiciones y gestión y desarrollo de personas en sus respectivas áreas. También se establece que, hasta que no se conforme Gestión Interna, las funciones de dirección para las áreas de finanzas, adquisiciones y de gestión y desarrollo de personas, serán asumidas por el Encargado de esta última. Asimismo, mientras se encuentre vacante el cargo de Encargado de Finanzas, sus funciones serán asumidas transitoriamente por el Encargado de Gestión y Desarrollo de Personas. Asimismo se establecen las funciones del área de finanzas, que en definitiva son las mismas que tenía el Departamento Suprimido además de otras ya no propias del área de finanzas. Así en el organigrama aparece que el Departamento de Administración y Finanzas desaparece, se crea la Dirección de Gestión Interna, con el área de gestión y desarrollo de personas, área de adquisiciones y área de finanzas.

Por último, Resolución Exenta 57-3 de 20 de julio de 2021, se adjunta resolución que aprueba la estructura orgánica de la Comisión, estableciéndose en ella que la Dirección de Gestión Interna tendría la Unidad de Informática TIC y SIC; Unidad de Logística, Abastecimiento, Servicios Generales y Mantenimiento; Unidad de contabilidad, finanzas y tesorería. Se establecen que sus funciones agrupan a todas las tareas, funciones y procesos propios de la administración y control de los recursos de la organización, así como a las áreas de apoyo o soporte a las áreas estratégicas propias de la actividad y funciones de la Comisión. Dentro de sus funciones generales están elaborar



el proyecto de presupuesto anual de acuerdo con los lineamientos estratégicos; gestionar la documentación de ingreso y egreso; y atender a las personas que lo requieren. A su vez la unidad de Contabilidad, Finanzas y Tesorería: ejecutar las tareas y funciones propias de la contabilidad presupuestaria, finanzas y tesorería; y elaborar, en los plazos que se establezcan, los informes requeridos por el Sistema de Contabilidad Gubernamental, Contraloría y otros organismos en lo que se refiere a la ejecución presupuestaria, movimiento de fondos y cuentas complementarias; realizar el proceso de pago de todas las obligaciones contraídas por la Comisión, llevando un registro de ingresos; controlar los recursos financieros asignados a la Comisión, rindiendo los gastos asociados a las entidades correspondientes; y realizar el proceso de pago de las remuneraciones de las funcionarias y funcionarios de la CNA. Por su parte Unidad de Logística, Abastecimiento, Servicios Generales y Mantenimiento debe liderar y/o ejecutar el proceso de compras y contratación de servicios de la Institución, de acuerdo con los procedimientos y leyes que lo rigen (Sistema de Compras Públicas), a los requerimientos de las Direcciones, Departamentos, y/o Unidades solicitantes y de acuerdo con el Plan de Compras Anual y al presupuesto aprobado; y administrar el conjunto de los bienes muebles de la Comisión, incluyendo en ello la mantención de un inventario actualizado; la creación y ejecución del programa de reparaciones, mantención y reemplazo de estos; y la implementación de los seguros y sistemas de seguridad que protejan el patrimonio y las personas y el patrimonio de la Institución. Y por último, Unidad de Informática TIC y SIC debe desarrollar, administrar y dar mantenimiento a la infraestructura tecnológica de la Institución, de acuerdo con los lineamientos emanados desde Gabinete, actuando como contraparte técnica para todos los servicios externos de tecnología, informática, comunicación y telefonía; verificar la existencia y operatividad de los sistemas de información, su seguridad, confiabilidad, oportunidad y disponibilidad operacional; planificar, desarrollar, controlar y gestionar



YPXXYQXGTQ

las políticas, procedimientos y acciones necesarias para mantener y mejorar la seguridad de la información de la Institución, dentro de los pilares fundamentales de confidencialidad, integridad y disponibilidad; y coordinar e implementar las necesidades de sistemas web, proponiendo para ello, herramientas que estén en línea con las directrices estratégicas de la Institución.

**DUODÉCIMO.** Que de la documental aportada no existe ninguna información que directamente establezca la necesidad de eliminar la posición que ocupaba la actora en miras a una reestructuración. El informe de la consultora no sugiere nada de aquello, y el resto de los documentos aportados, en lo formal, solo dan cuenta de los cambios que se realizaron en la organización, pero no existe ninguna explicación del motivo o razón que justificaron aquellas medidas, en especial respecto a su necesidad, oportunidad y objetivos buscados.

En este punto, los testigos de la demandada mencionaron que la comisión emprendió una reestructuración por cambios en la Ley de Acreditación, lo que generó modificaciones en la estructura y en la orgánica que derivaron en desvinculaciones. Explicando el testigo Palacios Nelis que se suprimió el cargo de jefa de administración y finanzas y se creó la Dirección de Gestión Interna que requería otro perfil profesional, pues se agregó una unidad de tecnología e información que estaba relacionada con los objetivos estratégicos, lo que demandaba habilidades de gestión y no solo técnicos en administración de finanzas, por lo que ahora para dicha dirección se contrató a una ingeniera comercial con magister en administración y finanzas, último punto que corrobora el testigo Cantillan Paredes.

En consecuencia, tampoco los testigos dan mayores detalles de la efectiva necesidad de reestructuración, pues si bien se refieren a la Ley, está en ninguna parte da cuenta de un cambio en la orgánica de la Secretaría Ejecutiva, pues que se hayan aumentado competencias a la Comisión por Ley no significa necesariamente que se debe desvincular personal, cuestión que incluso da cuenta en sus conclusiones la consultora externa en su informe, ya que debemos recordar que expresamente señaló que se sugería una



"estructura marco, que no reemplaza lo existente, sino que actúa como una matriz de coordinación e interacciones", siendo entonces una acción del Empleador, sin ningún antecedente objetivo que justifique su decisión, que estableció a su entender una nueva estructura y perfiles de cargo, estimando que en tal nueva orgánica las funciones de la trabajadora ya no eran necesarias, pero sin que explicase objetivamente los motivos de por qué la trabajadora, por ejemplo, no podía ocupar el cargo de "encargada de finanzas" en la Dirección recién creada, área que tendría similares funciones a las que poseía la antigua unidad en que se desempeñaba como jefa la demandante. Última cuestión que debiese responder cualquier interrogante sobre una eventual afectación al principio de "estabilidad en el empleo" que se protege en la causal invocada. Es decir, si bien se puede entender que para el cargo de Directora de la Dirección recién creada se requerían otras competencias profesionales, no existe ninguna razón dada que permita sostener que ella no podía ocupar otra posición dentro de la Secretaría Ejecutiva de la Comisión, cuando ni siquiera las funciones que ella realizaba desaparecieron completamente, pues tal como se indicó, aún se mantienen dentro de la Dirección junto con otras nuevas, y no resultando en tal contexto procedente justificar su despido en una mera falta de capacidad técnica para ocupar el cargo de Dirección recién creado.

**DÉCIMO TERCERO.** Que, en base a lo anterior, no queda más que concluir que el despido realizado es improcedente y se deberá ordenar el pago con el recargo correspondiente en conformidad al artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.

**DÉCIMO CUARTO. COBRO DE PRESTACIONES Y DAÑO MORAL.**

Que, en cuanto a los saldos por indemnización sustitutiva de aviso previo y feriado proporcional, al no existir error en la base de cálculo aplicada por el empleador, se estima que las diferencias alegadas no existen y se encuentran pagadas en forma correcta en el finiquito suscrito por las partes.

De la misma forma, respecto al perjuicio extrapatrimonial demandado con ocasión del despido y reembolso por concepto de licencias médicas, sin perjuicio



de haberse acogido la excepción de finiquito a su respecto. Lo cierto es que no se aportó ninguna información certera respecto al daño extrapatrimonial, y por lo demás, aquello guardaba relación con las circunstancias de un despido mientras se encontraba con licencia médica, lo que no fue establecido, por lo que el hecho fundante no fue demostrado, y además la afectación psicológica que señala, si bien es atendible respecto a la pérdida de la fuente de trabajo, el legislador ya ha establecido que frente a un despido improcedente la sanción es un recargo sobre la indemnización por años de servicio. Entonces, sin que se explique y se haya probado en qué forma la decisión del empleador pudo generar una mayor afectación, más allá de la natural aflicción ante un despido y la incertidumbre que aquello genera, de todas formas correspondía rechazar tal pretensión.

Por otro lado, obviamente al no haberse acreditado que se encontraba haciendo uso de licencia médica no resulta procedente el pago del reembolso alegado, puesto que no se contaba con ningún título para ello.

**DÉCIMO QUINTO. DESCUENTO POR APORTE AL SEGURO DE CESANTÍA.** Que la calificación judicial de improcedente del despido por necesidades de la empresa tiene como consecuencia económica solo la obligación de pagar el incremento legal respectivo, siendo la única sanción que la ley ha previsto en la materia, lo que no incide ni es obstáculo para el descuento que ha realizado el empleador, por lo que no se dará lugar a la prestaciones solicitada en la forma que se indicó en la demanda.

**DÉCIMO SEXTO.** Que los demás medios de prueba allegados al proceso por las partes, que no han sido expresamente referidos, y demás alegaciones, en nada alteran lo concluido en los motivos precedentes.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1 al 11, 73, 161, 162, 168, 172, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE ACOGE parcialmente** la demanda por despido improcedente y cobro de prestaciones interpuesta por doña **SOFÍA ANDREA GARCÍA SAN MARTÍN** en contra de **COMISIÓN**



**NACIONAL DE ACREDITACIÓN,** condenando al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

- i. Recargo legal (30%) por la suma de \$8.722.596;
- ii. Que la cantidad señalada se pagará con los reajustes e intereses que se indican en el artículo 173 del Código del Trabajo.

II.- Que no se condenará en costas a la demandada al no resultar totalmente vencida.

Regístrese, notifíquese en virtud de lo dispuesto en el artículo 457 del Código del Trabajo, dese copia autorizada a la parte que lo requiera y archívense los antecedentes en su oportunidad.

**RIT : 0-3307-2021**

**RUC : 21-4-030149-5**

Dictada por don **Daniel Alejandro Ricardi Mac-Evoy**, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>