

Temuco, veintiocho de abril de dos mil veintidós.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: En estos autos, Rit T-24-2022, comparece doña ADRIANA TERESA FIGUEROA CABEZAS, chilena, Rut. 13.865.740-K, cesante, domiciliado en León Gallo N° 0971, Depto B., Temuco, de la ciudad y comuna de Temuco, interponiendo denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y conjuntamente cobro de prestaciones laborales, en contra de INSTITUTO PROFESIONAL AIEP SPA, persona jurídica del giro de su denominación, Rol único Tributario N° 96.621.640-9, representada para estos efectos por doña Gabriela Carreño Olguin, ignora profesión u oficio, ambos con domicilio en Av. Alemania 035, Temuco, Región de la Araucanía y Avenida Santa María N° 0792, comuna de Providencia, Región Metropolitana.

Funda su demanda en que comenzó su relación laboral con INSTITUTO PROFESIONAL AIEP SpA, con fecha 11 de agosto de 2014. La era de carácter indefinido. Sus funciones eran de coordinador de especialidad, según contrato de trabajo. Su lugar de trabajo fue la oficina central ubicada en Av. Alemania 035, comuna y ciudad de Temuco. Su jornada de trabajo era de 33,75 horas semanales y su remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo corresponde a la suma de \$663.495 .

La fecha de término de la relación laboral fue el día 30 de noviembre de 2021, invocando en forma vulneratoria de sus derechos fundamentales y de forma improcedente mi ex empleadora la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

Sostiene que padece ciertas patologías que enumero: diabetes mellitus insulino requirente, hipotiroidismo, dislipidemia, anemia secundaria, síndrome ansioso, mioma uterino. Esta situación era conocida por mi empleadora y, nunca significó un problema que le impidiera cumplir cabalmente con sus funciones, al contrario, siempre fue catalogada como una trabajadora de excelencia. Mantiene sus tratamientos y controles al día y se desenvuelve de manera absolutamente normal en cuanto a su trabajo, lo cual se refleja en ausencia de amonestaciones y reproches en su contra.

Por razón de la pandemia Covid-19 que afecta al mundo y a nuestro país, se acogió a teletrabajo de acuerdo a las instrucciones de su empleador, volviendo a la presencialidad cuando fue requerida. Durante los años en trabajó en la empresa su desempeño fue ejemplar, fue promovida, distinguida como una “fiel representante del



valor de la calidad” y, reconocida en cuatro oportunidades por el valor de la calidad de mi trabajo.

Aun cuando realizaba su trabajo con total normalidad, de la mejor forma, siendo reconocida por su ex empleadora como una fiel representante del valor de la calidad, con fecha 30 de noviembre de 2021 se le hace entrega de carta de aviso de término de contrato invocándose la causal del artículo 161 inciso 1ro del Código del Trabajo. Señala la carta de aviso de término de contrato: “Por la presente comunicamos a usted que Instituto Profesional AIEP. S.A., en adelante indistintamente “la empresa” o “AIEP”, ha decidido poner término a su contrato de trabajo, a contar de esta fecha, en conformidad con lo establecido Artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa.” Los motivos que origina esta decisión, consisten en la necesidad de readecuar y reorganizar el área de Escuela de la Dirección Académica de la sede de AIEP Temuco, reestructuración que afecta a la Unidad en la que usted se desempeña como coordinador especialidad.” Por lo anterior, se hace necesaria la readecuación del área en la que usted se desempeña, viéndonos forzados a tomar la decisión de prescindir de sus servicios.”

Bajo estos fundamentos, que no son reales, se disfrazó la real intención de la demandada, cual es tener un motivo vulneratorio de derechos fundamentales al momento de dar término a su contrato de trabajo, esto por padecer patologías que no son del agrado de la empresa. Aún cuando conocían de sus enfermedades, su ex empleadora no estuvo dispuesta a tolerar a una trabajadora que las padecía, no obstante que no significaban ningún detrimento en la calidad del trabajo que realizaba. Por esta razón, le pareció extraño el término de su contrato, más aún por ser ella la elegida para ser despedida y, porque el cargo ya ha sido cubierto. Al saber que era despedida me sentí completamente discriminada viniendo inmediatamente a su mente que se producía por padecer enfermedades que nadie quisiera sobrellevar, sintiéndose completamente vulnerada en sus derechos fundamentales, al ser su despido un acto que limita el pleno ejercicio de sus derechos fundamentales, siendo lo anterior sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. De todo lo anteriormente expuesto, esta parte cuenta con la prueba necesaria, la que se aportará en la oportunidad procesal pertinente.

Posterior a su despido vulnerador de derechos, la denunciada me adeuda bono por resultados y/o rematrícula que el año 2021 correspondió a la suma de \$1.265.000 (un



millón doscientos sesenta y cinco mil pesos), suma que demando en esta denuncia de tutela laboral.

Sostiene que en el caso sub-lite se cumplen todos y cada uno de los requisitos de admisibilidad prescritos en el artículo 485 del Código del Trabajo. En este caso, la actuación indebida e ilegal de la denunciada de autos, ha vulnerado gravemente su dignidad como trabajadora porque, a través del despido vulneratorio de derechos fundamentales específicamente, el derecho a la libertad de trabajo del artículo 19 N° 16 de la Constitución Política del Estado de Chile y el derecho a la no discriminación del artículo N° 2 del Código del Trabajo con relación al artículo N° 485 inciso 2do y siguientes del mismo estatuto Laboral.

El artículo 1° de nuestra Carta Fundamental dispone que “las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, lo que ha llevado al Tribunal Constitucional a establecer en sentencia de fecha 18 de abril de 2008, autos rol N° 740-2007, que “el ser humano, independientemente de su edad, sexo o condición particular, es acreedor siempre a un trato de respeto”. Obviamente que dicho respeto debe provenir, además de los órganos del Estado y sus autoridades, de los demás integrantes de la sociedad y muy particularmente de parte del empleador o empresario, quien debe proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. El propio Código del Trabajo establece en su artículo 2° que “las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”. Nuestro ordenamiento constitucional, dentro de las Bases de la Institucionalidad, reconoce como valor superior de nuestro sistema jurídico, el principio de igualdad. En efecto, el artículo 1° de la Constitución Política de la República, en su inciso 1° dispone: “Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Por su parte, el artículo 19 de la Carta Fundamental expresa: “La Constitución asegura a todas las personas: N° 2: La igualdad ante la ley”. Dicho principio inspirador y modelador de nuestra convivencia nacional es recepcionado en el ámbito laboral a través de la configuración del derecho fundamental a la no discriminación. En efecto, el artículo 19 N°16 de la Constitución en su inciso 3° dispone: “Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”. Por su parte, en el plano infraconstitucional, el legislador ha desarrollado con mayor amplitud el derecho a la no discriminación laboral en el artículo 2° del Código del Trabajo, particularmente en sus incisos 3°, 4° y 5°.



De la descripción del término de la relación laboral y de todo lo expresado respecto a su desvinculación, puede evidenciarse el trato absolutamente discriminatorio ejercido hacia ella, toda vez que se le pone término a su contrato de trabajo, sin causa justificada, siendo la única diferencia con sus colegas de trabajo el hecho de padecer enfermedades que en ningún caso perjudicaron su desempeño laboral, sin un criterio lógico, siendo el fundamento claramente nada objetivo ni mucho menos razonable.

Señala que los indicios que aportó son los siguientes, a saber: 1) Diagnóstico de patologías mencionadas en el cuerpo de esta denuncia de vulneración de Tutela de Derechos Fundamentales, las cuales estaban en conocimiento de mi ex empleadora. 2) Tratamiento y control de las patologías diagnosticadas, en conocimiento de mi ex empleadora. 3) Distinción en reiteradas oportunidades como una trabajadora prolija, dedicada y reconocida por la calidad de mi trabajo, a pesar de mis enfermedades. 4) Despido sin razonamiento lógico ni motivado de manera tal que sea procedente. 5) Contratación de trabajador(a) en reemplazo en el cargo. De los indicios antes señalados, se observa claramente que existió una vulneración a sus derechos, específicamente el derecho a la libertad de trabajo, y, el derecho a la no discriminación, al ser despedido de manera arbitraria, con falta de argumentos y no racional, en los términos expuestos en el cuerpo de esta denuncia, y que ello ocurrió precisamente con ocasión del despido.

En cuanto al daño moral, señala que el daño puede ser material o moral, en este caso el daño moral puede ser definido como aquel que consiste en el dolor, la aflicción, el pesar que causa a la víctima el hecho ilícito. Tiene la certeza de que este daño se configura plenamente por las circunstancias descritas en la situación de hecho, puesto que, la angustiada e imposible situación de tener que soportar la humillación de ser sometida a un despido vulneratorio de derechos fundamentales se debe única y exclusivamente por padecer enfermedades que nadie quisiera soportar.

Se ha fallado por nuestros tribunales que “se entiende el daño moral como la lesión o agravio, efectuado culpable o dolosamente, de un derecho subjetivo de carácter inmaterial o inherente a la persona y que es imputable a otro hombre”. En este caso, se han vulnerado mis derechos constitucionales y se me ha causado un daño moral atribuible al actuar ilícito de mi ex empleadora. Sin perjuicio de que no exista unanimidad, ni en la doctrina ni en la jurisprudencia, respecto del concepto mismo del daño moral, si existe, hoy en día, unanimidad respecto a que este tipo de daño debe ser íntegramente indemnizado por el actor del hecho ilícito. Así, por lo demás, lo establece el Código Civil,



al consagrar el principio de la reparación integral del daño, por cuanto su texto es claro al disponer que “por regla general, todo daño que pueda imputarse a malicia o negligencia de otra persona, debe ser reparado por ésta”. Como se señaló en los párrafos anteriores, no obstante nunca faltar al cumplimiento de las labores encomendadas en función de su trabajo y sin tener un cuestionamiento sobre él se la desvincula sin razón ni fundamento. Por esto, es que se siente totalmente vulnerable en lo que se refiere sentido social, desprotegida en su ejercicio como profesional por la carta y el comportamiento que rodearon su despido, y en el cual fue víctima sin ningún tipo de justificación. Avalúa el daño moral en la suma de \$5.000.000.-

Solicita tener por interpuesta denuncia de tutela laboral y en definitiva declarar: I.- Que la denunciada ha vulnerado sus derechos fundamentales con ocasión del despido, consagrados en los artículos 19 N°16 de la Constitución Política de la República y artículo 2° del Código del Trabajo, y en consecuencia dar lugar a la denuncia de tutela laboral interpuesta; II.- Que la denunciada deberá pagar las indemnizaciones y demás prestaciones referidas en esta denuncia, o las que SS., determine en mérito de los antecedentes y pruebas rendidas en la audiencia respectiva: 1.- Indemnización especial del artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, equivalente a 11 remuneraciones mensuales, lo que asciende a la suma de \$ 7.298.445 (siete millones doscientos noventa y ocho mil cuatrocientos cuarenta y cinco pesos), o la suma no inferior a 6 remuneraciones mensuales, que se estime conforme a derecho. (base de cálculo \$ 663.495); 2.- Aumento del 30 % respecto de indemnización señalada en el inciso 2do del artículo 163 del Código del Trabajo, correspondiente a \$ 1.393.340 (un millón trescientos noventa y tres mil trescientos cuarenta pesos); 3.- Devolución del descuento por concepto de aporte de seguro de cesantía, correspondiente a \$ 702.691 (setecientos dos mil seiscientos noventa y un pesos); 4.- Bono por resultados del año 2021, correspondiente a \$ 1.265.000 (un millón doscientos sesenta y cinco mil pesos); 5.- Daño moral por la suma de \$ 5.000.000 (cinco millones de pesos), o lo que se determine de acuerdo al mérito del proceso; 6.- Todo lo anterior con los intereses y reajustes en conformidad a la ley y; 7.- Las costas de esta causa; 8.- o, las sumas e indemnizaciones que se determine conforme a derecho, su prudencia y el mérito del proceso, con expresa condenación en costas.

En subsidio, solicita que el despido se declare injustificado y se condena a la demandada al pago de similares prestaciones, con excepción de la indemnización adicional del artículo 489 inc. 3° del Código del Trabajo.



SEGUNDO: La demandada contesta señalando que rechaza terminantemente la existencia de una lesión a la libertad de trabajo de la denunciante – la que no se explica en forma alguna en la demanda – o bien una discriminación arbitraria en su contra por padecer las enfermedades que enuncia el libelo.

El propio texto de la denuncia entrega el argumento definitivo para rechazar la existencia de una discriminación, puesto que las enfermedades de la denunciante eran perfectamente conocidas por el Instituto y no fueron obstáculo para la contratación, para la prosecución del contrato durante 7 años, ni para que la denunciante fuese premiada y además becada para estudiar en el Instituto. La alegación que sustenta la acción de tutela carece de todo fundamento.

Instituto Profesional AIEP, denunciado en esta causa, forma parte del Sistema de Educación Superior del país. Fundado en 1965, tiene por objeto impartir una educación técnico profesional de excelencia, que permita a sus alumnos su pronta incorporación al mundo laboral, provistos de una formación de calidad. Ello constituye un paso trascendental para su desarrollo personal y, por consecuencia, para el crecimiento económico y social del país.

Para cumplir con su labor formativa, el Instituto cuenta con un gran equipo de colaboradores administrativos a lo largo de todo Chile, entre los que se encontraba la denunciante, quién ingresó a prestar servicios el 11 de agosto de 2014, desempeñándose inicialmente en el cargo de Asistente Académico. Luego, a comienzos de 2019, fue promovida al cargo de Coordinadora de Especialidad de la Escuela de Desarrollo Social de la sede AIEP Temuco, función que ejerció hasta el 30 de noviembre de 2021, oportunidad en que se puso término a su contrato de trabajo por aplicación justificada de la causal contenida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa.

La terminación del contrato de trabajo fue por completo ajena al supuesto actuar vulneratorio que la denunciante arguye y que tendría relación con las enfermedades crónicas que padecía. Por el contrario, sus patologías, sobre las cuales la demandada tuvo perfecto conocimiento, nunca fueron un impedimento u obstáculo para su contratación y permanencia. Incluso, es la misma denunciante quien asegura en su libelo que durante los 7 años y fracción que trabajó en la Institución, fue reiteradamente distinguida como una fiel representante del valor de la calidad, reconociéndose su



prolijidad en el trabajo y dedicación por los estudiantes. Fuera de lo que pueda creer o sentir la denunciante, en la realidad su despido obedeció a una reestructuración interna que la Institución debió adoptar con ocasión de las nuevas formas de trabajo y enseñanza a distancia en cuyo desarrollo se encuentra empeñada.

El libelo se va construyendo únicamente sobre suposiciones de la denunciante, quien no entrega antecedente ni indicio alguno que permita sostener la vulneración de derechos fundamentales que alega. El libelo construye un relato que no hace sino destacar que durante todo el tiempo en que la denunciante prestó servicios para la demandada, fue promovida y distinguida reiteradamente como una fiel representante del valor de la calidad de su trabajo. Todo lo anterior es rigurosamente cierto y destruye por completo el fundamento del libelo.

En efecto, los hechos cuentan otra historia. Primero, es efectivo que las enfermedades de la denunciante eran conocidas por el empleador. Estas enfermedades, por lo demás, no significaron problema alguno en su desempeño, el cual el Instituto siempre reconoció. Prueba de ello son el ascenso y los premios y reconocimientos a que se refiere el libelo, al igual que una beca del 100% para cursar la carrera de Programación Computacional, de la que la denunciante se tituló en 2019. Segundo, el Instituto siempre estuvo llano a otorgar las facilidades y flexibilidades que la denunciante requirió por causa de sus enfermedades. Entre estas facilidades se cuenta el aviso proactivo que dio la Institución a los trabajadores que presentaran algún riesgo de salud para acogerse a la modalidad de teletrabajo, lo que el libelo reconoce. El apoyo que recibió la denunciante fue también reconocido en el curso de la relación. Como ejemplo, obsérvese el tenor del siguiente correo en el cual responde a la solicitud del Director Académico de la Sede para conocer los cuidados que debían tenerse con ella: “Antes de la pandemia tenía bastante libertad. Básicamente como tengo un tema de ansiedad (lo cual está documentado) ya que está asociado a mis patologías, los DAS anteriores me permitían incluso salir a caminar o salir de la sede. En cuanto a la diabetes también tenía libertad de uso de refrigerador e ir a repostería en caso de sentirme mareada, por colación o por inyección. Y lo que más valoro es la libertad de trabajar mediante mi celular o Tablet o desde casa en caso de tener que ir a farmacia, CESFAM, doctor o hemorragias masivas. Básicamente casi todos los permisos han sido solicitados en base a mi salud, lo cual, los permisos administrativos no alcanzaban. Esto es siendo cuidadosa y enfocada en mi labor, sin dejar



de lado las metas. Debido a todos estos apoyos antes mencionados de parte de ustedes, nunca, en estos 7 años, he tenido un episodio de pérdida de conciencia”.

Según se ve, el comportamiento del Instituto se opone frontalmente al que tendría un empleador que discriminase por enfermedad, debiendo, por tanto, ser rechazada la denuncia. Lo anterior permite desvirtuar, también, la inconexa e infundada aseveración contenida en el libelo, que indica que la desvinculación de la denunciante se produjo como la conclusión de un periodo donde no se procuraron las condiciones mínimas de seguridad a su salud (sic).

Las razones de la terminación del contrato son bastante más simples y obedecieron a una reestructuración interna que la Institución debió adoptar con ocasión de las nuevas formas de trabajo y enseñanza a distancia en cuyo desarrollo se encuentra empeñada, y que trajo consigo la necesidad de efectuar modificaciones estratégicas a la funcionalidad de los cargos que componen el esquema orgánico administrativo de cada sede, con el objeto de facilitar la coordinación de carreras en horario vespertino, preferentemente. Este último fue el caso de la denunciante. Pero no fue el único, ya que, en el mismo proceso, extendido entre octubre y diciembre de 2021, fueron desvinculados otros personeros que se desempeñaban en el mismo cargo, en las sedes de La Serena, Valparaíso, Talca, Barrio Universitario y Bellavista, según se acreditará.

En conclusión, la terminación del contrato de trabajo de la denunciante fue parte de un proceso de mayor envergadura, ajeno por completo a los hechos que el libelo pretende erigir en una inexistente discriminación, concurriendo las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, conforme lo previene el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.

Esta causal es plenamente aplicable cuando se trata de optimizar la gestión de la Empresa, pues para ello se encuentra establecida, y no para impedir que puedan adoptarse medidas racionales destinadas a la superación de una situación negativa que se arrastra en el tiempo. El inciso primero del artículo 161, antes citado, establece que el empleador puede poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La causal citada es plenamente procedente en los casos de



racionalización de los procesos productivos. Inicialmente fue introducida al derecho nacional por la ley N° 16.455. Sus características fueron marcadamente restrictivas, pues estuvo circunscrita, en forma exclusiva, a las necesidades derivadas del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, de acuerdo a la concepción prevista para ella por el Convenio N° 158 de la Organización Internacional del Trabajo. La legislación posterior modificó en diversas formas su aplicación. Incluso, la ley N° 18.417 la eliminó completamente. Su restablecimiento en el ámbito nacional operó en virtud de la ley N° 19.010, la cual rigió a contar del 1° de Diciembre de 1990. Este cuerpo legal fue incorporado al Código del Trabajo en actual vigor. Por ello, esta causal encuentra su ubicación legal en el inciso primero del artículo 161 de esta codificación. Sin embargo, su restablecimiento presentó marcadas diferencias con relación a las normas que antes la regularon. En primer lugar, su aplicación se amplió considerablemente, al eliminarse su reducción a las solas necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. En la actualidad, cualquiera necesidad relevante puede ser base de la decisión del empleador. En segundo término, la invocación de esta causal da lugar ahora a la indemnización por años de servicios, de pleno derecho. Con anterioridad, su invocación justificaba eximía del pago de esta indemnización. De otro lado, la norma se inscribe en el ámbito de una legislación laboral que reconoce una mayor amplitud de facultades al empleador. En esta forma, el artículo 306 del Código del Trabajo reconoce expresamente que las facultades de organizar, dirigir y administrar la empresa son privativas del empleador, y que sobre ellas no puede negociarse colectivamente.

En este marco conceptual debe calificarse la medida de exoneración de la denunciante, para llegar a concluir que ella fue justificada, debida y procedente. Bajo ningún respecto constituyó una medida caprichosa, ni fue adoptada con el ánimo de vulnerar las garantías fundamentales de la denunciante.

TERCERO: Son hechos no controvertidos os siguientes:

1.- Existencia de la relación laboral, las funciones que tuvo la demandante, la remuneración que percibía al término del contrato, la fecha de término de la relación laboral, el hecho de que formalmente se invocó la causal de necesidades de la empresa y que se cumplió con las formalidades del artículo 162 y que la demandante dentro de la trayectoria laboral fue ascendida en su cargo y fue premiada en su desempeño.



2.- Que la actora padece de múltiples enfermedades, las que estaban en conocimiento del empleador.

CUARTO: En la interlocutoria de prueba se fijaron como hechos a probar los siguientes:

1.- Indicios que permiten estimar que es precisamente la existencia de enfermedades de la actora y el conocimiento que tenía el empleador lo que determinó el despido de la actora.

2.- Efectividad de los hechos indicados en la carta, es decir la existencia de un proceso de readecuación a nivel general en la universidad y como esto justifica el despido de la actora.

3.- Efectividad de que la actora tenía derecho a recibir un bono, cumplimiento de los parámetros para su pago y en caso de no haberse cumplido, monto adeudado por dicho concepto.

4.- Efectividad de que con motivo de los hechos que se han denunciado se ha producido un daño de carácter moral. Cuantía del mismo.

QUINTO: La demandante, para acreditar los fundamentos de su pretensión, aportó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

1.- contrato 11 agosto 2014. Funciones asistente académico.

2.- Anexo activo fijo 01 agosto 2021, coordinadora de especialidad.

3.- Anexo anual 01 abril 2021, cargo coordinador de especialidad.

4.- Anexo al reglamento interno octubre 2021

5.- Anexo jornada verano abril del 01 abril 2021

6.- Solicitud teletrabajo de la demandante de 21/6/2021. Se acoge a la modalidad legal de tele trabajo para el desempeño de sus funciones, haciendo presente: a. que, conforme a la norma antes citada, la causa de mi decisión corresponde a: Razones de patologías base: Diabetes Mellitus Insulino requirente. Hipotiroidismo. Dislipidemia. Anemia secundaria. Síndrome Ansioso. Mioma Uterino. Adicionalmente presenta una lista



importante de medicamentos el cual requiere horarios de alimentación y toma de medicamentos. Los medicamentos también tienen asociados efectos secundarios los cuales son más controlables al trabajar vía tele presente. b. que, desempeñará sus funciones en el lugar que libremente elija, sea mi domicilio u otro recinto; c. que, al terminar el estado de Alerta Sanitaria, se reintegrará al servicio en forma presencial. Para justificar su decisión acompaña Certificado CESFAM. Certificado Patologías GES. Lista de medicamentos. Carnet.

7.- Carta de desvinculación de la demandada Adriana Figueroa de 1 de noviembre de 2021. Causal art 161 inciso 1º del Código del Trabajo. Necesidad de readecuar y reorganizar el área de Escuela de la Dirección Académica de la sede de AIEP Temuco, reestructuración que afecta a la Unidad en la que usted se desempeña como coordinador especialidad." Por lo anterior, se hace necesaria la readecuación del área en la que la actora se desempeña.

8.- Finiquito suscrito con reserva de derechos.

9.- Certificado de antigüedad y renta

10- Certificado laboral - tipo de contrato - jornada - artículo 22.

11.- Entrevista reconocimiento de la demandante por cuarta vez como trabajadora destacada de la demandada.

12.- Testimonio valores institucionales calidad

13.- Mail obligación permanencia telepresente. Informaa que a contar desde el Viernes 12 todos los colaborador@s que se encuentren realizando teletrabajo, ya sea de manera permanente o transitoria, deberán cumplir su jornada laboral conectado a su respectiva oficina Virtual

14.- Conversación whatsapp resultado pre matricula de fecha 5 de noviembre de 2021. Se informa que se ha superado el 50% dela meta de re matrícula

15.- Carta bono cumplimiento 2020, de fecha 24 de abril de 2021. Se alcanzó el 100% de la meta y se pagará un bono por resultados 2020 es \$ 1.265.000 (valor bruto). Los conceptos de Compensación antes mencionados serán pagados en Abril, de acuerdo a los calendarios y procesos administrativos.



16.- Tabla de matriculados, sin distinguir sede, sin firma y que no tiene fecha.

17.- Copia planilla de meta 2022, se indican nombres y número de matriculados. No tiene fecha ni firma.

18.- Recepción obligación de informar ley 21.220.

TESTIMONIAL:

1.- Constanza Illanes Barra, CI 19.198.720-9, labores de casa, con domicilio en Fernando de Aragón 0594, Temuco: conoce a Adriana Figueroa y a Instituto Aiep, pues trabajó 4 años ahí, entre 2017 y 2021. Sabe que a Adriana la despidieron injustificadamente a su parecer, por el tema de su enfermedad. En pandemia se hizo teletrabajo y al momento de volver a la demandante no se le permitió por el tema de sus patologías. Sabe que ella padece de diabetes, hipertensión y no sabe que otra enfermedad. Adriana era coordinadora de especialidad. Eran colegas, trabajaban y tenían bastante confianza, se contaban todas las cosas. El desempeño de Adriana era bueno, era súper trabajadora, siempre la nominaba e incluso tuvo un premio por eso, sus patologías nunca le impidieron trabajar. Trabajó en Aiep hasta después del despido de Adriana y sabe que contrataron a otra coordinadora de especialidad. Se enteró del despido de la demandante después, ya que en el trabajo no se informó. Se contactó con ella por teléfono. Para todos un despido es algo que no se toma bien, además le avisaron de un día a otro y le bloquearon todos los accesos, más para ella que le encantaba trabajar en AIEP, una afectación psicológica. Ella hacía su trabajo bien y por eso le afectó bastante y eso causa un daño emocional. Ella le decía que estaba mal, quedó cesante. La demandante se imaginaba que la habían despedido por sus enfermedades. No al dejaron volver por sus enfermedades riesgosas.

Contrainterrogada señala que no era amiga con Adriana, sino colegas. No se frecuentaban fuera del instituto. Habló varias veces por whatsapp y le preguntaba cómo estaba. Las cosas que sabe del despido se lo dijo Adriana. Ella cree que el despido es injustificado porque Adriana tenía un buen desempeño.

2.- Maryori Alejandra Albornoz Matamala, CI 17.637.615-5, trabajadora independiente, en Bernardo O'Higgins 55, Freire: conoce a Adriana Figueroa y a Instituto Aiep, pues trabajó ahí, entre 2019 y 2021. Trabajó hasta 2 semanas antes que despidieran a Adriana. Sabe que el juicio se trata del despido de Adriana, por su condición de enfermedad.



Adriana tiene diabetes y otras más, ahora está con depresión. Esas patologías nunca afectaron el trabajo de Adriana, era tan bueno su trabajo que al premiaron por ser buena trabajadora a nivel nacional. Fue de conocimiento público, le hicieron una entrevista que estaba en la plataforma del Instituto Aiep. HA tenido contacto con ella después del despido son cercanas. Después que la despidieron Ariana no volvió a ser la misma de antes, no se siente bien con ella, siente que hizo algo mal lo que no fue así, pues siempre ella se entregaba por completo a su trabajo. Se sentía poco valorada, pues no vieron el esfuerzo ni lo que ella hizo por la institución. Hay un bono por meta que se da al jefe de carrera y coordinadores por alcanzar las metas de matrículas. Ese bono se paga una vez al año, en marzo. Las campañas de matrícula comienza en octubre y terminan la primera semana de marzo, aunque luego también hay más campañas que quedaron sin matricularse. No sabe el monto específico del bono, pero una jefa de carrera que ella tuvo en la escuela de salud y a las asistentes le dieron un proporcional de \$300.000, entiende que la jefa de carrera y coordinadora les pagan más.

Contrainterrogada señala que a ella le pagaron este bono en marzo de 2021, por el proceso de matrícula de octubre de 2020 a marzo de 2021. Renunció a AIEP en noviembre, no sabe si se pagó el bono este año.

SEXTO: La demandada solo aportó prueba documental consistente en

1. Contrato de trabajo de la demandante, de fecha 11 de agosto de 2014, y anexo de contrato de trabajo, de fecha 1 de julio de 2020.
2. Comunicación de término de contrato de la demandante, de fecha 30 de noviembre de 2021, junto a comprobante de notificación a la Dirección del Trabajo. Artículo 161 inciso 1°, necesidades de la empresa.
3. Finiquito de contrato de trabajo de la demandante ratificado ante Notario Público, de fecha 30 de noviembre de 2021.
4. Impresión digital de cadena de correos electrónicos, último de fecha 29 de septiembre de 2021, enviado por la demandante a don Francisco Pasten Pérez, a las 16:50 horas. Asunto: RE: CONSULTA VARIAS PROTOCOLO CRONICOS. "...Antes de la pandemia tenía bastante libertad. Básicamente como tengo un tema de ansiedad (lo cual esta documentado) ya que esta asociado a mis patologías, los DAS anteriores me permitiXan incluso salir a caminar o salir de la sede. En cuanto a la diabetes también tenía libertad de



uso de refrigerados e ir a repostero en caso de sentirme mareada, por colación o por inyección. Y lo que mas valoro es la libertad de trabajar mediante mi celular o Tablet o desde casa en caso de tener que ir a farmacia, CESFAM, doctor o hemorragias masivas. Básicamente casi todos los permisos han sido solicitado en base a mi salud, lo cual, los permisos administrativos no alcanzaban. Esto es siendo cuidadosa y enfocada en mi labor, sin dejar de lado las metas. Debido a todos estos apoyos antes mencionados de parte de ustedes, nunca, en estos 7 años, he tenido un episodio de perdida de conciencia. Los síntomas recurrentes (episodios) en mi caso ya sea por medicamentos o por las patologías son exceso de sueño, migraña, dolor muscular y de articulaciones, depresión, dificultad para recordar información. Hoy se suma un 11% de vitamina D por el encierro, diagnosticado en agosto, lo cual salgo al sol y tomo vitaminas recetadas. Es mucha información, pero como lo vivo diariamente ya es parte de mí. Es por todo esto que funciono mejor con los sistemas que requieran computadores pero daré mi 110% en formato presencial, solo que puedo demorar un poquito más que el resto para la adaptación. Gracias por la comprensión...”

5. Impresión digital de cadena de correos electrónicos, último de fecha 13 de marzo de 2017, enviado por doña Daniela Román Parraguéz a doña Maribel Arcos Arcos, a las 14:46 horas. Asunto: RV: BECADOS VIGENTES. Incluye adjunto con listado de personas entre las que se encuentra doña Adriana Figueroa con beca 100%.

6. Comunicaciones de término de contrato de trabajo de doña Daniela Nicole Martínez Riquelme, don Elías Alexis Avello Rivas, doña Loreto Andrea Gallardo Villarroel, don Rodrigo Javier Vivanco Gahona, doña Victoria Andrea Reyes Bravo y don Carlos Daniel Arriaza Cofré, todos ex trabajadores de Instituto Profesional AIEP SpA, quienes se desempeñaban en el cargo de Coordinador de Especialidad.

I.- EN CUANTO A LA DENUNCIA POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO:

SEPTIMO: La acción de tutela deducida en esta causa se funda en un despido vulnerador de derechos fundamentales por ser un acto de discriminación de que bajo una causal inexistente se esconde un despido que tuvo como única consideración el hecho que padeciera de múltiples enfermedades. Además sostiene que el despido ha implicado humillación y afectada en su aspecto social y laboral, lo que califica como daño moral que avalúa en \$5.000.000 y solicita se le indemnice.



Este relato ha sido negado por la demandada, quien sostuvo que al contrario de lo señalado por la actora, el despido no tiene por fundamento el estado de salud de la demandante, el que nunca fue cuestionado ni impidió que la actora se desempeñara eficientemente, sino que a una reestructuración del cargo que tenía la demandante, no sólo en la sede que prestaba servicios, sino que también en otras.

OCTAVO: Nuestra Constitución Política de la República, en su artículo 1 inciso 1° establece que las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos; en su artículo 19 N° 2 establece el principio de igualdad ante la ley y prohíbe a la ley y a la autoridad establecer diferencias arbitrarias; y en su artículo 19 N°16 garantiza el derecho a la libertad del trabajo y su protección, prohibiendo cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal.

En el ámbito del derecho del trabajo, el artículo 2 del código laboral, establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Además son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, entendemos soportales las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Todas estas normas, entre varias otras plenamente vigentes, configuran el marco jurídico aplicable al caso de autos, en la medida que se justifique adecuadamente indicios de haberse discriminado a la actora a causa de su estado de salud.

NOVENO: Por otro lado, la doctrina ha sostenido que el principio de igualdad exhibe una estructura compleja que supone dos mandatos distintos: primero, un mandato de trato igualitario; y, segundo, un trato diferenciado. El principio, entonces prohíbe tratar desigual a los iguales y prohíbe tratar igual a los desiguales. En el primer caso, el mandato supone una prohibición: la de establecer tratos diferenciados entre personas situadas en condiciones de igualdad-prohibición de discriminación-. Y en el segundo caso, el mandato se conforma como un imperativo: exige tratar de modo diferenciado a los que están en condiciones de desigualdad-promoción de la igualdad-¹.

¹ Ugarte, José Luis. Derechos fundamentales, tutela y trabajo. Editorial Thomson Reuters, año 2018, p. 141.



El mismo autor sostiene que existen dos concepciones alternativas de cómo debe entenderse la prohibición de discriminación. La primera de ellas entiende que lo prohibido constitucionalmente sólo distinciones de trato negativas que carece de justificación, lo que las convierte en arbitrarias. De este modo, el empleador lesiona este derecho cuando adopta un trato que afecta negativamente al trabajador, sin tener una justificación que respalde esa conducta.²

La segunda concepción se construye sobre esa distinción. En ella, el derecho regula como conducta prohibida la distinción de trato negativas que operan sobre un criterio socialmente necesario. Mirado desde la óptica subjetiva, ese derecho se traduce en la facultad del trabajador para exigir que no existen diferencias de trato negativas en nacimiento, desarrollo y extinción de la relación laboral, que se funda en un criterio que sea considerado como prohibido. Esa discriminación será reprochable jurídicamente cuando no exista una justificación proporcionada que legitime esa diferencia. Como se suele decir, en una frase canónica ampliamente citada en la doctrina, “no toda diferenciación de trato empresarial comporta lógicamente discriminación ilícita”³.

DECIMO: En relación con lo anterior, correspondía a la demandante acreditar los indicios que, conforme al artículo 493, permitieran configurar la hipótesis de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido que se ha invocado.

En este aspecto, lo primero que debe indicarse es que se encuentra legalmente acreditado, no ha sido controvertido por la demandada, el hecho que la demandante presenta una serie de enfermedades que fueron expuestas y acreditadas con certificados médicos al momento de presentarse solicitud para acogerse a teletrabajo, con fecha 21 de julio de 2021, de conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 1° de la ley N°21.342, que regula el Protocolo de Seguridad Sanitaria para el Retorno gradual y Seguro al Trabajo. Según los certificados médicos acompañados por la actora esas enfermedades vienen desde el año 2011, en el caso de la diabetes mellitus; desde 2018 en el caso del cáncer cervicouterino; de 2019 en el caso del hipotiroidismo; y también desde 2019, al menos, la dislipidemia, anemia secundaria y síndrome ansioso.

² Ugarte, José Luis, op. Cit, p144,

³ Ugarte, José Luis; op. Cit., p.146



En segundo lugar, estas enfermedades estaban en pleno conocimiento de la empleadora, tanto por la solicitud de teletrabajo, y desde mucho antes como dan cuenta los testigos que declararon en esta causa por la actora.

En tercer lugar, las enfermedades de la demandante no le acarrearón problemas laborales desde su diagnóstico, pudiendo desempeñarse a plenitud en su trabajo, como lo demuestra la entrevista que se le hace a la actora y en donde da cuenta que cuatro veces recibió el premio de reconocimiento a la calidad. En este sentido, puede apreciarse que la demandante fue ascendiendo en su trabajo, ya que ingresó como asistente académico y luego pasó a ser coordinadora de especialidad, como consta en sus contratos y anexos acompañados.

En cuarto lugar, el empleador siempre brindó un trato deferente a la actora durante la vigencia de la relación laboral y, principalmente, de las facilidades que se requerían para el cuidado de su salud y las visitas a sus controles médicos, como consta del reconocimiento que la demandante hace en correo electrónico enviado a su empleador y que consta con el N° 4 de la prueba documental de la demandada. Asimismo, la demandada acreditó que la actora fue becada en un 100% para cursar en la misma institución la carrera de técnico en programación y análisis de sistemas.

En quinto lugar, con las cartas de despido de otros funcionarios de la institución, la demandada acreditó que, el 29 de octubre de 2021 fueron despedidos por la misma causal que la actora otros cinco coordinadores de especialidades y sexto el día 30 de noviembre, mismo día de despido de la demandante.

Finalmente, y en cuanto a un eventual reemplazo de las funciones de la demandante por otro funcionario, se trata de un hecho que no aparece afirmado en la demanda y que sólo fue referido por la testigo Constanza Illanes, quien dijo haber sido despedida tiempo después de la demandante, no indicó el nombre del reemplazante, señaló que no supo del despido sino con posterioridad y todo lo que sabe del despido fue por dichos de la propia demandante. Estas circunstancias impiden dar plausibilidad al relato de esta testigo en orden a que habría llegado efectivamente otra persona a remplazar a la demandante en su puesto de trabajo.

DECIMO PRIMERO: Sin perjuicio de la justificación de la causal invocada, que se analizará más adelante, aparece claro que durante la vigencia de la relación laboral la actora jamás fue discriminada negativamente por la empleadora y su situación de salud



no ocasionó un problema para el empleador o siquiera un intercambio de opiniones respecto a la necesidad de un trabajo presencial como cuestionamiento a la petición de teletrabajo formulada y muy bien respaldada por la trabajadora.

Ahora bien, no puede soslayarse que al momento del despido, la actora ocupaba un cargo similar a otros 5 funcionarios que un mes antes y otro el mismo día que la demandante, fueron despedidos por la misma causal, argumentando una reestructuración del área y la eliminación del puesto de trabajo. Dentro de este contexto y considerando los criterios de discriminación referidos anteriormente, no se advierte de qué manera la decisión de despedir a la demandante haya implicado una vulneración de una garantía constitucional, ya que su salud no parece ser la causa del despido.

No basta alegar un criterio sospechoso de discriminación para entenderse que ésta realmente ha ocurrido, sino que el despido debe ser analizado junto al resto de las circunstancias que lo rodearon y que permitan ponderar la actitud de la empleadora. En este sentido, el mérito de los antecedentes demuestra que siete coordinadores de especialidad fueron despedidos en el lapso de un mes, todos de distintas sedes y en base a los mismos argumentos, lo que no permite estimar que la enfermedad de la actora constituya un argumento velado o enmascarado a través de una causal de despido por necesidades de la empresa.

Por estas razones, debe descartarse que el despido haya sido un acto de discriminación arbitraria.

DECIMO SEGUNDO: En cuanto a la indemnización del daño moral, ya se dejó asentado que no hubo vulneración de garantías fundamentales con ocasión del despido, por lo que pudiendo entenderse que dicha prestación queda comprendida en el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, es un requisito básico para su aplicación que la tutela sea acogida.

En cuanto a la indemnización por daño moral que se repitió a propósito de la demanda por despido improcedente, resulta importante señalar que esta pretensión se fundó en que ella se siente totalmente vulnerable socialmente, desprotegida en su ejercicio como profesional por la carta y el comportamiento que rodearon su despido.

Pues bien, siendo lamentable que se haya despedido a una trabajadora que claramente se dedicó profesionalmente a desempeñar su actividad, a tal punto de ser distinguida cuatro veces por la calidad de sus servicios, la forma en que se produjo el



despido no tiene una particularidad distinta a la generalidad de los despidos por esta causal. De hecho, ningún tipo de humillación se acreditó en esta causa que haya recibido la demandante. El despido por necesidades de la empresa puede darse con 30 días de anticipación o de manera inmediata, caso en el cual el empleador debe indemnizar con un mes de remuneración por falta de aviso previo, que fue precisamente lo que ocurrió.

Respecto a la sensación de vulneración social o el sentimiento de desprotección profesional, desafortunadamente son sensaciones comunes a la mayoría de los trabajadores cuando pierden su fuente laboral, pero ello es un perjuicio natural del despido y no uno extraordinario que amerite una indemnización distinta de las tarifadas el código del trabajo.

Por estas razones, la demanda de indemnización por daño moral será desestimada tanto con motivo de la tutela como por la demanda subsidiaria.

II.- EN CUANTO A LA DEMANDA SUBSIDIARIA DE DESPIDO INJUSTIFICADO:

DECIMO TERCERO: Subsidiariamente la actora solicitó que su despido sea declarado improcedente y que se condene a la demandada al pago del aumento del 30 % respecto de indemnización señalada en el inciso 2do del artículo 163 del Código del Trabajo, correspondiente a \$ 1.393.340 (un millón trescientos noventa y tres mil trescientos cuarenta pesos), la devolución del descuento por concepto de aporte de seguro de cesantía, correspondiente a \$ 702.691 (setecientos dos mil seiscientos noventa y un pesos); y el pago del bono por resultados del año 2021, correspondiente a \$ 1.265.000.

Por su parte, la demandada alegó que las razones de la terminación del contrato obedecieron a una reestructuración interna que la Institución debió adoptar con ocasión de las nuevas formas de trabajo y enseñanza a distancia en cuyo desarrollo se encuentra empeñada, y que trajo consigo la necesidad de efectuar modificaciones estratégicas a la funcionalidad de los cargos que componen el esquema orgánico administrativo de cada sede, con el objeto de facilitar la coordinación de carreras en horario vespertino, preferentemente. Este último fue el caso de la denunciante. Pero no fue el único, ya que, en el mismo proceso, extendido entre octubre y diciembre de 2021, fueron desvinculados otros personeros que se desempeñaban en el mismo cargo, en las sedes de La Serena, Valparaíso, Talca, Barrio Universitario y Bellavista, situación que en su concepto configura la causal de necesidades de la empresa.



DECIMO CUARTO: Conforme lo exige el artículo 454 N° 1 inciso segundo del código del trabajo, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio esos distintos como justificativos del despido.

Pues bien, la carta de despido solo hace referencia a necesidad de readecuar y reorganizar el área de Escuela de la Dirección Académica de la sede de AIEP Temuco, reestructuración que afecta a la Unidad en la que se desempeñaba la demandante como coordinador especialidad y, en ningún caso, a necesidades de adecuación curricular, cambios en la modalidad de enseñanza u otro tipo de factores.

DECIMO QUINTO: La carta despido en la forma redactada, a juicio de este sentenciador no satisface los requisitos del artículo 162 inciso primero del código del trabajo, pues no basta hacer referencia a un proceso de reorganización de funciones, sin al menos señalar de manera somera en que consiste este proceso de reorganización o dar algún argumento de carácter económico que lleve a la empresa a tomar esa decisión.

La importancia de la carta despido está en la posibilidad que debe tener el trabajador de impugnar su contenido, cuestión que no se cumple cuando se utilizan frases vagas y carente de contenido específico, como en el caso de autos.

Esta sola circunstancia bastaría para declarar que el despido es improcedente, sin embargo, respecto del fondo, lo cierto es que la demandada sólo acompañó seis carta de despido de persona que ocupaba el mismo cargo la demandante, pero ningún caso acreditó la existencia un proceso de restructuración, un plan de adecuación de la forma de trabajo, la supuesta finalidad de ir hacia un proceso de enseñanza a distancia ni mucho menos elementos técnicos ni económico que justificaran la decisión de despedir a estos siete coordinador especialidad, entre ellos la demandante.

DECIMO SEXTO: La causal de despido invocada, según lo ha señalado la doctrina y jurisprudencia mayoritaria, tiene un carácter objetivo y no puede depender de la mera voluntad del empleador para que sea procedente.

Se ha puntualizado que: "... La causal de necesidades de la empresa 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. Los casos contemplados en la Ley apuntan a circunstancias económicas o tecnológicas. Para su configuración es necesario que las circunstancias no emanen de la sola voluntad o responsabilidad de la empresa, de modo que estas deben ser objetivas, graves y permanentes. Los problemas de la empresa no deben ser transitorios y subsanables. La ley al referirse a las necesidades de la empresa no sólo se refiere a las necesidades de carácter técnico sino que también de orden financiero o económico". (Código del Trabajo, Nueva Justicia Laboral Tomo I Director Luis Lizama Portal edición 2010, Editorial Puntotex SA)

DECIMO SEPTIMO: En el caso de autos, la escasa prueba aportada por la demandada es insuficiente para acreditar el fundamento de la reorganización del área o de la sede en la que trabajaba la demandante y mucho menos la necesidad de despedirla para alcanzar un fin de subsistencia o mejor funcionalidad de la empresa.

De ahí que la decisión de despido de la actora debe entenderse simplemente como una decisión empresarial, dentro del ámbito de las facultades de administración del empleador, pero discrecional y que no configura la causal invocada.

Por estas razones, se el despido debe ser declarado improcedente, debiendo ser la demandada condenada al pago del 30% de incremento de la indemnización por años de servicios ya pagadas.

DECIMO OCTAVO: En relación a la devolución del descuento hecho por el empleador al momento de suscribir el finiquito, correspondiente al aporte de éste al fondo de cesantía de la demandante, la jurisprudencia reiterada de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco y mayoritaria de la Excelentísima Corte Suprema, han estimado que el descuento solamente es susceptible de invocar cuando las causales del artículo 161 son justificadas, imperando un criterio pro trabajador y de justicia.

En efecto, si bien la ley no exige que el despido sea justificado para que se proceda al descuento, el considerar que el empleador pueda descontar el aporte al fondo de cesantía en situaciones de abierta injusticia en la invocación de las necesidades de la empresa, constituye un incentivo perverso para la utilización de una causal cuyos parámetros están establecidos en la ley, favoreciendo que frente a cualquier situación en que el empleador quiera despedir a un trabajador se invoque, resultando con ello un ahorro indebido tanto por el incremento que es menor frente a otras causales de término de contrato como, además, permitiéndole el descuento del aporte al fondo de cesantía que no hubiere podido alegar en caso de invocar otra causal de término de contrato.



DECIMO NOVENO: En esta parte, este sentenciador está consciente de recientes sentencias de unificación jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema que han resuelto que el descuento es admisible aun cuando se declare que despido es improcedente. Sin embargo, es una tendencia no consolidada, porque su adopción depende en gran medida de la integración que tenga la cuarta sala de la Excelentísima Corte Suprema. Como muestra de lo anterior cabe mencionar lo resuelto en causas rol Corte Suprema 125.704-2020 y rol 132.208-2020, ambas de fecha 4 de marzo de 2022, en que se reiteró la unificación de jurisprudencia en orden a la improcedencia del descuento, cuando el despido es declarado injustificado.

Por lo demás, de la independencia que corresponde a cada juez en el ejercicio de su función jurisdiccional, este sentenciador mantendrá el criterio referido en los párrafos anteriores para declarar improcedente el descuento cuando la causal de despido no se ajusta a derecho y, en consecuencia, se ordenará la devolución al actor de \$3.199.680, descontado por dicho concepto.

VIGÉSIMO: Por último, en relación al bono de resultado del proceso de matrícula, debe indicarse que la actora pretende el pago de la misma cantidad percibida durante el año 2021, sin considerar que el proceso de matrícula, tal como lo declaró la segunda testigo de la actora, concluye en marzo del año siguiente habiendo sido despedida la actora el 30 de noviembre de 2021, esto es al poco tiempo de iniciado el período de re matrícula.

La demanda carece de fundamento suficiente en esta parte, porque no se ha indicado cuál era la meta del período matrícula 2022, qué porcentaje llevaba cumplido la actora al momento del despido (sólo se aportó documentación no contrastable respecto de número de matriculados), cuál fue el resultado final del proceso, ni a cuánto ascendió el bono que se distribuyó entre los distintos partícipes del mismo. En síntesis, no acreditó los requisitos para el devengo del bono cuyo pago demanda, ni aun de manera proporcional.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 161, 162, 168, 172, 173, 456, 459, 485, 486, 489, 493 y 495 del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que SE DECLARA SIN LUGAR la demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales deducida por doña ADRIANA TERESA FIGUEROA CABEZAS en contra de INSTITUTO PROFESIONAL AIEP SPA.



II.- Que **SE RECHAZA** la demanda de indemnización por daño moral deducida a propósito de la tutela y de la pretensión subsidiaria.

III.- Que **SE ACOGE** la demanda subsidiaria deducida en esta causa, declarándose que el despido de la demandante por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo ha sido improcedente, condenándose a la demandada a pagar solo las siguientes prestaciones:

a.- \$1.393.340 (un millón trescientos noventa y tres mil trescientos cuarenta pesos), por incremento del 30% del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo; y

b.- \$702.691 por devolución del descuento por concepto de aporte de seguro de cesantía;

Las sumas indicadas deberán reajustarse y generarán los intereses que señala el artículo 173 del código del trabajo.

IV.- No habiendo sido íntegramente vencida la demandada, se resuelve que cada parte soportará sus propias costas.

Regístrese, notifíquese y pase a cobranza en caso de no pago oportuno.

RIT T-24-2022.

**SENTENCIA PRONUNCIADA POR DON ROBINSON FIDEL VILLARROEL CRUZAT,
JUEZ DEL TRABAJO DE TEMUCO.**



A contar del 03 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>