

Los Andes, veintisiete de julio de dos mil veintidós

VISTOS, OÍDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO. Que a folio 1 comparece doña **DINORA CECILIA CRUZ VARGAS**, profesora, actualmente cesante, con domicilio en Pedro Aguirre Cerda n° 900, casa 93, Condominio El Golf, Rinconada, Los Andes, quien deduce en forma conjunta denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido, declaración de Unidad Económica y demanda de cobro de prestaciones en contra de su ex empleadora **LICEO PARROQUIAL TERESITA DE LOS ANDES**, persona jurídica del giro de su denominación RBD 1260-2, 71.337.200-5, representada legalmente por María Alicia Galdámez Carmona, ignora profesión u oficio, o por quien a la fecha de la notificación ejerza las labores de administración conforme al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en Carretera San Martín #975 (paradero 15), Rinconada, Los Andes; en contra de **PARROQUIA SAN JOSÉ OBRERO DE RINCONADA**, RUT 70.313.005-4, representada legalmente por el Párroco Andrés Rodríguez Cataldo, ignora profesión u oficio, o por quien a la fecha de la notificación ejerza las labores de administración conforme al artículo 4° del Código del Trabajo; y en contra del **OBISPADO DE SAN FELIPE DE ACONCAGUA**, RUT, 70.313.000 -3, representada legalmente por el Obispo Gonzalo Arturo Bravo Álvarez, ignora profesión u oficio, o por quien a la fecha de la notificación ejerza las labores de administración conforme al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio calle Merced N° 812, comuna y ciudad de San Felipe, en razón de la unidad económica que se solicita declarar, en virtud de las siguientes razones de hecho y consideraciones de derecho:



En cuanto al plazo de interposición de la demanda, de acuerdo al mandato del artículo 168 inciso final del Código del Trabajo regulan que será de sesenta días hábiles contados desde la separación, y que se suspenderá con el correspondiente reclamo administrativo. Sin perjuicio de la norma legal citada, teniendo presente el estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública por la pandemia de covid-19 que afecta a nuestro país, en razón a ello solicita tener presente lo dispuesto por el artículo 8 de la ley 21.226 que establece un régimen jurídico de excepción a fin de dar curso a la presente demanda, norma cuyo inciso tercero transcribe.

Sin perjuicio de lo anterior, habiéndose producido su despido el 14 de diciembre de 2020, toda vez que fue dicho día en horas de la mañana que se le entrega la carta y se le saca de sus funciones, pese a que la carta está fechada y enviada a la Inspección del Trabajo el día 11 de diciembre de 2020, es que de todas formas se encuentra dentro de los primitivos plazos de caducidad.

LOS HECHOS

I. ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL

1. Con fecha 01 de marzo de 1996 ingresó a prestar servicios para el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes de Rinconada como Directora, sin perjuicio de que la sostenedora del Liceo era la Parroquia, siendo en dicha época representante legal de la parroquia el párroco Mauricio Cruz Lolas.
2. Posteriormente con fecha 01 de julio de 1998, asumió conjuntamente las funciones de representante legal de la Parroquia San José Obrero, cargos designados por el Obispado de San Felipe de Aconcagua, y ratificado periódicamente por la autoridad eclesiástica en ejercicio, los cuales ejerció de manera ininterrumpida por casi 24 años hasta el día de su despido.
3. En cuanto a la jornada de trabajo, esta era de lunes a jueves de 8.00 a 17.30 y viernes de 8.00 a 16.30.



4. En cuanto a la vigencia del contrato de trabajo, este era de duración indefinida.

5. Para todos los efectos legales su última remuneración mensual, para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, ascendió a la suma de \$4.257.650.-

II. DE LA RELACIÓN ENTRE LAS DEMANDANDAS

1. La Parroquia San José Obrero de Rinconada de Los Andes es una parte indisoluble de la Diócesis de San Felipe, encabezada por el Obispado de San Felipe, de tal manera que la Parroquia San José actúa como Sostenedor del Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, cuyo organismo superior jerárquico es la demandada Obispado de San Felipe de Aconcagua. Así, aun cuando aparece formalmente que dos entidades son independientes, actúan para efectos laborales como una sola, y como tal se acreditará; existe una relación directa, dependiente y funcional respecto de la otra.

2. En cuanto al demandado Obispado de San Felipe, corresponde a una institución manifiesta e indiscutiblemente vinculada con las otras instituciones demandadas, sobre todo considerando la alta injerencia que éste (el “Obispado”) tiene en el nombramiento de las autoridades en las que recae la administración de aquellas. De esta manera, a juicio de su parte, existe una clara vinculación entre las instituciones que permite evaluar la posibilidad de que exista una unidad económica entre las distintas demandadas.

3. Lo anterior se ve ratificado con lo señalado por el Obispado de San Felipe de Aconcagua, quien mediante Decreto N° 23/049/2020 y citando los artículos 804 y 806 del Código Canónico señala que; “la enseñanza y educación religiosa católica que se imparte en cualesquiera escuela depende de la autoridad de la iglesia y que compete el Obispo diocesano organizarla y ejercer vigilancia sobre la misma. De igual modo debe visitar las escuelas



católicas establecidas en su territorio y dictar normas sobre la organización general de dichas escuelas”.

4. Ratifica lo señalado el decreto emanado del Obispado de San Felipe, firmado por el Obispo de San Felipe, el cual incluso que continuó en el cargo de representante legal y directora del establecimiento educacional.

5. Que, además de los demás medios de prueba, dan cuenta indubitable que el Obispado tiene dirección y relación directa con su empleadora y por ello unidad económica para todos los efectos legales, sumado a que la Parroquia es la sostenedora del Liceo, situación que por ese solo hecho se vincula en los términos de la unidad económica que se alega.

III. HECHOS PREVIOS, COETÁNEOS Y POSTERIORES AL DESPIDO

1. El Liceo Parroquial Teresita De Los Andes, es un establecimiento particular subvencionado, con más de 142 años al servicio de la comunidad, gratuito, inclusivo y, desde el 2010 con excelencia académica y gran reconocimiento en la comuna de Rinconada, cuyo sostenedor es la Parroquia San José Obrero de Rinconada de Los Andes, entidad que se encuentra bajo la dirección jerárquica del Obispado de San Felipe de Aconcagua.

2. La demandante se desempeñó orgullosamente, junto a un tremendo equipo de profesionales, asistentes de la educación, generaciones de apoderados altamente comprometidos y alumnos impregnados del sello del Proyecto Educativo Institucional, como directora de este establecimiento desde el año 1996 y además, como representante legal desde el año 1998, de manera ininterrumpida, cargos designados por el Obispado de San Felipe de Aconcagua, y ratificado periódicamente por la autoridad eclesiástica en ejercicio.

3. Que durante el ejercicio de sus funciones nunca tuvo problema o inconveniente alguno por su gestión, muy por el contrario, siempre contó



con la confianza de sus superiores, recibiendo el reconocimiento no solo de su empleador por la eficiente labor, sino por las autoridades de Educación y comunidad en general.

4. Que, en el mes de agosto de 2020, asume el nuevo Obispo de la diócesis P. Gonzalo Bravo Álvarez. Esta autoridad eclesiástica nunca se presenta ni se relaciona, directa ni indirectamente con ella, ni con profesores, ni equipo directivo.

5. Con fecha 9 de noviembre de 2020, sin coordinación previa, solo con un llamado telefónico una hora antes, se presentan en el Liceo cuatro personas en nombre del Obispado, encabezados por Gianni Rivera, quien se presenta como administrador de parroquias, junto al abogado del obispado don Hernán Herrera, señalándole de manera prepotente, fría y con total falta de empatía, sumado a que nunca acreditaron personería alguna, que el nuevo representante legal, no explicando si del Liceo o de la Parroquia, sería el señor Franco Burgos, este último también acompañado de una persona que se presenta como contador. Tan agravante fue la situación, que, reitera, sin acreditar ningún tipo de representación, señalan que debía cesar en sus funciones de representante legal y que en lo sucesivo solo ostentaría el cargo de directora.

6. Ante el impacto de la noticia y la informalidad de la misma, pide audiencia inmediata con el Obispo de la Diócesis, quien la recibe el mismo día 9 de noviembre de 2020, donde ante su consulta y sorpresa, el Obispo le señala que no tenía por qué avisarle de nada y que son decisiones administrativas, donde incluso irónicamente le señala que, al tener una buena situación económica, se dedicara a viajar. Frente a su sorpresa y denostación como persona al desmerecer toda su trayectoria, indicándole que se quedaría como directora con el mismo sueldo, en el sentido que ya no cumpliría con las dos funciones, esto es, representante legal y directora.



7. Con fecha 13 de noviembre 2020, asiste a la Superintendencia de Educación, región de Valparaíso, para solicitar información del nuevo representante legal, constatando que hasta esa fecha no había existido ningún cambio. Actualmente a la fecha de interposición de esta demanda sigue apareciendo como representante legal de la Parroquia (Sostenedor) en canales oficiales de Superintendencia y Liceo Parroquial respectivamente, esto es, a más de dos meses de su separación.

8. El 12 de noviembre del año 2020, el Obispo y Canciller proceden a dictar el Decreto N°023/049/2020, que señala que el representante legal de la Parroquia San José Obrero, es el párroco de ésta, saltándose todas las exigencias de la Ley, al no contar este último con título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres. En dicho Decreto, se le solicita formalmente documentación oficial del establecimiento. Cabe hacer presente que el señalado decreto es entregado el día 13 de noviembre de 2020.

9. En este orden de ideas por medio de un correo electrónico de fecha 25 de noviembre de 2020 le señala al Obispo una serie de irregularidades en las solicitudes que había realizado, además de informarle que se había dado cumplimiento a la entrega de información y de las claves de las cuentas de los bancos, de las plataformas de Ministerio de Educación y del Servicio de Impuestos Internos, todo debidamente detallado y entregado al abogado Hernán Herrera Caballero, quien es el abogado del Obispado.

10. Que, frente a la falta de conocimientos de la nueva administración, las remuneraciones, asignaciones y otras obligaciones, no fueron canceladas en los plazos de costumbre, debiendo tenerse presente que toda la información para ello había sido entregada a manos del Obispo en ejercicio, y lo que era habitual (pago de remuneraciones y cumplimiento de obligaciones) por primera vez no se realizó, lo que causó molestia en la comunidad educativa, sumado también al malestar por el abrupto término de su calidad como representante legal del establecimiento.



11. Volviendo al correo de fecha 25 de noviembre, cabe señalar, que a este no se le dio respuesta, enviado nuevamente otro correo con fecha 27 de noviembre de 2020, manifestando su molestia por no haber sido invitada a una reunión realizada en la casa Juan XXIII, donde invita a todos los estamentos del establecimiento, esto es, Centro de Padres, Centro de Alumnos, equipo de gestión y el sindicato de profesores que existía en esos momentos, ello en directa denostación de su persona, en su calidad de directora, momento en que aun detentaba dicho cargo.

12. Es así que solo el día 30 de noviembre, se le da respuesta por parte del Obispo, que, con palabras conciliadoras, pero que van en sentido contrario de su real actuar, le solicita perdón por el “mal entendido” y le ofrece reunirse, señalando que no existió deseo de denostación, hecho que solo ratifica que esta existió.

13. Que tan contradictorio es el actuar del Obispo, que producto de no poder cancelar las obligaciones el último día del mes, esto es, remuneraciones y obligaciones del Liceo, problemática generada por el desconocimiento administrativo generado con la entrega de las claves ordenadas poner a disposición del Obispo, se comunica el abogado del Obispado, Hernán Herrera, quien le solicita realice los pagos de las remuneraciones, hecho de lo cual se había enterado ese día por medio de un correo enviado de la Superintendencia de Educación, que le pedía explicaciones de por qué no había pagado los sueldos, a lo que respondió verbalmente y luego por escrito la situación vivida. Frente a los hechos, su angustia aumentó, puesto que no tenía el carácter de representante y se le estaba exigiendo realizar el pago de remuneraciones, acciones propias de un cargo que no detentaba, sumado además del perjuicio que estaba el Obispado generando a los profesores y auxiliares del establecimiento por no recibir sus remuneraciones. Con todo, ese día recibió la visita del padre Gustavo Adolfo Morales, quien le señala que se dictaría un decreto donde



ella volvería a ser representante legal, y ante ello y nuevamente de buena fe, ya que por responsabilidad solo podía pagar las remuneraciones en la calidad de representante legal, accedió a realizar los pagos.

14. El día 2 de diciembre 2020, se emite un nuevo decreto 024/050/2020, conjuntamente con una declaración pública del Obispo, que incluso cubrió los medios a nivel nacional, donde se desprende que se retracta del carácter del “visto” N° 4 del decreto N°023/049/2020, esto es, donde expone que el representante es el Párroco, mediante el resuelvo del nuevo decreto Numeral 3 que señala “Déjese sin efecto Decreto N°023/049/2020 de fecha 12 de noviembre del presente”, y que ratifica que la representante legal y directora del establecimiento es ella, retomando todas sus funciones, y procediendo al pago de las obligaciones que hasta ese momento se encontraban incumplidas, donde incluso con la esperanza y buena fe dio a conocer públicamente que se le había reintegrado en sus funciones para la tranquilidad de la comunidad escolar, lo que fue cubierto por los medios de prensa.

15. Días después siguió con sus funciones habituales y preparación de las licenciaturas, ello relacionado con la época del año, sumado al trabajo y proyección del año 2021, ilusionada de los nuevos desafíos y poder entregar a la comunidad un nuevo año escolar. Fue así que el día 14 de diciembre del año 2020, nuevamente sin mediar aviso y luego de todo a lo que fue expuesta, llega al liceo el Obispo, acompañado del Párroco, el abogado Hernán Herrera y María Alicia Galdámez, quien le entrega la carta de despido y le indica esta última, que ella es la nueva representante legal y que además estaba despedida también de mi cargo de directora, cargo de representante legal que también se la desvincula, según carta que se acompañará en su oportunidad procesal, el que efectivamente ejerció y que nunca recibió remuneración alguna por ello. Dicho actuar nuevamente es vulneratorio a su honra, dignidad y afectando su integridad psíquica, de



manera abrupta, prepotente y sin razón alguna, ya que se trataba incluso de un despido por el artículo 161 del Código del Trabajo, se le ordena que se retire del liceo, debiendo salir de la biblioteca donde estaban trabajando con el equipo directivo, sin siquiera permitirle sacar sus pertenencias personales, que después de casi 24 años en el establecimiento mantenía en el interior, limitándose solamente a decir que se le avisaría el día y hora para sacar estas, lo que incluso a la fecha no se produce, según consta en el correo electrónico de fecha 15 de diciembre, del cual nunca tuvo respuesta, enterándose posteriormente, que su oficina había sido abierta con un cerrajero.

16. Que dentro de todo este contexto, los hechos y causal en que infundadamente descansa su despido, y según carta de término de la relación laboral, entregada el 14 de diciembre 2020 en pleno desarrollo de sus funciones, son los siguientes:

“De mi consideración:

La presente tiene por objeto, notificar a usted que la representante de la Parroquia San José Obrero, es decir, su empleadora. Ha decidido poner término al Contrato de Trabajo, a contar del día 11 de Diciembre del presente año, que la ligaba a al establecimiento denominado Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, debido a la causal que indica el Artículo N° 161 del Código del Trabajo, esto es, Necesidades de la empresa, basado en la racionalización de la misma. Esto, en el caso de nuestra institución, significa organizar óptimamente nuestros recursos encaminados a obtener la máxima satisfacción de nuestros alumnos y apoderados tanto para mantener o aumentar nuestra fuente de ingresos (es decir, las matrículas) como para entregar la calidad de educación que como institución estamos llamados a entregar”.



17. Que, de la sola lectura de la carta, podemos ver que ellos no se condicen con las variadas situaciones vividas, así como la improcedencia de los argumentos en relación con la causal invocada.

IV. DE LOS DERECHOS Y GARANTÍAS VULNERADAS.

A) Garantía Constitucional del N° 1 del artículo 19 de la Constitución Política del Estado: “el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”.

1. El artículo 485 del Código del Trabajo prescribe que este procedimiento de tutela se aplicará a cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, señalando que quedan amparados por este procedimiento la garantía constitucional del N° 1 del artículo 19 de la Constitución política del Estado, siempre que la vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.

2. Confirma la idea anterior el artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo, el que dispone que los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras tienen carácter de límites infranqueables respecto de las potestades del empleador, en particular en cuanto al derecho a la dignidad de la trabajadora y a su honra.

3. Frente a tanta inconsistencia, poca delicadeza e imprudencias consecutivas ha sido muy difícil entender su abrupta salida.

4. Los hechos relatados y todos los sucesos que rodearon su despido, le han provocado mucha frustración y tristeza, pues con desazón y de manos atadas, ha visto las divisiones, la pequeñez de nuestra humanidad, la soberbia, la falta de caridad y el poco compromiso de muchos actores que se sentían parte de un colegio unido y ordenado, en donde innegable resulta no atender a los más de 23 años de dedicación y compromiso con el Establecimiento.



5. Se la separó de sus puestos de trabajo, para luego incorporarla con el único afán de descomprimir la presión de la comunidad educativa del establecimiento que junto con no tener “al día” el pago de sus remuneraciones, veía como se dejaba fuera del Liceo a su Directora de casi 24 años de ejercicio, en donde se jugó con su estabilidad laboral y emocional, ordenando reintegrarla para que a los pocos días, de manera cruel y deshumana, se pusiera termino a su contrato de trabajo. Así esta secuencia de hechos, no corresponden a errores y equivocación por parte de sus empleadores, sino que tales actos dan cuenta de una conducta intencionada que evidentemente afecta la integridad física, psíquica y la honra de la demandante.

6. Desde ese 9 de noviembre de 2020, en que cuatro personas que nunca antes conoció y encomendadas por el Sr Obispo, se presentan en forma imprevista y agresiva, para comunicarle que ya no ejercería el cargo de representante legal del liceo. Esto dio inicio a una serie de situaciones de hostigamiento y enfrentamientos innecesarios que la han mantenido sin calma, ni consuelo.

7. No es posible entender como un liceo de excelencia, inclusivo, gratuito, con altos estándar de calidad educativa y con un equipo proactivo y al servicio de los más vulnerables, liderado por su persona, hayan provocado una reacción fría e inconsistente, por parte del Obispo.

8. Luego de esto se ve enfrentada al juicio público por declaraciones realizadas a medios de comunicación, por parte del Párroco de Rinconada, y donde se deja entrever supuestas fallas en la administración del colegio. A esto se suman reuniones concertadas por el Obispo a diferentes estamentos relacionados al colegio y en las cuales nunca fue incluida. El mismo Obispo luego realiza declaraciones que hacen referencia a una muy buena gestión de su parte, pero que al parecer existían ciertas desprolijidades, las cuales siempre quedaron en el plano de las suposiciones.



9. Pasado unos días se le restituye en el cargo de representante legal, recuperando, en parte, la esperanza de que todo se normalizaría, pero lamentablemente solo fue para volver a vivir el proceso de un nuevo despido pero esta vez por sus dos cargos, como directora y representante legal del colegio

10. Los hechos relatados en este libelo dan cuenta de las graves consecuencias que ha tenido el actuar sin justificación alguna de sus superiores hacia su persona, sobre todo para su salud psíquica y creando un ambiente hostil que afectan negativamente sus oportunidades en el empleo y en su relación con la comunidad, que pueden ver su salida con suspicacias introducidas de mala fe y sin sustento alguno por sus superiores; en efecto, existe una ambigüedad en el trato del empleador, que por una parte reconoce la buena gestión de su persona, pero que por otro lado se da entender que habrían problemas en el uso de recursos del Liceo Parroquial.

11. En la especie se han vulnerado por la denunciada su derecho a la integridad síquica consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, y el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y de su familia, contemplado en el numeral 4° del citado artículo de la Constitución Política de la República cuya vulneración ha sido una consecuencia directa de actos ocurridos durante la relación laboral y con ocasión del despido del que fue objeto.

12. En lo que refiere al derecho a la integridad física y psíquica, el ser humano por el hecho de ser tal tiene derecho a mantener y conservar su integridad física, síquica y moral. El reconocimiento de este derecho implica que nadie puede ser lesionado o agredido físicamente ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica, tanto por acción como por omisión.

13. El derecho a la integridad física y síquica de toda persona y en consecuencia de todo trabajador, exige que el empleador en el ejercicio de



las facultades que la ley le reconoce en su carácter de tal, debe respetar los derechos fundamentales, en los términos establecidos en el artículo 5° inciso primero del Código del Trabajo, siendo uno de los límites de sus prerrogativas el respeto por el derecho en análisis.

14. Es más, el derecho a la dignidad humana constituye la base para analizar y comprender el alcance y contenido de la indemnidad física y psicológica de todo trabajador. Por ello, en atención a los efectos que deriven del actuar del empleador podrá establecerse si con ello se han afectado o no un derecho fundamental específico del trabajador, pudiendo ser de un aparente contenido neutro y que, no obstante, ello afecte o prive de algunos de los derechos de que es titular el trabajador en su carácter de persona.

15. En consecuencia, la conducta de su ex empleador, especialmente en la forma en que se produce el despido y las circunstancias que lo rodearon, en donde se le reintegra para nuevamente despedirla sin fundamento real y encubriendo los verdaderos hechos ya señalados en el acápite anterior, han causado un grave daño a su integridad psíquica, encontrándome aun a la fecha con mucha tristeza, pena por el actuar que ha recibido por parte de los demandados y las personas que le representan.

B) Garantía Constitucional del N° 4 del artículo 19 de la Constitución Política del Estado: “Derecho a la honra”

1. Todo lo relatado hasta ahora fue mermando su integridad física y psíquica hasta el punto de ser sostenida su angustia, llegando incluso a descompensarse en más de una oportunidad, en donde su autoestima ha caído por los suelos. En la actualidad y pese a no haber querido afrontarlo, debió buscar ayuda médica para enfrentar esta situación que en caso alguno, considera merecer.

2. En lo que refiere a este derecho fundamental consagrado en el numeral 4° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, valga efectuar algunas precisiones.



- a. Desde un punto de vista conceptual, la honra se encuentra definida en el Diccionario de La Real Academia Española de la siguiente forma: 1.- Estima y respeto de la dignidad propia. 2. Buena opinión y fama, adquirida por la virtud y el mérito. 3. Demostración de aprecio que se hace de alguien por su virtud y mérito.
- b. Así entonces el derecho a la honra comprende dos aspectos estrechamente conexos: el de la inmanencia que se encuentra representado por la estimación que cada persona hace de sí misma, y el de la trascendencia o exteriorización, representado por el reconocimiento o la estimación que los demás hacen de la dignidad de otra persona.
- c. En este mismo orden de ideas el profesor Humberto Nogueira Alcalá señala que este derecho “constituye una facultad que emana de la dignidad humana y de su realidad de persona inserta en la sociedad, que tiene una dimensión de heteroestima constituida por el aprecio de los demás por nuestros actos y comportamientos, como asimismo, una dimensión de autoestima dada por la conciencia de la autenticidad de su accionar, protegiendo la verdad e integridad de la persona y sus actos y comportamientos sociales. “La honra de una persona se afecta así, por el hecho de serle atribuida una fama que no le corresponde”.
- d. Es entonces el derecho, en cuanto derivado de la dignidad humana, a no ser escarnecido o humillado ante uno mismo o ante los demás.
- e. Por ello es menester señalar que, la garantía consagrada en el numeral cuarto del artículo 19 de la Constitución Política de la República, consagra la protección tanto a la dignidad u honor subjetivo de cada individuo como a la reputación u honor genéricos, que pueden ser entendidos como la suma de los valores morales, sociales e intelectuales que se le atribuyen a un individuo.

V. DE LA EXISTENCIA DE INDICIOS



1. En el derecho laboral chileno, se introdujo una norma novedosa para la regulación procesal de la carga probatoria -que ya existía en el derecho comparado- en orden al difícil escenario probatorio que el trabajador debe enfrentar en las denuncias por violación o lesión de derechos fundamentales, la que se encuentra en el artículo 493 del Código del Trabajo, que dispone: “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”.
2. Dichos indicios dicen relación con “Hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales”. Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva (Martínez R., L. Decisiones empresariales y principio de igualdad, Cedecs, Barcelona, 1998, p.174).
3. Se trata de una regla de juicio, cuyo destinatario es el sentenciador, al momento de resolver la contienda sometida a su conocimiento y que implica una alteración de la carga material de la prueba. Es una regla que opera cuando el juez, al momento de dictar sentencia, debe resolver quien debe soportar el costo del hecho que no ha quedado plenamente acreditado en el proceso, pero de cuya ocurrencia, por la presencia de indicios al respecto, se guarda una “sospecha razonable”.
4. No es un estricto caso de inversión del ONUS PROBANDI, ya que no es suficiente que se alegue una lesión de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que la víctima debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la conducta lesiva para que el trabajador denunciante se aproveche de la regla prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo y al denunciado, por su parte, le corresponde el



deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables, cuestión que no podrá realizar en el caso sometido al pronunciamiento de VS.

En este caso algunos de los indicios que configuran el panorama indiciario son los siguientes:

- a) Indicio constituido por la existencia de una relación laboral que se extiende por más de 23 años, llena de logros y reconocimientos, y que abruptamente finaliza contemporáneo a la llegada del nuevo Obispo.
- b) Indicio constituido por la cadena de despidos y reincorporación al trabajo conforme Decretos N° 23 y N° 24.
- c) Indicio constituido por el hecho de intervenir en el acto de despido terceras personas que carecen de facultad para poner término a mi contrato de trabajo, en el caso de marras en una primera instancia como representante legal, y la segunda oportunidad por ambos cargos, esto es, representante legal y directora.
- d) Indicio constituido por cuestionamientos en la administración, para luego contrario a ello, aplicar una causal de despido diversa.
- e) Indicio constituido por las declaraciones públicas efectuadas por el Obispo de San Felipe en torno a su salida del Establecimiento.
- f) Indicio constituido por su despido abrupto e intempestivo, en donde le ordenan dejar su cargo y puesto de trabajo el mismo día de la notificación de término de contrato.
- g) Indicio constituido por el hecho que no se me permitiera retirar sus enseres personales.

VI. DECLARACIÓN DE UNIDAD ECONÓMICA.

1. La acción intentada es aquella reconocida en el artículo 3, en relación al 507 del Código del Trabajo, que en los incisos pertinentes establecen: “Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales,



ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

2. Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común(...). Las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos”.

3. Respecto de la calidad de empleador, co – empleador del grupo empresarial o económico. El artículo 3° del Código del Trabajo señala que “Para todos los efectos legales se entiende por Empleador la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”, y posteriormente, en su inciso 3°, define el concepto de empresa: “Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”

Por su parte, el artículo 7 del mismo cuerpo legal señala: “Contrato individual es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”. A su vez, el artículo 8°, inciso 1°, del citado cuerpo legal, agrega: “toda prestación de servicios en los términos señalados



en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”.

Pues bien, para efectos de determinar la calidad de empleador en estas figuras, lo trascendente será determinar quién es el que utiliza y se beneficia con los servicios personales prestados por el dependiente, circunstancia que claramente en autos termina por asignar dicha calidad a todas las demandadas, pues tales entidades constituyen para efectos laborales la calidad de empleador, co – empleador, o grupo o unidad económica al existir una dirección laboral común.

En este mismo sentido, en caso de desacuerdo entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe estarse de preferencia a lo primero, de acuerdo a lo previsto por el artículo 8° del Código del Trabajo. En la especie, se da por configurada la tesis de empleador, coempleador, grupo o unidad económica.

Así pues, la doctrina y la jurisprudencia, valiéndose del denominado principio de primacía de la realidad, resuelven solucionar el conflicto originado por las divergencias entre el mundo de la práctica y el mundo de las formalidades o apariencias dadas por los documentos, debiendo darse preferencia por cierto a lo ocurrido en el plano de los hechos. Por la aplicación en esta materia del principio de primacía de la realidad, corresponde levantar el velo, descubriendo al verdadero empleador que se ocultaría en la apariencia, o al menos evaluar la cantidad de indicios que concurren al respecto. En la actualidad, se considera admitido que si la estructura formal de la persona jurídica se utiliza con una finalidad fraudulenta y contraria a derecho, los tribunales pueden prescindir de la forma externa de la persona jurídica y penetrar en la interioridad de la misma, "levantar su velo", a fin de examinar los reales intereses que latén en su interior, es decir, adentrarse en el substratum de la persona jurídica para poner un límite a los fraudes y abusos que bajo el manto protector de esta



figura se puedan cometer y, de esta manera, alcanzar a las personas y los bienes que se amparan bajo su cobertura.

Así pues, de acuerdo a las características que concurren en la especie, reconocidas por el propio Obispado de San Felipe de Aconcagua, las demandadas forman parte de una misma unidad económica y, en consecuencia, se cumplen los requisitos del artículo 3 inciso cuarto del Código del trabajo, donde incluso podría incurrir en el presupuesto establecido en el artículo 507 del Código del Trabajo.

Finalmente, tan claro es lo expuesto que en los decretos y otros medios de prueba que se acompañaran, queda de manifiesto la directa relación entre las demandas de autos.

VII. DEMANDA CONJUNTA DE COBRO DE PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES.

Atendido lo dispuesto en el inciso 7° del artículo 489 del Código del Trabajo y en razón que la acción que se deduce, emana de los mismos hechos, deduce conjuntamente con la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales, demanda de cobro de prestaciones laborales en contra de los demandados ya individualizados, por los fundamentos de hecho y de derecho que a continuación expone

Sumado a lo descrito en los acápites precedentes, todo lo cual, por razones de economía procesal da por reproducido, especialmente en lo relativo a fecha de ingreso y término de la relación laboral, naturaleza de las funciones, jornada y remuneración, solicita tener presente los siguientes fundamentos de derecho:

A) Indemnización adicional artículo 87 Estatuto Docente.

1. Que resulta ya una discusión jurisprudencial pacífica el hecho que resulta procedente la indemnización adicional que señala el artículo 87 del Estatuto docente para el caso de Directivos de Establecimientos Educativos, en



donde tal indemnización no queda restringida a aquel trabajador que ejerce labores de aula

2. Que cuando el artículo 87 del Estatuto Docente utiliza la voz «profesor» necesariamente se está refiriendo a un profesional de la educación, porque éstos, conforme a la definición legal contenida en el mismo cuerpo normativo, son precisamente las personas que poseen título de profesor, y como no alude al tipo de función que debe desempeñar aquél para ser acreedor de la indemnización que contempla, tampoco introduce ningún elemento de juicio que permita arribar a la conclusión que se está refiriendo solo al que desempeña la función docente.

3. El artículo 87 del Estatuto Docente es un mecanismo de protección para evitar despidos injustificados en el sector particular, durante el año laboral docente, esto es, persigue velar por la estabilidad en el empleo; por lo que no se advierte la razón para proteger sólo a los profesores que son profesionales de la educación que desempeñan función docente y no a los que desarrollan función docente-directiva y que también son profesores y, por lo tanto, profesionales de la educación, y que, para desempeñarla, se han especializado en áreas de administración, planificación y supervisión. (Rol N° 52-2018. Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema-ROL:44926-17)

4. Por otra parte, se observa que en la carta de despido por necesidades de la empresa, esta señala que la relación laboral termina el mismo día de la notificación (11 de diciembre 2020), efectuando como “oferta irrevocable” el pago de la suma de \$8.400.000.- por concepto de “enero y febrero año 2020 según artículo 87 del Estatuto Docente”, siendo el propio empleador quien reconoce la procedencia de esta indemnización adicional, y en donde la norma en cuestión nada señala respecto de la posibilidad de suplir con dinero el aviso de término y su antelación.



5. Conforme lo anterior, no resulta procedente que el empleador bajo la posibilidad contemplada en el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo pague al trabajador dinero en sustitución de la formalidad que el inciso final del artículo 87 del Estatuto Docente establece como exigencia para el caso que el empleador no incurra en la indemnización adicional que la última norma regula.

6. El artículo 87 del Estatuto Docente posee, sin duda, una especial connotación en el ámbito laboral de los profesionales de la educación, ya que sabido es que la dotación docente de los establecimientos educacionales se determina e integra en general antes de finalizar el año escolar, de modo que el profesional cuya disponibilidad laboral surja durante ese término o en la época inmediatamente anterior a su inicio, difícilmente pasará a formar parte del personal necesario al efecto, lo que importa cesantía anual, salvo las posibilidades de reemplazo. Esta es la razón de la indemnización adicional prevista en la norma en examen, es decir, paliar la inactividad laboral anual subsecuente a un despido injustificado y extemporáneo por parte de un empleador del sector educacional.

7. Así las cosas, se observa primeramente que la comunicación de despido bajo la infundada causal del inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo no cumple con los plazos que la propia norma del Estatuto Docente dispone para poner término el contrato de trabajo bajo la mencionada causal de despido.

8. Por otra parte, el declarase injustificado el despido por la causal invocada por el empleador (Necesidades de la empresa) por ese sólo hecho, la carta de aviso previo enviada fue ineficaz, por lo que se debe hacer lugar no sólo al recargo de la indemnización por años de servicio, sino que, además, a la substitutiva del aviso previo y la especial del artículo 87 del Estatuto Docente.

9. Según lo anterior, y conforme actual jurisprudencia; determinado que el despido de un docente es injustificado, se debe hacer lugar a las



indemnizaciones legales, incluida la especial del artículo 87 de la Ley N° 19.070.

B) Indemnización años de servicio.

1. Que resulta un hecho inamovible que ingresó a prestar servicios para su ex empleador con fecha 01 de marzo de 1996.

2. Asimismo, su remuneración para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a la suma de \$4.257.650.-

3. De esta manera, y conforme oferta irrevocable contenida en la carta de despido, reclama por concepto de indemnización por años de servicios la suma total de \$28.798.110.-

C) Remuneración 14 días del mes de diciembre de 2020, por la suma de \$2.128.825.-

Previas citas legales solicita tener por interpuesta, en tiempo y forma, conjuntamente denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido, cobro de prestaciones y declaración de unidad económica, en contra de su ex empleador LICEO PARROQUIAL TERESITA DE LOS ANDES, en contra de PARROQUIA SAN JOSÉ OBRERO DE RINCONADA, y en contra de OBISPADO DE SAN FELIPE DE ACONCAGUA, todos ya individualizados, en razón de la unidad económica que se solicita declarar, acogerla a tramitación y en definitiva declarar:

A) Que ha sido víctima de vulneración de derechos durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido.

B) Que, el despido del que fue objeto es vulneratorio e injustificado, no resultando procedente la causal invocada por su ex empleador.

C) Que existe en la especie una unidad económica entre las tres demandadas, esto es, Liceo Teresita de Los Andes, Parroquia San José Obrero y el Obispado de San Felipe de Aconcagua, debiendo responder



como una sola entidad de la responsabilidad que se establezca en la presente sentencia; o en subsidio, que existe un régimen de subcontratación, entre ellos.

D) Que como consecuencia de lo anterior, las demandadas deben pagarle las siguientes indemnizaciones:

1. Indemnización por años de servicio (11) por la suma de \$28.798.110.-
2. Recargo legal de un 30% de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo lo que corresponde a la suma de \$8.639.433.-
3. Indemnización adicional del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo equivalente a once meses de su última remuneración, esto es, \$46.834.150.-, o en subsidio, la que el tribunal estime procedente en derecho.
4. Indemnización adicional artículo 87 Estatuto Docente, año 2021 por la suma de \$51.091.800.-
5. Remuneración 14 días del mes de diciembre de 2020, por la suma de \$2.128.825.-

En subsidio, que la demandada queda condenada a pagarle las sumas que el tribunal determine de acuerdo con el mérito del proceso.

E) Que todas las sumas adeudadas deben serlo con reajustes e intereses de acuerdo con lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

F) Que la demandada debe pagar las costas de la causa.

A continuación, en el primer otrosí, en subsidio, y de conformidad con lo dispuesto en el inciso séptimo de artículo 489 del Código del Trabajo, entabla demanda de despido injustificado, cobro de prestaciones y declaración de unidad económica en contra de su ex empleadora LICEO PARROQUIAL TERESITA DE LOS ANDES, en contra de PARROQUIA SAN JOSÉ OBRERO DE RINCONADA, y en contra de OBISPADO DE SAN FELIPE DE ACONCAGUA, todos ya individualizados, en razón de la unidad económica que se solicita declarar,



en virtud de los mismos fundamentos de hecho en que basa la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, demanda conjunta cobro prestaciones y declaración unidad económica, los que por economía procesal da por íntegramente reproducidos, especialmente los argumentos del primer acápite relativo a la relación circunstanciada de los hechos, en lo referido al inicio de la relación laboral, jornada de trabajo y monto de la remuneración para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo y además en consideración a los siguientes argumentos de derecho.

I. EN CUANTO A LOS FUNDAMENTOS DE HECHO Y DERECHO DEL DESPIDO.

1. Que como se señaló, el día Lunes 14 de diciembre 2020 encontrándose dentro de su jornada laboral se le despide abruptamente entregándole carta de despido en la cual se señala lo siguiente:

“De mi consideración:

La presente tiene por objeto, notificar a usted que la representante de la Parroquia San José Obrero, es decir, su empleadora. Ha decidido poner término al Contrato de Trabajo, a contar del día 11 de Diciembre del presente año, que la ligaba a al establecimiento denominado Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, debido a la causal que indica el Artículo N° 161 del Código del Trabajo, esto es, Necesidades de la empresa, basado en la racionalización de la misma. Esto, en el caso de nuestra institución, significa organizar óptimamente nuestros recursos encaminados a obtener la máxima satisfacción de nuestros alumnos y apoderados tanto para mantener o aumentar nuestra fuente de ingresos (es decir, las matriculas) como para entregar la calidad de educación que como institución estamos llamados a entregar.

La causal se encuentra justificada, por las razones que a continuación se explicitan:



A) De acuerdo a su contrato de trabajo, desde el año 2020, aparece contratada por la Parroquia con una jornada laboral que no se ajusta a lo señalado en el artículo 129 del Reglamento del Estatuto Docente, al ser esto un hecho conocido por ud, resulta que no se ajusta a las necesidades de un docente que al ser directivo, no puede dividir su jornada específica entre representación legal y la dirección.

B) La remuneración, sufrió una modificación en julio de este año, la que implicó un aumento en la base de la misma, ya que aparece como planilla suplementaria, la suma de \$2.574.118 pesos, lo que representa más del 50% de la remuneración mensual, la que por aplicación voluntaria determinada por ud., de la ley 20.903, significa un aumento de los egresos específicamente en una remuneración no pactada con el empleador. Esta causal es consecuente con lo recientemente fallado por la I. Corte de Apelaciones de Santiago: Quinto: En la argumentación del recurso se omiten ciertos hechos que la juez estableció en su fallo y que tomó en cuenta para efectuar la calificación jurídica que pretende impugnarse. En efecto, en la sentencia se fijan como hechos que la época del despido de la trabajadora estaba prevista la disminución de los cuartos medio de 18 a 17 cursos, circunstancia que claramente obligaba a la institución a adoptar las medidas que ajustaran la dotación al número de cursos y horas lectivas, “de manera que el despido de la actora se encuentra fundado en una circunstancia objetiva y externa, tal como lo exige la causal de necesidades de la empresa.” Así las cosas, no pueden tener cabida las alegaciones del recurrente, en la medida que pretende insertar su motivo de nulidad, haciendo caso omiso de esos otros hechos establecidos en el fallo.” (Rol N° 1645-2017)

C) Para poder organizar adecuadamente las funciones del representante legal y del Director, es necesario separar las funciones comprometidas, lo que en su caso no se da, con lo cual se genera una situación de confusión



de las labores de representante legal con las de una trabajadora (en tanto Directora del Liceo)

Es en este orden de ideas que se hace necesaria su desvinculación del establecimiento a fin de racionalizar nuestros recursos, entendida la palabra racionalización en la segunda acepción que da el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, es decir, “Organizar la producción o el trabajo de manera que aumente los rendimientos o reduzca los costos con el mínimo esfuerzo”.

2. Antes de referirnos a los genéricos, imprecisos y contradictorios hechos en que se funda la causal de despido invocada por la demandada, (los que controvierten desde ya) doctrinariamente denominada “necesidades de la empresa”, resulta necesario ocuparnos acerca del sentido y alcance de la referida causal objetiva de terminación del contrato de trabajo. Huelga señalar que, ante la falta de definición legal, tanto la doctrina y la jurisprudencia de nuestros tribunales superiores de justicia han ido delineando un concepto de la causal en comento, la cual se asocia con motivos de índole económico, tecnológico o estructural, pero que no son inherentes a la persona del trabajador, y que hacen necesaria o imprescindible su desvinculación.

3. Tratándose de una causal objetiva debe tratarse de hechos que no dependan de la sola voluntad unilateral, discrecional y arbitraria del empleador, pues debe fundarse en hechos objetivos, externos o ajenos e igualmente debe ser ajena a la conducta contractual o personal del trabajador;

4. Los hechos que la motivan deben ser graves, que justifiquen suficientemente la necesidad de la empresa de prescindir de los servicios del trabajador, además contar con el carácter de permanentes, es decir no deben ser transitorios o subsanables.



5. La causal establecida en el artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo -necesidades de la empresa- debe fundarse, en hechos objetivos que revistan el carácter de graves y permanentes, independientemente de la voluntad de las partes y de cualquier consideración subjetiva o inherente a la persona del trabajador.
6. El objetivo tenido en vista por el legislador laboral al relativizar la estabilidad en el empleo ante la presencia de las razones que se establecen en el inciso 1º del artículo 161 del Código de Trabajo, debe ser interpretado como la autorización otorgada para despedir cuando la mantención de los puestos de trabajo no sea viable por motivos ajenos a la voluntad de la empresa.
7. A ello se debe agregar que la labor representante legal y directora desarrollada por la demandante son labores absolutamente necesarias para el funcionamiento del establecimiento y, a mayor abundamiento, dichas labores han sido asignadas a otras personas realizando incluso nuevas contrataciones para dichos efectos, lo que se contradice con las alegaciones contenidas en la carta de despido.
8. Resulta contradictorio que se la despidan en pro de una “optimización de recursos”, en circunstancias que la labor de directora y representante legal se agrupaban en una sola persona que recibía solo una remuneración, en donde se pretende contratar a una persona para cada cargo con las implicancias económicas que de ello se derivan.
9. Según carta de termino de contrato, su despido “significa organizar óptimamente nuestros recursos encaminados a obtener la máxima satisfacción de nuestros alumnos y apoderados tanto para mantener o aumentar nuestra fuente de ingresos (es decir, las matrículas) como para entregar la calidad de educación que como institución estamos llamados a entregar”, lo que no se ajusta a la causal invocada, por lo demás observan



que los hechos en que se fundan no deviene de una situación externa, que pueda ser calificada de grave y permanente.

10. Por ello es posible indicar, en primer término, que no se trata de hechos objetivos y permanentes, ajenos a la voluntad de la empresa, pues ésta de manera unilateral y discrecional ha decidido implementar una supuesta reestructuración definida por la propia autoridad eclesiástica. Y tratándose de una causal objetiva no se puede invocar por simple arbitrio del empleador, caso en el cual la causal en análisis operaría como un mero despido libre.

11. La necesidad debe ser grave o de envergadura, por lo que debe tratarse de una situación de tal amplitud que ponga en peligro la subsistencia de la empresa y no meramente una rebaja en sus ganancias, ni menos como se señala en la propia carta de despido “para mantener o aumentar nuestra fuente de ingresos (es decir, las matrículas) como para entregar la calidad de educación que como institución están llamados a entregar”

12. Además, debe ser permanente, por lo que sí es transitoria o puede recurrirse a otros medios o medidas que permitan alcanzar el mismo objetivo sin despedir trabajadores, no resulta procedente la aplicación de la causal, convirtiendo su despido en una decisión unilateral y arbitraria de su empleador.

13. Tratándose de la aplicación de esta causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, el trabajador debe recibir una razón objetiva de su despido, recayendo sobre el empleador el gravamen procesal del peso de la prueba, quien deberá acreditar que concurren, en la especie, los supuestos fácticos objetivos que la hagan procedente, los cuales deben revestir el carácter de gravedad, ajenidad y permanencia para que opere la causal, y que justifiquen la necesidad que asiste a la empresa para prescindir de los servicios del trabajador. Se trata, como ya han indicado, de circunstancias que deben concurrir conjuntamente.



14. Que en cuanto al argumento sostenido en la carta der despido referido a la jornada laboral, desde ya aparece improcedente según causal invocada, hipótesis fáctica que no se encuentra en armonía con el encabezado de la propia carta de despido, y que controvierten enteramente.

15. La propia carta de despido se sustenta en hechos que no guardan relación con la necesidad de la empresa, incluso imputando hechos, como el aumento de su remuneración, que no es otro concepto que la carrera funcionaria fijada y establecido por la propia legislación y que se aleja absolutamente del sustento que debía tener la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, máxime que incluso un aumento en sus remuneraciones no estaba vedado por su cargo, sin perjuicio que ello, en los términos descritos nunca existió.

16. Que en lo que se refiere a la situación de “confusión de labores” señala en la letra C) de la carta de despido, este hecho junto con no tener relación alguna con la causal y encabezado señalado en la misiva, es del todo erróneo y fuera de lugar, falta de efectividad que queda a la luz al ser contrarrestada con su eficiente e incuestionada labor de más de 23 años, por lo que resulta curioso que luego de tantos años se alegue por sus empleadores una confusión en los términos como se plantea en la carta de termino de contrato.

17. Finalmente, observan que la carta de despido es suscrita y firmada como empleador bajo el Rut 6.846.502-8, correspondiente a doña MARÍA ALICIA GALDAMES CARMONA, cuya calidad y facultades a la fecha del despido, su parte controvierte.

Solicita tener por entablada, en subsidio, y para el caso que la denuncia de tutela laboral y demanda conjunta de lo principal no sea acogida, demanda de despido directo injustificado, cobro de prestaciones, y declaración de unidad económica en contra de su ex empleadora LICEO PARROQUIAL TERESITA DE LOS ANDES; en contra de



PARROQUIA SAN JOSÉ OBRERO DE RINCONADA, y en contra de OBISPADO DE SAN FELIPE DE ACONCAGUA, todos ya individualizados, en razón de la unidad económica que se solicita declarar, acogerla a tramitación y en definitiva declarar:

A) Que, el despido del que fue objeto es injustificado, no resultando procedente la causal invocada por su ex empleador.

C) Que existe en la especie una unidad económica entre las tres demandadas, esto es, Liceo Teresita de Los Andes, Parroquia San José Obrero y el Obispado de San Felipe de Aconcagua, debiendo responder como una sola entidad de la responsabilidad que se establezca en la presente sentencia; o en subsidio, que existe un régimen de subcontratación, entre ellos

D) Que como consecuencia de lo anterior, las demandadas deben pagarle las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

1. Indemnización por años de servicio (11) por la suma de \$28.798.110.-
2. Recargo legal de un 30% de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo lo que corresponde a la suma de \$8.639.433.-
3. Indemnización adicional artículo 87 Estatuto Docente, año 2021 por la suma de \$51.091.800.-
5. Remuneración 14 días del mes de diciembre de 2020, por la suma de \$2.128.825.-

En subsidio, que la demandada queda condenada a pagarle las sumas que el tribunal determine de acuerdo con el mérito del proceso.

E) Que todas las sumas adeudadas deben serlo con reajustes e intereses de acuerdo con lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

F) Que la demandada debe pagar las costas de la causa.

SEGUNDO. Que folio 16 comparece don Rodrigo Díaz Ahumada, por la demandada Parroquia San José Obrero de Rinconada, con domicilio, para estos efectos en San Martín N° 975, de la ciudad de Rinconada, quien



forma previa a contestar la demanda opone la excepción dilatoria de ineptitud del libelo.

A continuación, opone la excepción perentoria de falta de legitimación pasiva de los demandados, conforme a los siguientes fundamentos:

La demanda se dirige en contra de tres personas jurídicas, todas diferentes, con diferentes órganos de administración y con patrimonios diversos. Dentro de una estrategia procesal equívoca, y que justifica la ineptitud del libelo, la que adicionalmente hace ininteligible la pretensión de la Señora Cruz, y al mismo tiempo establece una triple identidad de personas jurídicas que en el caso no se da, solicitan se tenga presente lo siguiente:

a.- El artículo 46 de la ley general de educación,(que transcribe a pie de página) señala que sólo puede ser sostenedor de un establecimiento educacional, una persona jurídica (sea de derecho público o de derecho privado), la que en este caso es única y exclusivamente la parroquia RUT 70.313.005-4. En este aspecto, es esencial tener presente que la normativa específica que regula el sector educación es la que determina esta realidad, la que en caso alguno implica conceder la calidad de sostenedor al colegio, liceo o escuela, aunque este último pueda tener rol único tributario. Para ello, a diferencia de lo indicado por la actora, el Servicio de Impuestos Internos mediante carta dirigida al presidente de la Federación de Instituciones de Educación Particular, presbítero Héctor Vargas Bastidas, con fecha 29 de mayo del año 1998, especificó la posición de dicho servicio, en relación a la existencia de otros roles únicos tributarios, los que para dicha entidad son inválidos, siendo el RUT del sostenedor reconocido ante el Servicio de Impuestos Internos, el único válido para efectos tributarios.

b) En este aspecto, no pueden dejar de mencionar que en relación al rol único tributario 71.337.200-5, correspondiente al Liceo, se produce una



manifestación del principio propio del derecho, en términos de que nadie puede alegar su propia torpeza (*nemo auditur propriam torpidum*). En efecto, revisado en el Servicio de Impuestos Internos quien administra el rol único tributario del Liceo, es la misma actora, ya que ella asume el cargo de resultante legal de ese rol único tributario.

Por lo anterior, es ella quien ha propiciado la supuesta maquinación, en orden a generar un subterfugio, en base a una unidad económica, y como se verá más adelante, a su parte no le compete ni le consta.

3.- En otro aspecto, es necesario que el tribunal tenga en cuenta que, en lo referido a la parroquia (párroco), en relación con el obispado (obispo), se produce la siguiente situación:

- a) La legislación interna chilena, da plena validez a la normativa canónica, que rige justamente la realización de los actos de las unidades que componen a la Iglesia. Sobre el particular cabe tener presente que en el caso de la Iglesia Católica, la norma interna propia, validada por el ordenamiento jurídico chileno a través de la ley 19.6382, es el Código de Derecho Canónico del año 1983. (transcribe a pie de página el artículo 20).
- b) Dicho cuerpo denominado CIC (*Corpus Iuris Canonici*) establece que si bien el obispo es quien nombra al párroco, es dicha persona, quien dentro de su competencia (parroquia), actúa válidamente en la administración de los bienes temporales, justamente a través de actos de administración y disposición, asesorado, según las circunstancias por un grupo de personas denominado Consejo Parroquial. Luego, el liderazgo del Obispado no es de disposición o administración de bienes temporales, los que corresponden al párroco, sino dicho liderazgo corresponde a bienes espirituales, o bien a la mantención de la catolicidad de una determinada parroquia.



c) Por lo mismo, la función del Obispo, no es el de administrador o representante de cada parroquia. En el caso de autos explicarán la situación con más detalle más adelante.

4.- Dentro de los aspectos propios del derecho laboral, está el denominado principio de realidad, el que no hace otra cosa que validar la aplicación práctica que las partes han realizado respecto de sus relaciones laborales.

En la demanda se lee, que la actora hace elucubraciones ininteligibles, sobre el actuar supuestamente unitario del Obispado, la Parroquia y el Liceo.

En efecto, sin perjuicio de las acciones que pueden intentarse en otra sede, respecto del uso indebido de un rol único tributario (Liceo Parroquial) cabe tener en cuenta que el empleador era y siempre ha sido la parroquia San José Obrero, rol único tributario 70.313.005-4

Ello se aprecia en los siguientes hechos:

a) Frente al Ministerio de Educación, el sostenedor es la parroquia San José Obrero, no pudiendo existir una suerte de “copropiedad” en la calidad de sostenedor que detenta única y exclusivamente la parroquia, según se aprecia del texto citado de la ley general de educación.

b) Las remuneraciones eran pagadas vía transferencia, efectuada por la misma actora, en un hecho que tendrá que explicar de manera oportuna, desde el rol único tributario de la parroquia al rol único tributario del Liceo, sin que exista al día de hoy, una razón jurídica para dicho traspaso. Es decir, la misma actora, por sí y ante sí, es quien introduce un paso fuera del ámbito legal, y de allí pagar las remuneraciones y demás gastos usuales del establecimiento.

No había transferencia a otra cuenta bancaria. se pagaba directamente con la cuenta bancaria del sostenedor las obligaciones contraídas por el RUT del liceo, el sostenedor recibe las platas MINEDUC y las gasta el liceo, situación que se mantiene hasta el día de hoy mientras



no cambien los contratos de trabajo, todos los demás gastos se facturan desde el 01 de enero 2021 al sostenedor

c) De lo anterior resulta que no hay manera de vincular una relación laboral entre el obispado (que no paga la remuneración de la señora Cruz) ni con el Liceo, donde ella funge las veces de su propia empleadora, quedando salvo solamente como legitimado pasivo la Parroquia, y no los demás demandados.

5.- De la atenta lectura de la demanda, no aparece claro quién y en que representación ha vulnerado los derechos de la actora, toda vez que no es capaz de decir, si es el párroco, el liceo o el obispado, quien ha vulnerado los derechos, o incumplido las obligaciones. En primer lugar, el hecho de los obispos anteriores hayan atendido a la actora a sus requerimientos, no transforma ese hecho en una relación laboral, ya que no hay constancias que la demandante, haya firmado un contrato con el Obispado, ni tenga un libro de asistencia, controlado por un superior, designado por el Obispo. Por otro lado, como acreditarán en el juicio, la demandante tenía un contrato firmado por ella misma como representante legal del rut del Liceo. Con lo cual solo puede asumir como trabajadora de la parroquia, quedando por lo tanto, fuera cualquier otra posible demandada. Por lo tanto, la excepción de falta de legitimación pasiva se configura en el caso del Liceo y en el caso del Obispado.

6.- Dentro de esta misma excepción, y ya que la demandante hace referencia a normas canónicas, estas deben ser consideradas en su totalidad, y no sólo la parte favorable a sus pretensiones; lo contrario sería obrar de manera claramente artera y de mala fe con el tribunal, al ocultar disposiciones que no le son favorables a la postura de la demanda.

Así, el texto citado de los cánones 804 y 806, del Código de Derecho Canónico, se refieren a la organización y vigilancia, en el ámbito propio del Obispo que es el espiritual. El Obispo debe vigilar que la



enseñanza de la religión sea la correcta y conforme a la sana doctrina del Evangelio. Pero ello no implica que pueda determinar presupuestos, contrataciones o despidos, tampoco presenta cuentas ante el Ministerio de Educación, que en fin, no realiza labores de administración o disposición laboral, las que le competen única y exclusivamente al párroco.

Refuerza lo anterior, lo indicado en el canon 532 del Código de Derecho Canónico, que, como han dicho, la actora omite sin expresión de causa, norma que es relevante ya que dispone: “el párroco representa a la parroquia en todos los negocios jurídicos, conforme a la norma del derecho; debe cuidar de que los bienes de la parroquia se administren de acuerdo con las normas de los cánones 1281 a 1288.”

Pues bien, dichas disposiciones no le entregan al Obispo un poder de veto de los actos de disposición, o la invalidez de actos ya efectuados, sean administrativos, o propiamente de enajenación.

En virtud de los argumentos señalados, solicita tener por interpuesta la excepción de falta de legitimidad pasiva del Liceo Parroquial Teresita de los Andes (RUT: 71.337.200-5) y del Obispado de San Felipe (RUT 70.313.000-3), por las razones expuestas, y normas invocadas, acogerla y en definitiva excluir de la demanda a dichas personas y /o sus patrimonios.

A continuación, contesta la demanda de autos, por supuesta vulneración de derechos fundamentales, solicitando desde ya que sea rechazada por las razones de hecho y de derecho que indica a continuación, con expresa condena en costas.

I.- LOS HECHOS.

Sin perjuicio de lo que se indicará más adelante, su parte viene en controvertir todos los hechos aseverados por la actora, salvo los siguientes:

- i) Fecha de ingreso al Liceo, correspondiente al 1 de marzo del año 1996,
- ii) Fecha de designación como representante legal, el 1 de marzo del año 1998, no obstante el nombramiento no supone una relación laboral



iii) El contrato actual era de duración indefinida

Todos los demás hechos y las afirmaciones efectuadas por la demandante, se rechazan y niegan categóricamente.

1.- La última remuneración mensual, entienden que debe reducirse a lo indicado en el párrafo o inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo, es decir a las 90 Unidades de Fomento (U.F.), y no a la suma indicada por la actora de \$4.257.650, que es lo que indica la demandante como base de cálculo. En este sentido no hay cláusula o documento alguno que establezca la indemnización a todo evento, por un valor superior a las 90 U.F. de que habla el artículo 172 del Código del Trabajo.

2.- Como ya dijeron, niegan tajantemente la supuesta “dirección jerárquica del obispado”, respecto de la parroquia, más aún cuando como se explicó anteriormente, esto dice relación con aspectos que no sean administrativos y laborales. Sólo podría ser parte el Obispado, y tener algún tipo de relación laboral con la demandante, si es que la terminación del contrato de trabajo se hubiere justificado en una falta a la formación católica, o al haberse apartado de la enseñanza de la Iglesia en materia educacional, que no es el caso.

3.- Niegan que sea el obispado o el obispo, quien haya celebrado contrato, pagado remuneraciones, retenciones previsionales o de salud, respecto de la demandante. Estos actos administrativos internos del establecimiento, los hacía la misma actora en su calidad de empleadora, a nombre de la parroquia, cargo para el cual en su momento le delegó su pariente, el señor párroco Mauricio Cruz.

4.- También niegan categóricamente, que la gestión de la demandante no haya estado exenta de controversia o haya sido impecable, según se aprecia en el proceso administrativo iniciado en contra del establecimiento, por parte de la Superintendencia de Educación de la región de Valparaíso, correspondiente al expediente 2020/PA/ 05/0443 de 15 de septiembre de



2020, el cual es anterior a la ocurrencia de los hechos del juicio. Del mismo modo el día 17 de Septiembre del 2020, consistente en la Resolución Exenta N° 2020/PA/05/0675, de fecha 07/10/2020, la que no corresponde

5.- Es del caso hacer presente que en el numeral cinco de la demanda, la actora hace una confesión espontánea, ya que reconoce que nunca se presentó, ni se relacionó con ella la persona del Obispo que aparece demandado, con lo cual no se puede realizar una situación de interacción entre dos personas, al menos antes de su despido laboral.

6.- En relación a los sucesos relatados por la demandante, correspondientes al día 9 de noviembre del año pasado, respecto de la irrupción en las dependencias del Liceo, los alcances y ribetes no son tales, y corresponden a una percepción alterada de la demandante. En efecto, las personas de los señores Rivera, Burgos y Herrera, se referían a una situación no laboral, ya que el cargo de representante legal de la demandante, no se produce en virtud de una relación o vínculo de subordinación o dependencia. Esto es de tal entidad, que en esa misma reunión se le explicó, como se podrá acreditar en la oportunidad procesal respectiva, que ella seguiría siendo Directora del establecimiento, con el mismo sueldo, y sin cuestionar ni su jornada laboral, ni su remuneración o funciones asociadas propias a la labor de un docente directivo.

7.- La Directora, en tanto representante legal, en vez de pedir una reunión con el párroco, exigió ser atendida por el obispo, señor Gonzalo Bravo Álvarez, quien accedió a reunirse con ella el mismo día. Pero el diálogo que ella señala, no se produjo en los términos indicados, sólo se remiten a indicar que ella misma señala que ya no tendría la función de representante legal.

8.-. Es curioso, por decir lo menos que una Directora con más de 24 años de experiencia, como ella lo afirma, haya acudido a la Superintendencia de



Educación a inquirir sobre el cambio representante legal, cuando la entidad que confiere o modifica los nombramientos, es la Secretaría Regional Ministerial de Educación, con lo cual, es obvio que al preguntar en la Superintendencia se le haya respondido que ella al momento de presentar la demanda seguía figurando ella como representante legal del establecimiento. Es más, la escritura de designación de nuevo representante legal es del 10 de diciembre de 2020.

9.- También es conveniente precisar lo relatado, en cuanto la situación del nombramiento del párroco, ya que ella dice que dicho cambio de representante legal lo recibe el día 13 de noviembre, es decir el mismo día que ella habría acudido, según sus propias declaraciones a la ciudad de Viña del Mar, para inquirir ante la Superintendencia la categoría de representante legal de ella. También indicó que el representante legal no podía ser el cura párroco, ya que no era una persona con título de lo menos 8 semestres como lo prescribe la legislación. Pero ello es resorte del Ministerio de Educación, o del cura párroco. No correspondiéndole a ella cuestionar esta situación.

10.- En tanto el representante del obispado, es decir el sr. Herrera deberá dar cuenta si es efectivo, durante el proceso de la presente causa, la entrega conforme de la información solicitada sobre el rol de representante legal de la Sra. Cruz, según lo indica la actora, ya que al menos en el establecimiento educacional o en la parroquia, no hay constancia de un acta de recepción de los antecedentes.

11.- Niegan frontalmente, que la remuneraciones no se hayan pagado por “falta de conocimiento de la nueva administración”, sino por la falta de voluntad de la actora, en orden entregar las claves y los procesos necesarios para hacer los pagos de remuneraciones y cuentas; sin tomar en cuenta el hecho extraño a un proceso normal de un colegio, con lo cual, de acuerdo



lo ya indicado anteriormente, no hay constancia de un acta de entrega alguno de estos elementos, o explicación para ello.

La demandante entregó las claves y aparato digipass conjuntamente con toda la documentación solicitada, pero el día 26 de noviembre pidió al banco el bloqueo de los mismos, según correo que se indica.

SOLICITUD A EJECUTIVA

De: Dinora Cruz [mailto:dinoracruzv@gmail.com] Enviado el: jueves, 26 de noviembre de 2020 10:07 Para: Daniela Teresa Fernandez Pizarro Asunto: bloqueo digipass urgente

ADVERTENCIA: Este correo es externo a Banco de Chile . NO HAGA CLIC en enlaces ni descargue adjuntos antes de reconocer al remitente y saber que el contenido es seguro. Ante sospechas reporte a Alerta Seguridad .

Estimada Daniela,

Muy buenos días!

Espero esté muy bien.

Le pido me pueda realizar de manera urgente la siguiente gestión: BLOQUEAR MI DIGIPASS PERSONAL ya que está asociado a las cuentas corrientes de Parroquia San José Obrero

Las personas designadas por el empleador para hacer el trámite de entrega del cargo y de los demás elementos de administración (libros, claves MINEDUC, etc.) le solicitaron un acto formal y levantar acta de ello, pero ello no solo no ocurrió, sino que se negó a pagar las remuneraciones y como dijimos más arriba, pretendió bloquear el digipass.

12.- Tampoco es cierto que se haya denostado a la demandante, a través de la ausencia de una invitación, a un acto privado de fecha 27 de noviembre en año 2020. En este sentido, y si se permite por ejemplo, no invitar a la madre de la novia en un matrimonio, puede ser descortés. En el caso de autos no se ve como ese hecho negativo (ausencia de invitación), evidencian



mala fe o denosta a la posición de ella como Directora, ni afecta su honor u honra, producto de esa omisión.

13.- En cuanto al pago de las remuneraciones del mes de noviembre del año 2020, si bien el cambio representante legal había sido notificado a la Superintendencia, no voy ocurrió algo similar con la Secretaría Regional Ministerial de Educación, lo cual, por efectos de la pandemia, no vino a efectuarse el cambio de representante legal de la parroquia, sino hasta el mes de febrero del presente año. El caso fortuito o fuerza mayor que genera la pandemia, ha motivado que los plazos en materia de actuación administrativa, se hayan ralentizado de manera tal, que no es atribuir la mala fe de su parte, el que dicho cambio no se efectuó de manera oportuna.-

Por lo demás, se indicó anteriormente que la primera notificación se hizo el 17 de diciembre 2020.-

En este caso hay un dato que revela la falta de profesionalismo que la actora dice tener, ya que trata de indicar que es el abogado del obispado y el obispo, quien trató de causar un “perjuicio los profesores que auxiliares en establecimientos por no recibir sus remuneraciones”; lo que nuevamente confunde la lectura de la demanda, ya que la relación laboral dentro de la cual se dan los casos de vulneración de derechos que la actora dice haber sufrido, no eran con el obispo o sus agentes sino con el párroco. Tampoco hay constancia de reclamos de la actora, respecto de su empleador, en términos de que éste haya dejado de cumplir lo exigido en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Debido a lo anterior, y para evitar atrasos en el pago de remuneraciones, se vuelve al estado anterior y se valida como representante a la actora por parte de la parroquia, sólo para efectos de no perjudicar a los trabajadores, atrasando de manera indebida el pago de las



remuneraciones, ya que al haber bloqueado el digipass se hacía imposible el pago las remuneraciones.

14.- En cuanto las circunstancias del despido, cabe hacer presente que en el caso de una trabajadora, con pleno dominio de la contratación y despido de los trabajadores del Liceo, es decir ajustada a su función, y a una persona que representa al empleador, justamente por eso se realiza la entrega de la carta de despido el día 14 de diciembre en año 2020. Lo hace expresamente la nueva representante legal designada por escritura pública de 10 de diciembre de 2020.-

Sobre el cargo de representante legal, que la actora invoca repetidamente, deben consignar que sobre dicha función no puede haber relación laboral, y por lo tanto, no se puede discutir en esta sede, de un aspecto referido a ello, razón por la cual no pueden entender que ella insista en poner como parte de la demanda, una función que se realizaba sin vínculo de dependencias y subordinación, como parte asociada a su labor de Directora del establecimiento educacional.

En lo referente a la terminación del contrato, su parte invocó la causal de necesidad de la empresa, causal que no sólo es legal sino que es la que corresponde, debido a la categoría de *numerus clausus* que tienen las causales consignadas en los artículos 159, 160, 161, y 161 bis del código del trabajo.

Niegan categóricamente también que haya sido desalojada de su oficina en los términos referidos en la demanda. Justamente debido a la cantidad de años en el ejercicio del cargo, es que se trató de hacer esto de manera lo más civilizada posible.

La notificación de su despido hubo que realizarla en el pasillo de la escuela porque ella no tuvo la deferencia de invitar a la comitiva a su oficina, o a una sala de clases. Después de notificada ella informó que se retiraba y que iría a su oficina a retirar sus efectos personales y la cerró con



llave. La nueva representante legal y nueva directora esperaron hasta el lunes 04 de enero 2021 para abrir la puerta, en espera de llaves que según informó personal de la escuela solo ella tenía.

15.- En cuanto a la justificación de la causal, demostrarán en la oportunidad procesal respectiva que tanto el procedimiento, la causal, y las circunstancias se ajustan plenamente a derecho, a diferencia de lo que afirma la demandante, toda vez que la carta fue entregada en los términos requeridos por el artículo 162 y siguientes del Código del Trabajo.

II.- El Derecho.

1.- En este aspecto deben señalar que oponen excepción perentoria de incompetencia absoluta del tribunal, toda vez que la actora hace mención en la demanda de autos, en Lo principal: “la vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido, declaración de unidad económica y demanda conjunta de cobro de prestaciones”.

2.- Pues bien, la jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia, ha señalado, interpretando el artículo 489 del Código del Trabajo que la forma de ejercer las acciones en materia de vulneración de derechos es la siguiente:

a) Corte de Apelaciones de Arica.

SEGUNDO Que los incisos 3° y 4° del artículo 489 del Código del Trabajo, establecen lo siguiente "En caso de acogerse la denuncia el Juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el Juez de la causa, la que no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. Con todo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° de éste



Código, y además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior"

TERCERO: Que como se advierte del tenor de la norma señalada, en el caso de la hipótesis descrita en el inciso cuarto, que resulta ser la que plantea el demandante, ósea que se declare que el despido es discriminatorio por infringirse el artículo 2 del Código del Trabajo debe optar o por la reincorporación o por la indemnización del inciso tercero, sin perjuicio de aquello, el demandante solicita conjuntamente ambas prestaciones, lo que resulta improcedente.

CUARTO: Que conjuntamente con aquello estableciendo estas normas sanciones pecuniarias son de derecho estricto y por consiguiente no admiten una interpretación extensiva, razón por la cual las peticiones formuladas en la demanda, resultan incompatibles por lo que esta deberá ser rechazada. (Rol N° 98-2018 Laboral I corte de Arica)

b) Corte Suprema.

Segundo: Que de acuerdo a lo antes reseñado la controversia de derecho planteada en la causa hace necesario dilucidar si resulta procedente la acción de tutela establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo sólo con ocasión del despido que lleva a cabo el empleador, o si la misma cobra también aplicación cuando el trabajador es quien termina la relación laboral a través del denominado autodespido que regula el artículo 171 del referido Código.

Tercero: Que para enfrentar el tema en análisis se tendrá presente que el procedimiento de tutela laboral está contenido en el Libro V Título I párrafo sexto, artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo. Por lo indicado, previo es recurrir al artículo 485, incisos 1° y 2°, que establecen las bases de este tipo especial de procedimiento, y cuyo tenor es el siguiente: "El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las



cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º inciso primero, 12º inciso primero y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, el derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador".

"También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto."

Luego, el artículo 486 inciso 1º del Código del ramo, contiene la regla en materia de legitimación activa cuando se trate de vulneración de garantías fundamentales en el ámbito de la relación laboral, situación en que se permite ejercer la acción a cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral.

Por otro lado, el artículo 489 del Código del Trabajo regula específicamente la situación en que la vulneración de garantías se produce con ocasión del despido, evento en el que la legitimación activa para recabar la tutela por la vía del procedimiento en cuestión, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

Cuarto: Que de acuerdo a las disposiciones antes transcritas, el procedimiento de tutela laboral está destinado a dar protección efectiva de los derechos fundamentales del trabajador y puede impetrarse cuando: a) la



vulneración de garantías se produce durante la vigencia de la relación laboral;

y b) cuando la vulneración se produce al término de la misma, con ocasión del despido del trabajador, adquiriendo en este caso, la desvinculación el carácter de atentatorio contra los derechos fundamentales. En cada situación -como se ha dicho- la ley contempla diversos legitimados activos para entablar la acción.

Quinto: Que como se aprecia del claro tenor de la norma, el texto del artículo 489 inciso primero del Código del Trabajo, antes reproducido, consagra la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales cuando "se hubiere producido con ocasión del despido". Se trata, por consiguiente, de aquella situación en que el empleador toma la decisión de desvincular al trabajador, con vulneración de los derechos fundamentales protegidos.

Resultando claro el sentido de la disposición en análisis, no corresponde desentender su tenor literal, en cuanto preceptúa inequívocamente que la procedencia de esta acción de tutela ha sido regulada para el evento específico en que la vulneración de garantías constitucionales se produzca con ocasión del despido de un trabajador o, en otras palabras, cuando es el empleador el que proceda a despedir al trabajador en las condiciones anotadas.

Sexto: Que la conclusión anterior se ve reforzada con lo dispuesto en el mismo artículo 489 del estatuto laboral cuando confiere la acción exclusivamente al "trabajador afectado", debiendo entenderse por tal al que ha sido afectado por un despido atentatorio de derechos fundamentales. De esta manera, la situación fáctica que regula la norma en cuestión, no es otra que aquélla en que el despido que lleva a cabo el empleador es a la vez atentatorio de las garantías fundamentales del trabajador.



La idea del legislador ha sido la de establecer un procedimiento excepcional y limitado a la tutela de derechos fundamentales específicos, en que no cabe la acumulación con acciones de otra naturaleza y ni siquiera con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos (artículo 487 del Código del Trabajo). Tan especial es este procedimiento que incluso si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral y una de ellas fuese la de tutela, las otras deberán ser ejercidas conjuntamente; o si se trata de aquella por despido injustificado, deberá entablarse subsidiariamente y la falta de ejercicio de alguna de ellas en la forma indicada importará su renuncia (artículo 489 inciso final introducido por la Ley 20.260 del año 2008 y modificada por la Ley 20.287 del mismo año).

Séptimo: Que, además de lo ya dicho, apoya también la conclusión que se propone en el presente fallo, el reconocimiento del derecho que tiene todo trabajador de denunciar la vulneración de los derechos fundamentales protegidos, a través de la acción contemplada en el artículo 485 del Código del Trabajo, que permite su ejercicio durante la vigencia de la relación laboral, sea personalmente o por la organización sindical, e incluso puede determinar ejercerla la Inspección del Trabajo cuando en el ámbito de sus facultades de fiscalización tomare conocimiento de una vulneración en tal sentido, previa mediación entre las partes. De este modo, la ley ha dotado al trabajador de una acción de tutela que precisamente -ejercida durante la vigencia de la relación laboral- tiene por objeto impedir que el dependiente deba soportar vulneraciones de tal envergadura que lo lleven a auto -despedirse, sin lograr la protección efectiva de sus derechos.

Octavo: Que, asimismo, se tendrá presente que el procedimiento de tutela, si bien encuentra su fundamento esencial en la necesidad de otorgar una protección efectiva de determinados derechos fundamentales del trabajador, dentro de la empresa, además, en nuestro ordenamiento se le ha dotado de características especiales en cuanto a los efectos que tiene un despido



atentatorio de garantías, a saber, se ha implantado la procedencia de una indemnización adicional a aquellas de los artículos 162 y 163 del Código del Trabajo, reparación que tiene, en palabras del profesor Sergio Gamonal Contreras ("El Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales", Edit. Lexis Nexis, página 26, Primera Edición), un piso de seis y un tope de once remuneraciones, fijada por el juez, y que para la doctrina es una "indemnización sancionatoria" que no dice relación con una simple tarificación en relación a la antigüedad sino que deja un margen de apreciación al juez de la causa, quien debe determinarla teniendo especialmente presente el daño producido.

En consecuencia, en la medida que el artículo 489 del Código del Trabajo regula una situación especial y particular de vulneración de derechos, que opera con ocasión del despido que lleva a cabo el empleador y que considera una indemnización sancionatoria, tal texto debe ser objeto de interpretación restrictiva, esto es, que se ajuste a la especificidad de la norma, descartando su aplicación a situaciones no previstas en ella, como ocurriría con la consideración del autodespido que se funda en vulneración de derechos fundamentales.

Noveno: Que en concordancia con lo hasta aquí analizado, fluye con claridad que si en la sentencia impugnada se hizo aplicable el artículo 489 inciso 1º del Código del Trabajo a una situación no prevista por ese texto, se incurrió efectivamente en infracción del mismo, yerro que ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo toda vez que condujo a acoger en favor de la parte actora prestaciones que resultaban del todo improcedentes.

Décimo: Que por lo recién consignado y habiéndose incurrido en el error de derecho precedentemente referido, deberá acogerse el recurso de nulidad sustantivo deducido sobre el particular por la parte demandada. Por consiguiente, debe entenderse unificada la jurisprudencia en el sentido anotado en los fundamentos que preceden, esto es, que la acción prevista



por el inciso 1º del artículo 489 del Código del Trabajo, no procede cuando ha sido el trabajador quien ha puesto término a la relación laboral por la vía del despido indirecto contenida en el artículo 171 del precitado cuerpo normativo. (Sentencia de reemplazo rol Unificación 3.689-2013).

El artículo 489 del Código del Trabajo dispone: “Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.

En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Con todo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2º de este Código, y además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior.

En caso de optar por la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.

El juez de la causa, en estos procesos, podrá requerir el informe de fiscalización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 486.



Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.

Tratándose de los funcionarios o trabajadores a los que se refiere el inciso segundo del artículo 1º de este Código, en caso de acogerse la denuncia, no procederá el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, en cuyo caso el juez ordenará el pago de una indemnización, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. Asimismo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2 de este Código, y además ello sea calificado como grave, el trabajador podrá optar entre la indemnización que corresponda o bien su reincorporación al cargo.

3.- De acuerdo lo anterior, el modo en que se plantea la demanda, al señalar en lo principal: “denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido, declaración de económica y demanda conjunta de prestaciones”, no se ajusta a lo indicado en el artículo 489 y debemos entender que:

- i) la actora renuncia a la declaratoria de unidad económica, ya que ésta y la de cobros debiera plantarse subsidiariamente en atención al tenor del artículo citado
- ii) la acción de tutela no puede referirse a hechos acaecidos durante la relación laboral, ya que ésta se encuentre terminada y que la actora sólo



hace referencia a los hechos que se habrían producido con ocasión del despido, toda vez que en su rol de representante legal no hay ni ha existido una relación laboral que la ampare, y adicionalmente si ello fuere así, se trataría de un hecho propio.

4.- En cuanto los derechos supuestamente vulnerados por el empleador.

En el evento en que se decida fijar la atención, en las garantías que alude como vulneradas en el despido señalan que:

a) Inexistencia de indicios sobre la vulneración de la garantía del derecho a la vida de la integridad física y psíquica de la persona.

En efecto, del mismo relato de la actora resulta que el demandado parroquia, jamás ha hecho una declaración que ponga en duda el nombre y la fama de la Directora señora Dinora Cruz. La relación de hechos que hace, no separa su rol de representante legal, del de Directora, este último único con el cual podría darse una situación laboral de subordinación y dependencia.

De hecho, la entrega de la carta de aviso, al margen de la causal, según se verá en la parte pertinente, se hizo sin estridencias y su posterior salida, en términos de la entrega de información relevante, se hace justamente pues ella no hace un acta donde se haya efectuado la entrega de lo necesario para poder asumir el cargo ni de directora ni de representación legal, situación que acreditarán en la oportunidad procesal respectiva.

De la demanda no se desprende como los comunicados o declaraciones del párroco o del obispo, habrían dado pie a que se dudara de su integridad o del manejo administrativo de su gestión, ni siquiera es capaz de decir en qué consisten dichos actos o declaraciones.

b) Inexistencia de indicios de vulneración del derecho a la honra.

En este aspecto tampoco la actora señala cuál o cuáles son los actos u omisiones, por parte de la parroquia que afectan a la honra, en la terminación del contrato de trabajo o el modo en que la representante legal



actual, había generado un descrédito, denostación, o alteración de la buena fama u honra de la actora. La repetición de conceptos doctrinales, no convierte a los hechos en índice de nada.

En este sentido, los indicios, si bien suponen un modelo probatorio atenuado para el trabajador, al menos deben existir actos apreciables por un observador imparcial, en donde se puede apreciar los actos u omisiones indiciarias, que justificarían presumir la vulneración en este caso de la honra, lo que no ocurre.

c) De acuerdo al relato que hace la actora, se pueden desestimar las alegaciones en base al siguiente detalle:

i) La relación laboral propiamente tal, la tiene con la parroquia, desde la fecha en que era párroco su primo. La relación con el obispado es de tipo civil, lo que se gráfica en la revocación del mandato entregado oportunamente a la actora, hecho que omite.

ii) No hay despido, al menos respecto de la parroquia, sino desde el día 14 de diciembre del año 2020, los hechos anteriores a esta fecha no se refieren a la parroquia ni a su labor o trabajo como directora

iii) En la confusión de la demanda, la primera reacción, en tanto representante legal, no depende de su parte, y aun cuando lo fuera, no es una relación laboral, ya que la misma señora Cruz, es quien firma su contrato como representante legal. En esa hipótesis, sólo ella misma podría haberse auto despedido. En otras palabras, nadie más que ella podría haber puesto término a la relación “laboral”.

iv) La causal de terminación del contrato, es una sola, contenida el inciso segundo del artículo 161 del código del trabajo, y no hay una sola nota, carta o aviso que sea diferente de esta causal

v) Las declaraciones del Señor Obispo, no son ni siquiera reproducidas para saber de qué manera afectan la honra o integridad psíquica o física de la demandante. Se puede entender que hay una incomodidad propia de un



cese de labores luego de tanto tiempo en un mismo cargo. Pero esto no es parte de una finalidad malévola, por la cual personas que no son empleadores, habrían tratado de denostar la gestión de la señora Directora.

vi) La terminación del contrato el mismo día del aviso, no es algo improbable, ya que el mismo artículo 162 y siguientes del Código del Trabajo, permiten realizar esto, pagando el mes de aviso, que es justamente lo que ocurrió en el caso de autos. Plantear que no se puede poner término a la relación laboral el mismo día que se le notifica una persona, implicaría que dicha posibilidad legal, sería improcedente.

La actora nunca hizo retiro de los bienes personales, cuando se entró a la oficina en presencia del inspector general (quien se permitió reclamar por irrumpir en la oficina de su jefa), se tomaron fotos y videos según recomendación de la Policía de Investigaciones. De este modo no entrega las llaves, y obliga a la representante legal actual a pedir a un cerrajero la apertura de las oficinas de la Dirección. Este hecho, es más bien indicio de la mala fe de la actora, tratando de entorpecer por todos los medios la entrega del cargo. En la oportunidad procesal oportuna acompañarán los antecedentes y registros gráficos de cómo se recibió la oficina de la Directora.

5.- Declaración de unidad económica.

En este aspecto, como ya señalaron, la única confusión que puede existir ha sido provocada por la misma actora, al tener el rol de representante legal, sin contrato de trabajo, o existiendo dicho contrato, aparece firmado por ella.

Tampoco aparece en la demanda cuál o cuáles derechos son los que, por esta vía habrían sido vulnerados ya que el mismo artículo 507 del Código del Trabajo exige que la actora indique cómo se ha producido el subterfugio. El artículo 507 dispone:



“Artículo 507.- Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

Estas acciones podrán interponerse en cualquier momento, salvo durante el período de negociación colectiva a que se refiere el Capítulo I del Título II del Libro IV de este Código; si el procedimiento judicial iniciado sobrepasa la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, los plazos y efectos del proceso de negociación deberán suspenderse mientras se resuelve, entendiéndose para todos los efectos legales prorrogada la vigencia del instrumento colectivo vigente hasta 30 días después de ejecutoriada la sentencia, día en que se reanudará la negociación en la forma que determine el tribunal, de acuerdo con lo dispuesto en la ley.

La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive:

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme a lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.
2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren; bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.
3. La determinación acerca de si la alteración de la individualidad del empleador se debe o no a la simulación de contratación de trabajadores a través de terceros, o bien a la utilización de cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio, y si



ello ha tenido como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. Si así lo determina, deberá señalar de manera precisa las conductas que constituyen dicha simulación o subterfugio y los derechos laborales y previsionales que por esta vía se hubieren vulnerado, debiendo aplicar al infractor una multa de 20 a 300 unidades tributarias mensuales. En estos casos, será aplicable a las multas señaladas lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 506 de este Código.

Quedan comprendidos dentro del concepto de subterfugio referido en el párrafo anterior, cualquier alteración de mala fe realizada a través del establecimiento de razones sociales distintas, la creación de identidades legales, la división de la empresa, u otras que signifiquen para los trabajadores disminución o pérdida de derechos laborales individuales o colectivos, en especial entre los primeros las gratificaciones o las indemnizaciones por años de servicios y entre los segundos el derecho a sindicalización o a negociar colectivamente.

La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales.

Las acciones a que se refieren los incisos precedentes podrán ejercerse mientras perdure la situación descrita en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del presente artículo”.

No se aprecia en la demanda, como es que hay mala fe (la que debe acreditar) en la supuesta unidad económica, y que haya significado una pérdida de derechos individuales o colectivos precisos, los que no detalla en la demanda.

6.-Demanda conjunta de prestaciones.



En este apartado, entienden que en el modo de proponer la demanda, se renuncia a esta prestación, ya que como se dijo anteriormente, la demanda en lo principal señala que se hace por vulneración de derechos fundamentales “durante la vigencia de relación laboral”, con lo cual no se compadece con afirmar que ésta se produce con ocasión del despido. De modo tal, que debe entenderse renunciada la acción de cobro prestaciones e indemnizaciones, conforme al dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo.

Ahora bien, en el caso de que el tribunal desee entrar al conocimiento de esta impugnación, corresponde hacer las siguientes alegaciones:

7.- La alusión artículo 87 del estatuto docente, es mañosa ya que dicha norma dispone: “Artículo 87: Los profesionales de la educación que sean desvinculados de conformidad a lo establecido en el artículo 19 S, tendrán derecho a una bonificación, de cargo del empleador, en los mismos términos del artículo 73 bis. Sin perjuicio de lo anterior, podrán optar a la indemnización por años de servicio establecida en el Código del Trabajo, si procediere.

Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

Esta indemnización adicional será incompatible con el derecho establecido en el artículo 75 del Código del Trabajo.

El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente,



siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente.”

8.- De esta cita, no se aprecia como la actora o su letrado, señalan que: “la dotación docente de los establecimientos educacionales se determina e integra en general, antes de finalizar el año escolar”. Esto, desde la nomenclatura es predicable sólo respecto de los funcionarios municipales o establecimientos educacionales públicos. En efecto, en el ámbito particular subvencionado, no hay dotaciones y la sujeción a contratos está definida incluso para los docentes directivos en el artículo 79 del estatuto docente, norma que prima por lo dispuesto en el artículo 78 del mismo cuerpo legal, por sobre lo que pudiere decir el Código del Trabajo.

Derivado de lo anterior, la ex trabajadora tenía un contrato como directora, indefinido (que no es lo mismo que eterno), al cual se le puso término respetando estrictamente el plazo de 60 días antes del inicio del año escolar 2021, prescrito por el artículo 87 del estatuto docente ya citado. De este modo, el pago ofrecido correspondiente a los meses de enero y febrero del año 2021, procede por expresa disposición del artículo 87 del estatuto docente, norma que expresamente impide el doble pago como sería el caso de omitir lo dispuesto en el artículo 75 del Código del Trabajo, norma que en la demandante no se molesta en citar.

9.- Como ya indicaron, la demandante, para efectos del artículo 172 señala que debe calcularse por una suma que excede las 90 Unidades de fomento, de las que habla el mismo artículo, pero al no acompañar ni establecer ningún elemento que permita señalar que tenía una indemnización a todo evento, por sobre el valor fijado por la normativa, debe reducirse cualquier cálculo, salvo las remuneraciones mensuales, para efectos indemnizatoria a



lo señalado en el código, y que asciende al día de hoy a la cantidad de \$2.648.826.- (valor en pesos a 90 UF al momento de presentar la demanda).-

Solicita tener por contestada la demanda de tutela interpuesta por doña Dinora Cruz , pidiendo desde ya su rechazo en todas sus partes, disponer su rechazo con expresa condena en costas, debido a que es improcedente,, y porque es injustificada y carente de todo fundamento.

A continuación, contesta la demanda subsidiaria, en razón de los argumentos señalados anteriormente los que no repetirá por razones de economía procesal, y los que a continuación incorpora, rechazando la misma, solicitando desde ya el rechazo de esta demanda subsidiaria, en razones de los argumentos que expresa continuación, con expresa condena en costas.

I.-Contestación de la demanda subsidiaria.

La demanda subsidiaria del primer otrosí, pone en evidencia que la lectura que hace la demandante del artículo 489 del Código del Trabajo, es defectuosa ya que vuelve a plantear las mismas acciones, salvo la de tutela, hecho que esté solucionado, según ya lo señalaran con la renuncia a dichas acciones de acuerdo al tantas veces citado artículo 489 del código del ramo, razón por la cual se atenderán a contestar y negar las cuestiones de hecho y de derecho planteadas en razón de la causal de despido.

1.- El hecho que motiva la causal es objetivo, ya que de acuerdo a las pruebas que se entregarán y la argumentación dada en la carta es perfectamente conteste con lo indicado, en especial porque el número de horas servidas por la actora alcanzaba 44 horas cronológicas semanales mensuales, ya que resulta que ahora existen dos personas contratadas, cada una por las mismas 44 horas semanales mensuales, y con una remuneración inferior en su conjunto, a lo que se auto pagaba la actora. ¿cómo no va a



ser racionalizar obtener por el mismo monto de dinero el doble de horas de trabajo?

2.- Según la jurisprudencia citada en la carta de aviso, en el caso de un colegio, se permite argüir la necesidad de la empresa, en caso de alteraciones de la matrícula, justamente por ser un hecho objetivo que obliga al empleador a asumir. Es más, el sostenedor (parroquia) se encuentra en estos momentos en negociación colectiva, y se está empleando más del 85% de los ingresos totales en remuneraciones, hecho objetivo que obliga a su parte a la desvinculación que indica.

3.- Por otro lado, siguiendo la lógica de la actora, jamás podría hacerse un cambio en un colegio, ya que la capacidad de administración y de organización, reconocida por el ordenamiento jurídico, no sería aplicable a los colegios subvencionados. Para ello es conveniente tener en cuenta como ha definido el Excmo. Tribunal Constitucional el contenido de la libertad de enseñanza:

“Rol 410 del año 2004, lo siguiente: “Pues bien, el núcleo esencial de tal libertad lo configura el Poder Constituyente, en primer término, al sostener, en cuanto a los titulares del derecho, que éstos son todos los establecimientos de enseñanza, públicos o privados; se hallen reconocidos por el Estado o no lo hayan sido; en fin, trátase o no de establecimientos subvencionados.

En seguida, este mismo núcleo esencial incluye el derecho de abrir, organizar y mantener establecimientos educacionales. En las tres facultades nombradas se condensan, por consiguiente, los elementos, definitorios e inafectables, que tal libertad abarca, de modo que el respeto y protección de ellos es lo que requiere siempre la Constitución. Imperativo resulta detenerse en el examen de cada uno de esos tres derechos para aclarar en qué consiste, con respecto a ellos, la seguridad jurídica o certeza legítima, proclamada a favor de todas las personas, en la Carta Fundamental.



Así y en primer lugar, se reconoce el derecho de abrir, crear o formar establecimientos educacionales de cualquier nivel, de acuerdo con el ideario del proyecto educativo de los fundadores respectivos. En seguida, queda asegurado el derecho de organizarlos o determinar, los fundadores o quienes les sigan, las características del establecimiento en nexo con sus finalidades u objetivos y métodos para lograrlos; rasgos típicos de la docencia y de los profesionales que la lleven a cabo; régimen de dirección, administración y responsabilidad; reglas pertinentes al orden y disciplina en la convivencia interna; sistema financiero o vínculos con otras instituciones. Por último, la libertad de enseñanza incluye la facultad de mantener, esto es, conservar o sostener el establecimiento en el tiempo, modificando su organización o, en última instancia, cerrarlo o transferirlo a terceros.”

4.- La controversia que pretende plantear sobre el cambio remuneración, amparado en lo indicado en la supuesta carrera funcionaria, no es tal puesto que la ley 20.903, que la actora omite, permitía pasar a la denominada “nueva carrera docente” recién el año 2025. Entonces surgen las siguientes dudas que merecen respuesta: ¿por qué instrucción, o debido a qué hecho se toma la decisión de realizar la postulación para ingresar el año pasado a la carrera docente?; ¿Con qué criterio se tomó la decisión para realizar este cambio trascendental?; ¿Qué estudios ampararon la conveniencia de tal cambio?.

Estas preguntas no son baladíes, ya que para acceder esta ley el sostenedor debía postular cumpliendo una serie de requisitos.

5.- En la demanda, la actora controvierte la jornada laboral, pero a diferencia de la carta de aviso, no indica por qué no se aplicaría a ella la distribución horaria exigida en el artículo 129 del reglamento del estatuto docente, disposición que establece la proporción 65% de docencia de aula y 35% de actividad curricular no lectiva.



6.- La confusión de labores, es una necesidad de la empresa, ya que, acreditarán oportunamente, el contrato de la actora lo firmaba ella misma, ni el obispo ni el cura párroco fungen de empleadores en este caso.

7.- Sobre la representación de la señora María Alicia Galdames, la demandante olvida la presunción del artículo 4º del Código del Trabajo, la que aparentemente la señora Cruz desconoce, y se basa en ello para señalar que el despido habría sido ilegal.

Este artículo, al establecer una presunción de derecho, hace recaer en la demandante la prueba contraria, lo que en el libelo no aparece mencionado.

Solicita tener por contestada la demanda subsidiaria, y en definitiva desecharla en todas sus partes con expresa condena en costas.

TERCERO. Que a folio 17 comparece don **EDUARDO HERRERA FAÚNDEZ**, abogado, por la parte demandada principal **LICEO PARROQUIAL TERESITA DE LOS ANDES**, quien en primer término opone la excepción de ineptitud del libelo.

En subsidio, y para el evento de que ella sea rechazada, contesta la demanda en los siguientes términos:

Falta de legitimación pasiva.

Opone la excepción de falta de legitimación pasiva, puesto que en la relación procesal pretendida en los derechos indemnizatorios pedidos, necesariamente el demandado, el legitimado pasivo en esta relación procesal, debe ser alguna persona que sea efectivamente empleador en el ámbito educativo el cual por expresa disposición del Estatuto Docente lo coloca en el sostenedor, cuestión que de manera alguna cumple su representada, entidad de hecho, unidad en el que se desarrolla el proceso educativo.

De esta forma debe acogerse la excepción.



Falta de legitimación activa respecto de acción de declaración de unidad económica.

En subsidio de la excepción previamente interpuesta, opone la excepción de falta de legitimación activa, puesto que en la relación procesal pretendida en el ámbito de la declaración de unidad económica, que es aquella reconocida en el artículo 3º, en relación al 507 del Código del Trabajo, como se dijo, exige que sea ejercida por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas, lo que en la especie no se produce pues demanda una ex – trabajadora.

De esta forma debe acogerse la excepción.

Defensa.

Que sin perjuicio de lo anterior su parte rechaza la acción principal y subsidiaria deducida, así como las pretensiones económicas formuladas en autos, solicitando el rechazo de la demanda con costas.

Su parte rechaza, y no acepta los hechos contenidos en la demanda salvo aquellos que expresamente se reconozcan en lo que a su parte afecta.

Controvierte en forma expresa que exista relación laboral entre la actora y ella, como así también la última remuneración.

Efectivamente la actora fue directora del establecimiento educacional Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, cuyo sostenedor es Parroquia San José Obrero de Rinconada de Los Andes, desde el 1º de marzo de 1996 y luego designada representante legal de la Parroquia. Conforme el artículo 515 del Código Canónico la parroquia es una determinada comunidad de fieles constituida de modo estable en la Iglesia particular, cuya cura pastoral, bajo la autoridad del Obispo diocesano, se encomienda a un párroco, como su pastor propio. Por su parte el artículo 518 señala que por regla general, la parroquia ha de ser territorial, es decir, ha de comprender a todos los fieles de un territorio determinado; El párroco representa a la parroquia en todos los negocios jurídicos, conforme a la



norma del derecho; debe cuidar de que los bienes de la parroquia se administren de acuerdo con la norma de los cc. 1281-1288, según nos dice el artículo 532 del mismo cuerpo legal. De lo dicho ha quedado claro que la Parroquia es mucho más que el establecimiento educacional y que éste no es aquella. Existe claramente una diferenciación en ámbito e importancia.

Efectivamente la actora fue despedida de sus funciones mediante carta de fecha 11 de diciembre de 2020, en razón de los fundamentos que ella contiene.

Estamos ante una relación laboral de la directora de un establecimiento educacional con no menos de 80 funcionarios y representante de una Parroquia no menor, con su empleador, lo cual significa que siempre está la posibilidad de cambio de rumbo en la toma de decisiones por quien es el sostenedor del establecimiento y el párroco de la parroquia. Hace presente –aunque es de perogrullo- que la actora no tiene ordenación religiosa.

En el ejercicio de las amplias facultades de dirección es que el empleador adopta la decisión de poner término al contrato en virtud de lo establecido en el artículo 161 del Código del Trabajo, decisión adoptada luego de un proceso de evaluación de la marcha del colegio. Independiente de la opinión que puede tenerse al respecto es claro que la decisión era correcta al tenor de la situación existente, como lo prueba la confusión en materia de empleador que debió solucionarse antes y la reorganización necesaria, sin perjuicio del derecho absoluto en calidad de administradora y representante del empleador.

Cabe detenerse en este aspecto la actora contrataba a los trabajadores del Liceo, firmaba los contratos y fijaba sus remuneraciones. El inciso 2º del artículo 161 del Código del Trabajo, se pone en el caso de la actora, “trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos



estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración”, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos. Es lo que ocurrió, además, en la especie.

Las conversaciones y reuniones con la representante de la parroquia y directora del establecimiento se dieron en la forma en que habitualmente se dan, con respeto, objetividad, sin que haya generado situación alguna que haya vulnerado derecho alguno de ella.

Es más, de la breve relación de hechos que se hace respecto de una eventual vulneración, de ser ciertos, tales hechos no tienen la aptitud de generar la vulneración reclamada, dado que –como se dijo- fueron conversaciones y reuniones con la representante de la parroquia y directora del establecimiento quien se negaba a rendir cuenta de sus actuaciones previas.

Al momento de redactar esta contestación aún se encuentra pendiente la entrega por parte de la actora de información contable, administrativa, contractual, de procesos sancionatorios en el colegio, pese a habérselo pedido y transcurrido ya más de 4 desde el despido.

Misma situación se produce respecto de una memoria y relación de decisiones de índole contractual del personal del colegio, las razones por las cuales existen diferencias de remuneraciones entre personas que cumplen la misma función y la razón del enorme gasto en personal, con remuneraciones por sobre lo que habitualmente se paga a iguales funciones.



En el proceso de cambio se detectó y apreció una mala actitud de la demandante que termina en esta peculiar e infunda acción de vulneración de derechos.

Especial consideración debe tenerse en la forma en que expresa ocurrieron los hechos, como dice en el punto 5: “Con fecha 9 de noviembre de 2020, sin coordinación previa, solo con un llamado telefónico una hora antes”, pero ... ¿Acaso eso no es coordinación? Si conforme a su contrato y jornada de trabajo declarada la actora debía estar en su lugar de trabajo atendiendo a quien fuese a visitarla, o acaso estima que en el caso de ella se debe pedir audiencias con antelación. Si ni siquiera respecto a V.S. debe hacerse tal. Pero si era la representante de la Parroquia y su representado debía pedirle audiencia.

Si el tribunal considera que un representado debe gestionar con días de anticipación la visita a su representante está todo muy mal. No puede considerarse ese hecho como lesivo.

Y mire a reglón seguido, dice la demanda que ella pide audiencia ante el Obispo en forma inmediata y se la conceden. Pero cómo ..., ¿acaso no era necesario esa coordinación previa? No se entiende.

Rechazo de las acciones de tutela por vulneración de derechos durante la vigencia de la relación laboral.

En razón de lo expuesto, se rechaza la acción de tutela por vulneración de derechos durante la vigencia de la relación laboral, por no ser efectivos los hechos en que se funda y porque ellos no configuran la casual planteada.

Rechazo de las acciones conjuntamente y subsidiariamente entabladas a la de vulneración de derechos durante la vigencia de la relación laboral.

Dice el primer párrafo de la demanda de autos: “vengo en presentar, conjuntamente, denuncia de tutela por vulneración de derechos



fundamentales durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido ...”

Dice la parte petitoria de la demanda de autos; RUEGO A US., tener por interpuesta, en tiempo y forma, conjuntamente denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido,

Es claro que se han ejercido en autos las acciones de tutela por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido más la de cobro de prestaciones.

Ambas acciones son tratadas en dos artículos distintos del Código del Trabajo, el 487 y el 489, respectivamente.

Como se ha ejercido la acción de tutela del 487, por expresa disposición del inciso segundo de tal artículo resulta improcedente la tramitación de otra acción, al así decirlo la misma norma: “No cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos.”.

De lo dicho, desde ya se pide el rechazo de todas las otras acciones por aplicación de esa norma.

Rechazo de la acción de tutela por vulneración de derechos con ocasión del despido.

En razón de lo ya latamente expuesto, se rechaza la acción de tutela por vulneración de derechos con ocasión del despido, por no ser efectivos los hechos en que se funda y porque ellos no configuran la causal planteada. Rechazo indemnización adicional artículo 87 del Estatuto Docente.

Se ha ejercido la acción pretendida, se funda en el artículo 87.

La citada norma en su inciso segundo dimensiona el derecho a todo profesional de la educación que es despedido, cuando el empleador pusiere término al contrato por cualquiera de las causales señaladas en el artículo



161 del Código del Trabajo -como es el caso-, a obtener además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

Que el despido ocurrió en diciembre del año 2020 y el año laboral duraba hasta el 28 de febrero de 2021.

Que en la carta de despido se ofrece la suma de dinero hasta esa fecha en un monto de \$8.400.000 que satisface, con mucho, el derecho que la Ley le concede al docente.

Su parte no entiende cómo es que la contraria llega al monto de \$51.091.800, por este rubro, el que es rechazado, puesto que excede el derecho concedido por la Ley. Este monto equivale a 12 remuneraciones de la declarada como última por la misma demanda, lo que tampoco se compadece con la normativa jurídica aplicada los profesores.

Se allana a la indemnización por años de servicios.

Que en la carta de despido se ofrece la suma de dinero demandada por concepto de indemnización por años de servicios, por lo que su parte no impugna ni la pretensión ni el monto.

Rechazo incremento indemnización por años de servicios por despido injustificado.

Que la pretensión realizada en el petitorio de la demanda pero no desarrollada en ella debe ser desestimada, tanto por falta de fundamento, como por el hecho de que la actora tenía la calidad de representante legal, con facultades de representación, remunerándose por tal función mensualmente, de lo cual nace el derecho al término de contrato en cualquier momento, sin tener la obligación de incrementar la indemnización.



Ello es consustancial al hecho de tener las facultades de administración, tal como le fue comunicado.

El despido no tan solo fue justificado si no que no procede la calificación de injustificado en atención a las funciones desempeñadas.

Hace presente que la remuneración de la actora era de \$4.257.650, muy por sobre el valor mercado para similares funciones y artificiosamente incrementado en modificación contractual suscrita por ella misma en la que se incrementó la remuneración en el mes de agosto de 2021 en a lo menos \$680.000 mensuales.

Conclusión.

Así, y en conclusión, aunque sin perjuicio de las excepciones ya planteadas, pero respecto de las peticiones concretas de la demanda, se debe declarar en definitiva:

1. Que la actora no fue víctima de vulneración de derechos durante la vigencia de la relación laboral.
2. Que la actora no fue víctima de vulneración de derechos con ocasión del despido.
3. Que, el despido de la actora no fue vulneratorio ni injustificado, no resultando procedente la causal invocada por mi ex empleador.
4. Que no existe una unidad económica entre las tres demandada.
5. Que no debe pagarse a la actora el recargo legal de un 30% a la indemnización por años de servicios.
6. Que no debe pagarse a la actora Indemnización adicional del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo.
7. Que no debe pagarse a la actora Indemnización adicional artículo 87 Estatuto Docente, año 2021 por la suma de \$51.091.800.

De la misma forma y dado que la demandada subsidiaria se basa en los mismos hechos de la demanda principal es que su parte la rechaza de la misma forma reiterando de efecto lo expuesto anteriormente.



A continuación, en el segundo otrosí, en subsidio de la petición de lo principal, y para el evento de que ella sea rechazada, y se declare que su parte es empleadora de la demandante, interpone demanda reconvencional de nulidad de cláusula de modificación de contrato y cobro de pesos en contra de doña **DINORA CECILIA CRUZ VARGAS**, profesora, con domicilio en Pedro Aguirre Cerda n° 900, casa 93, Condominio El Golf, Rinconada, Los Andes, fundado en lo siguiente:

1. Por contrato de trabajo de 01 de marzo de 2020 la demandada reconvencional suscribió como representante de la empleadora y como trabajadora contrato de trabajo por el cual se auto asignó una remuneración total de \$3.659.622.
2. Con fecha 01 de Julio de 2020, y en razón de incorporarse el Liceo al sistema de desarrollo profesional docente de la Ley N°20.903 nuevamente suscribió otro contrato de trabajo, en virtud del cual, sin razón legal ni instrucción al respecto, aumentó su remuneración a la suma de \$4.175.035. Al término de la relación laboral era de \$4.257.650.
3. Que el incremento ascendió a la suma de \$515.413 mensual.
4. Los rubros remuneratorios del segundo contrato en comparación al primero se redujeron a 6 haberse, siendo el más relevante el denominado Planilla Suplementaria que fue fijado en la suma de \$2.574.118.
5. La Ley 20.903 estableció una modificación remuneratoria que implicó la eliminación de bonificaciones anteriores y la incorporación de nuevas asignaciones, lo que podría significar diferencias entre el sueldo convenido con la aplicación de la nueva Ley y el que se debía pagar con la nueva.,
6. Podía ocurrir que se pagase más conforme a los contratos, que es lo que pasaba con la actora que estaba pagada más allá del mínimo legal docente, en tal evento dispuso en la disposición décimo novena transitoria que la entrada en vigencia de esta ley no implicará la disminución de las remuneraciones de aquellos profesionales de la educación que ingresen al



desarrollo profesional docente por la aplicación de las disposiciones transitorias del presente párrafo.

En el caso que la remuneración promedio de los seis meses inmediatamente anteriores al ingreso al desarrollo profesional docente sea mayor a la que le corresponda legalmente por dicho ingreso, la diferencia deberá ser pagada mediante una planilla suplementaria, la que se absorberá por los futuros aumentos de remuneraciones que correspondan a los profesionales de la educación, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público. Esta planilla será imponible y tributable, de conformidad a la ley.

7. En ningún caso la Ley autorizaba el incremento remuneratorio.

8. Sin embargo la actora lo hizo, lo cual le estaba prohibido por aplicación de las normas del mandato –además de la Ley ya señalada- la del artículo 2149 el Código Civil que expresa que el mandatario debe abstenerse de cumplir el mandato cuya ejecución sería manifiestamente pernicioso al mandante.

9. No podía la demandada reconvencional en la ejecución del mandato que ostentaba suscribir en su propio beneficio la modificación contractual señalada.

10. Que así las cosas, excediéndose de los términos de la Ley 20.903 se debe declarar la nulidad de la modificación contractual del monto de la remuneración por planilla suplementaria que exceda el promedio de las remuneraciones anteriores de la actora que debían servir de base de cálculo.

11. Adicionalmente debe devolver las sumas de dinero incorrectamente percibidas, en la suma total de \$4.123.304, todo con expresa condenación costas.

CUARTO. Que a folio 17 comparece don **GONZALO ARTURO BRAVO ÁLVAREZ**, sacerdote, cédula de identidad N° 9.104.135-9, en representación conforme del **OBISPADO DE SAN FELIPE DE**



ACONCAGUA, rol único tributario N° 70.313.000-3, ambos domiciliados en calle Merced N° 812, de la ciudad, comuna y Provincia de San Felipe de Aconcagua, quien en primer término formula excepción de legitimidad activa en contra de la denuncia de tutela de derechos fundamentales interpuesta por doña **DINORA CECILIA CRUZ VARGAS**, profesora, domiciliada en Pedro Aguirre Cerda n° 900, casa 93, Condominio El Golf, comuna de Rinconada, Provincia de Los Andes, solicitando que las excepciones opuestas sean acogidas, declarando el tribunal que en el caso sublite la actora carece de legitimación activa para demandar en virtud de los argumentos de hecho y de derecho, que a continuación expone:

I.- Excepción de falta de legitimidad activa.

Que en tiempo y forma interpone excepción de falta de legitimidad activa, solicitando que la misma sea acogida, declarándose en consecuencia que la señora Dinora Cecilia Cruz Vargas, no se encuentra legitimada para ejercer la presente acción en contra del Obispado de San Felipe de Aconcagua. Por lo que la demanda debe rechazarse en todas sus partes, conforme a los argumentos que a continuación expone:

De la legitimidad activa.

1.- La legitimación activa es un concepto que no se encuentra regulado expresamente por el ordenamiento jurídico nacional, no obstante ello, ha recibido un extenso tratamiento por parte de la dogmática jurídica y la jurisprudencia de nuestros tribunales (Bordali, Andrés. Temas del Derecho Procesal Constitucional. Editorial Fallos del Mes. Santiago (2003))

El presente concepto ha sido definido como la referencia a una determinada y precisa relación del sujeto con una situación jurídica sustancial (2 Villalobos, Senda. Legitimación activa y reforma procesal civil: una oportunidad. Revista de Estudios de la Justicia N°14. Santiago (2011). p. 250.)



Es decir, la legitimación exige que se produzca una determinada conexión entre el demandante con el demandado para la procedencia de la pretensión deducida.

En cuanto a sus características, la doctrina ha identificado tres elementos esenciales de la legitimación.

Primero, ésta no se identifica con el derecho sustancial, sólo requiriendo para constituirse la existencia de una situación de hecho, cual es, la afirmación respecto de la titularidad de una situación jurídica material.

Segundo, no es una condición para el ejercicio de la acción –en tanto el derecho de acción se sustenta en otros presupuestos– sino que es la cualidad necesaria en un sujeto que le permitirá obtener un pronunciamiento sobre la pretensión hecha valer.

Y tercero, es personal, subjetiva y concreta, pues se debe verificar respecto a un conflicto específico y determinado, en atención a la persona particular del demandante considerando cuál es el papel que desempeña en el escenario jurídico en que fundamenta su pretensión (Ibí. p. 253)

Por su parte, la doctrina y la jurisprudencia ha distinguido entre legitimación activa y pasiva. La primera corresponde al vínculo real entre el actor y el titular del derecho invocado, pudiendo así resolverse la cuestión de quién debe hacer valer la pretensión. Por su parte, la legitimación pasiva es aquella cualidad que debe poder encontrarse en el demandado y que se identifica con el hecho de ser la persona que –conforme a la ley sustancial– se encuentra legitimada para discutir u oponerse a la pretensión hecha valer por el demandante en su contra.

2.- En efecto, la actora ha emplazado erróneamente al Obispado de San Felipe de Aconcagua, en el presente juicio sosteniendo que éste sería su empleador y/o superior jerárquico, elemento fáctico que no tiene asidero o sustento legal alguno. Ya, la actora en su demanda reconoce expresamente



y declara espontáneamente que “Con fecha 01 de marzo de 1996 ingresé a prestar servicios para el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes de Rinconada como Directora...”

En efecto el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, resulta ser una institución educativa formada al alero de la Parroquia San José Obrero, última institución que es la sostenedora legal de dicha casa de estudios.

3.- Que la actora arguye en su libelo, que el 1 de julio de 1998 asumió la representación legal de la Parroquia San José Obrero, cargo designado por el Obispado de San Felipe de Aconcagua, y ratificado periódicamente por la autoridad eclesiástica en ejercicio. Cuestión que resulta ser un error de carácter conceptual, por cuanto dicha facultad jamás podría haber sido delegada por quién no tiene los facultades para hacerlo, pues como se expresará más adelante, el Obispo no posee dichas facultades tanto civiles como canónicas, ya que una Parroquia legítimamente erigida tiene personalidad jurídica de derecho propio, y su representación recae en el Párroco.

4.- En efecto, es preciso indicar que el Obispado San Felipe de Aconcagua, es una persona jurídica de derecho público de conformidad a lo establecido en el artículo 19 N° 6 de la Constitución Política del Estado de Chile, regida por el Código de Derecho Canónico, conforme lo dispone el Título XXXIII que trata de las personas jurídicas, artículo 547 inciso 2° del Código Civil que establece “...Tampoco se aplicarán las disposiciones de este Título a las corporaciones y fundaciones de derecho público, como la nación, el fisco, las municipalidades, las iglesias, las comunidades religiosas y los establecimientos que se costean con los fondos del erario: estas corporaciones y fundaciones se rigen por leyes y reglamentos especiales.”

Así el Obispado de San Felipe de Aconcagua, dentro del marco institucional, se rige en su ordenamiento por el conjunto de preceptos constitucionales, leyes, reglamentos y otras normas vigentes que a ella se



refieren tanto en el derecho interno como internacional, como ocurre con el Derecho Canónico de 1918 y su actual texto vigente del Código de Derecho Canónico de 1983.-

5.- En base a lo expuesto por la actora en su libelo, y dejando en claro que ella prestaba servicios para el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, cuyo sostenedor es la Parroquia San José Obrero de Rinconada, ésta última posee personalidad jurídica propia, cuestión que encuentra su base no tan solo en las normativa interna bajo la cual se estructura la Iglesia Católica en el canon 515 del Código de Derecho Canónico, que en su inciso final prescribe; "...La parroquia legítimamente erigida tiene personalidad jurídica de derecho propio", en efecto su representante legal es el Párroco don Andrés Rodríguez Cataldo, la parroquia posee un domicilio propio como lo es Carretera San Martín N° 975, comuna de Rinconada, Provincia de Los Andes, además posee un rol único tributario propio el cual es el 70.313.005-4. Todos elementos que la permiten diferenciar de su representado el Obispado de San Felipe de Aconcagua, cuyo rol único tributario es el n° 70.313.000-3, su representante legal es don Gonzalo Arturo Bravo Álvarez, cédula de identidad N° 9.104.135-9, su domicilio es calle Merced N° 812 de la ciudad, comuna y Provincia de San Felipe de Aconcagua.

Bajo este orden de consideraciones, es claro poder distinguir que estamos en presencia de dos personas jurídicas distintas, sólo unidas por un vínculo eclesiástico, más no económico, como falazmente se pretende señalar por la actora. En efecto, las parroquias, frente al Estado Chileno, son personas jurídicas de derecho público, que gozan en ese sentido del mismo estatus que la Iglesia Católica de la que emanan. A este respecto cabe anotar que la Iglesia para efectos de su administración, está dividida en diócesis, y estas en partes territoriales distintas, erigidas canónicamente, asignando a cada una de ellas su iglesia propia con su población



determinada, poniendo al frente de ellas un rector especial como pastor propio de la misma, el que recibe el nombre de Párroco.

Estas iglesias denominadas Parroquias, que gozan de personalidad jurídica de derecho público, actúan en la vida del derecho con total autonomía y plena capacidad de goce y ejercicio, con patrimonio propio y con RUT propio y específico.

Se trata en definitiva de una persona jurídica canónica de naturaleza pública, que persigue un fin eclesial pero que en definitiva se constituye como una persona jurídica distinta.

Este reconocimiento de la Parroquia erigida canónicamente como persona jurídica de derecho público ante el derecho chileno, consta en Informe en Derecho emitido por la Contraloría General de la República, mediante oficio N222014 de 26 de abril de 1957, que no ha sufrido modificación alguna a la fecha. Lo que además encuentra sustento en la propia normativa que rige a la Iglesia Católica, pues se colige del Código de Derecho Canónico de 1983, que la Iglesia se organiza en base a jurisdicciones correspondientes al Papa y a los Obispos, que sirven al pueblo en su propia Diócesis o Iglesias Particulares, ésta última a su vez denominadas Parroquias, son una organización de medios personales materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección del Párroco, para el logro de su fin eclesial público, que se lleva a cabo en su Templo Parroquial, sus dependencias anexas y su casa Parroquial, en los que se realiza el culto y las diversas actividades pastorales en beneficio de la comunidad de fieles que forman su territorio, sostenida por sus ingresos propios consistentes en el 1% de contribución a la iglesia, que recolecta en el territorio donde se ubica, por la colecta dominical, y las donaciones que pueda recibir; que se encuentra ordenada bajo una dirección cual es la que ejerce el propio Párroco que conforme al derecho canónico, es nombrado por el Obispo Diocesano, para ejercer como pastor propio de la parroquia,



y conforme al canon 532 del Código de Derecho Canónico, representa a la parroquia en todos los negocios jurídicos, y debe cuidar que la administración de sus bienes se haga conforme a lo establecido por las normas canónicas, y que organice esa administración apoyado por el Consejo de Asuntos Económicos que debe constituirse en cada parroquia para que lo ayuden en la administración de esos bienes.

Lo anterior, para el fin eclesial, pastoral y de evangelización propio de la Iglesia Católica, contando para ello con una individualidad jurídica determinada, cual es la conferida por el canon 515 del Código de Derecho Canónico, que en su inciso final prescribe; "...La parroquia legítimamente erigida tiene personalidad jurídica de derecho propio".

Por su parte, el ordenamiento jurídico nacional ha reconocido y otorgado plena validez a la normativa canónica, el Código de Derecho Canónico "Corpus Iuris Canonici" de 1985 que norman y rigen los actos de las unidades que conforman a la Iglesia Católica Chilena, lo anterior como se ha expresado ha sido reconocido a través de la ley 19.638 que en su artículo 20 ha expresado: "El Estado reconoce el ordenamiento, la personalidad jurídica, sea ésta de derecho público o de derecho privado, y la plena capacidad de goce y ejercicio de las iglesias, confesiones e instituciones religiosas que los tengan a la fecha de publicación de esta ley, entidades que mantendrán el régimen jurídico que les es propio, sin que ello sea causa de trato desigual entre dichas entidades y las que se constituyan en conformidad a esta ley".

Al alero de las normas del Código de Derecho Canónico, se logra colegir que si bien es la figura del Obispo quien nombra al Párroco, es este último dentro de su competencia, la Parroquia, actúa válidamente en la vida del derecho en la administración de los bienes de la misma, mediante actos de administración y disposición, asesorado por el Consejo Parroquial de Asuntos Económicos de conformidad al canon 537 del CIC, administración



además que debe ser observada en base a lo establecido en los cánones 532, 1281 a 1288 de dicho cuerpo normativo.

De lo expuesto se logra colegir que el liderazgo como Obispo referente a los bienes y asuntos parroquiales no dicen relación con actos de disposición o administración de bienes temporales, cuestión que por norma canónica corresponde al Párroco asesorado por el Consejo de Asuntos Económicos. Así es preciso indicar el liderazgo del Obispo respecto de las Parroquias en general corresponde a la correcta administración de la espiritualidad y/o la mantención de la fe católica en ellas, en definitiva no es el Obispo quién administra o representa a la Parroquia.

6.- En base a lo expuesto, resulta imposible poder sostener que la Parroquia San José Obrero de Rinconada, sea una parte indisoluble de la Diócesis de San Felipe, encabezada por el Obispado de San Felipe al cual representa, por cuanto como Obispo no tiene injerencia alguna en la administración que desarrollen las Parroquias en particular, cuya administración y representación recae en el Párroco que apoyado por el Consejo de Asuntos Económicos, llevan a cabo la administración de los bienes parroquiales, tal como se ha señalado.-

7.- Más aún, no se puede sostener esta figura de que el Obispado de San Felipe de Aconcagua, o como erróneamente señala la actora en su libelo pretensor Diócesis de San Felipe (Arquetipo legal inexistente) es indisoluble a la Parroquia San José Obrero, o viceversa, ya que sumado a lo expuesto anteriormente, la propia Ley General de Educación establece en su artículo 46 que: “El Ministerio de Educación reconocerá oficialmente a los establecimientos educacionales que impartan enseñanza en los niveles de educación parvularia, básica y media, cuando así lo soliciten y cumplan con los siguientes requisitos: a) Tener un sostenedor. Serán sostenedores las personas jurídicas de derecho público, tales como municipalidades y otras entidades creadas por ley, y las personas jurídicas de derecho privado cuyo



objeto social único sea la educación. El sostenedor será responsable del funcionamiento del establecimiento educacional...”

Bajo este orden de consideraciones, es claro que el Estado a través del Ministerio de Educación como de la Secretaría Regional Ministerial de Educación de Valparaíso, ha reconocido como sostenedor del Liceo Parroquial Santa Teresita de Los Andes, a la Parroquia San José Obrero, que como se expresó claramente es una persona jurídica de derecho público, distinta y totalmente diferente del Obispado de San Felipe de Aconcagua, quién jamás ha tenido injerencia alguna en el desarrollo de dicho proyecto educativo.

Por su parte, yerra una vez más la actora en buscar ratificar una supuesta vinculación de unidad entre ambas instituciones, al tomar antojadizamente el Decreto N° 23/049/2020, e interpretar errónea y antojadizamente los cánones 804 y 806 del Código de Derecho Canónico, que en efecto deben ser considerados en su totalidad para una acertada inteligencia de los mismos. Así dichos preceptos canónicos, refieren a la organización y vigilancia en el ámbito propio del Obispo que es espiritual, por cuanto en dichas normas se expresa claramente “la enseñanza y educación religiosa católica...”, ergo el Obispo por lo que debe vigilar y organizar en base a dicha normativa es la correcta enseñanza de la religión católica de conformidad a la doctrina del Evangelio. Pero ello jamás permite sustentar y determinar, injerencia alguna en temas de administración, presupuesto, contrataciones o despidos de los colegios católicos, más aún que el Obispado de San Felipe de Aconcagua, no ejerce el giro de educación ni posee colegio alguno, en efecto, el Obispado de San Felipe de Aconcagua nunca ha presentado cuentas ante el Ministerio de Educación, que en fin, no realiza labores de administración o disposición laboral, las que le competen única y exclusivamente al párroco.



Lo expuesto encuentra su correlato normativo y lógico en el canon 532 del Código de Derecho Canónico, que, como hemos dicho, la actora omite, norma que es relevante ya que dispone: “el párroco representa a la parroquia en todos los negocios jurídicos, conforme a la norma del derecho; debe cuidar de que los bienes de la parroquia se administren de acuerdo con las normas de los cánones 1281 a 1288.” Y que en base a dichas disposiciones no resulta posible encontrar facultad alguna entregada al Obispo para efectos de poder ejercer actos de disposición, administrativos u otro, referente a los bienes Parroquiales y de los cuales forma parte el Liceo Parroquial.

8.- Es preciso indicar que resulta antojadiza y alejada a la juridicidad el expresar por la actora, que se haya designado por parte de la autoridad del Obispo como representante legal de la Parroquia San José Obrero, pues como se ha expresado latamente en los acápites anteriores, el Obispo no detenta facultad legal alguna respecto de la Parroquia, cuestión que es ejercida conforme a las normas del Código de Derecho Canónico, por el Párroco, por lo que lo aseverado por la actora es falso. Distinto resulta, que como Obispado se haya certificado el hecho que la señora Cruz fuere quién detentaba dicha calidad, acto que se ejecuta por el Obispado a través del su Canciller quién resulta ser Notario Eclesiástico.

9.- Conforme a lo expuesto, es claro y evidente que el Obispado de San Felipe de Aconcagua, es un tercero totalmente ajeno a la relación laboral que pudiera existir entre el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes y la actora. Por su parte y lo que dice relación a la representación legal que ostentó la actora con la Parroquia San José Obrero, dice relación con una materia que escapa a la competencia del presente juicio, pues en cuanto a tal refiere a normas del derecho civil y que entienden fue delegada u otorgada por el Párroco de la época don Mauricio Cruz dentro de su



facultades de administración, más no tiene relación alguna el Obispado de San Felipe en ello.

10.- Es condición primordial y esencial para que un trabajador demande tutela de derechos fundamentales, prestaciones laborales, indemnizaciones legales, la existencia de un vínculo laboral entre él y a quien demanda, o sea, demandar a quien es su real y verdadero empleador, y que en consecuencia sea su legítimo contradictor en juicio.

En efecto, para que pueda existir vulneración de derechos fundamentales, surgir la legitimación para entablar las acciones del caso de marras, es perentorio la existencia de una relación bajo vínculo de subordinación y dependencia, en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, el Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

De esta manera, debe haber una prestación de servicios por parte del trabajador, que el empleador lo retribuye mediante una remuneración. Así las cosas, si no existe dicha vinculación en los términos indicados, no puede su representada y/o sus agentes vulnerar derechos fundamentales de quién no es su dependiente o trabajador, y menos existir prestaciones laborales o indemnizaciones que el Obispado se encuentre obligado a pagar.

11. Para ejercer toda acción se debe distinguir las condiciones de ejercicio o requisitos de forma de la misma, esto es, los requisitos del artículo 446 del Código del Trabajo y las condiciones de admisión de la acción o elementos esenciales que son definidos como “aquellas necesarias para obtener una resolución judicial favorable y que varían según la naturaleza de la acción de que se trata (...)” (Humberto Rivera, Las Partes y su capacidad procesal para Comparecer ante los Tribunales, Memoria de prueba, Universidad de



Chile, página 15, 1942) y que en particular se conocen como derecho, interés y calidad.

El último requisito o condición de admisibilidad, esto es, la calidad o legitimación se traduce en que la acción debe ser ejercida por el titular del derecho y en contra de la persona obligada, es decir, su legítimo contradictor.

La determinación de la calidad o legitimación permite conocer y distinguir, quienes se encuentran habilitados para ser justa parte en un determinado litigio. Es decir, permite determinar quiénes son legítimos contradictores, ya sea precisando la identidad de la persona del actor a la cual le ley le concede la acción (legitimación activa), ya sea precisando la identidad de la persona del demandado con la persona contra la cuál es concedida la acción (legitimación pasiva).

12. De lo anterior, se concluye que si la acción carece de calidad implicaría que dicha acción, al momento de su interposición, debe ser rechazada.

En efecto, su parte carece de legitimación activa para ser emplazada en juicio, en virtud de la inexistencia de relación laboral con la actora, por cuanto difícil resulta poder comprender bajos las reglas de la lógica y máximas de la experiencia poder comprender cómo el Obispado de San Felipe de Aconcagua podría haber vulnerado las garantías fundamentales de la actora con quién no ha tenido jamás relación bajo vínculo de subordinación y dependencia alguna, en los términos establecidos en el Código del Trabajo.

13.- Se carece aún más de legitimación activa para ser emplazado en juicio, y en consecuencia accionar en contra del Obispado de San Felipe por unidad económica, y que existiría dicha unidad entre el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes y la Parroquia San José Obrero de Rinconada, por cuanto se carece de un presupuesto fáctico fundamental para demandar de conformidad con lo dispuesto en el artículo 507 del Código del Trabajo que



dice relación con la existencia de un subterfugio o unidad económica. Sin embargo, dicha acción no puede ser ejercida respecto de sus representada, toda vez que no existe ni ha existido subterfugio en los términos establecidos en el artículo 507 del Código del Trabajo, pues en la especie no se dan los requisitos establecidos en la norma indicada, por cuanto la actora en su libelo expresamente reconoce y confiesa espontáneamente haber tenido vínculo bajo subordinación y dependencia con el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, del cual además ella era su representante legal o en su defecto con la Parroquia San José Obrero de la comuna de Rinconada.

14.- Por su parte, la historia fidedigna de la Ley N°20.760 señala que el establecimiento de la figura de empleador común es una reacción legislativa frente al abuso del denominado multirut utilizado por ciertos empleadores para la elusión de sus obligaciones laborales y/o previsionales.

Así pues, la ratio legis es esencialmente sancionatoria de conductas desviantes.

El artículo 507 del Código del Trabajo –en su nueva redacción después de la Ley No 20.760– dispone lo siguiente: “Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados”

Conforme a lo expuesto, son presupuesto procesales:

- a) Debe ser ejercida por un trabajador o una organización sindical.
- b) El trabajador o la organización sindical deben pertenecer a alguna de las empresas demandadas, es decir debe existir una relación laboral vigente.
- c) Debe existir una afectación de derechos laborales o previsionales determinada.
- d) La afectación debe señalarse en la demanda.



e) Dicha afectación debe provenir y, consecuencialmente, debe ser solucionable mediante la declaración de un mismo empleador.

Es evidente en consecuencia, que la actora no ha sido jamás trabajadora del Obispado de San Felipe de Aconcagua, y constituye además que la actora ha sido desvinculada por el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes y la Parroquia San José Obrero ésta última en su calidad de sostenedor de dicha entidad educativa, configurándose plenamente la falta de legitimación activa.

Podría alegarse que no sólo los trabajadores actuales de una empresa pueden accionar por unidad económica, sino que también ex trabajadores, pero ello carece de todo sustento legal al tenor literal de lo establecido en el artículo 507 del Código del Trabajo, más aun tomando en consideración las consideraciones que debe tener una sentencia que declare la unidad económica, cuyas sanciones claramente dicen relación con circunstancias generales de los trabajadores que actualmente contratados por la empresa, no hay efecto alguno que diga relación a los derechos de ex trabajadores, ya desvinculados como lo es en el caso de la actora. En efecto el artículo 507 inciso 5° del Código del Ramo señala: “La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de la empresa que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales”.

15.- Más aún, hay inexistencia de perjuicio alguno ocasionado a la actora conforme lo prescribe la norma. En efecto, la demandante en momento alguno ha enunciado en su libelo pretensor, el perjuicio que le causa que las demandadas no actúen como una unidad económica para efectos laborales y previsionales, por el contrario, asume de sí y ante sí, que el mero actuar de éstas lo perjudica sin explicitar, en concreto, cuáles serían los perjuicios que le generaría el actuar de las demandadas aludidas.

Se fundamenta lo anterior que ese mismo artículo 507 del Código del Trabajo dispone también que el tribunal –al dictar sentencia– debe



indicar las medidas concretas que se encuentra obligado el empleador por la afectación de derechos laborales y/o previsionales. A mayor abundamiento, la norma jurídica citada dispone que: La sentencia definitiva que de lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive:

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme a lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.
2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren

En otras palabras, en la presente causa no se ha enunciado por la actora ningún incumplimiento laboral y/o previsional. Estableciéndose en consecuencia la duda de las medidas concretas que serían posible decretar pues no hay incumplimiento alguno que se haya denunciado, ni se divisa incumplimiento alguno de ninguna de las demandadas asociado al petitorio de la demanda.

Todo lo anterior, ha sido reafirmado por la jurisprudencia judicial de nuestros tribunales de justicia que han señalado que es un requisito de procesabilidad básico de la acción judicial contenida en el artículo 3° del Código del Trabajo esgrimir los derechos laborales y/o previsionales afectados. Así por ejemplo, el 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en causa RIT O-6327-2016, con fecha 30 de noviembre de 2017.-

16.- Que, así las cosas, la acción judicial incoada en autos debe ser rechazada por cuanto no ha existido relación laboral alguna entre el Obispado de San Felipe de Aconcagua y la señora Dinora Cecilia Cruz Vargas, y además al no cumplir el mandato legal contenido en el artículo 507 del Código del Trabajo por cuanto le resta un presupuesto de



procesabilidad de la acción. De este modo, se concluye que la demandante de autos no tiene la legitimidad activa para demandar al no cumplirse con el mandato legal que exige el ordenamiento jurídico laboral.

Previas citas legales solicita tener por interpuesta excepción de falta de legitimidad activa y, en definitiva, acogerla, declarando que la demandante señora DINORA CECILIA CRUZ VARGAS no es legitimado activo para interponer la acción de autos, y, consecuentemente, se rechace la demanda, con ejemplificadora condena en costas.

A continuación, en el primer otrosí, en subsidio, contesta la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido, declaración de unidad económica y cobro de prestaciones laborales, solicitando que esta sea rechazada en todas sus partes, con expresa condenación en costa, en virtud de los argumentos de hecho y de derecho que a continuación expone.

I.- La denuncia.-

1.- Ante el tribunal ha comparecido doña DINORA CECILIA CRUZ VARGAS, deduciendo en lo principal de su libelo pretensor denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido, declaración de unidad económica y demanda conjunta de cobro de prestaciones; en el primer otrosí, en subsidio demanda por despido injustificado, declaración de unidad económica y cobro de prestaciones, deducida en contra del Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, la Parroquia San José Obrero y mi representado el Obispado de San Felipe de Aconcagua.-

2.- En lo que refiere a su representada, sostiene la actora que la Parroquia San José Obrero de la comuna de Rinconada sería una parte indisoluble de la Diócesis de San Felipe, encabezada por el Obispado de San Felipe de Aconcagua, y que esta última correspondería a una institución manifiesta e indiscutiblemente vinculada con las otras instituciones demandadas, lo cual



no es efectivo y su parte rechaza total y absolutamente. Y que a su juicio existe una clara vinculación entre las instituciones que permitiría evaluar la existencia de unidad económica entre las demandas, cuestión que su parte rechaza por cuanto no existen argumentos fácticos ni jurídicos para sostener aquello.

3.- A su turno, deduce en el primer otrosí de su presentación, en subsidio acción de despido injustificado, declaración de unidad económica y demanda de cobro de prestaciones, cuestión que al Obispado de San Felipe de Aconcagua no le consta, ya que como se expresará más adelante y se acreditará en la oportunidad procesal correspondiente, la actora jamás ha tenido un vínculo de subordinación y dependencia.-

II.- Negación de los hechos relatados en la demanda.

A.- Negativa general de todas las imputaciones contenidas en la denuncia efectuada.

4.- Sin perjuicio de la negativa en particular que su parte realizará más adelante, desde ya niega y controvierte en forma expresa todas y cada una de las alegaciones efectuadas por la actora en su libelo pretensor, por cuanto conforme se indicará ésta jamás ha tenido vínculo de subordinación y dependencia para con el Obispado de San Felipe de Aconcagua.

B.- Negativa en particular de las afirmaciones hechas por la demandante.-

5.- Conforme lo indicado en el artículo 453 N° 1 del Código del Trabajo, su parte viene en negar expresamente los hechos esgrimidos por la demandante:

a) Niegan rotundamente la existencia de una relación laboral entre la actora y el Obispado de San Felipe de Aconcagua, en consecuencia niegan rotundamente la existencia de una unidad económica, subterfugio o unidad de empleador, entre el Obispado de San Felipe de Aconcagua con el Liceo Parroquial Santa Teresita de Los Andes y la Parroquia San José Obrero de la comuna de Rinconada de Los Andes.



b) Niegan en consecuencia, ante la ausencia de relación laboral, cualquier vulneración de derechos fundamentales de la actora durante la vigencia de la relación laboral o con ocasión del despido, por ser el Obispado de San Felipe de Aconcagua un tercero totalmente ajeno a la relación bajo vínculo de subordinación o dependencia que podría haber tenido la actora entre el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes u/o la Parroquia San José Obrero.-

c) Niegan y rechazan absolutamente los montos utilizados por la actora, para el cálculo de las prestaciones e indemnizaciones que señala tener derecho, y niego rotundamente que ello tenga que ser pagado por el Obispado de San Felipe de Aconcagua, quién no ha tenido jamás relación laboral alguna con la actora.

d) No existiendo relación laboral entre la actora y el Obispado de San Felipe de Aconcagua, desconocen la jornada de trabajo a que alude la actora en su libelo pretensor, negando en consecuencia dicha afirmación. En relación a su última remuneración mensual para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, y como correlato de lo expuesto, al no existir relación laboral entre la actora para con su representada el Obispado de San Felipe, niegan dicho monto por cuanto su parte al ser un tercero ajeno a la relación contractual desconoce dicho monto.

C.- Excepción de falta de legitimidad pasiva para ser emplazado en juicio.

Conforme se expresará, su representado no posee legitimidad pasiva para ser emplazada en juicio, por tal razón, opone formalmente como excepción perentoria la falta de legitimidad pasiva para ser demandado en el presente libelo, de conformidad a los antecedentes y consideraciones que expone.

6.- La actora ha emplazado erróneamente al Obispado de San Felipe de Aconcagua, en el presente juicio sosteniendo que éste sería su empleador y/o superior jerárquico, elemento fáctico que no tiene asidero o sustento legal alguno. Ya, la actora al iniciar su demanda reconoce expresamente



que “Con fecha 01 de marzo de 1996 ingresé a prestar servicios para el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes de Rinconada como Directora...”

En efecto el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, resulta ser una institución educativa formada al alero de la Parroquia San José Obrero, última institución que es la sostenedora legal de dicha casa de estudios.

7.- Que la actora arguye en su libelo, que el 1 de julio de 1998 asumió la representación legal de la Parroquia San José Obrero, cargo designado por el Obispado de San Felipe de Aconcagua, y ratificado periódicamente por la autoridad eclesiástica en ejercicio. Cuestión que resulta ser un error de carácter conceptual, por cuanto dicha facultad jamás podría haber sido delegada por quién no tiene los facultades para hacerlo, pues como se expresará más adelante, el Obispo no posee dichas facultades tanto civiles como canónicas, ya que una Parroquia legítimamente erigida tiene personalidad jurídica de derecho propio, y su representación recae en el Párroco.

8.- En efecto, es preciso indicar que el Obispado San Felipe de Aconcagua es una persona jurídica de derecho público de conformidad a lo establecido en el artículo 19 N° 6 de la Constitución Política del Estado de Chile, regida por el Código de Derecho Canónico, conforme lo dispone el Título XXXIII que trata de las personas jurídicas, artículo 547 inciso 2° del Código Civil que establece “...Tampoco se aplicarán las disposiciones de este Título a las corporaciones y fundaciones de derecho público, como la nación, el fisco, las municipalidades, las iglesias, las comunidades religiosas y los establecimientos que se costean con los fondos del erario: estas corporaciones y fundaciones se rigen por leyes y reglamentos especiales.”

Así el Obispado de San Felipe de Aconcagua, dentro del marco institucional, se rige en su ordenamiento por el conjunto de preceptos constitucionales, leyes, reglamentos y otras normas vigentes que a ella se refieren tanto en el derecho interno como internacional, como ocurre con el



Derecho Canónico de 1918 y su actual texto vigente del Código de Derecho Canónico de 1983.-

9.- En base a lo expuesto por la actora en su libelo, y dejando en claro que ella prestaba servicios para el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, cuyo sostenedor es la Parroquia San José Obrero de Rinconada, ésta última posee personalidad jurídica propia, cuestión que encuentra su base no tan solo en la normativa interna bajo la cual se estructura la Iglesia Católica en el canon 515 del Código de Derecho Canónico, que en su inciso final prescribe; "...La parroquia legítimamente erigida tiene personalidad jurídica de derecho propio", en efecto su representante legal es el Párroco don Andrés Rodríguez Cataldo, la parroquia posee un domicilio propio como lo es Carretera San Martín N° 975, comuna de Rinconada, Provincia de Los Andes, además posee un rol único tributario propio el cual es el 70.313.005-4. Todos elementos que la permiten diferenciar de su representado el Obispado de San Felipe de Aconcagua, cuyo rol único tributario es el N° 70.313.000-3, su representante legal es don Gonzalo Arturo Bravo Álvarez, cédula de identidad n° 9.104.135-9, su domicilio es calle Merced N° 812 de la ciudad, comuna y Provincia de San Felipe de Aconcagua.

Bajo este orden de consideraciones, es claro poder distinguir que estamos en presencia de dos personas jurídicas distintas, sólo unidas por un vínculo eclesiástico, más no económico como falazmente se pretende señalar por la actora. En efecto, las parroquias, frente al Estado Chileno, son personas jurídicas de derecho público, que gozan en ese sentido del mismo estatus que la Iglesia Católica de la que emanan. A este respecto cabe anotar que la Iglesia para efectos de su administración, está dividida en diócesis, y estas en partes territoriales distintas, erigidas canónicamente, asignando a cada una de ellas su iglesia propia con su población determinada, poniendo al frente de ellas un rector especial como pastor propio de la misma, el que recibe el nombre de Párroco.



Estas iglesias denominadas Parroquias, que gozan de personalidad jurídica de derecho público, actúan en la vida del derecho con total autonomía y plena capacidad de goce y ejercicio, con patrimonio propio y con RUT propio y específico. Se trata en definitiva de una persona jurídica canónica de naturaleza pública, que persigue un fin eclesial pero que en definitiva se constituye como una persona jurídica distinta.

Este reconocimiento de la Parroquia erigida canónicamente como persona jurídica de derecho público ante el derecho chileno, consta en Informe en Derecho emitido por la Contraloría General de la República, mediante oficio N222014 de 26 de abril de 1957, que no ha sufrido modificación alguna a la fecha. Lo que además encuentra sustento en la propia normativa que rige a la Iglesia Católica, pues se colige del Código de Derecho Canónico de 1983, que la Iglesia se organiza en base a jurisdicciones correspondientes al Papa y a los Obispos, que sirven al pueblo en su propia Diócesis o Iglesias Particulares, ésta última a su vez denominadas Parroquias, son una organización de medios personales materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección del Párroco, para el logro de su fin eclesial público, que se lleva a cabo en su Templo Parroquial, sus dependencias anexas y su casa Parroquial, en los que se realiza el culto y las diversas actividades pastorales en beneficio de la comunidad de fieles que forman su territorio, sostenida por sus ingresos propios consistentes en el 1% de contribución a la iglesia, que recolecta en el territorio donde se ubica, por la colecta dominical, y las donaciones que pueda recibir; que se encuentra ordenada bajo una dirección cual es la que ejerce el propio Párroco que conforme al derecho canónico, es nombrado por el Obispo Diocesano, para ejercer como pastor propio de la parroquia, y conforme al canon 532 del Código de Derecho Canónico, representa a la parroquia en todos los negocios jurídicos, y debe cuidar que la administración de sus bienes se haga conforme a lo establecido por las



norma canónicas, y que organiza esa administración apoyado por el Consejo de Asuntos Económicos que debe constituirse en cada parroquia para que lo ayuden en la administración de esos bienes.

Lo anterior, para el fin eclesial, pastoral y de evangelización propio de la Iglesia Católica, contando para ello con una individualización jurídica determinada, cual es la conferida por el canon 515 del Código de Derecho Canónico, que en su inciso final prescribe; "...La parroquia legítimamente erigida tiene personalidad jurídica de derecho propio".

Por su parte, el ordenamiento jurídico nacional ha reconocido y otorgado plena validez a la normativa canónica, el Código de Derecho Canónico "Corpus Iuris Canonici" de 1985 que norman y rigen los actos de las unidades que conforman a la Iglesia Católica Chilena, lo anterior como se ha expresado ha sido reconocido a través de la ley 19.638 que en su artículo 20 ha expresado: "El Estado reconoce el ordenamiento, la personalidad jurídica, sea ésta de derecho público o de derecho privado, y la plena capacidad de goce y ejercicio de las iglesias, confesiones e instituciones religiosas que los tengan a la fecha de publicación de esta ley, entidades que mantendrán el régimen jurídico que les es propio, sin que ello sea causa de trato desigual entre dichas entidades y las que se constituyan en conformidad a esta ley".

Al alero de las normas del Código de Derecho Canónico, se logra colegir que si bien es la figura del Obispo quién nombra al Párroco, es este último dentro de su competencia, la Parroquia, actúa válidamente en la vida del derecho en la administración de los bienes de la misma, mediante actos de administración y disposición, asesorado por el Consejo Parroquial de Asuntos Económicos de conformidad al canon 537 del CIC, administración además que debe ser observada en base a lo establecido en los cánones 532, 1281 a 1288 de dicho cuerpo normativo.



De lo expuesto se logra colegir que el liderazgo como Obispo referente a los bienes y asuntos parroquiales no dicen relación con actos de disposición o administración de bienes temporales, cuestión que por norma canónica corresponde al Párroco asesorado por el Consejo de Asuntos Económicos. Así es preciso indicar el liderazgo del Obispo respecto de las Parroquias en general corresponde a la correcta administración de la espiritualidad y/o la mantención de la fe católica en ellas, en definitiva no es el Obispo quién administra o representa a la Parroquia.

10.- En base a lo expuesto, resulta imposible poder sostener que la Parroquia San José Obrero de Rinconada, sea una parte indisoluble de la Diócesis de San Felipe, encabezada por el Obispado de San Felipe al cual representa, por cuanto como Obispo no tiene injerencia alguna en la administración que desarrollen las Parroquias en particular, cuya administración y representación recae en el Párroco que apoyado por el Consejo de Asuntos Económicos, llevan a cabo la administración de los bienes parroquiales, tal como se ha señalado.-

11.- Más aún, no se puede sostener esta figura de que el Obispado de San Felipe de Aconcagua, o como erróneamente señala la actora en su libelo pretensor Diócesis de San Felipe (Arquetipo legal inexistente) es indisoluble a la Parroquia San José Obrero, o viceversa, ya que sumado a lo expuesto anteriormente, la propia Ley General de Educación establece en su artículo 46 que: “El Ministerio de Educación reconocerá oficialmente a los establecimientos educacionales que impartan enseñanza en los niveles de educación parvularia, básica y media, cuando así lo soliciten y cumplan con los siguientes requisitos: a) Tener un sostenedor. Serán sostenedores las personas jurídicas de derecho público, tales como municipalidades y otras entidades creadas por ley, y las personas jurídicas de derecho privado cuyo objeto social único sea la educación. El sostenedor será responsable del funcionamiento del establecimiento educacional...”



Bajo este orden de consideraciones, es claro que el Estado a través del Ministerio de Educación como de la Secretaría Regional Ministerial de Educación de Valparaíso, ha reconocido como sostenedor del Liceo Parroquial Santa Teresita de Los Andes, a la Parroquia San José Obrero, que como se expresó claramente es una persona jurídica de derecho público, distinta y totalmente diferente del Obispado de San Felipe de Aconcagua, quién jamás ha tenido injerencia alguna en el desarrollo de dicho proyecto educativo.

Por su parte, yerra una vez más la actora en buscar ratificar una supuesta vinculación de unidad entre ambas instituciones, al tomar antojadizamente el Decreto N° 23/049/2020, e interpretar errónea y antojadizamente los cánones 804 y 806 del Código de Derecho Canónico, que en efecto deben ser considerados en su totalidad para una acertada inteligencia de los mismos. Así dichos preceptos canónicos, refieren a la organización y vigilancia en el ámbito propio del Obispo que es espiritual, por cuanto en dichas normas se expresa claramente “la enseñanza y educación religiosa católica...”, ergo el Obispo por lo que debe vigilar y organizar en base a dicha normativa es la correcta enseñanza de la religión católica de conformidad a la doctrina del Evangelio. Pero ello jamás permite sustentar y determinar, injerencia alguna en temas de administración, presupuesto, contrataciones o despidos de los colegios católicos, más aún que el Obispado de San Felipe de Aconcagua, no ejerce el giro de educación ni posee colegio alguno, en efecto, el Obispado de San Felipe de Aconcagua nunca ha presentado cuentas ante el Ministerio de Educación, que en fin, no realiza labores de administración o disposición laboral, las que le competen única y exclusivamente al párroco.

Lo expuesto encuentra su correlato normativo y lógico en el canon 532 del Código de Derecho Canónico, que, como han dicho, la actora omite, norma que es relevante ya que dispone: “el párroco representa a la



parroquia en todos los negocios jurídicos, conforme a la norma del derecho; debe cuidar de que los bienes de la parroquia se administren de acuerdo con las normas de los cánones 1281 a 1288.” Y que en base a dichas disposiciones no resulta posible encontrar facultad alguna entregada al Obispo para efectos de poder ejercer actos de disposición, administrativos u otro, referente a los bienes Parroquiales y de los cuales forma parte el Liceo Parroquial.

12.- Es preciso indicar que resulta antojadiza y alejada a la juridicidad el expresar por la actora, que se haya designado por parte de la autoridad del Obispo como representante legal de la Parroquia San José Obrero, pues como se ha expresado latamente en los acápites anteriores, el Obispo no detenta facultad legal alguna respecto de la Parroquia, cuestión que es ejercida conforme a las normas del Código de Derecho Canónico, por el Párroco, por lo que lo aseverado por la actora es falso. Distinto resulta, que como Obispado se haya certificado el hecho que la señora Cruz fuere quién detentaba dicha calidad, acto que se ejecuta por el Obispado a través del su Canciller quién resulta ser Notario Eclesiástico.

13.- Conforme a lo expuesto, es claro y evidente que el Obispado de San Felipe de Aconcagua, es un tercero totalmente ajeno a la relación laboral que pudiera existir entre el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes y la actora. Por su parte, y lo que dice relación a la representación legal que ostentó la actora con la Parroquia San José Obrero, dice relación con una materia que escapa a la competencia del presente juicio, pues en cuanto a tal refiere a normas del derecho civil y que entienden fue delegada u otorgada por el Párroco de la época don Mauricio Cruz dentro de su facultades de administración, más no tiene relación alguna el Obispado de San Felipe en ello.

14.- Es condición primordial y esencial para que un trabajador demande tutela de derechos fundamentales, prestaciones laborales, indemnizaciones



legales, la existencia de un vínculo laboral entre él y a quien demanda, o sea, demandar a quien es su real y verdadero empleador, y que en consecuencia sea su legítimo contradictor en juicio.

En efecto, para que pueda existir vulneración de derechos fundamentales, surgir la legitimación para entablar las acciones del caso de marras, es perentorio la existencia de una relación bajo vínculo de subordinación y dependencia, en los términos del artículo 7 del Código del Trabajo, el Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

De esta manera, debe haber una prestación de servicios por parte del trabajador, que el empleador lo retribuye mediante una remuneración. Así las cosas, si no existe dicha vinculación en los términos indicados, no puede mi representada y/o sus agentes vulnerar derechos fundamentales de quién no es su dependiente o trabajador, y menos existir prestaciones laborales o indemnizaciones que el Obispado se encuentre obligado a pagar.

15. Para ejercer toda acción se debe distinguir las condiciones de ejercicio o requisitos de forma de la misma, esto es, los requisitos del artículo 446 del Código del Trabajo y las condiciones de admisión de la acción o elementos esenciales que son definidos como “aquellas necesarias para obtener una resolución judicial favorable y que varían según la naturaleza de la acción de que se trata (...)” 6y que en particular se conocen como derecho, interés y calidad.

El último requisito o condición de admisibilidad, esto es, la calidad o legitimación se traduce en que la acción debe ser ejercida por el titular del derecho y en contra de la persona obligada, es decir, su legítimo contradictor.



La determinación de la calidad o legitimación permite conocer y distinguir, quienes se encuentran habilitados para ser justa parte en un determinado litigio. Es decir, permite determinar quiénes son legítimos contradictores, ya sea precisando la identidad de la persona del actor a la cual le ley le concede la acción (legitimación activa), ya sea precisando la identidad de la persona del demandado con la persona contra la cuál es concedida la acción (legitimación pasiva).

16. De lo anterior, se concluye que si la acción carece de calidad implicaría que dicha acción, al momento de su interposición, debe ser rechazada.

En efecto, su parte carece de legitimación pasiva para ser emplazada en juicio, en virtud de la inexistencia de relación laboral con la actora, por cuanto difícil resulta poder comprender bajos las reglas de la lógica y máximas de la experiencia poder comprender cómo el Obispado de San Felipe de Aconcagua podría haber vulnerado las garantías fundamentales de la actora con quién no ha tenido jamás relación bajo vínculo de subordinación y dependencia alguna, en los términos establecidos en el Código del Trabajo.

17.- Se carece aún más de legitimación pasiva para ser emplazada en juicio, y en consecuencia accionar en contra del Obispado de San Felipe por unidad económica, y que existiría dicha unidad entre el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes y la Parroquia San José Obrero de Rinconada, por cuanto se carece de un presupuesto fáctico fundamental para demandar de conformidad con lo dispuesto en el artículo 507 del Código del Trabajo que dice relación con la existencia de un subterfugio o unidad económica. Sin embargo, dicha acción no puede ser ejercida respecto de mis representadas, toda vez que no existe ni ha existido subterfugio en los términos establecidos en el artículo 507 del Código del Trabajo, pues en la especie no se dan los requisitos establecidos en la norma indicada, por cuanto la actora en su libelo expresamente reconoce y confiesa espontáneamente haber tenido



vínculo bajo subordinación y dependencia con el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, del cual además ella era su representante legal.

18. Sus representado y/o sus agentes, jamás han ejercido tareas de dirección o supervisión de las labores del demandante, ya que el actor jamás tuvo ni ha tenido vínculo laboral alguno con éstas, sino con el Liceo Parroquial o en su defecto con la Parroquia San José Obrero, de manera tal que resulta evidente la clara y evidente falta de legitimidad pasiva de sus representadas respecto del demandante.

19. En consecuencia y de conformidad a lo expuesto, sus representadas carecen de legitimidad pasiva para ser emplazada por el actor, toda vez que jamás ha existido vínculo laboral alguna con el demandante, ni durante el periodo que demanda, ni antes ni después de dicho lapso del tiempo, resultando inoponibles las pretensiones entabladas en el libelo pretensor contra de su representada, por lo cual resulta improcedente que se les condene por los conceptos e indemnizaciones solicitadas en el libelo y que responda con el patrimonio de ésta, respecto de un trabajador, que como expresamente reconoce en su libelo pretensor, es una persona jurídica totalmente diferente a su representado, el Obispado de San Felipe de Aconcagua.

20. En virtud de los argumentos expuestos, la presente acción no debe dirigirse en contra de quien no tenía ninguna relación laboral ni de mando con la demandante, sino en contra del efectivo empleador, por lo que corresponde rechazar la demanda de autos, con costas respecto de su representada, por el hecho de carecer de legitimación pasiva respecto de la pretensión deducida en autos.

D.- Contesta denuncia de tutela de derechos fundamentales.

En subsidio a las excepciones formuladas, contesta la demanda de tutela por vulneración de derechos, contradiciendo expresamente todos los



hechos, y solicitando desde ya su absoluto rechazo, por las siguientes consideraciones de hecho y de derecho.

21.- Como cuestión previa, la actora ha demandado tutela de derechos fundamentales durante la relación laboral y con ocasión del despido, cuestión que resulta improcedente, por cuanto son dos hechos y circunstancias que el legislador laboral ha regulado de manera diferente, y con consecuencias jurídicas distintas para uno u otro caso.-

Dicha situación nos debe llevar perentoriamente a solicitar el rechazo de las acciones conjunta y subsidiariamente entablada a la vulneración de derechos durante la vigencia de la relación laboral. Lo anterior en base que de la propia demanda de autos se expresa “vengo en presentar, conjuntamente, denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido ...”

Y en su parte petitoria se expresa “RUEGO A US., tener por interpuesta, en tiempo y forma, conjuntamente denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido, ...”.

En efecto, se colige el ejercicio de las acciones de tutela por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido más la de cobro de prestaciones. Cuestión que resulta incompatible, pues bien el propio legislador laboral ha regulado en el Código del Ramo de manera distinta y diferente ambas acciones, como lo son los artículos 487 y el 489, respectivamente.

Entendiendo del tenor de la demanda que la acción ejercida en autos es la contemplada en el artículo 487 del Código del Trabajo, por disposición del inciso segundo de tal artículo resulta improcedente la tramitación de otra acción, al así establecerlo expresamente la norma: “No cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra naturaleza o



con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos.”. Solicitando el rechazo de todas las otras acciones por aplicación de esa norma.

En conjunto con lo anterior, se rechaza la acción de tutela por vulneración de derechos con ocasión del despido, en razón de lo ya latamente expuesto, por no ser efectivos los hechos en que se funda y porque ellos no configuran la causal planteada.

Siendo así, la acción de tutela incoada por la actora no puede referirse a hechos acaecidos durante la relación laboral, ya que ésta expresamente reconoce que dicho vínculo de subordinación y dependencia se encuentra terminada, y que del tenor del libelo pretensor sólo hace referencia a hechos que se habrían producido con ocasión del despido, toda vez que en su rol de representante legal no hay ni ha existido una relación laboral que la ampare, y adicionalmente si ello fuere así, se trataría de un hecho propio. Volviendo a reconocer en consecuencia, que estamos frente al supuesto básico que dice referencia a la existencia de una relación laboral, que en el caso de la actora jamás ha tenido relación bajo vínculo de subordinación y dependencia para con el Obispado de San Felipe de Aconcagua.

22.- Por su parte, conforme se ha indicado es menester indicar que para que nos encontremos en presencia de una vulneración de derechos fundamentales de un trabajador, requiere perentoriamente de la existencia de una relación laboral en los términos establecidos en el artículo 7 del Código del Trabajo, cuestión que no existe entre la señora Dinora Cruz Vargas y el Obispado de San Felipe de Aconcagua al cual representa, por lo que resulta imposible sostener vulneración alguna si no nos encontramos bajo un vínculo de subordinación y dependencia, mucho menos su verdadero empleador, recibió noticia alguna de la supuesta vulneración de derecho que alega la actora.



23.- Es efectivo que en el mes de agosto de 2020, tuvo el honor de asumir como nuevo Obispo del Obispado de San Felipe de Aconcagua, y pues como efectivamente lo expresa y confiesa espontáneamente nunca se relacionó con la actora, por cuanto no le compete pues la relación que pudiera tener la señora Cruz Vargas era directamente con el Párroco de la Parroquia San José Obrero, por ser parte de la administración de dicha entidad conforme se ha expresado latamente. Es en aras del respeto a las normas que nos rigen, jamás ha tenido injerencia en las decisiones que se han adoptado con la actora.

24.- Por su parte, debe indicar que frente a una solicitud del Consejo Económico de la Parroquia San José Obrero en conjunto con su párroco, se prestó la asesoría legal de parte del Señor Herrera, quién es asesor jurídico del Obispado de San Felipe para aclarar variados temas legales y jurídicos que presentaba la parroquia, dentro de uno de los cuales decía relación con el colegio, sin que ello implique la existencia de algún vínculo de subordinación y dependencia entre su representado el Obispado de San Felipe y la señora Dinora Cruz Vargas. Por su parte, jamás ha sido decisión de este Obispo colocar término a la relación laboral que pudiere haber tenido la señora Cruz Vargas con el Liceo Parroquial, mucho menos en la decisión del Consejo Económico de la Parroquia San José Obrero de buscar una nueva forma de administrar el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes.-

A su vez, la figura del señor Rivera que refiere la actora y el señor Burgos, ambos jamás han sido trabajadores o representantes del Obispado de San Felipe de Aconcagua, por lo que asociarlos agentes vulneradores de derechos de la actora, resulta imposible sostener, tanto a la ausencia de relación laboral entre la señora Cruz Vargas con el Obispado de San Felipe de Aconcagua, y los señores recientemente indicados con la institución que representa, frente a ello, no le queda más que negar lo referido por la



actora por cuanto su parte desconoce la actitud prepotente, fría y falta de empatía que alude. Por su parte, resulta imposible que este Obispo pudiera poner término a una relación laboral y una representación legal, de la cual el Obispado es un tercero totalmente ajeno.

25.- Por su parte, en la reunión que alude en la Casa Juan XXIII, con diversos estamentos, ello se suscitó frente a la solicitud de dichas entidad que forman parte del entidad educativa, en la cual se explicó que el Obispado de San Felipe de Aconcagua, no era un actor incumbente en la relación que existía entre la Parroquia y el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, donde jamás se denostó a la actora como falazmente alude y que tendrá que acreditar, dicha reunión jamás fue citada por su persona como Obispo, sino que fue solicitada por los propios actores de la comunidad educativa y a la cual se accedió para poder esclarecer las dudas que se sembraron.

26.- En cuanto a su presencia el día 14 de diciembre de 2020, sólo concurrió para acompañar al Párroco de la Parroquia San José Obrero y la representante legal nombrada por éste en virtud de sus facultades y en acuerdo con su Consejo Económico Parroquial, de acuerdo a la normativa canónica que los rigen. Más su acción no tenía relación alguna con algún vínculo laboral o en calidad de superior jerárquico para con la actora de su parte, porque como Obispo no tiene facultades para ello, como ya se ha expresado latamente en esta presentación.

27.- En la demanda no se ha expresado señal de hostigamiento alguna por parte de este Obispo hacia la señora Dinora Cruz Vargas, por cuanto todas sus aseveraciones las niega total y absolutamente, ya que no son reales y no forman parte de su obrar.

28.- Por su parte, nuevamente la actora desconoce que el Obispo carece de facultades tanto para poner término a la representación legal como la restitución del mismo cargo, por cuanto ello es facultad única y exclusiva del Párroco quién tiene bajo su tutela y administración los bienes parroquiales



como lo es el Liceo Parroquial. Así no cabe más que concluir que existe una interpretación errada de los decretos mencionados por la actora en su libelo pretensor, más aún conforme se ha señalado jamás el Obispo ha sido superior jerárquico de la señora Dinora Cruz Vargas, por lo que difícilmente podría poner término al vínculo de subordinación y dependencia de la señora Cruz Vargas.

29.- En consecuencia de lo expuesto, al carecer de relación laboral entre el Obispado de San Felipe de Aconcagua y la actora, no se logra entender cómo se podrían haber vulnerado las garantías contempladas en el artículo 19 n° 1 “El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las persona” y n° 4 “Derecho a la honra” ambas de la Constitución Política de la República de Chile, más aún si la actora en su calidad de representante legal y directora del establecimiento, jamás informó conforme lo prescribe el Código del Trabajo a su superior el Párroco la supuesta vulneración que sería víctima la señora Cruz Vargas. Por lo que las imputaciones efectuadas, su parte las rechaza total y absolutamente.

30.- Conforme lo anterior, su parte junto con rechazar las garantías aludidas por la actora como vulneradas, señala:

a) Inexistencia de indicios sobre la vulneración de la garantía del derecho a la vida de la integridad física y psíquica de la persona.

De lo expuesto por la actora en su libelo pretensor, el Obispado de San Felipe de Aconcagua en la figura de su Obispo, no ha hecho declaración alguna que haya denostado la buena fama y honra de la señora Cruz Vargas, más aún si jamás se ha tenido una relación de subordinación y dependencia con la demandante, para objeto de poder sostener la acción que se ha intentado en estos autos.

Por su parte, menos ha tenido injerencia alguna en los motivos del despido de la señora Cruz Vargas, y los términos en se produce término tanto a su relación laboral como de representante legal, por cuanto como se



ha indicado este Obispo carece de las facultades legales y canónicas para ejecutar dichos actos.

Más aún, del escrito pretensor que fija el marco de la discusión del caso sub-lite, no se logra comprender como los comunicados o declaraciones que pudieran haber emanado de este Obispo, podrían haber dado pie a poner en duda el desempeño de la señora Cruz Vargas en la ejecución de sus funciones, omitiéndose las acciones reales y concretas que sustentarían su denuncia, sin hacerse cargo en concreto cómo sería esta posible ante la ausencia de relación laboral con el Obispado de San Felipe y cómo consecuentemente se vería afectada su integridad física y psíquica.

b) Inexistencia de indicios de vulneración del derecho a la honra.

Tampoco se logra colegir referente a este acápite, cuál serían las acciones u omisiones, ejecutadas por este Obispo y que afectarían la honra de la actora, con ocasión del término de la relación laboral o el término de la representación legal que ostentaba, si su parte es totalmente ajena y extraña a ella. Tampoco se logra colegir cómo se habría generado los supuestos descréditos o alteración a la buena fama u honra de la señora Cruz Vargas, y cuáles serían las acciones tendientes a ejecutar dicha vulneración

Bajo este orden de consideraciones, resulta preciso indicar que no es suficiente la mera repetición de conceptos doctrinales para sustentar hechos que carecen de los elementos necesarios para concretar una vulneración de derechos en el marco de una relación laboral, pues porque precisamente no existe tal relación laboral entre las partes.

31.- Conforme se colige de la demanda interpuesta y de lo expresado por la actora, se pueden desestimar sus alegaciones en base al siguiente detalle:

a) La relación laboral propiamente tal, la puede tener con la Parroquia o en su defecto con el Liceo Parroquial, pero jamás con el Obispado, con quién no tiene relación de tipo alguna.



b) El Obispado de San Felipe de Aconcagua, en la figura de su representante el Obispo, no ha despedido o puesto término a relación laboral alguna, pues esta jamás ha existido.

c) En tanto, la figura de la demandante como representante legal, no depende de su parte, pues jamás el Obispo ha tenido las facultades para su nombramiento en cuanto a tal, cuestión que siempre ha sido facultad del Párroco como representante legal de la Parroquia, quien es la sostenedora legal del Liceo Parroquial, por lo que tampoco existe relación en este sentido para con su representada.

E.- Declaración de unidad económica.

31.- La actora carece de legitimación activa para ser emplazado en juicio, y en consecuencia accionar en contra del Obispado de San Felipe por unidad económica, y que existiría dicha unidad entre el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes y la Parroquia San José Obrero de Rinconada, por cuanto se carece de un presupuesto fáctico fundamental para demandar de conformidad con lo dispuesto en el artículo 507 del Código del Trabajo que dice relación con la existencia de un subterfugio o unidad económica. Sin embargo, dicha acción no puede ser ejercida respecto de su representada, toda vez que no existe ni ha existido subterfugio en los términos establecidos en el artículo 507 del Código del Trabajo, pues en la especie no se dan los requisitos establecidos en la norma indicada, por cuanto la actora en su libelo expresamente reconoce y confiesa espontáneamente haber tenido vínculo bajo subordinación y dependencia con el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, del cuál además ella era su representante legal o en su defecto con la Parroquia San José Obrero de la comuna de Rinconada.

Por su parte, la historia fidedigna de la Ley N°20.760 señala que el establecimiento de la figura de empleador común es una reacción legislativa frente al abuso del denominado multirut utilizado por ciertos empleadores



para la elusión de sus obligaciones laborales y/o previsionales. Así pues, la ratio legis es esencialmente sancionatoria de conductas desviantes.

El artículo 507 del Código del Trabajo –en su nueva redacción después de la Ley No 20.760– dispone lo siguiente: “Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados”

Conforme a lo expuesto, son presupuesto procesales:

- a) Debe ser ejercida por un trabajador o una organización sindical.
- b) El trabajador o la organización sindical deben pertenecer a alguna de las empresas demandadas, es decir debe existir una relación laboral vigente.
- c) Debe existir una afectación de derechos laborales o previsionales determinada.
- d) La afectación debe señalarse en la demanda.
- e) Dicha afectación debe provenir y, consecuentemente, debe ser solucionable mediante la declaración de un mismo empleador.

Es evidente en consecuencia, que la actora no ha sido jamás trabajadora del Obispado de San Felipe de Aconcagua, y constituye además que la actora ha sido desvinculada por el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes y la Parroquia San José Obrero ésta última en su calidad de sostenedor de dicha entidad educativa, configurándose plenamente la falta de legitimación activa.

Podría alegarse que no sólo los trabajadores actuales de una empresa pueden accionar por unidad económica, sino que también ex trabajadores, pero ello carece de todo sustento legal al tenor literal de lo establecido en el artículo 507 del Código del Trabajo, más aun tomando en consideración las consideraciones que debe tener una sentencia que declare la unidad económica, cuyas sanciones claramente dicen relación con



circunstancias generales de los trabajadores que actualmente contratados por la empresa, no hay efecto alguno que diga relación a los derechos de ex trabajadores, ya desvinculados como lo es en el caso de la actora. En efecto el artículo 507 inciso 5° del Código del Ramo señala: “La sentencia definitiva se aplicará respecto de todos los trabajadores de la empresa que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales”.

32.- Más aún, hay inexistencia de perjuicio alguno ocasionado a la actora conforme lo prescribe la norma. En efecto, la demandante en momento alguno ha enunciado en su libelo pretensor, el perjuicio que le causa que las demandadas no actúen como una unidad económica para efectos laborales y previsionales, por el contrario, asume de sí y ante sí, que el mero actuar de éstas lo perjudica sin explicitar, en concreto, cuáles serían los perjuicios que le generaría el actuar de las demandadas aludidas.

Se fundamenta lo anterior que ese mismo artículo 507 del Código del Trabajo dispone también que el tribunal –al dictar sentencia– debe indicar las medidas concretas que se encuentra obligado el empleador por la afectación de derechos laborales y/o previsionales. A mayor abundamiento, la norma jurídica citada dispone que: La sentencia definitiva que de lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive:

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme a lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.
2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren

En otras palabras, en la presente causa no se ha enunciado por la actora ningún incumplimiento laboral y/o previsional. Estableciéndose en



consecuencia la duda de las medidas concretas que serían posible decretar pues no hay incumplimiento alguno que se haya denunciado, ni se divisa incumplimiento alguno de ninguna de las demandadas asociado al petitorio de la demanda.

Todo lo anterior, ha sido reafirmado por la jurisprudencia judicial de nuestros tribunales de justicia que han señalado que es un requisito de procesabilidad básico de la acción judicial contenida en el artículo 3o del Código del Trabajo esgrimir los derechos laborales y/o previsionales afectados. Así por ejemplo, el 1er Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en causa RIT O-6327-2016, con fecha 30 de noviembre de 2017.-

33.- Que, así las cosas, la acción judicial incoada en autos debe ser rechazada por cuanto no ha existido relación laboral alguna entre el Obispado de San Felipe de Aconcagua y la señora Dinora Cecilia Cruz Vargas, y además al no cumplir el mandato legal contenido en el artículo 507 del Código del Trabajo por cuanto le resta un presupuesto de procesabilidad de la acción. De este modo, se concluye que la demandante de autos no tiene la legitimidad activa para demandar al no cumplirse con el mandato legal que exige el ordenamiento jurídico laboral.

F.- En cuanto al cobro de indemnizaciones y prestaciones.

34.- Su parte rechaza los conceptos referentes a las prestaciones e indemnizaciones, por cuanto el Obispado de San Felipe de Aconcagua, no ha tenido relación laboral alguna con la señora Dinora Cruz Vargas, conforme latamente se ha expuesto. Solicitando en consecuencia el rechazo de todos y cada uno de los conceptos demandados, su base de cálculos y todo otro argumento que sustenten dichos montos.-

35.- Conforme a los argumentos recientemente expuestos, las prestaciones que el actor exige no pueden de ninguna forma atribuirse a la responsabilidad del Obispado de San Felipe de Aconcagua, ya que no tiene intervención alguna tanto, en el vínculo de subordinación y dependencia



que la actora mantenía con la Parroquia u/o el Liceo, menos ha tenido intervención en el despido que menciona, el cobro de prestaciones laborales y derivadas del estatuto docente, desconociendo su parte absolutamente las circunstancias del mismo, lo que impide aportar antecedentes al respecto.

36.- En consecuencia, su parte rechaza todos y cada uno de los conceptos demandados por la señora Dinora Cruz Vargas, por ser desconocidos para su representado que jamás han tenido vínculo de subordinación y dependencia alguno con la demandante, desconociendo la base de cálculo para los mismos, como toda otra pretensión económica consignadas en el escrito pretensor de la actora.-

Solicita tener por contestada la denuncia de tutela laboral, unidad económica y cobro de prestaciones laborales, y en definitiva, declarar que se rechaza la denuncia interpuesta por doña DINORA CECILIA CRUZ VARGAS VALENZUELA en contra del OBISPADO DE SAN FELIPE DE ACONCAGUA, representada por su Obispo don GONZALO BRAVO ÁLAVAREZ, todos ya individualizados, en todas y cada una de sus peticiones, con costas.

A continuación, en subsidio, contesta demanda de despido injustificado, cobro de prestaciones y declaración de unidad económica, interpuesta por doña DINORA CECILIA CRUZ VARGAS, ya individualizada en contra de su representado el OBISPADO DE SAN FELIPE DE ACONCAGUA, y en definitiva, declarar que se rechaza en todas sus partes, con costas. El rechazo se fundamenta en los antecedentes que se esgrimieron al contestar la acción de tutela, los que da por expresamente reproducidos uno a uno, más los que a continuación se expresan:

1.- Conforme los argumentos expuestos en el primer otrosí de esta presentación, y que en virtud del principio de economía procesal y sin el afán de ser reiterativos, solicita se tengan por reproducidos uno a uno en el



presente otrosí, solicitando se rechace en todas sus partes la acción de despido injustificado, declaración de unidad económica y cobro de prestaciones laborales.

2.- Lo anterior, por cuanto como se ha expresado el Obispado de San Felipe de Aconcagua, jamás ha tenido vínculo de subordinación y dependencia, en los términos establecidos en el artículo 7 del Código del Trabajo con la señora Dinora Cruz Vargas, así difícil resulta poder sostener que el Obispado de San Felipe y su Obispo, en su calidad de representante legal, haya podido poner término a una relación laboral inexistente.

3.- Más aún, entendiendo que la demandante expresamente en su libelo pretensor reconoce y confiesa espontáneamente que ingresó a prestar servicios al Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, el 1 de marzo de 1996, entidad jurídica distinta y diferente a su representada. Más aún que el Obispado de San Felipe de Aconcagua, no es ni ha sido jamás su empleador en los términos del artículo 3 letra a del Código del Trabajo.-

4.- En consecuencia y conforme a lo latamente expuesto en esta presentación, el Obispado carece de legitimidad pasiva para ser emplazado en autos, por cuanto al no ser empleador de la señora Dinora Cruz Vargas, y ésta al no tener la calidad de trabajador de su representada en los términos establecidos en el Código del Trabajo, su representado no ha ejercido en momento alguno acción de poner término a un contrato de trabajo que jamás ha existido con la señora Cruz Vargas, por ello su parte rechaza los conceptos referente a las prestaciones e indemnizaciones. Solicitando en consecuencia el rechazo de todos y cada uno de los conceptos demandados, su base de cálculos y todo otro argumento que sustenten dichos montos.-

5.- Conforme a los argumentos recientemente expuestos, las prestaciones que el actor exige no pueden de ninguna forma atribuirse a la responsabilidad del Obispado de San Felipe de Aconcagua, ya que no tiene



intervención alguna tanto, en el vínculo de subordinación y dependencia que la actora mantenía con la Parroquia u/o el Liceo, menos ha tenido intervención en el despido que menciona, el cobro de prestaciones laborales y derivadas del estatuto doce, desconociendo esta parte absolutamente las circunstancias del mismo, lo que impide aportar antecedentes al respecto.

6.- En consecuencia, su parte rechaza todos y cada uno de los conceptos demandados por la señora Dinora Cruz Vargas, por ser desconocidos para su representado que jamás han tenido vínculo de subordinación y dependencia alguno con la demandante, desconociendo la base de cálculo para los mismos, como toda otra pretensión económica consignadas en el escrito pretensor de la actora.-

Solicita tener por contestad la demanda por despido justificado, debido y procedente, y en forma conjunta, demanda por Cobro de Prestaciones que se indican, en Procedimiento de Aplicación General, interpuesta por doña DINORA CECILIA CRUZ VARGAS, ya individualizada en autos, en contra del OBISPADO DE SAN FELIPE DE ACONCAGUA, representado legalmente por su Obispo don GONZALO BRAVO ALVAREZ, en definitiva la rechace en todas sus partes y prestaciones reclama, con expresa condenación en costas.

QUINTO. Que a folio 110 se realizó la audiencia preparatoria de juicio, en la que la parte demandante evacua los traslados de las excepciones de ineptitud del libelo, falta legitimación pasiva, incompetencia absoluta del tribunal, y falta de legitimación activa; y contesta la demanda reconventional de nulidad de cláusula de modificación de contrato y cobro de pesos.

A continuación, se procedió a resolver la excepción de ineptitud del libelo y de incompetencia absoluta del tribunal, desestimándolas, y se reservó para definitiva la resolución de las excepciones de falta de legitimación pasiva y activa.



Se llamó a las partes a conciliación, la que no prosperó.

Se recibió la causa a prueba, fijándose como hechos a probar, los siguientes:

- 1.- Efectividad que con fecha 1 de marzo de 1996 la demandante ingresó a prestar servicios en el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes de Rinconada, como Directora, y efectividad que la sostenedora de este establecimiento educacional es la Parroquia San José Obrero.
- 2.- Efectividad que con 1 de julio de 1998, la actora asumió el cargo de representante legal de la Parroquia San José Obrero.
- 3.- Efectividad que las demandadas conforman una unidad económica en los términos del artículo tercero del Código del Trabajo. En la afirmativa si han incurrido en la figura del subterfugio del artículo 507 del Código del Trabajo. Hechos, pormenores y circunstancias que así lo demuestren.
- 4.- Efectividad que la parte denunciada ha incurrido en conductas vulneratorias de garantías fundamentales de la denunciante en las formas y oportunidades descritas en el libelo. Indicios, hechos y circunstancias que lo acreditarían.
- 5.- En el caso, los fundamentos y la proporcionalidad de la conducta, y las medidas adoptadas por la denunciada en relación a los hechos de marras. Antecedentes y circunstancias que lo acreditarían.
- 6.- Circunstancias que rodearon el término de la relación laboral, la causal invocada por la empleadora en la comunicación de despido, la efectividad de los hechos en que sustenta y el cumplimiento de las formalidades a que se refiere el artículo 162 del Código del trabajo.
- 7.- Las remuneraciones de la actora para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo
- 8.- La efectividad de concurrir en la especie los supuestos de falta de legitimación pasiva, respecto de las demandadas Liceo Parroquial Teresita



de Los Andes de Rinconada y Obispado de San Felipe de Aconcagua. Hechos y circunstancias que lo acreditarían.

9.- Efectividad que la actora se desempeñaba como representante legal de la Parroquia San José Obrero, bajo vínculo de subordinación y dependencia. Antecedentes que lo acrediten.

10.- Efectividad que se adeuda a la actora la indemnización prevista en el artículo 87 del Estatuto Docente. En la afirmativa, los montos y periodos que comprende.

11.- Efectividad de concurrir en la especie los supuestos de falta de legitimación activa, respecto de la acción de declaración de unidad económica y/o de subterfugio laboral.

12.- Efectividad que con fecha 1 de julio de 2020, la demandada reconvenional suscribió contrato de trabajo en sus calidades de trabajadora y representante legal de la empleadora, en virtud del que aumentó su remuneración a la suma de \$4.175.035. Contenido del contrato, principales estipulaciones y antecedentes que lo acreditarían.

13.- En la afirmativa al punto anterior, la efectividad que la demandada reconvenional concurrió a la celebración de dicho contrato, en calidad de mandataria, sin instrucción alguna, en perjuicio de su mandante y contra lo previsto en la ley 20.903. Monto del perjuicio, antecedentes, hechos y circunstancias que lo acreditarían.

14.- Efectividad de adeudarse a la demandante la remuneración de 14 días del mes de diciembre del año 2020.

SEXTO. Que a folios 217, 328, 330, 338, 350, 372, y 384 se realizaron las audiencias de juicio, en la que las partes, incorporaron los siguientes medios de prueba:

Prueba de la parte denunciante:

Documental:



1. Tres Contrato de trabajo de fechas 01 de marzo 2020, 18 de marzo 2020, y 01 julio 2020, todos suscritos entre la demandante y Liceo Parroquial.
2. Liquidaciones de sueldo de la demandante desde enero de 2020 a noviembre 2020.
3. Dos Cartas de despido de 11 de diciembre 2020, una firmada por el párroco y otra por la representante del Liceo.
4. Decreto N° 23/049/2020 de fecha 12 de noviembre 2020
5. Correo de fecha 23 de noviembre entre Dinora Cruz a Obispo, y respuesta de fecha 24 de Obispo a Dinora Cruz.
6. Correo de 25 de noviembre de 2020 (de Dinora Cruz a obispo Bravo)
7. Acta Entrega de documentación de 25 noviembre 2020 firmada por abogado del obispado como por la demandante
8. Correos de 27 de noviembre de Dinora Cruz a Obispo y 30 noviembre de 2020 de Obispo a Dinora Cruz.
9. Correo de fecha 02 de diciembre de Hernán Herrera a Teodoro Rosenberg.
10. Correo de fecha 02 de diciembre de Teodoro Rosenberg a Hernán Herrera y respuesta de correo de Hernán Herrera a Teodoro Rosenberg
11. Decreto N° 24/050/2020 de fecha 02 de diciembre 2020.
12. Correo de 15 diciembre 2020 (de Dinora Cruz a Obispo)
13. Publicación Diario El Trabajo de fecha 30 de noviembre de 2020.
14. Comunicado Obispado de fecha 02 de diciembre de 2020
15. Publicación del Diario El Trabajo de fecha 3 de diciembre de 2020
16. Publicación Diario El Trabajo de fecha 15 de diciembre de 2020
17. Cotizaciones previsionales de la demandante de autos de los meses de abril de 2020 a abril de 2021.
18. Pantallazo página web Liceo Parroquial, referente a cuenta pública.
19. Fotografía de Título de Magister de la demandante.



20. Cargas Carrera Docente 2020.

21. Certificado tramo sistema de desarrollo profesional docente.

22. Tres Certificados de fecha 08 junio 2011- 30 junio 2016 y 06 julio 2020 de Obispado San Felipe.

Testimonial

Compuesta por las declaraciones de doña Juvitza Angélica Bartucevic Sánchez, y don Teodoro Rosenberg Arancibia, íntegramente registradas en audio.

Oficios:

Se incorpora el siguiente oficio:

1.- A folio 167 se allegó oficio de 11 de junio de 2021 de la División Jurídica del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, dependiente del Ministerio de Educación,

Exhibición de documentos:

1.- Por parte de la Parroquia San José Obrero:

1.1.- Libro de remuneraciones RUT 70.313.005-4 de marzo de 2020 a marzo del 2021. No se exhibe.

1.2.- Copia de contrato de trabajo de sus trabajadores entre marzo de 2020 a abril del 2021 ambas fechas inclusive. Se exhiben 2 contratos. Se tiene por cumplido.

1.3.- Decretos de nombramiento de doña Dinora Cruz Vargas como representante legal de la Parroquia y de los actuales representantes de la Parroquia. Se exhibe solo decreto de nombramiento especial de administración de doña María Alicia Galdamez.

1.4 Decreto de nombramiento de doña Dinora Cruz Vargas como representante del Liceo. No se exhibe.

1.5.- Escritura de designación de nuevo representante legal de fecha 10 de diciembre del año 2020. Se tiene por cumplida la diligencia.



1.6.- Exhibición de rendición de cuenta que el párroco efectúa al obispado conforme lo dispuesto en el artículo 519 del Código Canónico de los últimos 5 años. No se exhibe.

1.7.- Autorización para contestar demanda emitida por el Obispado conforme al artículo 1288 en relación con el artículo 134 del Código Canónico. No se exhibe.

1.8 Declaración de renta de los últimos 05 años del RUT 70.313.005-4. Se exhibe solo la declaración de renta del año 2021.

La parte denunciante solicita la aplicación de apercibimiento previsto en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo respecto de los documentos que no fueron exhibidos, y de aquellos que lo fueron en forma parcial.

2.- Por parte del Obispado San Felipe de Aconcagua

2.1.- Resoluciones de nombramiento de la demandante, siendo la última de fecha 06 de julio de 2020, suscrita por Roberto Gilbo Povish, Vicario General de la Diócesis de San Felipe. Se exhibe un certificado de nombramiento de fecha 06 de julio del 2020.

2.2.- Correo respuesta a email enviado por la demandante de fecha 15 de diciembre del 2020 enviado a Gonzalo.bravo @pucv.c l. No se exhibe.

2.3 Rendición de cuenta que el párroco efectúa al obispado conforme lo dispuesto en el artículo 519 del Código Canónico. Se tiene por cumplida la diligencia.

2.4 Autorización para contestar demanda emitida a la parroquia conforme el artículo 1288 en relación con el artículo 134 del Código Canónico en aplicación de la Ley 19.638. No se exhibe.

2.5.- Copia de los decretos 23/49/2020 de fecha 12 de noviembre de 2020 y 24/50/2020 de fecha 02 de diciembre del año 2020 y los decretos posteriores relacionados con la Parroquia RUT 70.313.005-4 y el Liceo RUT 71.337.200-5. Se tiene por cumplida la diligencia.



La parte denunciante solicita la aplicación de apercibimiento contemplado en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, respecto de los documentos que no fueron exhibidos y de aquellos que lo fueron en forma parcial, con excepción del individualizado con el 2.2.

3.-Por parte del Liceo Parroquial Teresita De Los Andes

3.1 Libro de remuneraciones del RUT 71.337.200-5. Se tiene por cumplida la diligencia.

3.2.- Liquidaciones de sueldo de todos los funcionarios del Liceo parroquial, desde el mes de marzo del año 2020 hasta a abril del año 2021. Se tiene por cumplida la diligencia.

3.3.- Contratos de trabajo de todos los funcionarios del Liceo Parroquial suscritos hasta diciembre del 2020. Se tiene por cumplida la diligencia.

3.4.- Contrato de Trabajo de la actual directora del Liceo doña María Luisa Salinas y sus liquidaciones de sueldo. Se tiene por cumplida la diligencia.

3.5.- Certificado de tramo de carrera docente de la actual directora. Se tiene por cumplida la diligencia

3.6 Declaración de renta de los últimos 5 años RUT 71.337.200-5. Se tiene por cumplida la diligencia.

Que no se hará lugar a la aplicación del apercibimiento legal por haberse formulado en forma genérica sin relacionar los documentos con alguno de los hechos alegados en la demanda.

Otros medios de prueba:

La parte denunciante reproduce los videos de fecha 27 de noviembre de 2020 y de 18 de diciembre de 2020.

Prueba de la denunciada Parroquia San José Obrero.

Documental:



1. Copia del Contrato de Trabajo de fecha 1 de marzo del año 2020, de la Señora Dinora Cruz Vargas, como directora del Liceo Parroquial Teresita de los Andes.
2. Desistido.
3. Copia de Carta Aviso de Terminación del Contrato por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, dirigida a su domicilio.
4. Copia del Proyecto de Finiquito enviado a la ex trabajadora.
5. Copia de correos electrónicos en donde solicita el cambio de clave de su Pin Pass al Banco de Chile.
6. Copia del Oficio en que se ingresa el cambio de representante legal del sostenedor Parroquia San José Obrero de Rinconada, incluido el certificado de antecedentes de la actual representante legal y su cédula de identidad.
7. Comprobante de envío de Carta certificada de Correos de Chile, de fecha 11 de diciembre de 2020, dirigido al domicilio de la demandante.
8. Copia de la resolución Exenta 66636 del 2018 y listado de los colegios postulantes a la nueva carrera docente donde se encuentra el Liceo Parroquial.
9. Desistido.

Confesional:

Absuelve posiciones la denunciante doña Dinora Cecilia Cruz Vargas, diligencia íntegramente registrada en audio.

Testimonial:

Compuesta por las declaraciones de don Hernán Esteban Herrera Caballero, y doña María Luisa Salinas Arenas cuyos testimonios constan íntegramente en audio.

Exhibición de documentos:

Mandatos por medio de los que la denunciante obraba a nombre de la Parroquia y/o el Liceo.



Se exhiben certificados emitidos por el Obispado de San Felipe del 08 de junio del 2011, 30 de julio del 2016 y 06 de julio del 2020.

La parte denunciada solicita aplicación previsto en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, a lo que no se hará lugar por haberse formulado en forma genérica sin relacionar los documentos con alguno de los hechos alegados en la demanda.

Oficios:

Se incorporan los siguientes oficios.

- 1.- Secretaria Regional Ministerial de Educación de la V Región, sin objeción de la contraria se incorpora oficio de folio 167 de la División Jurídica del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, dependiente del Ministerio de Educación,
- 2.- A folio 153 se allegó oficio de la Superintendencia de Educación de la V Región.
- 3.- A folio 151 se allegó oficio de la Inspección Provincial del Trabajo de Los Andes.
- 4.- A folio 165 se allegó oficio del Servicio de Impuestos Internos, Unidad Los Andes.
- 5.- A folio 143 se allegó oficio del banco de Chile sucursal San Felipe.

Prueba de la denunciada Liceo Parroquial Teresita de Los Andes

Documental:

1. Copia del Contrato de Trabajo de la actora de fecha 1 de marzo de año 2020.
2. Copia del Contrato de Trabajo de fecha 1 de julio de año 2020.
3. Copia de Carta Aviso de Terminación de servicios.
4. Liquidación de sueldo de la actora mes de junio y julio del 2020.
5. Resolución exenta N°2714 de 15 de Diciembre de 2020, de Secretaría Regional Ministerial Valparaíso, que fija el calendario escolar 2021.



6. Resolución exenta N°4060 de 16 de Diciembre de 2019, de Secretaría Regional Ministerial Valparaíso, que fija el calendario escolar 2020.
7. Resolución exenta N°1062 de 31 de Marzo de 2020, de Secretaría Regional Ministerial Valparaíso, que modifica el calendario escolar 2020.
8. Acta de Fiscalización N°200500247 de Superintendencia de Educación.
9. Formulación de cargos de fecha 12 de febrero de 2020 en razón de la fiscalización del número anterior.
10. Informe final investigativo del acta de fiscalización anterior.
11. Resolución N°2020/PA/05/0443 de 15 de Septiembre de 2020 de Director Regional Superintendencia de Educación Región Valparaíso que condena con multa de 57 UTM por proceso investigativo anterior.
12. Recurso Administrativo presentada por la actora en contra de la resolución anterior.
13. Certificado actividades económicas vigentes de su representada emitido por SII.

Confesional:

Absuelve posiciones la denunciante doña Dinora Cecilia Cruz Vargas, diligencia íntegramente registrada en audio

Testimonial

Compuesta por la declaración de don Gonzalo Arturo Bravo Álvarez, cuyo testimonio consta íntegramente en audio.

Oficios:

Se incorporan los siguientes oficios:

- 1.- A folio 160 se allegó oficio de la Superintendencia de Educación de la Región de Valparaíso.
- 2.- A folio 151 se allegó oficio de Inspección Provincial del Trabajo de Los Andes.
- 3.- A folio 371 se allegó oficio de la Parroquia San José Obrero.

Exhibición de documentos:



- 1.- Contrato de trabajo entre la denunciante y el Liceo Parroquial, que hayan sido suscritos por una persona distinta a ella como representante del empleador.
- 2.- Mandato otorgados a la demandante por su representada suscritos por una persona distinta a ella como representante del Liceo.
- 3.- Mandato otorgados a la denunciante por los co demandados en este juicio suscritos por una persona distinta a ella como representante del mandante.
- 4.- Carta autorización, comunicación o cualquier otro documento emanado de los representantes del Liceo por el cual se le autoriza a incrementar sus remuneraciones durante el año 2020.
- 5.- Instructivos por el cual aplicó el concepto de planilla suplementaria a sus remuneraciones.

No se exhiben, y no se solicitó aplicación de apercibimiento legal.

Prueba de la denunciada Obispado San Felipe de Aconcagua:

Documental:

- 1.- Listado de Personal con contrato de trabajo del Obispado de San Felipe de Aconcagua desde Marzo de 2019 a Marzo de 2021.
- 2.- Copia de giro del Obispado de San Felipe de Aconcagua otorgado por el Servicio de Impuestos Internos.
- 3.- Comprobante de pago de cotizaciones previsionales del Obispado de San Felipe de Aconcagua, desde Marzo de 2019 hasta Marzo de 2021 respecto de sus trabajadores.
- 4.- Decreto de Nombramiento Párroco don Andrés Rodríguez Cataldo, como párroco de la Parroquia San José Obrero, de fecha 22 de abril de 2017.-

Testimonial



Compuesta por las declaraciones de doña María Alicia Galdámez Carmona, y de doña María Eugenia Saa Escudero, cuyos testimonios constan íntegramente en registro de audio.

Oficios:

Se incorporaran en el juicio:

1.- Oficios allegados a folios 370 y 371 por la Parroquia San José Obrero.

Exhibición de documentos:

1.- Copia de todos los contratos de trabajo suscritos con el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes y Parroquia San José Obrero de la comuna de Rinconada.

2.- Copia de las últimas 12 liquidaciones de sueldo donde consta el pago de sus remuneraciones por parte del Liceo Parroquial Teresita de Los Andes.

3.- “Mandatos en virtud de los cuales fue nombrada representante legal de la Parroquia San José Obrero en su calidad de sostenedor del Liceo Parroquial Teresita de Los Andes y mandato o poderes que la acreditaban como representante legal del mismo liceo.

La parte denunciada solicita aplicación previsto en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, a lo que no se hará lugar por haberse formulado en forma genérica sin relacionar los documentos con alguno de los hechos alegados en la demanda.

SÉPTIMO. Que en primer término la demandante pretende que se declare que las demandadas constituyen una unidad económica de conformidad a lo dispuesto por el artículo 3° inciso 4 en relación a lo dispuesto en el artículo 507 del Código del Trabajo.

Para contextualizar el debate, cabe señalar que, las partes no han controvertido que el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, es un establecimiento educacional particular subvencionado.

La demandante, doña Dinora Cruz Vargas, se desempeñó en ese establecimiento, cuyo sostenedor es la Parroquia San José Obrero, desde



el 1 de marzo de 1996, y a contar del 30 de julio de 1998, además, como la representante legal del sostenedor.

Así consta de los contratos de trabajo de 1 de marzo de 2020, y sus modificaciones, en los que se hace constar la fecha de ingreso de la actora, y su cargo; del oficio allegado por la propia Parroquia, mediante la que se da cuenta de la calidad de sostenedora del Liceo; y del Ord. 5DR N° C400, de 2 de junio de 2021 del Director Regional de la Superintendencia de Educación, mediante el que se informa que, la representante legal del Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, de acuerdo a la Resolución Exenta N° 001 de 30 de julio de 1998 de la Secretaría Regional Ministerial de Educación de la Región de Valparaíso, recayó en doña Dinora Cecilia Cruz Vargas, manteniéndose en dicha calidad hasta el 24 de febrero de 2021, en que se designa como nueva representante legal de la Parroquia San José Obrero, entidad sostenedora del Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, a María Galdames Carmona.

OCTAVO. Que el artículo 3° inciso 4 del Código del Trabajo prescribe que: “Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

Agrega el inciso 5 que “La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados en el inciso anterior”

De lo expuesto, se desprende que es imperativo, para que dos empresas sean consideradas una unidad económica para efectos laborales y previsionales, que se verifique entre ellas, la existencia de una dirección laboral común, y además otra de las condiciones, que por vía ejemplar



señala el legislador, y que pueden resultar indiciarias de la existencia de un solo empleador.

La existencia de una dirección laboral común, significa el ejercicio de un gobierno conjunto sobre el trabajo, que la potestad de mando del empleador sea compartida o coordinada entre las empresas, quienes ejercerán las facultades que se reconocen al empleador, la dirección, organización y aprovechamiento de los servicios, las libertades de contratar, de controlar la ejecución del trabajo convenido, y de sancionar las faltas, entre otras.

NOVENO. Que como consecuencia de lo expuesto, corresponde dilucidar, en primer lugar si las demandadas tienen una dirección laboral común.

Respecto a la relación entre la Parroquia y el Liceo, según ya se expresó, corresponden al sostenedor y al establecimiento educacional.

Sobre su existencia y naturaleza jurídica el artículo 46 de la Ley General de Educación establece que el Ministerio de Educación reconocerá oficialmente a los establecimientos educacionales que impartan enseñanza en los niveles de educación parvularia, básica y media, cuando así lo soliciten y cumplan con los requisitos que enumera. El primero de ellos es tener un sostenedor, los que define como personas jurídicas de derecho público, tales como municipalidades y otras entidades creadas por ley, y las personas jurídicas de derecho privado cuyo objeto social único sea la educación.

La norma en comento además, establece requisitos para detentar dicha calidad, les impone la responsabilidad del funcionamiento del establecimiento educacional, la obligación de rendir cuenta del uso de recursos fiscales, para el caso de recibirlos, y los somete a la fiscalización de la Superintendencia de Educación.

Previene también, que la calidad de sostenedor no podrá transmitirse ni transferirse en caso alguno y bajo ningún título. No obstante



podrán transferirse y transmitirse los bienes muebles e inmuebles que componen el establecimiento.

En cuanto al establecimiento educacional, la Ley 21.040, que crea el Sistema de Educación Pública, aun cuando no resulta aplicable al caso, nos ilustra sobre su naturaleza, al señalar en su artículo 5° que “Los establecimientos educacionales son la unidad básica y fundamental del Sistema. Están conformados por sus respectivas comunidades educativas, integradas por estudiantes, padres, apoderados, profesionales de la educación, asistentes de la educación y por sus respectivos equipos docentes directivos.”

En doctrina, el jurista Ricardo Sandoval López, ha señalado que “tomando elementos del concepto de establecimiento de comercio, se puede aproximar un concepto, señalando que es una institución destinada a lograr la finalidad del giro del sostenedor que la crea, administra, organiza, dirige y mantiene, esto es, prestar el servicio educacional según el nivel y modalidad de enseñanza reconocido por el Estado, cumpliendo obligatoriamente y en términos rigurosos todos y cada uno de los requisitos que establece la normativa citada” (Sandoval López Ricardo, Derecho Comercial I, (Santiago 2003) p.419-437.

De lo anterior, se colige que, existe una clara vinculación entre el sostenedor y el establecimiento educacional, como lo señala la actora, pero dicha relación ha sido establecida por el legislador, y no se ajusta a los supuestos de una unidad económica, de la manera que describe el Código del Trabajo, pues no se trata de dos empresas que pueden actuar en la vida jurídica de manera autónoma e independiente, pues solo una de ellas detenta esa prerrogativa, esto es, la persona jurídica que asume ante el Estado y la comunidad escolar la responsabilidad de organizar, dirigir y mantener en funcionamiento el establecimiento educacional, reconocido por



el Estado, a través de un acto administrativo, que no le confiere personalidad jurídica,

Como consecuencia, todas las relaciones jurídicas que existen al interior de la unidad educativa, con los directivos, los docentes, y la comunidad toda, se forman con el sostenedor.

En materia laboral, no existen dos empresas con un controlador común, pues solo existe un empleador, el sostenedor, y el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de trabajo deben ejercerse a su respecto. Tampoco existen giros complementarios, pues es el establecimiento es el llamado a ejecutar el giro del sostenedor.

En el caso, no se advierte una realidad material que escape al marco legal que ha sido descrito, y sus consecuencias. Al efecto, se tiene presente que, es un hecho de esta causa que la demandante ha ejercido la función de representante legal del sostenedor Parroquia San José Obrero entre los años 1998 y 2020, sin perjuicio de si esa contratación se califique como laboral o civil.

En atención a ello, y si bien los contratos de trabajo de quienes se desempeñan en el Liceo, tenidos a la vista a petición de la demandante, y en el contrato de trabajo de la misma actora, de 1 de marzo de 2020, se consigna que estos se celebran entre el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, y el trabajador, todos ellos son suscritos por la actora, con pie de firma de "empleador" o de "representante legal", luego, la manifestación de voluntad de quien concurre a su suscripción, es la sostenedora, a través de su representante, y por ende, no es una circunstancia indiciaria de algún tipo de alteración de la individualidad patronal.

En el caso específico de la demandante, absolviendo posiciones admite que, fue nombrada el año 1996 por su primo el párroco Mauricio Cruz, quien era el representante legal de la Parroquia, y en los anexos o



modificaciones de 18 de marzo de 2020 y de 1 de julio del mismo año, se hace constar que el sostenedor del liceo es la Parroquia.

Se ha acreditado igualmente mediante la información aportada por el Servicio de Impuestos Internos y el certificado de actividades incorporado por el Liceo, el Liceo y la Parroquia mantenían dos roles únicos tributarios distintos, en el caso de la Parroquia el N°70.313.005-4; y del Liceo, el N° 71.337. 200-5.

En relación al giro, registran el de enseñanza primaria-secundaria científico humanista y técnico profesional privada, y en el caso de la Parroquia se agregan además de aquél, actividades de organizaciones religiosas, y otras actividades de servicios personales.

Existiendo duplicidad de R.U.T. ambas demandadas han realizado declaraciones de impuestos por separado, entre los años 2017 y 2020, el Liceo las efectuó representado por la demandante; y la Parroquia representada el año 2021 por el párroco Sr. Andrés Rodríguez Cataldo.

No obstante lo anterior, no es posible entender que se trata de un caso de multirrut, toda vez que, absolviendo posiciones la demandante admite que, cuando ingresó a prestar servicios estos R.U.T. ya existían, lo que no fue objetado por la autoridad educacional, ni el obispado, y que consultó en su oportunidad al abogado Rodrigo Díaz, y como se trata de un colegio sin fines de lucro y de iglesia, se determinó que no afectaba en nada.

Sostiene además que, el colegio se financia solo con subvención, y algunas donaciones, que es la Parroquia la que recibe la subvención, y que esos ingresos son traspasados al Liceo, a una cuenta a nombre de la parroquia.

Así las cosas, y a pesar de que formalmente existen dos R.U.T. diferenciados, hay un solo patrimonio, que percibe la persona jurídica; que administraba la demandante, en representación del sostenedor, y un solo



giro común, la enseñanza, pero que el sostenedor desarrolla a través del establecimiento, de la forma en que lo ha previsto la ley.

En todo caso, en la actualidad el R.U.T. del Liceo se encuentra invalidado, así lo informó el Servicio de Impuestos Internos con fecha 26 de enero de 2022, y la actual Directora del establecimiento, declarando como testigo.

Por último, se tendrá presente que quien ha ejercido la potestad de mando de la empleadora en el Liceo, respecto del personal que allí se desempeña, por más de 20 años es la propia demandante, quien suscribe los contratos de trabajo, y quien los modifica para ajustarlos al sistema de desarrollo profesional docente, y lo ha hecho como representante legal de la sostenedora, que a la vez es su empleadora, al menos en lo que al cargo de directora se refiere, de manera que no se advierte cómo es que podrían concurrir los supuestos de una unidad económica, y menos aún los de un subterfugio o simulación.

A consecuencia de lo expuesto, la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, debe ser acogida, dado que, el legítimo contradictor de las acciones laborales impetradas en esta causa, es exclusivamente el empleador, y no se emitirá pronunciamiento respecto de la excepción de falta de legitimación activa, en atención a que fue opuesta por la misma parte, en subsidio de la que será acogida.

DÉCIMO. Que en cuanto a si existe unidad económica entre la Parroquia San José Obrero y el Obispado San Felipe de Aconcagua, en primer término, es preciso esclarecer cuál es el régimen jurídico que les resulta aplicable, para lo que debe atenderse a las disposiciones de la ley 19.638, que establece normas sobre la constitución jurídica de las iglesias y organizaciones religiosas, cuyo artículo 20 dispone que: “El Estado reconoce el ordenamiento, la personalidad jurídica, sea ésta de derecho público o de



derecho privado, y la plena capacidad de goce y ejercicio de las iglesias, confesiones e instituciones religiosas que los tengan a la fecha de publicación de esta ley, entidades que mantendrán el régimen jurídico que les es propio, sin que ello sea causa de trato desigual entre dichas entidades y las que se constituyan en conformidad a esta ley.

En el mismo sentido, el inciso 2° del artículo 547 del Código Civil, reconoce personalidad jurídica tanto a “las iglesias” como a “las comunidades religiosas”

En el caso de la Iglesia Católica, el régimen jurídico que le es propio se encuentra compuesto por el Código de Derecho Canónico, su legislación complementaria, su jurisprudencia y sus fuentes.

El Código de Derecho Canónico (CIC) vigente, en lo que respecta a la Parroquia, establece: canon 515: § 1 “La parroquia es una determinada comunidad de fieles constituida de modo estable en la Iglesia particular, cuya cura pastoral, bajo la autoridad del Obispo diocesano, se encomienda a un párroco, como su pastor propio.

§ 2. Corresponde exclusivamente al Obispo diocesano erigir, suprimir o cambiar las parroquias, pero no las erija, suprima o cambie notablemente sin haber oído al consejo presbiteral.

§ 3. La parroquia legítimamente erigida tiene personalidad jurídica en virtud del derecho mismo.

En el canon 519, se previene que “El párroco es el pastor propio de la parroquia que se le confía, y ejerce la cura pastoral de la comunidad que le está encomendada bajo la autoridad del Obispo diocesano en cuyo ministerio de Cristo ha sido llamado a participar, para que en esa misma comunidad cumpla las funciones de enseñar, santificar y regir, con la cooperación también de otros presbíteros o diáconos, y con la ayuda de fieles laicos, conforme a la norma del derecho.



En tanto, los cánones 523 y 532 prescriben, respectivamente, que la provisión del oficio de párroco compete al Obispo diocesano; y que es el párroco quien representa a la parroquia en todos los negocios jurídicos, y debe cuidar de que los bienes de la parroquia se administren de acuerdo con la norma de los cc. 1281-1288. Estos dos últimos, determinan la forma de precisar cuáles son los actos ordinarios de administración que competen al administrador, su responsabilidad en relación a actos ejecutados sin facultades, así como a la necesidad de obtener licencia escrita para interponer o contestar demandas en el fuero civil, en nombre de una persona jurídica pública.

Por último, en el canon 537, se establece la existencia de un consejo de asuntos económicos, integrado por fieles, cuya función es prestar ayuda al párroco en la administración de los bienes de la parroquia, que se rige por el derecho universal, y por las normas que haya establecido el Obispo diocesano, sin perjuicio de lo que prescribe el canon 532, precedentemente citado.

En lo que se refiere al Obispado, el canon 369 señala que: “La diócesis es una porción del pueblo de Dios, cuyo cuidado pastoral se encomienda al Obispo con la cooperación del presbiterio, de manera que, unida a su pastor y congregada por él en el Espíritu Santo mediante el Evangelio y la Eucaristía, constituya una Iglesia particular, en la cual verdaderamente está presente y actúa la Iglesia de Cristo una santa, católica y apostólica.”

Conforme a los canones 377, 381 y 393 es el Sumo Pontífice quien nombra a los Obispos, quien a su vez representa a la diócesis en todos los negocios jurídicos de la misma; con la potestad ordinaria, propia e inmediata que se requiere para el ejercicio de su función pastoral, salvo aquellas reservadas al Sumo Pontífice, o a otra autoridad eclesiástica.



De acuerdo con el canon 392, al Obispo, corresponde la obligación de defender la unidad de la Iglesia universal, y tiene el deber de promover la disciplina que es común a toda la Iglesia, y por tanto exigir el cumplimiento de todas las leyes eclesiásticas; y ha de vigilar que no se introduzcan abusos en la disciplina eclesiástica, especialmente acerca del ministerio de la palabra, la celebración de los sacramentos y sacramentales, el culto de Dios y de los Santos y la administración de los bienes.

Tiene igualmente el deber de atender con peculiar solicitud a los presbíteros, a quienes debe oír como a sus cooperadores y consejeros, conforme indica el canon 384.

De la normativa citada, es posible colegir que, la Iglesia Católica está conformada en una sola estructura orgánica y jerarquizada, pero ésta se encuentra fraccionada en las denominadas “iglesias particulares”, cada una de las que goza de una personalidad jurídica distinta e independiente, esto es, con capacidad de goce y de ejercicio, con autonomía en su administración, y representantes legales diferenciados.

Tratándose de una organización jerarquizada, la figura de autoridad determina la creación de las distintas iglesias particulares e interviene en el nombramiento del inferior, dentro de la pirámide, el Sumo Pontífice nombra al Obispo, y el Obispo al Párroco, luego de creadas cada una se erige en persona jurídica independiente, administrada de manera independiente, y sometidas a supervigilancia del superior, circunstancia que per se no es indiciaria de unidad económica, si las distintas personas jurídicas no comparten las prerrogativas o facultades de dirección en el ámbito laboral, respecto de sus dependientes.

En concordancia con lo expuesto, se ha acreditado en este juicio, mediante la documental del obispado, la exhibición de las respectivas declaraciones de renta, y la información remitida por el SII, que la parroquia y el obispado tienen R.U.T., domicilios y representantes legales



distintos; el obispado no contempla dentro de su giro la enseñanza, mantiene contratos de trabajo y paga cotizaciones de trabajadores distintos a aquellos que se desempeñan en el Liceo, y en la parroquia.

Cabe además considerar que la demandante ha indicado expresamente en la demanda refiriéndose al Obispo “que esta autoridad eclesiástica nunca se presenta ni se relaciona, directa ni indirectamente conmigo, ni con profesores ni equipo directivo.”

Pero a continuación afirma que detentó los cargos de Directora del Liceo Parroquial Teresita de los Andes y de representante legal, en virtud de designaciones del Obispado San Felipe de Aconcagua, que fueron ratificados por las autoridades eclesiásticas en ejercicio; pero absolviendo posiciones indica que fue designada por el párroco Mauricio Cruz, con quien suscribe el contrato de trabajo del año 1996, lo que habría sido ratificado por el Obispo, o con la anuencia del Obispo, y los contratos posteriores los firmaba ella misma, como representante legal.

Sobre la intervención que pudo caber al Obispo, se tiene presente que, la demandante pidió al Obispado que exhibiera las resoluciones de nombramiento de la actora, especificando que la última fue la de 6 de julio de 2020. Por su parte, la Parroquia pidió de la demandante la exhibición de los mandatos por medio de los que obraba doña Dinora Cruz Vargas a nombre de la Parroquia y/o el Liceo; y el Obispado le requirió la exhibición de contratos de trabajo y de los mandatos que no hubieran sido suscritos por ella misma.

Pues los documentos cuya exhibición pidió la demandante, según se desprende de la cita a aquel de 6 de julio de 2020, son los instrumentos de 8 de junio de 2011, 30 de junio de 2016 y de 6 de julio de 2020, que corresponden a certificados suscritos por notario eclesiástico de la diócesis de San Felipe, Obispo de la diócesis, y el Vicario General de la Diócesis, respectivamente.



En ellos se señala bajo la expresión “Certifico” que la Parroquia San José Obrero está erigida canónicamente en la diócesis de San Felipe y goza de personalidad jurídica; que es la sostenedora del Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, y que los cheques emitidos a nombre del Liceo se depositan en la cuenta corriente de la Parroquia en el Banco de Chile; y por último, que la demandante es la representante legal del Liceo y posee facultades administrativas, judiciales y extrajudiciales sobre el citado Liceo. En los dos últimos se hace expresa mención de que la demandante tiene facultades para operar la cuenta bancaria de la Parroquia.

De manera que, tanto el título como el contenido de los instrumentos dan cuenta que a través de los mismos se constatan hechos preexistentes, mas no se generan relaciones jurídicas, ni constituyen un acto de ratificación requerido para la validez de la designación de la actora como representante legal de la sostenedora.

Por lo expuesto, no resultan efectivas las afirmaciones de uno de los testigos de la demandante en cuanto a que, ésta utilizaba un decreto del Obispado para operar las cuentas corrientes, o que el Obispado ratificaba sus poderes ante el Banco, pues solo aportaba con un certificado, tampoco es efectivo que los contratos de trabajo de la demandante estaban firmados por ella por expreso mandato del Obispado, tanto es así que, requerida la exhibición de los mandatos o contratos que no hubieran sido firmados por la misma demandante, la parte se justifica señalando que no existen.

La demandante señala además que con fecha 9 de noviembre de 2020, se presentaron en el Liceo, cuatro personas en nombre del Obispado, informándole que cesa en el cargo de representante legal, quienes se individualizan como el administrador de parroquias, que encabeza el grupo, abogado del Obispado, el nuevo representante legal, y un contador.

Sin perjuicio de las circunstancias en que ello ocurre, que son materia de la acción de tutela, la Parroquia ha allegado a este juicio el Acta del



Consejo Económico de la Parroquia San José Obrero, de fecha 8 de noviembre del año 2020, integrada por el párroco, Padre Andrés Rodríguez Cataldo, y otras 4 personas, efectuada con el objeto de analizar la situación del Liceo, en respuesta a una carta del Obispo Padre Gonzalo Bravo, quien solicita se le informe en ese sentido.

Con dicho fin, el Consejo escucha al abogado del Obispado en relación a los aspectos civiles y canónicos que tiene la Parroquia y el Párroco en cuanto a la representación legal del colegio, y la existencia de un sumario administrativo ante la Superintendencia de Educación.

A continuación, y estimando el Consejo que dicho proceso es grave y da cuenta de evidentes faltas administrativas, y que existe una evidente falta de comunicación, de transparencia educacional, y financiera entre las autoridades que representan al colegio con su sostenedor, concluye pertinente revocar el poder de su actual representante legal doña Dinora Cruz Vargas, no obstante se mantenga en su calidad de Directora, nombrando un nuevo representante legal provisorio, cargo que recae en don Franco Burgos, a sugerencia del Obispo.

Así las cosas, es el párroco y su consejo, obrando dentro de las facultades que les otorgan los c.c. 532 y 537, quienes adoptan la decisión de poner término a la representación que detenta la demandante respecto de la Parroquia en cuanto sostenedora del Liceo. En tanto, el Obispo, cumple con sus propias obligaciones y ejerce sus prerrogativas, ha pedido cuenta del estado del Liceo, por cuanto debe supervigilar la administración de los bienes, y además coopera y aconseja al Párroco, según lo establecen los c.c 392 y 384.

La demandante identifica además como actos de coimpleador del Obispado la dictación de los decretos N° 23/49/2020 de 12 de noviembre de 2020 y N° 24/050/2020 de 2 de diciembre del mismo año, exhibidos en juicio por la demandada Obispado, mediante el primero, se solicita a la



demandante que envíe al Obispado de San Felipe en el plazo que se señala un cúmulo de documentos relacionados al manejo del Liceo Teresita de Los Andes para ser revisados por una Comisión Ad Hoc.

Cabe hacer presente que la demandante ha puesto especial atención en el vistos 2° que efectúa un llamado a los C.C. 804 y 806 del CIC, disposiciones que se encuentran en el Título III del Código citado, que trata sobre la función de enseñar de la Iglesia, de cuya lectura se colige que todas las atribuciones, y obligaciones del Obispo dicen relación con la formación espiritual y religiosa, correspondiéndola una injerencia directa solo en lo que se refiere a la designación o remoción del profesor de religión.

Respecto del Decreto de fecha posterior, consigna que la Parroquia es sostenedora del Liceo, así como que, su representante legal es el párroco, de la manera dispuesta en el c. 532, además que la demandante continúa como representante legal y Directora del establecimiento, en las actuales condiciones contractuales, y se deja sin efecto el Decreto N° 023/049/2020. Este documento a diferencia del anterior es suscrito no solo por el señor Obispo, sino además por el Párroco Andrés Rodríguez, en representación de la Parroquia San José Obrero, sostenedora y empleadora de la demandante, con las facultades de ejercer el poder de mando derivado de esa calidad.

Corroborar lo anterior la declaración testimonial de don Hernán Herrera, asesor jurídico del Obispado quien estuvo presente tanto en la visita al colegio de 9 de noviembre de 2020, como el día de la desvinculación, en cuanto a que la Parroquia solicitó orientación jurídica respecto a su intención de intervenir en el administración del colegio, por ello expuso ante el Consejo Económico, recibió la documentación que la Parroquia solicitó a la demandante, por medio del Obispado, la que luego entregó a la parroquia, con una acta, y que fue la Parroquia la que manejó el tema del despido.



De otra parte, declarando como testigo el Obispo Gonzalo Bravo, señaló que fue la demandante quién exigió un Decreto para entregar la documentación que le había sido solicitada verbalmente por el párroco, señalando que se entendía con el Sr. Obispo, así como el Decreto de fecha posterior.

En el mismo sentido. declarando como testigo la actual representante de la sostenedora, según consta de la escritura pública de 10 de diciembre de 2020, aclara que fue ella quien adoptó la decisión a desvincular a la demandante, tema que trató con el Párroco.

Finalmente cabe señalar que es la propia demandante quien decide tratar su situación contractual con el Obispo, así lo señala en la demanda, es ella quien le pide audiencia. Además y a propósito de la salida de la demandante y un retraso en el pago de las remuneraciones del mes de noviembre de 2020, se generan manifestaciones de parte de la comunidad escolar, según se advierte de las publicaciones en los diario que acompaña la demandante, emplazando directamente al Obispo, quien a través de comunicados y entrevistas, que no consta haber concertado, da explicaciones a la comunidad.

A mayor abundamiento, y producto de esas mismas manifestaciones, el testigo Sr, Herrera explica que el Obispo y su persona acompañan al Párroco el 14 de diciembre de 2020 a notificar la desvinculación a la demandante, pues ambos sacerdotes habían recibido insultos, y la comunidad eclesíástica había pasado por una situación difícil.

Por todo lo expuesto, teniendo presente que, no se ha demostrado que el Obispado San Felipe de Aconcagua y la Parroquia San José Obrero constituyan una unidad económica, para efectos laborales y previsionales, por no concurrir a su respecto el supuesto esencial para que proceda esta declaración, esto es, que ejerzan una dirección laboral común, se hará lugar a la excepción de falta de legitimación activa deducida por la demandada



Obispado San Felipe de Aconcagua, por cuanto la actora no se encuentra en posición jurídica de demandar en esta sede la tutela de sus derechos fundamentales contra el Obispado, y como consecuencia se rechazará la demanda de declaración de unidad económica.

DÉCIMO PRIMERO. Que según se advierte del petitorio de la demanda, se solicitó que en subsidio de la declaración de unidad económica, se declarara que entre las demandadas existe un régimen de subcontratación.

La pretensión de la actora no fue acompañada del respectivo sustento fáctico, no ha explicado cómo se configuraría la subcontratación, entre las demandadas, ni quien detenta la calidad de mandante, o de contratista, ni cuál sería el contrato civil que las vincula.

Así las cosas, no resulta procedente a este tribunal suplir ese vacío, y conjeturar respecto al rol que habría cabido a cada una de las demandadas, o a las circunstancias en que se habrían prestado los servicios en régimen de subcontratación, motivo por el que la pretensión subsidiaria será igualmente desestimada.

DÉCIMO SEGUNDO. Que la denunciante interpone acción de tutela de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido.

La demandada Parroquia San José Obrero admite relación laboral con la demandante y es legítimo contradictor en esta sede, y respecto de la presente acción, aun cuando limita dicho reconocimiento a la prestación del servicio de directora, y no a la de representante legal de la sostenedora.

Según se expuso en los considerandos precedentes, a propósito de la acción de declaración de unidad económica, la demandante prestó servicios para la demandada Parroquia San José Obrero, desde el año 1996 y como representante legal de la misma, en su calidad de sostenedora del Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, desde el año 1998.



También se tuvo por acreditado que ambos cargos le fueron asignados por la Parroquia, a través de su representante legal, y el único instrumento que ha dado cuenta de ello es el contrato de trabajo de 1 de marzo de 2020, suscrito por la actora en sus calidades de trabajadora y de representante legal de la sostenedora, mediante el que se obliga a ejecutar ambas funciones, distribuyéndose su jornada de 44 horas semanales entre ambas, especificándose las funciones que corresponden a uno y otro cargo.

En tanto, conforme a las liquidaciones de remuneraciones que incorporó a juicio la demandante anteriores a julio de 2020, en que el colegio ingresó al sistema de desarrollo de la carrera docente, se consigna una partida denominada asignación de representante legal.

A mayor abundamiento se incorpora a juicio una carta de despido de fecha 11 de diciembre de 2020, suscrita por el párroco Padre Andrés Rodríguez mediante la que se comunica a la demandante su desvinculación como representante legal por la causal del artículo 161 inciso 2º del Código del Trabajo.

De otra parte, y en esta causa, la demandada Parroquia no hace cuestión respecto a la suscripción del contrato por la actora en las calidades de trabajadora y representante, no alega inoponibilidad, ni nulidad, ni vicio alguno, y solo se asila en que no habría existido vínculo de subordinación y dependencia. Este alegato no será atendido desde que, las obligaciones asumidas en el contrato de trabajo, cumplimiento de horarios y funciones, y en mayor medida el acto del despido, constituyen a juicio del tribunal suficiente índice de subordinación, y emanaron de la potestad de mando del empleador, único que puede invocar las causales de caducidad del contrato de trabajo, de manera que contraviene sus propios actos el desconocer ahora el vínculo contractual de naturaleza laboral que mantuvo con la trabajadora.



Aclarado lo anterior, corresponde determinar si la empleadora incurrió en actos u omisiones que vulneraron las garantías fundamentales de la trabajadora, excluyendo de este escrutinio aquellos que se imputan a las otras demandadas.

Respecto a los hechos de 9 de noviembre de 2021, el testigo de la demandada, señor Herrera confirma que acompañó al Sr. Franco Burgos, junto a Gianni Rivera y otra persona, a comunicar a la demandante la decisión de nombrar al Sr. Burgos como representante legal de la Parroquia, manteniéndose en su cargo de Directora, momento en que se le entregó un acta con esa decisión, la que fue adoptada según ya se señalara en sesión del Consejo Económico de 8 de noviembre de 2020.

La testigo de la demandante doña Jubitza Bartucevic, presente el día de los hechos en el Liceo, añade que, don Gianni Rivera se presentó como administrador de Parroquias, y que la otra persona era un Contador. Sostiene igualmente que no exhibieron credenciales, y tuvieron una actitud déspota, prepotente, altanera, abusiva y avasalladora, exigiendo una sala y documentación, que fue como un portonazo, llegaron e irrumpieron, los atropellaron a todos, de una manera misógena, porque eran cuatro hombres que se presentan ante una mujer de esa manera.

Luego, con fecha 12 de noviembre del año 2020, mediante el Decreto N°023/049/2020, suscrito por el Obispo, se solicita a la demandante la entrega de documentación relacionada al colegio que comprende información financiera, tributaria, laboral, así como todas las claves vinculadas al Ministerio de Educación, bancos y cualquier instancia que se requiera para acceder libremente a la información del establecimiento.

La información es entregada a la Parroquia por intermedio del asesor jurídico del Obispado Sr. Herrera, con fecha 25 de noviembre de 2020,



conforme consta del acta de entrega y recepción acompañada por la demandante.

Con fecha 27 de noviembre de 2020, mediante correo electrónico acompañado por la demandada, el Párroco Andrés Rodríguez solicita a la actora que ejecute el pago de las remuneraciones de noviembre del personal del Liceo, para lo que ofrece poner a su disposición el digipass entregado, y por el mismo medio, la demandante responde que, el día anterior solicitó el bloqueo de su digipass personal que se vinculaba a las cuentas de la Parroquia.

Con fecha 2 de diciembre de 2020 el abogado Herrera remite al asesor jurídico de la demandante “conforme a lo comprometido” el Decreto 024/050/2020, de acuerdo con el que la actora continúa como representante legal y directora del establecimiento, en las actuales condiciones contractuales.

Con fecha 11 de diciembre de 2020, la demandada remite mediante Correos de Chile, cartas de aviso de término de contrato de trabajo, de la misma fecha, al domicilio de la demandante, según consta de los comprobantes emitidos por dicha institución, y también de la declaración de doña María Alicia Galdames, quien a la época detentaba el cargo de representante legal de la sostenedora Parroquia San José Obrero, designada por escritura pública de 10 de diciembre de 2020.

Con fecha 14 de diciembre de 2014, se apersonaron en el Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, el párroco Andrés Rodríguez, junto a doña María Alicia Galdames, acompañados por el Obispo Gonzalo Bravo y el abogado Hernán Herrera, procediendo los dos primeros a informar a la demandante el despido como representante legal de la sostenedora y como Directora del Liceo.

La primera comunicación de despido, invoca la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, necesidades de la empresa, basado en motivos



de racionalización, que se justifican en 3 hechos, que la jornada de trabajo pactada en el contrato, no se ajusta a lo señalado en el artículo 129 del Estatuto Docente, ya que al ser directivo, no puede dividirse entre representación legal y la dirección; en la modificación del contrato de trabajo de julio de 2020, conforme a la que se aumentó la remuneración mensual, la que por aplicación voluntaria determinada por usted de la ley 20.903, significa un aumento de egresos específicamente en una remuneración no pactada con el empleador; y en la necesidad de separar las funciones del representante legal y director que genera una confusión de labores para organizar adecuadamente cada función.

En la segunda comunicación de despido se invoca la causal del inciso 2º del artículo 161 del Código del Trabajo, y se informa el desahucio en el cargo de representante legal de la Parroquia San José Obrero, ante el Ministerio de Educación y demás entes públicos, bancos, etc., por lo que desde ese momento deja de prestar servicios para la Parroquia.

Que la relación de estos acontecimientos, y los antecedentes que se han tenido en vista para resolver la acción de declaración económica, permiten al tribunal concluir que, habiendo transcurrido 23 años de relación laboral, en completa pasividad de la empleadora, y ante su necesidad de rendir cuenta al Obispado, sobre el estado del Liceo, decide asesorarse en lo jurídico para esclarecer cuáles son los alcances legales canónicos y civiles que tiene la Parroquia y el Párroco en cuanto a representante legal del colegio.

Aclarado lo anterior, en el sentido que tiene la calidad de representante legal de la Parroquia jurídicamente responsable por la institución, y tomado conocimiento de la existencia de una sanción por parte de la Superintendencia de Educación, lo que no fue comunicado, y advirtiendo de esos antecedentes faltas administrativas anteriores y posteriores al mismo, decide en la sesión del Consejo Económico de 8 de



noviembre del 2020 revocar el poder de la demandante, no obstante mantener su cargo de Directora, y nombrar en su lugar a don Franco Burgos, de manera provisoria.

La decisión se notifica a la demandante por una comitiva compuesta de terceros ajenos a la relación laboral, salvo el Sr. Franco Burgos, designado en reemplazo de la actora. Al efecto, se tiene presente que, el sr. Herrera era el apoderado del Obispado, un Contador cuya dependencia es desconocida y el Sr. Gianni Rivera, quien se presenta como administrador de Parroquias, pero que según la declaración del Sr. Obispo era una persona que recomendó al Párroco para apoyarse en él.

En este punto, cabe precisar que la demandante mantenía un contrato de trabajo vigente para desempeñarse como representante legal de la Parroquia en su calidad de sostenedora del Liceo, al que se puso término por desahucio, entendiendo la empleadora que el vínculo era diferenciado respecto del cargo de Directora, en ese sentido la comitiva en cuestión no hizo más que ejecutar un despido incausado, y sin las formalidades del artículo 162 del Código del Trabajo. En todo caso, y de entenderse que se trataba de un solo contrato, procedieron a modificarlo unilateralmente, sin suscribir el respectivo anexo.

No consta tampoco, dentro del proceso llevado a cabo por la empleadora que la trabajadora fuese oída, en circunstancias que se le imputaron “evidentes faltas administrativas”.

Por lo que se viene diciendo resulta verosímil que el despido, o la modificación unilateral del contrato resultara sorpresiva, intempestiva, y carente de sustento para la actora, aun cuando no es posible establecer que tuviera los alcances que refiere la testigo doña Bartucevic, quien llega a equipararlo a un acto delictual, y acusa misoginia, sin referir expresión o conducta objetiva que permita sostener calificativos tan graves.



Pues bien, cesada la demandante en su cargo de representante legal, y sin haber cumplido la empleadora con las formalidades necesarias para que el nuevo representante legal ejerciera su cometido ante terceros, el Párroco le solicita a la demandante que pague las remuneraciones del personal del Liceo del mes de noviembre de 2020, para dichos efectos le hace llegar un documento suscrito por el mismo Párroco en el que bajo su firma le indica que se mantiene como representante legal y directora. Lo expuesto, emana de la confesión espontánea consignada en la contestación de la demanda, en que se señala que “...para evitar atrasos en el pago de remuneraciones, se vuelve al estado anterior y se valida como representante a la actora por parte de la parroquia, sólo para efectos de no perjudicar a los trabajadores, atrasando de manera indebida el pago de las remuneraciones...”

A mayor abundamiento, la demandada atribuye a una acto de mala fe de la demandante el bloqueo de las claves bancarias asociadas a las cuentas de la Parroquia que impidieron el pago de las remuneraciones, en circunstancias que dicho pago debe efectuarlo el representante legal, así lo señala la actual directora del establecimiento doña María Luisa Salinas, y así se desprende del contrato de trabajo de 1 de marzo de 2020. De otra parte, todas las claves de acceso a plataformas digitales son personales, y pesa sobre el usuario el deber de custodia de las mismas, por lo que no se advierte razón para que la demandante mantuviera de hecho una responsabilidad que ya no le correspondía.

No consta que la intención de la demandada se pusiera en conocimiento de la actora, esto es que solo era restituida en el cargo, para pagar las remuneraciones de noviembre generando en ella la legítima expectativa de recuperar el puesto.

Sin embargo, el 14 de diciembre de 2020 se la desvincula de ambos cargos, desahuciándola como representante legal, e invocando necesidades



de la empresa respecto de su función de directora, en base a supuestos de hecho que corresponden a conductas que ejecutó como representante legal, esto es, la modificación del contrato que da cuenta del aumento de sus remuneraciones, y la distribución de jornada, también pactada en el contrato, efectuando un reproche en cuanto a que la jornada no se ajusta a la ley, y sobre no haber obtenido autorización para incrementar la renta, de modo que los supuestos de hecho que describe la comunicación de despido se ajustan a los caracteres de un despido disciplinario encubierto en la causal de necesidades de la empresa.

Se acompañan además a este juicio antecedentes del sumario administrativo que terminó en sanción para la demandada, sobre ello nada se dice en las comunicaciones de despido, y se aporta con la declaración de la testigo María Alicia Galdames, representante legal de la sostenedora, quien expone sobre el error en que incurrió la actora en el cálculo de su remuneración luego del ingreso del establecimiento a la carrera docente, quien concluye que la actora carecía de facultades para ello, sin explicar cómo es que le consta dicha circunstancia, pues el único medio probatorio que se allegó al proceso sobre cuáles eran esas facultades es un contrato del mes de marzo de 2020, respecto a un vínculo laboral que inicia en el año 1998.

Por último, se hace presente en cuanto a que la demandante no cumplía con su obligación de rendir cuenta al Párroco, y a que desconocía su calidad de empleador, que ello es efectivo, al tenor de la absolución de posiciones de la actora, quien considera al Párroco como el guía espiritual y subordinado del colegio, sin embargo, el mismo Párroco y su Consejo Económico obtuvieron asesoría jurídica para llegar a determinar cuál era el alcance de sus potestades y responsabilidades en su calidad de sostenedora del Liceo, siendo así, no se advierte por qué motivo la trabajadora debía mantener un conocimiento más acabado sobre la materia.



En tanto el testigo, Sr. Obispo, califica como anómala la relación entre representante y representado, que el Párroco estaba asustado y le tenía como miedo a la demandante, que era una historia que venía de atrás, y era una situación de amedrentamiento permanente.

Pues no parece razonable imputar a la trabajadora, la pasividad con que se ha conducido la contraria durante 23 años bajo el argumento que formula el testigo, no ha sido solo este Párroco, sino también los anteriores, los que generaron la confusión que la empleadora intenta revertir ahora mediante el despido de la demandante, en las circunstancias latamente descritas.

DÉCIMO TERCERO. Que la demandante alega que durante la vigencia de la relación laboral y con ocasión del despido se vulneraron sus derechos a la integridad física y psíquica y a la honra.

Los hechos que fueron asentados en el considerando precedente constituyen a juicio del tribunal indicios ciertos y graves de haber obrado la empleadora con lesión de la garantía a la integridad psíquica, pues conforme a las reglas de la sana crítica es posible concluir que el proceso de desvinculación llevado a cabo por la empleadora involucró el estado emocional de la actora, quien luego de 23 años de vínculo contractual, con un cargo de confianza, y sin ser oída, es privada de una de sus funciones, para luego ser restituida en las mismas, y luego desvinculada. Respecto del 14 de diciembre en particular, en que es notificada de la desvinculación, la testigo Bartucevic relata que la demandante ni siquiera pudo manejar y el Inspector la tuvo que llevar a su casa.

La demandada en tanto, no ha podido justificar suficientemente las medidas que adoptó durante este proceso, y que terminaron con la desvinculación, la primera notificación de cese en el cargo la ejecuta su reemplazo, y personas ajenas a la relación laboral; la segunda y última la ejecuta un séquito, y por más apoyo que requiriera el sr. Párroco, la



trabajadora no cuenta con dicho beneficio, tratándose de la parte más débil de la relación laboral. Nunca emplazó a la trabajadora para su debida defensa, y la utiliza para que pague las remuneraciones, en razón de no haber adoptado las medidas necesarias para que el nuevo representante legal lo hiciera. Incurre en faltas a la legislación laboral, sin escriturar mediante los anexos respectivos las modificaciones contractuales que lleva a cabo. Genera una expectativa de conservar las condiciones contractuales anteriores a noviembre de 2020, y luego la desvincula.

De manera que, no se advierte necesidad, idoneidad ni proporcionalidad de las medidas adoptadas por la demandada.

En cuanto a la afectación a la honra, se dirá que en el proceso de desvinculación existió un claro cuestionamiento profesional de la demandante, sin embargo, ello no basta para lesionar la honra de una persona, si se piensa que normalmente el despido conlleva una valoración negativa del desempeño del trabajador, es necesario que exista un desprestigio, escarnio o humillación que sean públicas, lo que no ha sido acreditado en este juicio, pues no es posible sostener que las publicaciones en el diario sean consecuencia del actuar de la demandada.

Por último se dirá que se estima que los hechos de marras presentan una concatenación o hilo conductor a partir de la sesión del Consejo Económico de 8 de noviembre de 2020, que concluyen con la desvinculación de la demandante el día 14 de diciembre de ese año, en atención a lo que se hará lugar a la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales ocurrida con ocasión del despido.

Como consecuencia, procede que se ordene el pago de la indemnización prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo con el recargo previsto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, más la indemnización contemplada en el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, la que se fija en 6 meses de la última remuneración mensual.



Para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo se tendrá presente que según se desprende de los comprobantes de pago allegados a juicio, la remuneración de la demandante variaba de un mes a otro, por lo que la última corresponde al promedio de lo percibido en los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2020, descontado el ítem regalo del día del profesor que se pagó en el mes de octubre, lo que equivale a la suma de \$4.249.317.

La indemnización por años de servicios, deberá ajustarse a los límites previstos en el inciso 2° del artículo 163 y del inciso 3° del artículo 172 del Código del Trabajo, por lo que corresponde a 11 años, con tope de 90 UF, lo que da un total de \$28.798.209.

La indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, que no ha sido restringida por el legislador con un tope, y se decretará por la suma de \$25.495.902.

DÉCIMO CUARTO.. Que en forma conjunta se demanda el pago de la indemnización prevista en el artículo 87 del Estatuto Docente, por la suma de \$51.091.800, fundado en que la causal del inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo no cumple con los plazos que establece esta normativa para poner término el contrato de trabajo.

La norma citada previene que si el empleador pusiese término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, debe pagarse además de la indemnización por años de servicios, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso. La misma norma establece que el empleador puede poner término al contrato por la referida causal sin incurrir en la obligación del pago precedente, si la terminación de los servicios se hace efectiva el día anterior al primero del mes en que se



inician las clases del año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio se haya dado con a lo menos 60 días de anticipación a esta misma fecha.

En este caso y el despido se efectuó el día 11 de diciembre de 2020, y el año escolar 2021 inició el 1 de marzo del año 2021, según consta de la resolución N° 2714 de 15 de diciembre de 2020 de la Secretaría Regional Ministerial de Educación, respetándose el plazo previsto por la norma citada, por lo que procede el pago de la indemnización por los meses de enero y febrero del año 2021, hasta por la suma de \$8.498.634.

DÉCIMO QUINTO. Que también se ha demandado el pago de 14 días de remuneración del mes de diciembre del año 2021, y correspondía a la demandada acreditar que dio cumplimiento a la obligación, lo que no hizo, por lo que se ordenará su pago, por la cantidad de \$1.983.016, sin perjuicio de los abonos posteriores a la traba de Litis que deberán ser considerados en lo resolutivo, y en la futura liquidación del crédito.

DÉCIMO SEXTO. Que debiendo acogerse la denuncia de tutela, en los términos que se dirá en lo resolutivo, no se emitirá pronunciamiento respecto a la demanda subsidiaria.

Tampoco se emitirá pronunciamiento en relación a la demanda reconvenzional del Liceo Parroquial Teresita de Los Andes, por cuanto se interpuso para el caso en que se hiciera lugar a la declaración de unidad económica.

Por último, se rechazará la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la Parroquia San José Obrero, por cuanto esta parte carece de legitimación para oponer excepciones por las otras demandadas.

DÉCIMO SÉPTIMO. Que la prueba analizada lo ha sido conforme a las reglas de la sana crítica, sin alterar los principios de la lógica ni las máximas de la experiencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo; y, las probanzas que no fueron objeto de un análisis detallado, no



contienen información que contradiga aquellos hechos asentados por los medios que se han tenido en consideración para resolver la controversia en este pleito.

Por estas consideraciones y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 2, 5, 7, 160, 162, 163, 168, 420, 425 y siguientes, 453, 446, 456, 489, 493, y demás pertinentes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que se acoge la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la demandada Liceo Parroquial Teresita de Los Andes.

II.- Que se acoge la excepción de falta de legitimación activa opuesta por la demandada Obispado San Felipe de Aconcagua.

III.- Que se rechaza la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la Parroquia San José Obrero,

IV.- Que se rechaza la demanda de declaración de unidad económica, y la demanda subsidiaria, de declaración de un régimen de subcontratación entre las demandadas.

V.- Que se hace lugar a la denuncia de folio 1 deducida por doña Dinora Cecilia Cruz Vargas, solo en cuanto en su mérito se declara que la demandada Parroquia San José Obrero, incurrió en conductas que vulneraron la integridad síquica de la actora, con ocasión de su despido, en consecuencia, la demandada deberá proceder al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

1.- La indemnización prevista en el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo por la suma de \$25.495.902.

2.- La indemnización por años de servicios por la suma de \$28.798.209.

3.- El incremento de la indemnización por años de servicios previsto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

4.- La indemnización prevista en el artículo 87 del Estatuto Docente por la suma de \$8.498.634.



5.- Las remuneraciones correspondientes a 14 días del mes de diciembre de 2020 por la suma de \$1.983.016.

VI.- Que de las sumas ordenadas pagar deberá descontarse el monto que la demandada consignó en estos autos durante el procedimiento que asciende a la cantidad de \$40.483.760.

VII.- Que las sumas a pagar deberán ser reajustadas y devengarán intereses de conformidad con lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

VIII.- Que cada parte pagará sus costas, por haber litigado todas ellas con motivo plausible.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT T-1-2021
RUC 21- 4-0321200-5

Dictada por SILVIA IVONNE SANHUEZA ZAPATA, Juez Titular del 2º Juzgado de Letras de Los Andes.

En Los Andes a veintisiete de julio de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



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>