

Causa	Ruc 21-4-0356926-4	Rit T-93-2021
Materia	Tutela de derecho fundamentales Despido injustificado	
Procedimiento	Aplicación general	
Demandante	Manuel Leonardo Acevedo García	C.I. 13.613.626-7
Abogados	Javiera Cecilia Escobar Quintanilla Robinson Isaías Barrientos Retamal	C.I. 17.822.203-1 C.I. 17.496.865-9
Demandado	Fundación Educacional Colegio Esmeralda Talca	Rut 65.155.305-9
Abogados	Marco Enrique González Bustos	C.I. 10.166.514-3
Ingreso	24 de septiembre de 2021	
Aud. de juicio	30 de mayo de 2022 29 de julio de 2022 11 de octubre de 2022	
Juez que falla	Juan Marcelo Bruna Parada	

Talca, veintisiete de octubre de dos mil veintidós.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO.

Primero: Partes del juicio. Que son partes en este juicio laboral sobre tutela de derechos fundamentales y despido injustificado, Ruc 21-4-0356926-4, Rit T-93-2021 del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, don MANUEL LEONARDO ACEVEDO GARCIA, profesor de educación física, domiciliado en calle Hacienda Maule S/N, comuna de Maule, como demandante; FUNDACION EDUCACIONAL COLEGIO ESMERALDA DE TALCA, del giro de su denominación, representada legalmente por don Gumario Edmundo Francisco Farías Alarcón, se desconoce profesión u oficio, ambos domiciliados en calle 5 Norte N° 4614, camino las Rastras de Talca, como demandada.

Segundo: a) Demanda de tutela de derechos fundamentales. Comparece don Manuel Leonardo Acevedo García, quien deduce denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones laborales, en contra de su ex – empleador Fundación Educacional Colegio Esmeralda de Talca, continuadora de la Sociedad Educacional Esmeralda Talca, representada legalmente por don Gumario Edmundo Francisco Farías Alarcón, señalando.

Inicio de la relación laboral: Ingresó a realizar labores bajo subordinación y dependencias en el establecimiento educacional de ese entonces Sociedad

Educacional Esmeralda Talca, hoy Fundación Educacional Colegio Esmeralda de Talca, en el mes de marzo del año 2016, sin perjuicio de ello en dicha oportunidad nunca se le escrituró contrato de trabajo alguno. Ya con fecha 1 de marzo de 2018, se formaliza su situación irregular escriturando contrato de trabajo bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada.

Naturaleza de los servicios prestados y lugar de su prestación: Ingresé a trabajar a la Sociedad Educacional Esmeralda Talca Ltda., actualmente Fundación Educacional Colegio Esmeralda de Talca con el cargo de “Inspector de Patio, regularizando su situación laboral informal según contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2018, sin perjuicio de las demás labores que le fueron impuestas a realizar por sus jefes directos sin la escrituración de un contrato de trabajo, las cuales indicará un acápite posterior.

La remuneración pactada en ese entonces, estaba constituida por un “sueldo base imponible mensual de \$424.222, más ley N° 19.464 y más gratificación legal”. En la actualidad su remuneración era la suma de \$608.285. El pago de su remuneración se efectuaba dentro de los primeros cinco días del mes siguiente. Por tanto, para todos los efectos legales su última remuneración mensual, conforme y para los efectos del artículo 172 inciso 1° del Código del Trabajo, asciende a la suma de los valores antes mencionados, es decir \$608.285

Periodo laborado: Se está ante un contrato de naturaleza indefinida, comenzando la relación laboral en el mes de marzo del año 2016, sin perjuicio que con fecha 1 de marzo de 2018 se escrituró un contrato de trabajo y finalizado el día 30 de octubre de 2020. Teniendo una relación laboral de 4 años y 8 meses y 1 día. Lo anterior, ya que con fecha 17 de abril del año 2018, y de acuerdo a la resolución exenta N° 882, se autoriza por el Ministerio de Educación la transformación de la calidad de sostenedor a “Fundación Educacional Colegio Esmeralda”.

La jornada de trabajo pactada, según su contrato de trabajo era de lunes a viernes, con una jornada de 45 horas semanales.

Respecto de los hechos que fundan la acción de tutela laboral.

Que ingresó a prestar servicios para la demandada en las dependencias del Colegio Esmeralda en el año 2016, en ese entonces se encontraba a cargo de la Sociedad Educacional Esmeralda Talca. En dicha oportunidad su jefe directo don Gumario Edmundo Francisco Farías Alarcón, no le escrituró contrato de trabajo alguno.

La labor para la cual fue contratado bajo vínculo de subordinación y dependencia consistía en inspector de patio.

La relación laboral entre sus jefes directos don Francisco Farías Alarcón y doña Sylvia Bustos Ahumada, quienes tienen la calidad de director y subdirectora del colegio esmeralda, fue desde un comienzo de respeto, honestidad y de manera cordial, misma situación que sus demás colegas, sin perjuicio que meses posteriores comenzó un cambio rotundo en el trato que recibía por parte de su jefe directo y subdirectora.

Como inspector de patio según su contrato de trabajo debía realizar las siguientes funciones: “mantener un registro de asistencia de los alumnos, salidas del establecimiento, entrevistas a alumnos y apoderados, retrasos, datos de los alumnos, así como toda otra información relevante del alumnado. Contribuir a la mantención de una adecuada convivencia interna, solucionando problemas que puedan surgir y afectar al alumnado. Contribuir en la planificación y coordinación de actividades en su área de trabajo, a través de un plan anual. Coordinar labores administrativo-docentes. Supervisar la conservación y correcto uso de las dependencias, mobiliario y materiales pedagógicos. Asegurarse de mantener la disciplina en los distintos espacios físicos compartidos del establecimiento. En los recreos permanecer en el patio o pasillos, resguardando la seguridad de los alumnos. Conocer y dar cumplimiento del reglamento interno de convivencia escolar. Regular los procesos disciplinarios entre el alumnado, trascendiendo la visión punitiva, promoviendo estrategias formativas. Informar a inspección general o dirección de cualquier situación irregular que se presente. Al presentarse algún alumno enfermo, llamar al apoderado, en caso de accidente de alumno/a, hacer documentación e informar a inspección general”. Sin perjuicio de lo anterior, comenzaron a suceder hechos que detonaron en un acoso laboral constante en su contra. Ya que tanto el director y la subdirectora, le ordenaron y obligaron que debía realizar paralelamente a su labor de inspector de patio, las funciones de “chofer del colegio”, ante eventuales requerimientos que le imponían sin consultar estas personas, debiendo siempre estar a su disposición. Todo lo anterior, en caso que el chofer contratado para el efecto no se encontrara en el establecimiento.

En un comienzo, pensó que serían funciones esporádicas y para necesidades netamente educacionales. Sin perjuicio de ello, comenzó a notar que no tenían ese fin en particular, ya que tanto la subdirectora doña Sylvia Bustos Ahumada, le imponía que una vez al mes debía ser su chofer para trasladarla

hasta un peluquería donde debía esperar horas hasta que su “necesidad” fuese llevada a cabo. Asimismo, realizar compras y pagar cuentas particulares de ella. Por otro lado, el director le solicitaba en su horario laboral que lo acompañara a pagar y retirar licencias de conducir.

Estas salidas sin fundamento interferían en su labor para la cual fui contratado, poniendo en riesgo mi fuente de trabajo si no lograba cumplir mis deberes en los tiempos que estos eran requeridos.

Adicionalmente a estos requerimientos de parte de la jefatura del Colegio Esmeralda, debía salir en horario laboral a comprar utensilios para la entidad educacional, así como también para uso particular de los directores, salir del establecimiento y concurrir hasta el banco a realizar depósitos, acompañar a la secretaria del Colegio doña Karen Silva Pérez a realizar una notificación de despido al domicilio de una de las educadoras de la escuela de lenguaje en Cauquenes e ir dejar correspondencia a dicho lugar.

No contentos con que cumpliera sus requerimientos personales y que estos interferían con su labor de inspector de patio, el director y la subdirectora, le impusieron de manera autoritaria que debía trasladar en época de verano – durante los años que duró su relación laboral- a sus nietos durante una semana a la Universidad Católica del Maule, con la finalidad que ellos pudieran entretenerse, entrenar y participar de talleres de atletismo, lo cual se materializaba en las mañanas cerca de 2 horas.

Ya terminando el año 2016, pensó que esta situación de imponerle -sin previa conversación con los señalados precedentemente- y al obligarlo a realizar labores adicionales a las que fue contratado iban a cambiar en el año 2017, sin perjuicio de ello fue todo lo contrario, ya que comenzó un verdadero calvario y hostigamiento en su contra. La dirección del establecimiento decidió prescindir de las labores que efectuaba doña Lucia Benavides Sáez, quien hasta ese entonces se desempeñaba como Coordinadora PAE (Programa de Alimentación Escolar), poniendo término a su vínculo laboral con el Colegio Esmeralda de Talca en el año 2016.

Ya en el mes de febrero del año 2017, el director don Francisco Farías Alarcón junto a su cónyuge - subdirectora del Colegio Esmeralda- doña Sylvia Bustos Ahumada comenzaron a organizar el ingreso de los funcionarios al Colegio Esmeralda, planificando las labores que cada uno debía realizar conforme su contrato de trabajo. Sin perjuicio de ello, de manera sorpresiva y autoritaria le

impusieron que debía realizar el cargo de Coordinador PAE (Programa de Alimentación Escolar), ya que tal como señaló anteriormente, no tenían en consideración a la anterior Coordinadora pues pusieron término a su vínculo laboral, sumado al hecho que no existía la intención de parte de la dirección educacional contratar a una nueva persona para que realizaran esa labor. En ningún momento tanto el director del Colegio don Francisco Farías Alarcón y doña Sylvia Bustos Ahumada, tomaron en consideración su negativa a aceptar el cargo, simplemente se le impuso de manera unilateral. Sus reparos para aceptar este nuevo cargo se justificaban en que interferirían en su horario de trabajo, en sus labores diarias en su calidad de inspector de patio, sumado al hecho que ya le habían impuesto otra carga laboral la cual consistía en ser el chofer del colegio y de estas personas, lo que conllevaría una mayor responsabilidad, compromiso y carga laboral, sin dejar de mencionar el estrés y cansancio ya soportado por las labores impuestas y el trato que recibía de sus jefes directos.

En dicha oportunidad no se le escrituró contrato de trabajo alguno ni se le pagó ninguna contraprestación hasta la fecha de su despido, todo lo anterior quedó en total informalidad por parte del Colegio Esmeralda, aprovechándose de esta situación. Con mucho esfuerzo y dedicación intentó compatibilizar esta nueva responsabilidad y carga laboral de Coordinador de PAE, intentando que no interfiriera con su otra función principal para la cual fue contratado, sumado a los requerimientos del director y subdirectora, independiente del cansancio adicional y estrés emocional que esto provocaba. Siempre con el temor constante en que si cometía algún error o no lograba desempeñar sus labores como la dirección educacional esperaba fuera esto motivo y causal de represalias o que decidieran poner término a su vínculo laboral.

Dentro de las funciones que debía realizar como Coordinador del Programa de Alimentación Estudiantil, se encontraban las siguientes: - Ingresar de forma diaria raciones servidas y no servidas de alimentación Junaeb. - Tener a su cargo 5 manipuladoras de alimentos. - Realizar capacitaciones y salir a reuniones PAE. - Realizar y aplicar encuestas de vulnerabilidad a todos los beneficiarios del PAE. - Monitorear la manipulación de los alimentos que se preparaban en la cocina y que se servían para el consumo de los estudiantes. - Solucionar inconvenientes que se produjeran de manera imprevista, que digan relación con la entrega de alimentos. Esto se materializaba en buscar soluciones y comunicarse con la supervisora de la empresa concesionaria Aliservice. - Recepción de productos y transparencia en el

proceso, al momento de la entrega de los alimentos por parte de la concesionaria Aliservice. - Actualización de planillas mensuales respecto de los alumnos beneficiarios del PAE. - Coordinar la ración de alimentos para cada mes. - Imprimir y actualizar cada mes el listado de Chile Solidario. - Supervisión de Junaeb y empresa concesionaria Aliservice. - Atención de los apoderados de los alumnos beneficiarios del PAE. - Monitorear en el comedor el correcto desarrollo de la entrega de raciones de alimentación durante los desayunos y almuerzos a los alumnos. - Visar cada mes el Programa de Alimentación Escolar (PAE). - Contactarse con personal de Junaeb los meses de agosto y septiembre, específicamente doña Cecilia encargada del Sistema de encuestas de vulnerabilidad Junaeb. - Coordinación del personal de manipuladoras de alimentos, respecto del horario de ingreso y salida, vestimenta apropiada, trato con los alumnos, entrega de raciones de acuerdo a la minuta que se entregaba. - Comunicación mediante correo electrónico o llamadas de la Encargada doña Natalia Rosa Alegría Albornoz, quien detentaba el cargo de Orientadora Familiar-Supervisora PAE- Unidad de Alimentación Escolar Región del Maule de la Junaeb Ministerio de Educación, a fin de poder desempeñar de mejor manera el cargo de coordinador PAE. Estas labores fueron realizadas paralelamente a su cargo de Inspector de Patio desde el año 2017 hasta la fecha de su despido.

No contentos con imponerme cargos de manera informal consistente en Coordinador del Programa de Alimentación Estudiantil (PAE) y chofer institucional y personal del colegio Esmeralda y la responsabilidad que esto conllevaba, don Francisco Farías Alarcón y doña Sylvia Bustos Ahumada, deciden a mediados del año 2017 y hasta la fecha del 30 de octubre de 2020, someterlo nuevamente a una carga laboral y exigencia adicional, a sabiendas del cansancio y el estrés acumulado e impuesto por ellos, consistente en estar a cargo del mantenimiento del acuario y peces del Colegio Esmeralda, el cual fue adquirido en el año 2017. Bajo esta nueva labor que se le impuso, muchas veces fui interpelado, hostigado e increpado por parte de la dirección del establecimiento educacional, específicamente por don Francisco Farías Alarcón, por el desempeño en la mantención y cuidado del acuario y los peces, ya que presentaban anomalías, siendo amenazado por él al señalar que “si los peces se mueren, tú te vas” haciendo claramente alusión a despedirlo.

Quiere dejar en claro que no cuento con conocimientos, competencias ni especialidades en materia de cuidado de peces y acuarios, es más el Colegio

Esmeralda nunca le entregó algún instructivo para el cuidado de los referidos peces ni le capacitó para ello, toda la información y cuidados especiales que logró obtener y recopilar fue única y exclusivamente por miedo y su necesidad de proteger su fuente laboral.

Esta nueva exigencia laboral la encontró hostigante, injusta, arbitraria y vejatoria en su contra, ya que de todos los funcionarios contratados que trabajaban para el Colegio Esmeralda, el único que recibía este trato y actitudes de acoso era él.

Las funciones que debía realizar referente a mantención y cuidador de acuario y peces eran: - Alimentar a los peces y revisar niveles de temperatura, agua, luz y PH. - Comprar insumos para el cuidado de los peces, ya sea alimentos, filtros, luces, etc. - Mantención completa del acuario una vez a la semana. Específicamente limpiar filtros y cambiar agua. Estas labores debían ser realizadas paralelamente a las funciones que señaló precedentemente, las cuales interrumpían su jornada diaria, toda vez que debía salir del establecimiento para comprar los insumos necesarios.

Ya el 1 de marzo de 2018, el Colegio Esmeralda decide formalizar su vínculo laboral que se mantenía desde el año 2016, al momento de escriturar el contrato de trabajo referido a las labores de Inspector de Patio. Ante esta formalidad en su relación laboral que decidió el colegio esmeralda, comenzó a pensar que todas las irregularidades ya señalas anteriormente iban a cesar, sin perjuicio de ello no fue así, ya que las labores que señala su contrato de trabajo diferían a la realidad en el día a día, ya que debía realizar diariamente en el establecimiento educacional las siguientes: - Llegar de lunes a viernes a las 07:45 con la finalidad de abrir el Hall y las salas de enseñanza media para el ingreso de los estudiantes al colegio. - Debía estar al cuidado de los estudiantes que por diversos motivos llegaban al establecimiento mucho antes del horario de ingreso a clases. - Registrar en el sistema de control interno de asistencia, el ingreso de los estudiantes que llegaban posterior al horario estipulado, esto es, 08:15 horas, función que realizaba diariamente. - Ya iniciadas las clases, debía monitorear el orden y disciplina de los diferentes espacios del establecimiento, tales como las salas de clases, gimnasio, comedores, baños, patios, entre otros. - Una de las principales funciones que le ordenaban realizar por parte de su jefe directo, era verificar que cada curso se encontrara con su respectivo profesor, en caso de no

ser así, debía informar de esta situación a la Unidad Técnica Pedagógica para que tomaran las determinaciones pertinentes.

Es importante recalcar que cuando no existía un docente disponible para tal labor, se le solicitaba ingresar a la sala para cuidar a los estudiantes durante la ausencia del docente respectivo o realizar derechamente la clase que se tenía planificada, todo lo anterior por orden directa de la dirección del Colegio Esmeralda.

Al poseer su título de profesor de educación física, Dirección mediante don Francisco Farías Alarcón le solicitaba el ingreso a las salas de clases, para cubrir las licencias médicas de los docentes de su misma disciplina, teniendo que realizar cada una de las funciones docentes, esto es, verificar asistencia a clases, registrar asistencia, desarrollar la clase conforme a las planificaciones que efectuaban otros docentes y registrar los leccionarios.

Durante los recreos, tenía bajo su supervisión y cuidado algunos espacios del establecimiento con la finalidad de evitar cualquier conflicto o urgencias que se produjeran entre los estudiantes.

Procurar el cierre de las salas de enseñanza media, debiendo indicar al alumnado hacer retiro de las salas y su concurrencia hasta el patio del establecimiento.

Al finalizar los recreos, debía realizar rondas por todos los espacios del colegio, para asegurar que todo el alumnado se dirigieran y que hubiesen ingresado hasta sus respectivas salas de clases.

En su rol de inspector de patio, llevaba consigo la responsabilidad de gestionar soluciones amigables frente a conflictos que pudieran surgir entre los estudiantes. Esto traía aparejado que debíamos realizar modelos de actuación frente a los estudiantes, promoviendo con nuestro ejemplo cada uno de los sellos institucionales del Colegio Esmeralda.

Si el conflicto suscitado entre los estudiantes era catalogado como una falta leve, grave o gravísima, debía contactarse telefónicamente con el apoderado del estudiante, con la finalidad de favorecer la oportuna comunicación entre el establecimiento y las familias.

Debía atender a los apoderados que se acercaban a la inspección por los siguientes motivos: Entrevista personal; Retiro de informes; Entrega de alimentación para sus hijos; Retiro anticipado de sus hijos. Accidentes escolares. Consultas varias. Entre otros motivos. Apoyar a la inspectora general durante las

entrevistas de apoderado. Procurar la salida de todo el alumnado ya finalizada la jornada escolar.

Por orden de doña Sylvia Bustos Ahumada, solicitó que los inspectores debieran terminar su jornada diaria una vez a la semana en el siguiente horario de 18:30 horas. En oportunidades, este último horario se extendía hasta que concurriera el apoderado responsable de hacer retiro del alumno.

Vigilancia de las reuniones de apoderados y cierre del colegio. Esta labor la realizaba una vez al mes, situación que se prolongó por los años en que estuvo trabajando para el colegio esmeralda. Durante los meses que debía realizar esta labor su ingreso al establecimiento era a las 07:45 horas, finalizando la jornada aproximadamente entre las 20:30 y 21:00 horas. Estas horas extras que realizó fueron catalogadas por su jefe directo como “turnos éticos” no siendo remuneradas. Asimismo, desde el año 2016 en que hace ingreso al establecimiento educacional, dirección por intermedio de don Francisco Farias Alarcón, le solicitó ingresar a las clases de educación física, con la finalidad de reemplazar a los docentes de la asignatura si estos presentaban licencia médica o cualquier inconveniente para llegar. Estos reemplazos nunca fueron remunerados por parte del Colegio Esmeralda.

Dentro de las funciones de profesor que le impusieron adicional a las ya referidas anteriormente, consistían en: - Realizar clases de acuerdo a la planificación que tenía el profesor a cargo del curso. - Entregar contenido, realizar el registro de los contenidos. - Firmar el libro de clases, esto último con la finalidad que frente alguna fiscalización no fuese multado el colegio. Exigiéndole su título profesional para tener resguardo. Documento que aún se encuentra en las dependencias del referido colegio. - Ingresar los contenidos y actividades en el leccionario. - Registrar asistencia. - Reemplazo de profesores de otras asignaturas y realizar clases según la planificación que ellos habían registrado.

En el Colegio Esmeralda todos los años se realizaban academias a cargo de la SEP (Subvención Especial Preferencial), este programa se promovió en el Colegio Esmeralda, debido al alto número alumnado catalogado como prioritario. Estas actividades eran remuneradas a los docentes que las impartían, siendo él la excepción.

Ya en el año 2018, el director don Francisco Farías Alarcón, nuevamente le impuso realizar un taller de basquetbol para preparar una selección que representara al establecimiento educacional en un campeonato, donde la

preparación y los entrenamientos con los estudiantes se prolongaron 3 a 4 meses aproximadamente. En aquella competición obtuvieron el 2° Lugar. Nunca recibió remuneración alguna por esta laboral, sin perjuicio que a los profesores que las impartían o participaban en estos campeonatos, el colegio si los remuneraba con asignaciones o bonos adicionales.

En el año 2019, durante una reunión de asistentes de la educación, le consultó a la coordinadora de dirección del ¿Por qué se le consideraba como asistente, si desempeñaba labor docente y firmaba libros de clases? No obteniendo ninguna respuesta por parte de ella.

Vulneración de derechos fundamentales.

Las actitudes desplegadas por su ex – empleador no han respondido en ningún sentido a un motivo lógico ni menos legal, sino que han obedecido de forma directa a comportamientos de acoso laboral y actos que vulneran gravemente los derechos fundamentales de la vida e integridad psíquica y la honra de su persona, toda vez que como se ha argumentado con antelación, fue víctima de un trato vejatorio al momento imponer contra su voluntad cargos que no se condicen con las labores para las cuales fue contratado en su oportunidad, se le hostigó durante alrededor de 5 años, lo que conllevó a una discriminación por parte de los jefe directos del establecimiento abusando de su poder de mando, generando un perjuicio en su persona tratándolo prácticamente como un objeto más dentro del colegio.

Todo lo anterior, ha importado, menoscabo, maltrato y humillación en su ser y nada de lo ocurrido es proporcional ni necesario como más adelante se expondrá.

Los hechos descritos, le han afectado personalmente lo que ha atentado contra su derecho constitucional a su vida e integridad psíquica y honra, y libertad de trabajo y su protección, establecidos en los artículos 19 N° 1, N° 4 y N° 16 de nuestra carta fundamental.

Durante el tiempo que trabajó para la demandada, se le impuso varios cargos que no se encontraban dentro de las funciones que indicada su contrato de trabajo como Inspector de Patio. Ninguna de las funciones impuestas fueron previa conversación o consulta hacia su persona, solo se le informaba que a partir de cierta fecha debería hacerse cargo de las funciones adicionales ya señaladas precedentemente. Esto provocaba que me sintiera pasado a llevar, sin derecho a reclamo, por temor a que sus jefes directos lo desvincularan. Con estas labores

adicionales, tales como ser el encargado de limpiar la pecera, implicó que debía estar durante gran parte de su jornada laboral pendiente del estado de los peces.

Cuando el director me llamo a su oficina con evidente enojo para señalar que “si los peces se mueren, tú te vas”, generó una tensión anímica adicional, lo que lo mantuvo estresado todo el tiempo, por el hecho de haber sido asignada dicha tarea, por lo que comenzaba recién a tener información y aprender el funcionamiento y requerimientos que la pecera imponía. El hecho de estar a cargo de la pecera, adicionalmente ser el coordinador del programa PAE –función que también se me impuso cuando despidieron a la funcionaria anterior- provocó un estrés por el reto diario de intentar compatibilizar ambas funciones, sumado a realizar de buena manera mi rol de inspector de patio, todo lo anterior llevaba una carga emocional adicional la cual me estaba agobiando, a tal punto que comencé a no tener motivación en concurrir a realizar sus funciones, sumado al pensamiento de todos los días en renunciar, pero la necesidad económica y su necesidad personal de no traspasar sus problemas labores a su pareja- quien también trabajó para la demandada- impidieron que tomara tal radical decisión.

En cuanto al desempeño de su laboral como Coordinador del Programa PAE, esta absorbía el mayor tiempo de su jornada diaria, ya que debía tener una constante y fluida comunicación con las manipuladoras de alimentos, supervisar las comidas de los estudiantes, monitorear el correcto uso y traslado de alimentos, completar las encuestas JUNAEB que se enviaban al Colegio para ser derivadas a los estudiantes a fin de ser completadas para su posterior entrega. Estas encuestas era una labor sumamente estresante, ya que debían ser entregadas, revisadas e incorporadas a la plataforma de la JUNAEB en un tiempo definido con anterioridad. Cada vez que debía trabajar en ello, debía realizarlo en la oficina de inspección, ya que en dicho lugar se encontraba el computador. Sin perjuicio de ello, cuando los directores circulaban por este lugar, le llamaban la atención, ya que ellos me señalaban que “debía estar supervisando el patio o los corredores del colegio”, estos se lo hacían saber sin tomar en consideración sus otras funciones que ellos mismos le imponían, no contentos con esto, ellos se lo comentaban a su pareja o en su defecto a su jefa la que le ofrecía otros espacios para poder realizar las encuestas. Esto generó que decidiera evitar estos malos tratos por parte del director y la subdirectora, motivo por el cual comenzó a realizar estas encuestas en su hogar junto a la ayuda de su pareja.

Los directores hicieron caso omiso a sus reclamos cuando les comentó que “el trabajo era desgastador para una sola persona, por el tiempo requerido y el número de encuestas a completar”, sin tener respuesta alguna de ellos.

Cuando concurría personal de supervisión de JUNAEB, al ser el coordinador PAE, debía estar presente ante cualquier requerimiento de ellos. Esta situación era sumamente tensa, ya que debía dejar su lugar asignado para el cuidado de los estudiantes durante el recreo; sabiendo los directores que si algún hecho que pusiera en peligro a la salud de los estudiantes era su responsabilidad, lo que generaba que le llamaran la atención, siendo esto indiferente para ello si es que se encontraba ejerciendo sus otras labores que ellos mismos le impusieron de manera totalmente autoritaria. Situaciones que lo hacían sentir totalmente denigrado y vulnerado.

Otro motivo que le generaba tensión y estrés, era el hecho de tener que dejar sus funciones como inspector por trasladar a los directores a diferentes lugares de la ciudad y/o fuera de estas, tal como lo indicó precedentemente. Esto comenzó afectar la dinámica familiar con su pareja e hijos, ya que debían esperar hasta que llegara al colegio después de su jornada laboral, para finalmente irse a su hogar. Esto me afectaba mucho, toda vez que su familia se percataba de su situación laboral y de los abusos que sufría, tal como señaló anteriormente comenzó a afectar su dinámica familiar, obligándolo a fingir que no le afectaba para no generar conflictos con sus hijos y pareja.

En los últimos años, toda esta situación se tornó realmente tormentosa para él. A mediados del año 2020, sentía que le estaba generando problemas de salud, tanto físico como psíquico, ya que comenzó a estar más irritable, triste, sin ánimos y muy susceptible al enojo. Esto aumentó cuando comenzó a existir el rumor entre los funcionarios y sus colegas del Colegio Esmeralda, que lo iban a desvincular. Ya en septiembre del mismo año, sus colegas le indicaban que el director y la nueva coordinadora estaban gestionando su despido. Situación que se materializa en octubre del año 2020, cuando lo despiden por la causal de necesidades de la empresa. Lo que terminó desmoronándolo junto a su familia.

Término de la relación laboral antecedentes del término de la relación laboral y causal de despido.

Con fecha 30 de octubre de 2020, se le comunica que se pondrá término a su relación laboral con el Colegio Esmeralda, y se le hace entrega de la carta de aviso de término de contrato. En ella se invocaba la causal del artículo 161 inciso

1° del Código del Trabajo “Necesidades de la Empresa”, argumentándose lo siguiente: “Los hechos que fundamenta la causal aplicada, se tienen las derivadas del cambio en las condiciones de mercado, dada la situación país y el mundo por la pandemia que nos asola y la consecuente suspensión de las clases presenciales decretado por la autoridad sanitaria, lo que implica racionalizar y reorganizar el personal del establecimiento, por lo que nos vemos en la obligación de poner término a la relación laboral que nos vincula. En efecto, la pandemia imposibilita la presencia de alumnos en las aulas y por ende sus labores no las ha podido ejercer de la forma contractual y por ende dada la contingencia nacional nos vemos en la necesidad de prescindir de sus servicios y reestructurar la dotación de personal, por este claro y manifiesto cambio en las condiciones de mercado.”

Desde ya, y antes de efectuar cualquier consideración, manifiesta su más absoluto y categórico rechazo a la causal imputada a su persona, pues no se le ha hecho saber mediante el aviso de término de contrato, cuales son los hechos reales en que se funda la causal invocada. Toda vez que el Colegio Esmeralda es un establecimiento de subvención municipal que percibe mes a mes los aportes de este organismo, siendo los argumentos del aviso contradictorios a la realidad.

Lo anterior vulnera la garantía más básica del debido proceso, al no permitir a ésta parte, tener y contar con los argumentos necesarios para rebatir hecho alguno, no se señala en qué consiste o en que se basa la supuesta crisis económica que atraviesa la demanda, que justifican su desvinculación, y otros que le pueda permitir rebatirlos en el presente libelo, sino que lisa y llanamente se expresa que además lo anterior es en virtud de un supuesto cambio en las condiciones de mercado, sin señalar los hechos fundantes, respecto de su persona y los acaecidos en el Colegio Esmeralda que den sustento al despido del que fue objeto. Lo anterior hace que la causal imputada a su persona para dar por terminada la relación laboral, sea necesariamente declarada improcedente.

Exposición clara y circunstanciada de los hechos posteriores al término de la relación individual de trabajo.

Posteriormente a su despido, se le comunica que debe ir a la Notaria del Notario Público Gabriel Guerrero González, a firmar su finiquito y retirar su dinero, el cual en total corresponde según dicho documento a la suma de \$ 2.435.160.

En dicho momento firmó el correspondiente finiquito con la correspondiente reserva de derechos, dejándola escrita en el finiquito, todo lo anterior con fecha 1 de noviembre de 2020.

Garantías fundamentales vulneradas.

i.- Derecho a la vida e integridad física y psíquica de la persona.

A este respecto, en primer lugar cabe señalar que la actitud inerte de mi ex - empleador ha vulnerado la garantía establecida por el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República.

De todo lo descrito en este libelo, resulta evidente que se le ha causado un daño psicológico ante el trato vejatorio y abusivo, como consecuencia de las acciones en que incurrió su ex – empleador, es decir, la conducta activa de su ex – empleador en miras de imponer labores abusivas que eran incompatibles con su cargo para el cual fui contratado lo cual se prolongó durante 4 años aproximadamente, menoscabando y deteriorando su salud psíquica y física.

ii.- El derecho a la honra, y respeto y protección a la vida privada, garantizado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República.

Asimismo, se ha vulnerado el derecho a la honra que tiene toda persona, definida la misma como, la estima y respeto a la dignidad propia, y la buena opinión y fama, adquirida por virtud y el mérito.

Este derecho a la honra, comprende dos aspectos: la inmanencia, que importa la estimación que cada persona hace de sí misma, y el de la exteriorización, representado por la estimación o reconocimiento que los demás hacen de la dignidad de una persona; vale decir, el no ser escarnecido o humillado ante uno mismo o ante los demás.

El derecho a la honra, amparado por esta acción de tutela laboral, ha resultado lesionado en su esencia, habiendo la denunciada incurrido en una conducta activa sin medir las consecuencias de sus actos, ni tomar en cuenta mi situación laboral de la cual fue impuesta de manera unilateral, es más la conducta de mi ex – empleador terminó en una especie de autotutela en la cual fue víctima de un agravio sin fundamento o perjuicio que se extendió alrededor de 4 años.

iii.- El derecho a la libertad de trabajo y su protección. Garantizado en el artículo 19 N° 16 de la constitución política de la república. En el ámbito a la libertad de la persona de elegir y poder desarrollar de igual modo el trabajo que desea y pretende desempeñar, sea en forma dependiente o independiente, consagrado en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política.

En este caso esta vulneración se manifiesta en el hecho de que, su ex – empleador por actos de hostigamientos y acoso, le impuso de manera totalmente arbitraria, autoritaria y sin ninguna razón de cargos adicionales a los cuales su contrato de trabajo señalaba, como lo son chofer, profesor, coordinador PAE, cuidador de acuario y peces, en el Colegio Esmeralda, no se consideraban sus reclamos ni sus sugerencias al momento de imponer estos cargos adicionales, haciendo caso omiso a su estado de salud, lo cual afectaba directamente a su desempeño y el funcionamiento a la hora de realizar sus labores para las cuales fui contratado, sino que además comenzó a afectar a su núcleo familiar.

iv.- Derecho a la no discriminación. Regulado en el artículo 2 del Código del Trabajo. Según lo relatado extensamente en esta presentación, también se le ha menoscabado el derecho a la no discriminación contenido en el artículo 2 del Código del Trabajo, que en efecto y en términos muy sencillos supone la prohibición de un trato distinto y sin justificación.

En este sentido, múltiples acciones u omisiones constitutivas de acoso laboral pueden generar lesiones a este derecho, pues supone que un trabajador reciba un trato peor que sus compañeros sin existir un motivo claro para ello y un claro ejemplo de ello lo constituye las reiteras decisiones por parte del director del Colegio Esmeralda al imponer sin justificación alguna cargos que no se condicen con mi contrato de trabajo, en relación con mis pares y demás funcionarios que en ese momento se encontraban trabajando para el colegio demandado.

Daño moral.

En la especie hay una manifiesta vulneración de esta garantía, al no haberse adoptado por el empleador los mecanismos y medidas necesarias para garantizar un ambiente laboral digno y de respeto hacia la persona, de igual forma, al ser partícipe de actos positivos de menoscabo en contra del trabajador, como se ha expuesto en esta demanda.

El daño moral dice relación a aquellos que se refieren al patrimonio espiritual, a los bienes inmateriales, tales como la salud, el honor, la libertad y otros análogos, que en este caso está representado por los padecimientos, angustia, estrés, tensiones y aflicciones sufridas con ocasión del acoso laboral sufrido por el trabajador. De este modo, tales concepciones han permitido el reconocimiento del daño moral, en atención a que pone el acento en la persona y la lesión de sus atributos más importantes, como lo son la autoestima, dignidad e integridad por nombrar algunos.

La indemnización por daño moral es ampliamente aceptable por la doctrina y por la jurisprudencia de nuestra Excelentísima Corte Suprema. Por dichas razones es posible estimar la entera procedencia en caso de demandar al empleador, Fundación Educacional Colegio Esmeralda Talca, la indemnización por el daño moral que su comportamiento vulneratorio, de menoscabo, acoso y discriminatorio ha procurado hacia su persona, de abierta infracción a su derecho fundamental a la integridad física y psíquica y honra, a la no discriminación, producto de estos actos de acoso laboral sufridos al interior del establecimiento educacional.

Indicios de vulneración de que se denuncia.

Tratándose de una acción de tutela de derechos fundamentales del trabajador, regulada por el párrafo VI del Título II del Libro V del Código del Trabajo, la cuestión fáctica impone a la parte demandante, como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes del acaecimiento de los hechos que se denuncia como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales, correspondiendo acreditar a la denunciada, cumplida la exigencia antedicha por el denunciante, la justificación y proporcionalidad de las medidas adoptadas.

La novedad introducida en el procedimiento de tutela de derecho laboral es la institución de la prueba indiciaria, que opera como una verdadera garantía sobre el Onus probandi, de modo que lo facilita en el ámbito en donde la posibilidad de allegar prueba resulta difícil para el trabajador afectado debido normalmente al ocultamiento de la verdadera causa vulneratoria.

Como primer indicio: durante 2 años que llevaba trabajando para el Colegio Esmeralda, nunca se me escrituró contrato de trabajo alguno para realizar las labores de Inspector de Patio.

Segundo indicio: que en el marzo del 2018, celebró contrato de trabajo con el colegio esmeralda.

Tercer indicio: Discriminación y desigualdad respecto del trato hacia su persona en relación a sus pares y demás funcionarios del Colegio Esmeralda.

Cuarto indicio: Imponer don Gumario Edmundo Francisco Farías Alarcón, las labores de chofer, para satisfacer las necesidades propias y particulares que él y su cónyuge doña Sylvia Bustos Ahumada le solicitaban, sumado a imponerle a trasladar a sus nietos hasta la Universidad Católica del Maule en periodo de verano a cursos de atletismo.

Quinto indicio: Imponer desde el comienzo de la relación laboral, el cargo de Coordinar PAE, durante aproximadamente 4 años hasta la fecha de su despido, sin obtener ninguna contraprestación o bonificación por realizar esta función.

Sexto indicio: Siguiendo este mismo orden de idas, cumplir las labores profesor y mantenedor de acuario y cuidador de peces (no teniendo una capacitación idónea para este cargo, ni que el colegio esmeralda me capacitara) sin que se le respetara y entorpeciendo sus funciones para las cuales fue contratado, esto es, Inspector de Patio.

Séptimo indicio: realizar clases de otras asignaturas cuando no se encontraba el profesor asignado o por contar con licencia médica, firmar libro de clases.

Octavo indicio: Estar a cargo a academias SEP (Subvención Especial Preferencia), sin perjuicio que existían profesores a quienes se les bonificaban por ello.

Noveno indicio: interrumpir y obstaculizar sus labores para las cuales fue contratado, mediante acoso y hostigamiento por parte de sus jefes directos.

Décimo indicio: que la denunciada no haya tomado medidas de resguardo para su seguridad física y psíquica.

Décimo primer indicio: Ausencia total de alguna justificación lógica o razonable imponerme cargos y funciones que no se condicen a mi contrato de trabajo.

Sobre la procedencia del descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía respecto de la indemnización por años de servicios en caso de despido injustificado. Fallos de unificación de jurisprudencia: Este es un tema que ya ha sido resuelto en forma reiterada por nuestra Corte Suprema en Fallos de unificación de jurisprudencia.

En nuestro ordenamiento, el seguro de cesantía contempla un financiamiento compartido al que realizan aportes el trabajador, el empleado y el Estado según el tipo de contrato.

Atendido a que la intención del legislador al crear las indemnizaciones por término de contrato era establecer una ayuda económica para el trabajador durante el periodo de desempleo posterior al término del contrato, la ley 19.728 que crea y regula el seguro de cesantía, estableció que los aportes del empleador, más su rentabilidad y deducidos los costos de administración que correspondan

pueden ser imputados a la indemnización por años de servicio que corresponda al trabajador en caso que el contrato de trabajo terminare por alguna de las causales previstas en el artículo 161 del mismo cuerpo legal (artículo 13 de la ley 19.728).

El mencionado artículo 13 de la ley 19.728, indica: "Si el contrato terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo (...) Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros en la forma que señala el artículo 15".

Pues bien, la jurisprudencia de la Ilustrísima Corte Suprema ha ordenado la devolución de los dineros descontados por el empleador de la indemnización por años de servicio en conformidad al artículo 13 de la Ley, sobre la base de que al ser declarado injustificado el despido por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, no se estaría en presencia de la causal de terminación del artículo 161 del Código del Trabajo, hecho por el cual el descuento sería improcedente, pues sólo en caso de un despido por dicha causal procede tal descuento.

Así es como el descuento que se le ha efectuado es improcedente, y debe necesariamente ser restituido al declararse injustificado el despido, pues al hacerlo dicho descuento se vuelve improcedente.

Prestaciones demandadas.

En virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos precedentemente, se deberá efectuar las declaraciones que se señalan y la demandada deberá pagarle las siguientes prestaciones:

- Declaración de vulneración de derechos: Tal como lo he sostenido, solicita se declare que con ocasión del despido se han vulnerado sus derechos fundamentales establecidos en el artículo 19 N° 1, 4 y 16 de la Constitución Política de la República en relación con el artículo 184, sumado a la discriminación sufrida respecto del artículo 2 del Código del Trabajo, por parte de su ex – empleador Fundación Educacional Colegio Esmeralda de Talca, al tenor de lo expresado en la norma indicada en relación a los hechos en el cuerpo de esta demanda.

- Que conforme a lo anterior, condenar a Fundación Educacional Colegio Esmeralda de Talca a las prestaciones e indemnizaciones que se indican:

a) Indemnización adicional: se condene a la demandada al pago de la indemnización adicional del inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, equivalente a once meses de mi remuneración, por un monto de \$ 6.691.135, o la cantidad que se determine, la que en todo caso y según dispone el legislador, no podrá ser inferior a 6 meses de remuneración mensual, calculando sobre la base de una remuneración mensual de \$ 608.285.-

b) Que se condene a la Fundación Educacional Colegio Esmeralda a pagar por concepto de daño moral la suma de \$50.000.000.- o lo que se estime decretar conforme a derecho y equidad.

c) Que se condene a Fundación Educacional Colegio Esmeralda a expresar disculpas públicas en favor de su persona en los medios y en la forma que se determine, así como imponer al denunciado la obligación de realizar en el establecimiento, una capacitación a todo su personal sobre el respeto y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores a cargo de la Dirección del Trabajo de la Región del Maule.

d) Que se ordene remitir copia de la sentencia definitiva condenatoria, una vez ejecutoriada, a la Dirección del Trabajo.

e) Se ordene pagar a la denunciada la diferencia entre lo pagado y lo que efectivamente debió haber pagado por concepto de indemnización de años de servicios, en consecuencia el valor por 5 años de servicio, asciende a la suma \$3.041.425.-, adeudándose la suma de \$ 1.216.570, o la suma que se estime aplicable, toda vez que su empleador al momento de establecer el monto de indemnización por años de servicios en su finiquito señaló la suma de \$1.824.855.

f) Incremento legal de indemnización por años de servicios: De igual forma la demandada, deberá ser condenada al recargo legal establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, esto es, en un 30% sobre los años de servicio, equivalente a la suma de \$912.427.

g) Por concepto del dinero indebidamente descontado, y sin detalle alguno de "aporte del empleador al seguro de cesantía": Consecuentemente con declarar como injustificado, indebido o improcedente su despido, deben la demandada ser condenada a pagar la suma de \$281.846, conforme a lo dispuesto en artículo 13 de la Ley 19.728 que como se indicó, y como consta en carta de despido y finiquito corresponde a aquella suma que se pretende descontar por concepto de aporte del empleador al seguro de cesantía, sin entregar detalle alguno.

h) Que se declare que su relación laboral con la demandada Fundación Educacional Colegio Esmeralda de Talca, se prolongó desde marzo de 2016 a octubre de 2020, ambos inclusive.

i) Reajustes e intereses:

j) Costas: Todo lo anterior con expresa condenación en costas a la demandada.

b) Demanda subsidiaria de despido injustificado. Sustenta en los mismos fundamentos de la demanda de tutela, en subsidio deduce demanda por despido injustificado, solicitando en definitiva:

Tener por interpuesta en tiempo y forma demanda de despido injustificado y cobro de prestaciones labores, en contra de Fundación Educacional Colegio Esmeralda de Talca representada legalmente por don Francisco Farías Alarcón, ya individualizados, o quien le represente de conformidad con el artículo 4° del Código del Trabajo, todos ya individualizados, y en definitiva dar lugar a las declaraciones y peticiones precisas y concretas que se formulen, y en definitiva declarar:

- Declaración de despido injustificado: Solicita se declare que su despido es injustificado, indebido e improcedente, por la no concurrencia de la causal de despido alegada por el empleador en la carta de aviso respectiva.

- Que se declare que su relación laboral con la demandada Fundación Educacional Colegio Esmeralda de Talca, se prolongó desde marzo de 2016 a octubre de 2020, ambos inclusive.

- Cobro de prestaciones adeudadas: En virtud del artículo 172 del Código del Trabajo, para efectos de establecer las indemnizaciones legales, el valor promedio de sus tres últimas remuneraciones asciende a la suma de \$ 608.285, en consecuencia el valor por indemnización por 5 años de servicios, asciende a la suma de \$3.041.425, adeudándosele la suma de \$ 1.216.570, o la suma que se estime aplicable, toda vez que su empleador al momento de establecer el monto de indemnización por años de servicios en su finiquito señaló la suma de \$ 1.824.855.-

- Recargo legal: De igual forma, su ex empleador debe ser condenado a pagarme el recargo legal establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, equivalente al 30% de la indemnización por años de servicios. Y como el monto por este concepto es de \$3.041.425, debe pagarse por concepto de recargo la suma de \$912.427.-, o la suma que se estime aplicable.

- Por concepto del dinero indebidamente descontado, y sin detalle alguno de "aporte del empleador al seguro de cesantía": Consecuentemente con declarar como injustificado, indebido o improcedente su despido, debe la demandada ser condenada a pagar la suma de \$ 281.846, conforme a lo dispuesto en artículo 13 de la Ley 19.728.

- Reajustes e intereses:

- Costas: Solicita se ordene al demandado pagar las costas del juicio.

Tercero: a) Contestación de la demanda de tutela. Comparece don Gumario Francisco Frías Alarcón, en representación de la empresa “Fundación Educacional Colegio Esmeralda de Talca, quien contestando la demanda solicita su rechazo, señalando.

El actor basa su denuncia por daño y vulneración de derechos con ocasión del despido, artículo 489 del código del trabajo, ellos expuesto en tres textos de la denuncia, sin mencionar otro artículo de la supuesta vulneración, sin embargo, todo el desarrollo de los hechos lo realiza con fundamentos con ocasión de la vida laboral, es decir, hace referencia con su texto al artículo 485 del citado texto legal, sin citarlo como vulneración de sus derechos en ese contexto.

Incluso, su argumentación de principios de vulneración inició el año 2016, esto es, en una relación laboral terminada. Entonces existe incongruencia entre lo pedido, acción invocada y los hechos planteados en el libelo.

Lo anterior, se debe tener presente para efectos de la sentencia y la prueba admitida por cuanto se tendrá que probar si con ocasión del despido se vulneraron los derechos del señor Acevedo, y no con ocasión de la vida laboral, ya que la denuncia fue planteada en dichos términos.

A mayor abundamiento se tienen hechos que no constituyen vulneración y que además no son efectivos como lo son:

No firma de contrato de Trabajo 2016, no es efectivo, ya que está firmado y además que existe finiquito el a 2018.

Señala ser encargado o coordinador programa PAE, no es efectivo, ya que dejó de serlo hace 7 meses antes del despido, pues el cargo fue asumido por otra trabajadora (11 marzo 2020).

Señala haberse quedado trabajando hasta tarde 20:30 a 21 horas cuando había reuniones de curso y que realizaba encuestas hasta los fines de semana en su cargo de coordinador PAE, lo que no es efectivo por el punto anterior y además porque el último año no había alumnos en el colegio y por lo tanto, sin alumnos no

hay almuerzos que entregar, alumnos que controlar en patio y ciertamente no concurría al colegio, no obstante recibir su remuneración en forma íntegra, pues cuando ocasionalmente iba al colegio, sin ninguna vergüenza don Manuel Acevedo, firmaba la asistencia completa por 7 meses sin alumnos en aulas, sabiendo que incluso habían turnos y restricciones para para no ir al colegio, pero él sin asistir de igual modo firmaba asistencia completa, lo que incluso tiene un tema de moral intrínseco,

Ejercer el cargo de "Chofer del colegio", dicho cargo lo ejercía y ejerce otro trabajador además que, en los últimos meses de trabajo, no había necesidad de desarrollar esta función por la suspensión de clases.

No señala fechas de cuando habría sido amenazado por el director del establecimiento respecto al cuidado de los peses y su término de contrato, por lo que no pueden defenderse de tal grave acusación, pues no lo contextualiza, no señala donde y cuando le habría dicho eso.

Las funciones de inspector de patio no las ejercía desde marzo de 2020 y no cuando fue despedido, simplemente porque había suspensión de clases en el establecimiento.

A mayor abundamiento, ya desde marzo de 2020, las clases fueron suspendidas en la comuna de Talca, esto es, en 7 meses anteriores al despido del actor, por lo que casi no realizaba labor alguna, y antes de ello, los alumnos estaban de vacaciones, por lo que efectivamente desarrolló sus labores hasta diciembre de 2019, cuando terminó ese periodo escolar, por lo que desde marzo 2020 a octubre de 2020, fecha del despido, solo ayudaba en temas menores y efectivamente cada dos o tres días llenaba el depósito de comida de los peses, ya que incluso el lavado del acuario lo hacía el personal de aseo. El colegio no tenía alumnos en clases presenciales, por ende no entregaba almuerzos y había chofer a cargo, por lo que su empleador le pagaba el sueldo prácticamente sin hacer trabajo alguno, demostrando con ello que este colegio trató de mantener su puesto de trabajo por meses, sin despedirlo, y no como él manifiesta, se le pagó prácticamente sin trabajar por más de un año, Por ello en suspensión de clases el actor concurría al colegio sólo a firmar la asistencia, de 7:45 a 18 horas, ahora bien, de haber sido eso efectivo, sería el único trabajador y persona, en el colegio, por lo que ese argumento, nadie lo puede creer.

En resumen, la acción invocada o pretendida tiene errores graves en su planteamiento y por lo tanto, solicita que sea analizada de acuerdo a su

presentación, es decir, una posible vulneración alegada con ocasión del despido y no con ocasión de la relación laboral.

Contrato de trabajo del año 2016:

Denuncia por no existir contrato firmado. La afirmación es del todo errada y definitivamente falta a la verdad

En efecto, el actor en cinco oportunidades de su lato relato, señala la falta de escrituración de dicho contrato. Ello no es efectivo, ya que el contrato si se encuentra escriturado y firmado por el actor el 14 de marzo de 2016 (se tiene el documento firmado en original por el trabajador denunciante), en el cargo de “inspector de patio”.

Cabe agregar que en dicho contrato se establecen varias de las labores que el actor señala como que nunca le fueron escrituradas, cosa que también y en forma manifiesta y temeraria, el actor falta a la verdad.

Es tan importante este punto ya que el actor lo establece como dos indicios de la vulneración, tan importantes que son el primero y segundo de estos, e incluso el tercero de estos indicios es, una consecuencia de la vulneración, a que se indica: “*Discriminación y desigualdad respecto del trato hacia mi persona en relación a mis pares y demás funcionarios del Colegio Esmeralda*”, es decir, eso es los primeros tres Indicios, no tienen fundamento.

Finalmente, en este punto es importante señalar que gran parte de los argumentos que expone el actor en su libelo, se basan en dicha supuesta falta de firma de contrato, sin embargo, como se expuso en la excepción de finiquito, no solo firmó el contrato, sino un anexo y finiquito, por lo que los fundamentos de la vulneración, no solo de falta de firma de contrato, sino funciones que realizaba, deben ser rechazados de plano.

Es decir, que aun cuando supuestamente sus derechos estaban siendo vulnerados a fines del año 2016 e inicios del 2017, “comenzó un verdadero calvario y hostigamiento en mi contra”, de igual forma accedió a firmar una nueva relación laboral el año 2018. La respuesta está a la vista y es lógica, porque simplemente nunca existió tal vulneración y ahora, después de años, en donde su esposa también fue desvinculada, reclama por vulneraciones de más de 5 años pasados.

Bajo la premisa del indicio numero dos que señala que es un indicio haber firmado un contrato de trabajo el año 2018, entonces también bajo esa lógica le faltó establecer otro indicio ya que el año 2017 también sería parte de esta

vulneración, pues también firmó un contrato de trabajo, lo que no tiene lógica, fundamento y/o asidero legal. Firmó dos finiquitos entre 2016 y 2018.

Funciones de chofer del colegio:

El actor reclama que paralelamente a las funciones de Inspector de patio, desarrollaba las labores de “chofer del colegio”, cosa que dista con la realidad, pues existe un chofer del colegio y además don Francisco Frías y doña Sylvia Bustos, aludidos directamente en la demanda, ambos conducen sin dificultades, es más cuentan con vehículos propios, automáticos, que les facilitan su conducción.

Es necesario agregar que el colegio se encuentra a menos de 100 metros del domicilio del director y subdirectora aludida, por lo que generalmente caminan ese trayecto que lo hacen por el interior del colegio, por lo que malamente o en forma innecesaria e ilógica podrían necesitar o requerir chofer para su traslado.

Es posible, que alguna ocasión u oportunidad alguno de ellos haya necesitado que el actor los llevara a algún lugar, pero se tendría que dar en el caso de: no estar el conductor del colegio disponible; no tener el vehículo propio disponible; en el caso de la Sra. Sylvia Bustos, no tener a su cónyuge que la acompañe; y, tener alguna urgencia y no puedan conducir los citados directores; otros, factores que no se dieron nunca, como una emergencia.

Sólo en una oportunidad, la Sra. Sylvia Bustos, tenía que ir a la peluquería y el actor se ofreció a llevarla ya que el necesitaba permiso para ir a comprar repuestos para su vehículo, y en trayecto pasó a dejar a la Sra. Bustos, pero que en ningún caso la esperó ya que el cónyuge de esta la fue a buscar y luego salieron de compras. Fue una vez en casi 5 años de relación laboral.

Jefe directo:

En la denuncia se expone que su jefe directo era don Gumuario Francisco Frías Alarcón, sin embargo, dicha afirmación, nuevamente no es efectiva, puesto que su jefatura directa y como es lógico era la Sra. Inspectora General, Sra. Bernardita Barrios Peña.

Es importante, destacar este punto, ya que según el actor, todas las ordenes se las daba el director del establecimiento, sin embargo, la Inspectora General era quien le daba instrucciones a él y a tres inspectores más que existían en ese entonces. En total 4 inspectores de patio más la Inspectora General.

En entre todos los inspectores de patio cumplían las funciones como equipo de trabajo, no como el actor plantea. En efecto el señor Acevedo hace parecer a SS. que desarrollaba todas las actividades "solo", lo que es imposible, y claramente no se Justificaría su desvinculación, por lo que, de la sana crítica y lógica y máximas de la experiencia, se debe entender que, ante la existencia de un equipo de trabajadores, como lo eran 4 inspectores de patio y una jefa, las labores eran coordinas por ellos y no las podía desarrollar el actor solo.

Remuneración pactada: en este punto, nos allanamos a la remuneración planteada por el actor en \$608.285.

Ahora bien, el actor plantea posteriormente un cambio de remuneración, pero sin fundamento alguno, ya que la función de Coordinador PAE (Programa de Alimentación Escolar), que efectivamente desarrolló por un breve tiempo, pero que fue reemplazado en el cargo dado que no era eficiente en este y se requería a alguien más trabajador y proactivo en estos asuntos. Llama la atención que después de siete meses reclama por una remuneración de un cargo que dejó de ejercer.

Funciones de coordinador PAE.

Efectivamente estuvo como coordinador de programa PAE hasta abril de 2020, donde asumió ese mismo cargo Srta. Rogemar José Tovar Martínez en reemplazo de don Manuel Acevedo.

Existen correos enviados por la señorita Tovar Martínez, para la creación de cuenta en la JUNAEB a cargo del programa de alimentación, desde ese momento dejo el cargo y/o función el actor, por lo que su supuesta vulneración carecería de valor pues pasaron a lo menos siete meses de haber dejado el cargo y fue despedido.

La denuncia nuevamente no es precisa en los tiempos o periodos que se hace, ya que la supuesta vulneración comenzó a fines del año 2016, luego se tiene un finiquito el año 2018 y ahora se agrega que dejó de desarrollar la labor desempeñada como coordinador PAE a principios del año 2020.

Lo anterior, es omitido por el denunciante y nuevamente pretende confundir con argumentos extemporáneos y que no se condicen con la denuncia realizada, pues la denuncia es por vulneración de derechos con ocasión del despido, y no con relación a la vida laboral y aun así, no señala que esa función la dejo de desarrollar un 7 meses antes del despido.

A mayor abundamiento, se debe tener presente que tampoco podía desarrollar la labor de coordinador PAE, ya que los almuerzos se suspendieron año 2020, esto es, más de seis meses antes del término del contrato de trabajo del señor Acevedo. Se tienen los correos con solicitud acceso por cambio de personal a cargo, respuesta de la encargada de la JUNAEB Sra. Patricia Fuentes, con correos de respaldo y trabajos realizados la Srta. Rogemar.

Don Manuel Leonardo Acevedo García, es cónyuge de la señora Macarena Moya Márquez, quien, a principios del año 2016, ejercía el cargo de coordinadora de unidad técnico pedagógica, cargo superior de mando dentro del colegio demandado. Pues bien, estando ejerciendo el cargo la señora Moya, se acercó a conversar con la dirección del colegio para pedir que contrataran a su cónyuge y ahora denunciante don Manuel Acevedo. Manifestando en esa oportunidad que "este era profesor de educación física y que se encontraba hace un tiempo cesante" y que por favor lo contraten ya que estaban como grupo familiar con graves problemas económicos.

Fue tanta la insistencia y de la Sra. Moya que, a pesar de no tener necesidad de contratar a un profesor, se accedió para ayudar a su marido que, según ella, además estaba mal psíquicamente por su cesantía.

Con todo, se ingresó a don Manuel Leonardo Acevedo García, como Inspector de patio, firmado el respectivo contrato de trabajo, tal como establece la Ley. Pues bien, como el desarrollo de las funciones del señor Acevedo no era óptimo, se puso término al contrato de trabajo el 28 de febrero de 2017. Lo anterior, con un finiquito firmado ante notario por el actor el 2 de marzo de 2017. Trabajo nuevamente el año 2017 y el 2018 se puso nuevamente término ya que el actor no era realmente buen trabajador, pero su esposa, siempre pedía por él, decía que si lo despedían, no tendría trabajo en otro lugar, por lo que nuevamente se contrataba.

Posteriormente, y nuevamente a requerimiento entre “insistencia y lágrimas” de la Sra. Macarena Moya, se contrató nuevamente a don Manuel Acevedo el 01 de marzo de 2018 con el mismo cargo y función de inspector de patio. En realidad solo se contrataba a don Manuel, a insistencia de su cónyuge, dado que siempre lo tenían que ayudar diferentes personas a hacer sus labores.

Así las cosas, transcurrió el tiempo y nunca fue destacado el trabajo del actor, pero no era desvinculado, ya que medianamente cumplía sus funciones y por tanto, la función que se le había pedido desarrollar en el cargo de coordinador PAE, que requería dedicación, trabajo en equipo y otras cualidades que carecía el actor, se determinó en abril de 2020 designar en el cargo a otra trabajadora.

Luego, en época de pandemia en contexto de mercado en el cual está inserta la fundación o colegio, y de suspensión de clases no se requería la presencia del señor Acevedo, ya que no había alumnos y como su única labor era la de inspector de patio, se decidió su desvinculación y reestructuraron los cargos, sin contratar a ningún trabajador en su cargo, cosa que a la fecha se mantiene.

Reserva de derechos:

En el finiquito el trabajador hace reserva de derechos indicando que: "Me reservo el derecho para demandar la causal, despido injustificado, indebido, recargo legal, indemnizaciones adicionales, base de cálculo, indemnización años de servicios, indemnización sustitutiva, acción por nulidad de despido, descuento AFP periodo legal, por prestaciones adeudadas, daño moral, lucro cesante, descuento seguro de cesantía".

No señala nada respecto a alguna vulneración o mal trato u hostigamiento, daño a su honra u otro ahora denunciado, lo que llama la atención y desde luego se entiende por las máximas de la experiencia que la acción impetrada por vulneración de derechos no es más que “una temeraria acción que solo busca tratar, en forma artificiosa de incrementar las indemnizaciones, para intentar lograr una conveniente negociación”, pero, como los hechos denunciados no son efectivos, son genéricos y no correctamente planteados, sin contexto de fechas, se hace imposible lograr una negociación o conciliación que termine prontamente con el asunto en cuestión.

Respecto de los supuestos indicios.

El primer indicio; denuncia que "durante 2 años que llevaba trabajando para el Colegio Esmeralda, nunca se le escrituró contrato de trabajo alguno para realizar las labores de Inspector de Patio", esta supuesta falta de firmas de

contrato de trabajo 2016, no es efectivo; y segundo indicio "Firma del contrato el año 2018".

Estas supuestas acciones no realizadas por la fundación, son más bien faltas contractuales, el que posiblemente no estuvieran escriturado el contrato es un requisito de forma y no una vulneración y el segundo indicio es más bien un cumplimiento laboral, más que una vulneración como se plantea.

No obstante, el contrato del año 2016 se encuentra firmado (en original) lo que es un hecho objetivo y probable con el documento que se exhibirá en la etapa procesal respectiva. Y en cuanto al contrato del año 2018, efectivamente es un contrato nuevo, después de la firma de dos finiquitos, tal como se expuso precedentemente en la excepción planteada.

No se entiende entonces donde está la vulneración psíquica, discriminación o vulneración a la honra que se plantea y menos a la vulneración física a que hace alusión el actor. Cosa que tampoco plantea la forma en que estos hechos ilusorios habrían afectado su salud y "ser constitutivos de falta grave a sus derechos fundamentales".

El tercer indicio es un concepto de vulneración ya que es genérico "Discriminación y desigualdad respecto al trato hacia mi persona en relación a mis pares y demás funcionarios del colegio esmeralda", nuevamente es un planteamiento genérico que no señala en forma clara el cómo, cuándo o por qué se siente discriminado o quien y cuando fue vulnerado en sus derechos, o acaso se refiere a ¿la Firma del contrato del año 2016 'o 2017? y posiblemente a ¿la firma del contrato del año 2018?, ¿se sintió discriminado por qué los demás trabajadores tenían contrato y el no?, lo que podría ser una posibilidad no explicada por el actor; se podría concluir que al existir contrato se acaba la discriminación, en consecuencia el planteamiento es ambiguo y carente de hechos posibles de constatar.

Cuarto Indicio, el traslado de los nietos de los directores a las prácticas de atletismo en meses de verano a la Universidad Católica del Maule;

Los nietos de los directores, viven en la isla de Chiloé, y ocasionalmente visitan a sus abuelos en enero o febrero de algunos años, las edades de estos fluctúan entre los 12 y 20 años. Entonces al remontarnos a 3 o 4 años, tendrían aproximadamente entre 8 y 16 años. Es importante señalar que el colegio y la casa de los directores se encuentran a unas 5 o 6 cuadras, ósea unos aproximados 500 metros de la sede de la Universidad Católica del Maule.

Nuevamente nos hacemos la pregunta para que Francisco Frías y doña Sylvia Bustos, necesitaban transporte y si además era necesario esperarlos, y/o cuantas veces al año realizo esta función. Encontrándonos con argumentos vagos y sin fundamentos de la vulneración o tal vez el actor, primero no podía decir que "no", o hacer la denuncia, es decir, el actor hace un relato, sin indicar en que forma esto le habría vulnerado y que derecho en específico fue vulnerado con esta supuesta acción.

Esto es, nos encontramos con una acción sin fecha, sin cantidad de veces que la realizo y una serie de cuestionamientos que por la sana critica se debería concluir que, pudo haber sido posible que el actor haya hecho este traslado una vez o dos en 5 años de trabajo. El indicio es ambiguo, no plantea fechas, cantidad de veces que habría ejecutado esta función y como esto afecto su salud psíquica física, daño a su honra o discriminación.

Ahora bien, es contradictorio ya que por un lado reclama que lo denigraban como Chofer o conductor o se sentía discriminado y por otro también reclame cuando ocasionalmente reemplazaba o entretenía a los alumnos como profesor.

Quinto Indicio, "imponer desde el inicio de la relación laboral, el cargo de Coordinador PAE, durante aproximadamente 4 años hasta la fecha del despido, sin obtener contraprestación o bonificación por realizar esta función".

Efectivamente desde el año 2017, o sea desde el primer contrato, realizaba esta función, que, fue parte de sus funciones hasta marzo de 2020, donde asumió el cargo la señora Srta. Rogemar José Tovar Martínez, y además que los almuerzos se dejaron de dar, por la suspensión de clases, desde el marzo de 2020 hasta la fecha del despido del actor, esto es, 7 meses antes del despido. Incluso desde diciembre de 2019, no desarrollaba el cargo coordinador PAE, por el termino del año escolar 2019, por lo que en realidad el cargo lo ejerció hasta 9 meses anteriores al despido en octubre de 2020.

En el periodo que desarrolló la función el señor Acevedo, la cumplió con ayuda de distintos trabajadores, incluyendo a su esposa que era jefa de la UTP (unidad técnica pedagógica), ya que según el "nunca le alcanzaba el tiempo para hacerla", sin embargo, su reemplazante en el cargo, con las mismas responsabilidades y funciones adicionales cumplía al día y en forma eficiente.

Esta supuesta vulneración esta descontextualizada en tiempo y además que la denuncia es por vulneración con ocasión del despido, y al momento del despido el actor había dejado el cargo hacia a lo menos siete meses.

Sexto indicio: Cumplir las labores de profesor y mantener el acuario.

Cuando llegó el acuario al colegio, el propio actor lo recibió e incluso le dieron una pequeña capacitación, ya que tiene una máquina que suministra los alimentos en forma programada y no requiere de estar atento a alimentar a los peces a todo momento, sino recargar la tolva de alimentos cada 5 días.

El señor Manuel Acevedo siempre manifestó que le gustaban los peces y en general los animales y que le gustaba incluso verlos crecer. Era evidente su agrado por ello ya que constantemente contaba cosas sobre estos, que estaba más grande, que parece que este es hijo de este otro o que parece que tienen frío, etc.

Nuevamente, nunca reclamó por ello, es más decía, como señaló que "le gradaba cuidarlos"; lejano a la realidad es lo que comenta en la denuncia respecto a una amenaza recibida por el señor Gumucio Francisco Frías, ya que, es primer lugar no era su jefe directo y en segundo que es una total y absoluta falta a la verdad lo planteado. El aseo y mantención del acuario lo hacían entre varias personas cada dos o tres meses ya que simplemente no se puede hacer con una sola persona.

No contextualiza lo indicado, no señala fechas, donde supuestamente ocurrió lo indicado y nada que pudiera definir claramente la existencia de esta supuesta vulneración. Así también, es imposible para cualquier empleador "adivinar" lo que piensa un trabajador, lo que el señor Acevedo lo plantea, le gustaba y quería hacer clases como también el cuidar los peses labor que era compartida con otros trabajadores.

El acuario tiene un sistema que permite alimentar a los peces cada 4 o 5 días. En la etapa procesal respectiva se presentarán documentos que dan cuenta de ello con manuales del equipo e instructivos de este.

Séptimo indicio: "Realizar clases de otras asignaturas cuando no se encontraba el profesor asignado o por contar con licencia médica, firmar el libro de asistencia".

Efectivamente en esporádicas oportunidades, no todos los meses, podían llegar profesores atrasados y el señor Acevedo, cubría el puesto y entretenía a los alumnos, pero malamente podría hacer clases como lo plantea sobre otras asignaturas, ya que no tenía el conocimiento ni la preparación para ello, salvo que en una oportunidad reemplazo al profesor de educación física. Nuevamente nos encontramos que el actor nunca hizo denuncia o reclamo alguno, o que su cónyuge que ejercía un cargo mayor dentro del establecimiento lo hiciera

presente. Lo que no indica el actor, que es lo mismo lo hacían y hacen los otros inspectores de patio, como parte de la función de estos inspectores, claro que con la diferencia que el señor Acevedo era profesor, pero de educación física y no precisamente faltaba siempre dicho profesor a clases.

Además, y no menos importantes el hecho que su esposa era la jefa y encargada de la UTP (unidad técnico pedagógica), es decir, su esposa que ejercía un cargo de importancia en el colegio y que tenía que ver precisamente con las clases, planificaciones de estas, e incluso firma de los profesores en las aulas, nunca manifestó nada al respecto, por lo que nuevamente nos encontramos frente a una manifiesta falta a la verdad del actor, pues no era el director o la subdirectora quien estaba a cargo de la parte pedagógica, sino la propia conyugue del actor, señora Macarena Moya.

Octavo indicio: Estar a cargo de coordinador de SEP (Subvención especial preferencial),

En una sola oportunidad efectivamente ejecutó el taller de basquetbol, pero no era el docente a cargo y no se pagó a nadie más, por ese único taller que, como el actor señala, lo realizó por única vez el año 2018. Pero nunca reclamó por algún pago, sino que decía que como él era basquetbolista le gustaba hacer eso y nunca fue impuesto por nadie.

Se desconoce dónde está la vulneración y si esto es daño moral, falta a su integridad física o psíquica o humillación, ya que no plantea como el hacer un taller de básquetbol una vez en 5 años, le habría vulnerado su derecho, además que ello habría ocurrido el año 2018, es decir, hace tres años. Es increíble la forma de victimizarse del actor, transformar algo que le dio alegría y orgullo por el segundo lugar logrado, transformarlo en sufrimiento y hostigamiento por parte del director de la fundación. Las fotos del señor Acevedo con su equipo de Basquetbol, demuestran alegrías para todos lo que dista del sufrimiento que ahora alega.

Noveno indicio: "interrumpir y obstaculizar mis labores para las cuales fui contratado, mediante acoso y hostigamiento por parte de mis jefes directos".

¿Cuáles eran sus jefes directos, la inspectora general o el director o la subdirectora? , y cuando, donde, quien en qué fecha, con que regularidad fue interrumpido, y a que labores se refiere y lo más importante a cuál de todas las vulneraciones se refiere, puesto que está sumando con este indicio dos nuevas vulneraciones que son el "acoso y hostigamiento", entonces por qué no fue

despedido cuando hubo suspensión de clases, lo que indica no tiene sentido ni está asociado a alguna vulneración específica, sino que todo se plantea en forma genérica y con un lato relato de hechos que pueden ocurrir en toda relación laboral, pero con respeto y buen trato, cosa que aparentemente el actor desconoce.

Decimo indicio: "que la denunciada no haya tomado medidas de resguardo para mi seguridad física y psíquica", que medidas de resguardo se pueden tomar si no existe ningún indicio o comunicación del actor de su malestar, que medida de resguardo se puede tomar si el colegio estuvo casi un año sin alumnos y se le pagaba el sueldo sin que el actor trabajara, que medida de resguardo se puede tomar, si lo planteado por el actor son faltas a la verdad.

Nuevamente y en forma repetida el denunciante plantea en los indicios, posibles consecuencias de vulneraciones ya que de haber existido, tienen como consecuencia un daño y efectivamente el empleador falta a su deber el no otorgar medidas de resguardo y protección, sin embargo, no se planteado una vulneración identificable, con fecha, persona contexto, sino que se plantean argumentos genéricos y vagos que no se condicen con las exigencias que debe tener una denuncia por derechos fundamentales, que son del todo graves y que desde luego están consagradas como derechos constitucionales.

Décimo primer indicio: "Ausencia total de alguna justificación lógica o razonable imponerme cargos y funciones que no se condicen a mi contrato de trabajo".

Existe una confusión total del concepto de vulneración de derechos fundamentales faltas a las normas laborales, como lo es no actualizar el contrato de trabajo a lo menos una vez al año con las labores desarrolladas por un trabajador.

Ahora bien, si al trabajador no le parecían bien las labores que desarrolló, nunca manifestó ello, sino por el contrario, manifestó en todo momento que estaba agradecido por el trabajo y que lo hacía con agrado y cariño hacia los directores y equipo de trabajo, en resumen, que le gustaba trabajar en el colegio.

Desconocemos a qué vulneración se refiere el actor, ya que como señalamos precedentemente, nunca cumplió las labores de chofer, tampoco de ir a dejar a los nietos de los directores en enero o febrero de cada año a la universidad, ya que viven en Chiloé, o el cargo de coordinador PAE, lo dejó de realizar 18 meses antes de su despido, y como no indica a que se refiere

malamente no nos podemos defender de esta acusación que es vaga y genérica.

Cada uno de los indicios descritos son genéricos y no manifiesta el cómo, cada uno de estos, habría vulnerado estos derechos fundamentales. El denunciante hace una descripción genérica, sin especificar fechas, circunstancias, veces de cada vulneración e incluso no realiza una clara exposición de los hechos y el daño que le habría provocado y los fundamentos fácticos de su pretensión narra en forma vaga e imprecisa una serie de hechos que habrían tenido lugar durante la vigencia del vínculo laboral, sin señalar la fecha exacta en que estos habrían acontecido”, además, tal como fue expuesto en la excepción planteada, la acción se ejerció fuera de plazo, toda vez que el artículo 486 del Código del Trabajo otorga 60 días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, excediendo con creces la denuncia dicho tiempo.

En cuanto al acoso laboral de la que hubiera sido sujeto en los términos denunciados, la denuncia no señaló de manera clara, precisa y circunstanciada los hechos que serían constitutivos de hostigamientos, discriminación, u otros, reseñando sólo uno de manera ejemplar que, además, resulta extemporáneo, toda vez que supuestamente habrían comenzado el año 2016.

En cuanto al supuesto daño moral experimentado por el trabajador:

Asimismo, en cuanto a la acción por daño moral, preciso es considerar lo señalado por nuestros Tribunales Superiores de Justicia, como por ejemplo en causa Rol N° 7.270-09 de la Excma. Corte Suprema, donde han resuelto que este tipo de indemnización se encuentra en la esfera de la responsabilidad civil extracontractual, razón por la cual deben cumplirse los siguientes requisitos copulativos: a) Que exista un hecho que cause daño; b) Que el hecho sea consecuencia de una acción, omisión o abstención de una persona determinada; c) Que la persona imputada tenga capacidad; d) Que se encuentre justificada la participación directa o indirecta de la persona imputada en el hecho; e) Que no se hayan acreditado causales que eximan de responsabilidad a la persona imputada; f) Que exista antijuridicidad en el actuar, esto es, que no se encuentren acreditadas causales de justificación; g) Que esté probada la culpabilidad de la persona inculpada y h) Que se encuentre justificada la relación de causalidad entre el hecho y el daño.

Llama la atención entonces las pretensiones de la contraria en cuanto al daño moral el cual asciende a \$50.000.000, dado que no aporta ningún

antecedente o fundamento que haga llegar a la conclusión que tiene derecho a esa indemnización, ni menos señala como concurren los requisitos antes expuestos.

Diferencia en la base de cálculo.

En la propia denuncia el actor establece el monto del artículo 172 inciso 1° del código del trabajo, por lo que es contradictorio que ahora lo trate de cambiar. Nos allanamos a la remuneración señalada en la demanda por \$608.285.

Don Marcelo Leonardo Acevedo García, expone en su finiquito reserva de derechos que son argumentos propios de un despido injustificado, no así de alguna vulneración de derechos, es decir, que cuando fue despedido no hizo reserva alguna respecto a alguna vulneración, maltrato, discriminación, humillación, acoso u otro similar, y nunca hizo reclamo alguno, menos denuncia y después de casi un año reclama todas estas vulneraciones a lo menos es curioso y con una creatividad que sorprende, ya que de situaciones que pudieran parecer sencillas o inocentes de parte de algunas personas como el cuidar los pesos, lo transforma y lo plantea como un hostigamiento y humillación. No obstante, la vulneración de derechos fundamentales no es algo simple, ni menos liviano de exponer ya que se acusa a una fundación educacional de ser vulneradora, de maltratar, de humillar y discriminar cosas tan través que ameritan que cada una de estas denuncias sean probadas y por tanto hace imposible poder establecer algún tipo de conciliación a tan graves acusaciones.

La denuncia presentada por don Manuel Acevedo García, carece de precisión y claridad en la propuesta fáctica del denunciante y con una desconexión con el despido, que es lo que denuncia, esto es, “vulneración con ocasión del despido”, y será carga de la parte denunciante probar los hechos que invoca como indicios pues así lo dispone el artículo 493 del Código del Trabajo. El actor no ha asignado fechas, lugares e incluso indica declaraciones o dichos sin contextualizar e incluso basa gran parte de su denuncia en faltas laborales como la no escrituración de un contrato de trabajo (año 2016), tanto así, que la plantea en sus dos o tres primeros indicios, a pesar de la existencia de un contrato y finiquito, y luego, relata una situación inexistente, como lo es una labor que no realizaba hace casi dos años; Los hechos expuestos son genéricos y los describe en su libelo, de forma que, desde el punto de vista fáctico, no son efectivos e invocó circunstancias consistentes en expresiones de que no son efectivas, atribuyendo humillaciones, hostigamientos y acoso sin determinar ni identificar cuales artículos

de la Constitución Política de la República con relación al artículo 485 del código del trabajo, fueron vulneradas y por qué hecho específico, sino que por el contrario, pretende que con el trascurso del proceso o juicio se determine cuáles derechos fueron vulnerados y que hecho provocó esa vulneración, tanto así que, hasta la libertad de trabajo, acoso e integridad física es mencionado como vulnerado, con una total confusión de conceptos e incluso confusión entre vulneración con ocasión del despido con ocasión de la vida laboral y de faltas a normas laborales con discriminación, es decir, una denuncia total y absolutamente sin una descripción clara y circunstanciada de la denuncia.

Solicita en definitiva el rechazo de la demanda con costas.

b) *Contestación de la demanda subsidiaria por despido injustificado.*

Contestando la demanda subsidiaria por despido injustificado, por lo mismos fundamentos ya expuestos, solicita su rechazo, con costas, señalando que el despido se ajusta a derecho.

Cuarto: Actuaciones procesales. El 9 de noviembre de 2021 y el 14 de marzo de 2022 se llevó a efecto la audiencia preparatoria, en la que llamadas las partes en gesto de conciliación, esta no se produjo. Acto seguido se recibió la causa a prueba dictándose el correspondiente auto de prueba.

El 30 de mayo de 2022, el 27 de julio de 2022 y el 11 de octubre de 2022, se llevó a efecto la audiencia de juicio, incorporándose la prueba rendida por las partes, quedando la causa en estado de fallo.

Se fijó el día 27 de octubre de 2022 para la actuación de notificación de la sentencia.

Quinto: Prueba de la parte demandante. Que la parte demandante en la audiencia de juicio incorporó en forma legal los siguientes medios de prueba.

Prueba documental.

1. Correos electrónico del día 28 de febrero de 2017, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

2. Correos electrónicos de los días 1, 3, 9, 10, 16, 24, de marzo de 2017, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

3. Correos electrónicos del día 25 de abril de 2017, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

4. Correos electrónicos de los días 23 y 26 de mayo de 2017, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB. 5. Correos electrónicos de los días 5, 6, 7, 13 y 22 de junio de 2017, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

6. Correos electrónicos del día 21 de julio de 2017, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

7. Correos electrónicos del día 22 de agosto de 2017, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

8. Correos electrónicos de los días 6, 11 y 26 de septiembre de 2017, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

9. Correo electrónico del día 29 de septiembre de 2017, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y Colegio Esmeralda Particular Subvencionado.

10. Correo electrónico de fecha 29 de septiembre de 2017, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y con funcionario empresa Distal.

11. Correos electrónicos de los días 3 y 16 de noviembre de 2017, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

12. Correos electrónicos de los días 6, 7 y 11 de diciembre de 2017, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

13. Correo electrónico del día 14 de febrero de 2018, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

14. Correos electrónicos de los días 9,13 y 22 de marzo de 2018, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

15. Correo electrónico del día 26 de abril de 2018, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

16. Correos electrónicos de los días 16 y 25 mayo de 2018, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

17. Correo electrónico de los días 1 y 27 de junio de 2018, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

18. Correos electrónicos de los días 4,9 y 24 de julio de 2018, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

19. Correos electrónicos de los días 7 y 28 de agosto de 2018, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

20. Correo electrónico del día 20 de septiembre de 2018, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

21. Correos electrónicos de los días 24 y 26 de octubre de 2018, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

22. Correos electrónicos de los días 9, 23 y 27 de noviembre de 2018, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

23. Correo electrónico entre Manuel Leonardo Acevedo García y doña Cecilia Antonia Valenzuela Canales, de fecha 20 de noviembre de 2018; 22, 26, 30 de noviembre de 2018 Junta Capacita- Programa Encargado PAE.

24. Correo electrónico del día 5 de diciembre de 2018, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

25. Correo electrónico del día 4 de enero de 2019, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y don Francisco Farías Alarcón.

26. Correos electrónicos de los días 8, 20 y 21 de febrero de 2019, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

27. Correos electrónicos de los días 7, 8, 11 y 13 de marzo de 2019, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

28. Correos electrónicos de los días 3, 5, 6, 22 y 27 de mayo de 2019, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y don Francisco Farías Alarcón, Unidad Técnico Pedagógica Colegio Esmeralda y doña Natalia Alegría Albornoz, Supervisora PAE JUNAEB.

29. Correo electrónico del día 20 de junio de 2019, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Cecilia Alejandra Sáez Flores, Encargada Regional Unidad Control de Gestión Interna JUNAEB.

30. Correos electrónicos de los días 5, 7 y 26 de agosto de 2019, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Cecilia Alejandra Sáez Flores, Encargada Regional Unidad Control de Gestión Interna JUNAEB.

31. Correos electrónicos de los días 7 y 28 de octubre de 2019, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

32. Correo electrónico de fecha 22 de octubre de 2019, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Rosa Alegría Albornoz Supervisora PAE JUNAEB.

33. Correo electrónico del día 12 de noviembre de 2019, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

34. Correo electrónico de fecha 16 de marzo de 2020, entre Certificado PAEPAP3 del Departamento de Alimentación Escolar Junaeb y don Manuel Leonardo Acevedo García.

35. Correo electrónico 30 de abril de 2020, entre Andrea Farías Rojas Coordinadora de dirección Colegio Esmeralda Talca y don Manuel Leonardo Acevedo García.

36. Correos electrónicos de los días 8, 11, 15, 18, 28 de mayo de 2020, entre don Manuel Leonardo Acevedo García, doña Patricia Roxana Fuentes López Secretaria Programa Alimentación Escolar JUNAEB, Andrea Farías Rojas Coordinadora de Dirección de Colegio Esmeralda Talca, Héctor Enrique León Poblete, Natalia Alegría Albornoz Supervisora PAE JUNAEB.

37. Correos electrónicos de 13 de mayo de mayo de 2020, enviado por Asesorías Prevención de Riesgos Ivonne Marianela Muñoz Roco a don Manuel Leonardo Acevedo García.

38. Correos Electrónicos de los días 4, 6, 8, 28 y 29 de mayo de 2020, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y Patricia Roxana Fuentes López Secretaria Programa de Alimentación Escolar JUNAEB.

39. Correos electrónicos de los días 4, 5, 9, 16, 18 y 25 de junio de 2020, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y Dirección Regional de Junaeb.

40. Correo electrónico del día 21 de julio de 2020, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y doña Natalia Alegría Albornoz, supervisora PAE JUNAEB.

41. Correo electrónico del día 17 de agosto de 2020, entre don Manuel Leonardo Acevedo García y Cecilia Alejandra Sáez Flores, Encargada Regional Unidad de Control de Gestión Interna UCGI -JUNAEB.

42. Correos electrónicos 5 de agosto de 2020, entre doña Berny Barrios y don Manuel Leonardo Acevedo García.

43. Correo electrónico de los días 29 y 30 de septiembre de 2020, entre Área de Control de Certificación Unidad de Administración Departamento de Alimentación Escolar y don Manuel Leonardo Acevedo García.

44. Correo electrónico de 29 de septiembre de 2020, entre don Ángel Díaz y don Manuel Leonardo Acevedo García.

45. Correo electrónico de 22 de octubre de 2020, entre don Manuel Leonardo Acevedo García e inspectora colegio esmeralda Talca.

46. Contrato de Trabajo de fecha 1 de marzo de 2018, celebrado entre las partes. 47. Carta de aviso de término de contrato de fecha 30 de octubre de 2020.

48. Finiquito de fecha 6 de noviembre de 2020, celebrado entre las partes.

49. Certificado de cotizaciones previsionales, emitido por A.F.P CAPITAL, respecto de don Manuel Leonardo Acevedo García, correspondiente al periodo 2016 al 2020.

50. Liquidaciones de remuneraciones de fecha de agosto, septiembre y octubre del año 2020.

51. Encuestas Junaeb año 2020.

52. Correos electrónico del día 31 de agosto de 2020, de virtualfish a don Manuel Acevedo.

53. Fotografía Pagina Web Colegio Esmeralda, personal de inspección General.

54. Sistema de encuestas Junaeb año 2020.

55. Asistencia libro de clases.

56. Acta de visita en terreno 20 de noviembre de 2017, Junaeb.

Exhibición de documentos.

1. Libro de control de asistencia y distribución de turnos durante el periodo posterior de marzo a octubre del año 2020.

2. Libro de control de asistencia y distribución de turnos del área de Inspectoría General, durante el periodo de marzo a octubre del año 2020.

3. Libro de clases de los cursos de primero básico a cuarto básico (a y b ambos inclusive) durante los meses de marzo a diciembre del año 2019 y 2020.

4. Libro de clases correspondiente a la asignatura de Educación Física de los cursos de 1 a 4 básico A y B, respecto del periodo de marzo a diciembre de los años 2016 a 2020.

5. Actas de concejo de profesores correspondiente a los meses de enero a diciembre del año 2017 y 2020.

6. Reglamento de Orden Higiene y Seguridad actualizado de la Fundación Educacional Colegio Esmeralda de Talca.

7. Pagos efectuados por la municipalidad a la Fundación Colegio Esmeralda de Talca, respecto de subvención escolar de los periodos de los años 2018, 2019 y 2020.

Oficios.

1. Dirección Región de JUNAEB
2. Inspección del Trabajo
3. Departamento Provincial de Educación de Talca.
4. Aliservice
5. Ministerio de Educación
6. Ilustre Municipalidad De Talca
7. Virtualfish
8. Distal
9. Afc

Absolución de posiciones.

Compareció en representación de la institución demandada doña Johana Valeska Farías Rojas, quien legalmente interrogada, expuso:

Don Leonardo estuvo contratado hasta octubre de 2020 como Inspector de patio, entre sus funciones debía cuidar al alumnado. No era un buen trabajador, su rendimiento era regular. Existía disconformidad de sus funciones porque no respondía a lo que se esperaba.

A don Leonardo lo debían ayudar los demás funcionarios en sus labores relacionadas con responsabilidad del PAE, de lo cual hubo reclamos de la Junaeb en el cumplimiento de los plazos, por eso recibió ayuda hasta marzo de 2020, en abril estuvo otro funcionario a cargo. Esta labor no estaba en su contrato de trabajo. No tiene antecedentes que de algún otro colegio lo ayudaran. Las deficiencias en el cargo las veía la Inspectora general su jefatura directa.

Encargado de PAE fue desde de 2017 hasta marzo de 2020.

El encargado PAE no es fundamental pero se necesita supervisión para cumplir lo mandatado por la JUNAEB. Estas funciones no requieren tanto tiempo, es una función complementaria que se solicita a la unidad de inspección.

En encargado de PAE coordina la entrega de los alimentos con la persona de la cocina, orden en la entrega de alimentos y contestar la encuesta. Lo vio muy atrasado en el llenado de la encuesta.

A raíz de la pandemia, la forma de entregar alimentos cambió, consistía en entregar cajas de alimentos a las familias. Esta acción la entregó la unidad de inspección y los funcionarios que asistían al colegio en sistema de turnos.

Las funciones de PAE eran mínimas. El 2020, la acción era recibir la caja y entregar la caja, eso debía hacerlo el encargado de PAE. En ese periodo las personas que hacían los turnos éticos entregaban las cajas, lo que era sencillo.

Durante el 2020 don Leonardo asistió en régimen de turnos y de manera irregular, porque se priorizó el cuidado de los niños del personal.

En el registro de turnos éticos aparece la firma de otros trabajadores que firmaban de manera completa.

Encargado de acuario no es una función, don Leonardo lo hacía de igual forma que lo hacían otros funcionarios del colegio. Es probable que en el verano del 2020 haya hecho aseo del acuario, pero también lo hacían las personas de aseo.

A don Leonardo le gustaba alimentar a los peces, y a veces se molestaba cuando otros funcionarios lo hacían. Otros Inspectores también cooperaban con dicha actividad.

De marzo a octubre de 2020 hubo 5 Inspectores.

A todos los Inspectores se les pagó la remuneración completa desde abril de 2020.

Don Leonardo fue el único Inspector despedido.

La subvención cubre parte de los gastos del colegio y el resto se financia con el copago de los apoderados.

La subvención se paga mes a mes, pero estos años no se ha pagado en forma completa. El monto de la subvención no disminuyó pero los gastos se incrementaron por los gastos propios del Covid y los gastos generales se mantuvieron. Los padres en periodos de pandemia no pagaron el copago, por lo que se debió ajustar los gastos, y hubo abundancia de Inspectores ante una realidad en que no había estudiantes.

Las funciones de los Inspectores son todas las mismas, pero entre ellos además tenían otras funciones específicas, como encargado de bodegas, reemplazar a profesores, estar a cargo de las llaves, funciones que no compartía don Leonardo.

Los Inspectores que reemplazaban a profesores firmaban el libro de clases.

El 2020 se le asignó a solo a Rogemar, inspectora que existía, la función de encargada del PAE.

Don Francisco era el director del Colegio Esmeralda desde el inicio hasta el año pasado. El 2020 asumió doña Silvia Bustos como directora.

Las decisiones importantes se coordinan entre el Sostenedor, el director y ella como Subdirectora.

Prueba testimonial.

1.- Compareció don Alberto Antonio Gallardo Contreras, quien legalmente interrogado, dijo:

Que conoce a las partes del juicio, trabajó hasta el año pasado. Don Leonardo trabajó como Inspector desde 2017 hasta el 2021, lo veía cuidando a los chicos en la hora de recreo, vigilando en la hora de entrada y salida. Lo vio en funciones del PAE, en el tema del almuerzo, encargado de PAE. En algunas instancias lo veía trabajando en la pecera. A veces cuando necesitaba algo de él, estaba fuera del colegio.

La supervisión de la entrega de alimentos se realizaba en la hora de almuerzo, en ese lapso de tiempo no estaba realizando funciones de Inspector.

En varias instancias lo vio limpiando el acuario del colegio, dándole alimentación a los peces. Eso lo veía cuando él necesitaba algo de Inspección, dependía del horario, 11 de la mañana o en la tarde.

A él le daban las órdenes los jefes.

Sabe que Leonardo fue despedido y está haciendo valer sus derechos como trabajador.

Don Leonardo el 2020 estaba como Inspector de patio, no está seguro que estuviese a cargo de PAE, lo cambiaron en algún momento.

El 2020, solo fue despedido don Leonardo.

Contrainterrogado, manifestó: Lo vio limpiando el acuario por lo menos una vez a la semana. No sabe si se limpiaba una vez a la semana, pero él lo veía así, ya sea limpiando o dándole alimentos a los peces.

En el año 2020 había otra persona en el PAE, no está seguro cuando partió. En pandemia se entregaban las cajas con alimentos, no sabe quién las entregaba.

El año 2020 don Leonardo no realizó la labor de patio como tal, pero si estaba realizando funciones dentro de Inspectoría.

Durante el 2020, la primera semana se trabajó en jornada completa y luego se trabajó on line, iban alumnos o apoderados a buscar la alimentación.

Limpiar el acuario era una de sus funciones.

Cuando los alumnos estaban en clases los Inspectores iban de sala en sala y atendían Inspectoría.

Trabajó en el colegio hasta el año pasado, lo despidieron. Tiene una demanda en contra del colegio por no pago de años de servicio. No sabe si el caso es similar al de don Leonardo.

En ese tiempo estaban como Inspectores, Leonardo, Rogemar, Alicia, Soledad y Bernardita Barrios, Inspectora General, ella es profesora de educación física.

El cargo de don Leonardo no fue reemplazado.

El jefe directo de don Leonardo era la Inspectora General.

Cuando faltaban profesores, los Inspectores que eran profesores, cubrían las faltantes en la sala, y cuando no eran docentes se quedaban en sala si podían, pero buscaban profesor.

Ante la ausencia de profesores, los Inspectores iban a hacer las funciones que estaban capacitados.

Estuvo 6 años en el colegio.

2.- Compareció doña Evelyn Paz Alarcón Retamal, quien legalmente interrogada, manifestó:

Que conoce a las partes del juicio. Ella trabajó en el colegio Esmeralda.

Don Leonardo fue contratado para desarrollar funciones de Inspector de patio, debía velar por la seguridad y el orden dentro del establecimiento, vigilaba los pasillos, cuidaba a los alumnos para que no hubiese accidentes. Existe otra persona que se hizo cargo del PAE y antes de Leonardo estaba Lucía Benavides.

Don Leonardo estuvo encargado del PAE, de las encuestas, de la entrega de documentación, del transporte a los directores y estuvo a cargo de una pecera.

Le consta porque ella era la Inspectora General del colegio en ese tiempo y compartían oficina. Las funciones de encargado de PAE e Inspector las realizaba en el mismo horario. Esas funciones las designaba la jefatura.

Además debía entregar información en la Secretaría Ministerial, debía trasladar a la directora a realizar trámites personales, lo sabe porque ella estaba en la oficina.

Ella ya había renunciado al colegio cuando llegó el acuario, pero su pareja estaba ahí, quien le comentó que se le asignó a Leonardo cuidar el acuario.

Como encargado de PAE debía estar en el mismo horario que realizaba las funciones de encargado de patio.

Don Leonardo debía realizar encuestas y las realizaba en la Inspectoría General a la entrada del colegio. Eran las encuestas de vulnerabilidad de Junaeb, las debía recibir y subir al sistema.

Contrainterrogada, dijo: Ella legó al colegio el 2012 y estuvo hasta mediados del 2017. Vio al demandante como encargado de PAE como un año.

El colegio tiene un furgón escolar y en ese tiempo el auto de los directores. Don Guido es chofer del transporte escolar. Llegaba muy temprano en la mañana antes del horario de ingreso de los estudiantes y luego iba en busca de los más pequeños de la escuela de lenguaje. A veces hacía otro tipo de trámites.

Don Francisco conducía y la Sra. Silvia no conducía, ella salía con Leonardo y antes con la Sra. Paola Rojas.

Ella era jefa de don Leonardo. Los jefes superiores le ordenaban a don Leonardo hacer otras funciones, hizo presente alguna vez sus observaciones en reuniones de equipo de gestión y los directores le decían que necesitaban de estas labores.

Que conoce a doña Macarena Moya, quien era la jefa de UTP en ese tiempo. Luego de los directores venía Inspectoría General y luego UTP. Macarena es la esposa de Leonardo Acevedo. Ella no ejercía funciones de jefa de don Leonardo.

Cuando faltan profesores en la sala, la UTP, el Director o la Inspectoría deben velar para que la clase se lleve a cabo. En el colegio se mandaba a don Leonardo a reemplazar a profesores porque era profesor. Don Leonardo no estaba autorizado a firmar las clases que realizaba. Cuando había profesores para reemplazar se enviaban profesores, pero cuando no había profesores, se enviaba a don Leonardo para que fuera a cubrir. Ella cuidó cursos porque era profesora.

La jefa del área académica era doña Macarena, pero quien daba las órdenes era la Directora.

3.- Compareció doña Macarena Andrea Moya Márquez, quien legalmente interrogada, señaló:

Que conoce a las partes del juicio. Leonardo es su cónyuge y ella es ex funcionaria el colegio.

Don Leonardo fue contratado como Inspector, debía gestionar la convivencia, cuidaba los espacios, hacía monitoreo de las salas y de los patios, gestionaba la resolución de conflictos. Además estaba encargado del PAE y cuidado y mantenimiento de la pecera del colegio, ingresaba a clases cuando había ausencia de profesores. La función de encargado de PAE debía estar durante la entrega de alimentos a los niños y cuando venía la Junaeb, debía aplicar las encuestas. Estas funciones las realizó durante 3 años, desde que se despidió la encargada del PAE, doña Lucía Benavides.

Don Leonardo realizaba las funciones de cuidador del acuario durante el día dependiendo como estaba de sucio, pero debía dar alimentos a los peces y comprar los insumos. Todo lo realizaba dentro de la misma jornada de trabajo. Las instrucciones de las funciones se las daba el director. Entre ellas las de encargado de PAE. Lo sabe porque su esposo se lo comentó.

Ella trabajó hasta octubre de 2020. En ese tiempo se hacía trabajo desde casa y turnos en el establecimiento.

Contrainterrogada, expuso. A la encargada de PAE anterior la despidieron.

Ella trabajó como profesora, luego estuvo a cargo de la UTP hasta enero del 2021. Ella renunció después del despido de su cónyuge.

El cargo de Leonardo no fue reemplazado durante el 2020 porque estaban en pandemia.

En marzo de 2020 hubo clases, las dos primeras semanas, luego se hizo clases on line. El casino entregaba alimentos.

Cuando faltaba un profesor, ella debía designar a un profesor que debía reemplazar.

Don Leonardo estaba a cargo del acuario todos los días, en promedio lo limpiaba una vez a la semana, y a veces más, dependiendo lo sucio del acuario. Esto le tomaba varias horas.

No vio cuando se le dio la función del acuario, pero tiene correos del director que le pide que designe a alguien que se encargue del acuario y de la compra de productos.

4.- Compareció don Marcelo Enrique Bustamante Lagos, quien legalmente interrogado, dijo:

Que conoce a las partes del juicio. Él trabajó en el colegio Esmeralda en septiembre de 2019.

Don Leonardo era Inspector de patio y a además hacía otras cosas, estaba encargado de la Junaeb, lo vio en la oficina de inspectoría viendo unas encuestas largas, estaba en el patio y en el hall del colegio, recibiendo, cuidando y despachando a los niños. En sala lo vio supliendo a profesores que no estaban; estaba a cargo de la pecera, el dueño del colegio se lo exigía, quien le dijo si a los peces les pasaba algo don Leonardo era el responsable. Esto lo vio una vez que se acercó a la pecera y vio peces muertos, y culpó a don Leonardo por la muerte de los peces, y le dijo que si seguía ocurriendo lo iba a echar. Le dijo que él aprendiera a cuidar los peces para hacerse cargo de la pecera.

En cuanto a las funciones de la Junaeb, don Leonardo, estaba a cargo de las colaciones de los niños y las encuestas. Cuando lo suplió se hizo cargo de las encuestas. Lo suplió cuando faltaban profesores, don Leonardo iba a sala y ahí lo suplían los demás, entre esos, él.

En cuanto a las funciones que realizaba don Leonardo, debía estar en el patio en los recreos, más el tema de la JUNAEB cuando llegaban los alimentos. A veces debía salir del colegio y lo suplían todo.

Las órdenes venían de don Francisco y de doña Sivia, los directores.

Estas funciones no estaban en su contrato, eso se lo dijo don Leonardo.

Contrainterrogado, dijo: Está como testigo de don Leonardo, está apoyando, diciendo la verdad.

Él llegó al colegio pidiendo trabajo, Estuvo dos meses en el colegio. Su jefe directo era doña Silvia y don Francisco y desarrolló funciones de auxiliar.

La pecera se limpiaba diariamente, o 4 veces por semana, pero se debía alimentar los peces todos los días. Don Leonardo era el único encargado de la pecera.

En esa época, aparecieron peces muertos como 3 o 4 días. Después no se murieron más peces. Debía ayudar en las encuestas porque a don Leonardo lo mandaban a sala, lo enviaba doña Silvia o don Francisco, él veía esto. Esto fue en septiembre de 2019.

Informe pericial.

Compareció don Claudio Filippi, médico psiquiatra, quien exponiendo sobre su pericia, manifestó:

Hizo pericia a don Manuel Acevedo García, con la finalidad de determinar la existencia de algún tipo de daño moral por problemas laborales. Se le hizo entrevista clínica semi- estructurada, se le realizó examen mental, se aplicaron dos pruebas estandarizadas, escala de ansiedad de Hamilton y test de Hamilton para depresión y resolución 8083 de SML que propone los estándares de psiquiatría en términos forenses.

Se constató la inexistencia de enfermedades previas que pudiera explicar la sintomatología que presentaba. Relató historia de relación laboral con un empleador determinado, donde fue contratado como Inspector de patio siendo profesor, lo que aceptó por las necesidades de trabajar. Dentro del colegio trabajaba su Señora como parte del equipo docente directivo. Desde un principio la relación laboral fue complicada, relató sobre exigencia laboral al pedírsele funciones fuera de horario y que comenzaron a generar problemas. Tuvo problemas con el empleador, quien le comunicó amonestaciones verbales a través de su señora, poniendo en una doble calidad a la esposa. Esto se fue acentuando empezando a distanciarse de la relación con el empleador. Cuando llegó la pandemia se generaron mayores problemas al pedírsele mayores cosas para las cuales no tenía capacitación y se le amonestaba, como la muerte de unos peces.

Estos problemas empezaron a generar sintomatología, ansiosa y depresiva, insomnio, problemas con su pareja y en su familia, alteración del ánimo que repercute en problemas psicológico de su hijo.

Relató trato discriminatorio por parte del empleador, ya que otros profesores con contratos en su misma calidad pero los tratan como profesores y no como administrativos o auxiliares.

Al examen mental se mostró deprimido y ansioso, de manera moderada, los instrumentos aplicados corroboraron la sintomatología y de manera moderada.

Lo que relató el periciado es un cuadro ansioso depresivo mixto, moderado, concordante con una etiología laboral, y requiere tratamiento farmacológico y terapéutico por a lo menos 6 meses.

Interrogado, dijo: Refiere su basta formación en el área de la psiquiatría y su experiencia como perito en el ámbito penal, laboral y familia. Ejerce su profesión por 20 años. Hace unas 20 pericias al mes.

La personalidad de don Leonardo es pasiva con ciertos rasgos obsesivos.

El tratamiento a seguir sería, psicoterapia semanal por unas 10 sesiones y si persiste debe prolongarse más allá; paralelamente se debe trabajar con la familia, que también salió afectada por la situación que relató, además requiere farmacoterapia, antidepresivo y ansiolítico que debe ir disminuyendo en el tiempo conforme a la evaluación. Debe recibir psicoterapia de a lo menos una sesión de una hora a la semana.

Contrainterrogado, expuso: Su especialidad está reconocida por la legislación chilena. En Chile no existe ley de especialidades médicas.

Con el periciado estuvo dos sesiones, no tuvo sesiones con la familia. Desconoce trabajos anteriores del periciado. No vio amonestaciones solo lo sabe por el relato del periciado.

Los dos hechos significativos que refiere su informe, corresponden a expresiones del relato del periciado. Todo lo que allí aparece son situaciones relatadas por el Sr. Acevedo García.

La pericia fue realizada en el mes de mayo de 2022.

Le dijo que actualmente está trabajado en ventas. Le comentó que había sido despedido, no recuerda la fecha exacta, fue despedido con posterioridad a la pandemia.

Le comentó que durante la pandemia cumplía labores esporádicas, debía ir a cuidar los peces, labores de aseo. No comentó nada de la existencia de empresa externa de aseo.

Al haber sido entrevistado a más de un año de haberse producido el despido y estar en un nuevo trabajo, es posible que la sintomatología persista, pero no con la misma intensidad, subsisten rencores, hechos no superados y eso se constata en las pruebas realizadas.

Uno de los elementos de la sintomatología constatada es la inadecuación laboral, el exceso de trabajo y las llamadas de atención triangular a través de su cónyuge; además de la amenaza implícita de parte de personas que aparecen en la jefatura de la existencia de muchos currículos para el empleo, además de la falta de auxilio en la salud laboral. Todo esto explica la condición de la situación del actor.

Su pericial no determina veracidad, determina coherencia en el relato y la sintomatología, no tiene indicios de que esté simulando.

Sexto: Prueba de la parte demandada. Que la parte demandada a fin de probar sus alegaciones y defensas, incorporó los siguientes medios de prueba.

Prueba documental.

1. Contrato de trabajo del año 2016.
2. Contrato de trabajo del año 2017.
3. Contrato de trabajo del año 2018,
4. Finiquito del actor, del año 2017,
5. Finiquito del actor, del año 2018.
6. Finiquito del actor del año 2020.
7. Carta de Aviso de término de Manuel Acevedo 30.10.2020.
8. Contrato Guido Alarcón chofer del colegio desde año 2004.
9. Anexo Contrato Guido Alarcón Chofer conductor colegio.
10. Contrato Rogemar Tovar, Inspectora de Patio.
11. Anexo Contrato Rogemar Tovar como Inspectora de Patio y coordinador PAE.
12. Contrato Inspectora General Bernardita Barrios.
13. Anexo Contrato Inspectora General.
14. Licencia de Conducir directora Sylvia Bustos.
15. Licencia de conducir director, Francisco Frías.
16. Turnos éticos del colegio de mayo.
17. Turnos éticos de colegio de marzo-abril 2021.
18. Correo electrónico de fecha 11.03.2020 a encargada Junaeb Avisando cambio coord. PAE.
19. Ord. 540 Super Educ sobre Suspensión clases 17.03.2020.
20. Res. Exenta 623 del 02.04.2020 Mineduc Proced Educ Suspensión.
21. Res. Exenta 180 Mineduc 26.03.2020, Procedimiento suspensión clases.

22. Artículo TVmaulinos.com del 15.03.2020 sobre suspensión clases Talca.

23. Certificado AFC aporte empleador seguro cesantía.

24. Certificado del actor de Previred AFP, AFC y Fonasa del 29.10.2020.

25. Liquidaciones de remuneración agosto, sept y octubre 2020 del actor.

26. Correo electrónico de Patricia Fuentes de fecha 6 de mayo de 2020.

Oficio.

1. Oficio remitido por el Ministerio de Educación.

Prueba testimonial.

1.- Compareció don Guido Agustín Alarcón Rojas, quien legalmente interrogado, manifestó:

Que trabaja en el colegio Esmeralda por 19 años, es chofer de transporte escolar y además hace prestaciones de asesoría en distintos departamentos.

En el colegio el único contratado como chofer es él, maneja el transporte escolar y el vehículo de los dueños.

Don Manuel ejercía como inspector de patio desde hace unos 4 años, y sus funciones eran en la parte de inspección, en el patio y en el comedor en el horario de almuerzo.

Don Manuel ingresó al colegio porque necesitaba trabajar y era el esposo de la jefe de UTP.

A la entrada del colegio hay un acuario, estaba bajo la responsabilidad de don Leonardo, lo veía haciéndole aseo y alimentando los peces. Se molestaba cuando él alimentaba los peces ya que era su responsabilidad, le decía. Generalmente en la mañana él junto al otro asistente que llegaba junto con él, alimentaban los peces. Sabe que don Manuel se molestaba por comentarios que le hizo el otro auxiliar del colegio.

A la pecera se le cambiaba agua cada 15 días.

El jefe directo de don Leonardo era la Inspectora General.

Él es el único chofer del transporte escolar, nunca vio a don Leonardo ejerciendo labores de chofer.

Él se relaciona con don Francisco, quien era director cuando él llegó, es una persona respetable, preocupado por el personal. Los trata bien, les cumple con los pagos, no grita, pregunta por la familia, por los hijos.

El 2020 no se asistía al colegio por la pandemia. Ese año se hicieron turnos éticos para la atención de apoderados y entrega de canastas, don Leo no asistía, y no se daba almuerzo.

Los nietos de los directores viven en Chiloé, la niña tiene como 7 años y el mayor está en la Escuela Militar, vienen a visitar a sus abuelos a Talca en vacaciones de invierno una semana y en verano como un mes. En el verano salían a la piscina, iban a Falabella, y él los llevaba. Nunca vio a don Manuel Acevedo en actividades con ellos.

Contrainterrogado, expuso: Que trabaja en el colegio Esmeralda desde hace 19 años, realiza funciones de chofer del transporte escolar del colegio. Fue contratado por la fundación en el año 2004. Cuando dejó de trabajar como transporte escolar por la pandemia le hicieron anexo de contrato, donde se estipularon las funciones de apoyo, fue a comienzos del 2022, ya que no están transportando niños. Antes del anexo sus funciones eran de chofer de transporte escolar en horario desde las 7:00 hasta las 19:00 horas. Él abría y cerraba el colegio.

Don Leonardo realizaba las funciones de Inspector en el patio, también lo veía en el comedor, allí almuerzan los niños y la cocina de la JUNAEB. Don Leonardo estaba a cargo de la parte de alimentación. Todo el mundo lo veía ahí ya que estaba a cargo del PAE.

Don Leonardo era responsable de la pecera, lo veía cuando regresaba de transportar a los niños a las 8:15 horas. Lo veía en el horario de jornada de trabajo.

Hasta el día de hoy alimenta los peces. El otro asistente que alimentaba los peces es don Héctor Bahamondez.

No recuerda haber visto a don Leonardo haciendo turnos éticos.

En cuanto a la entrega de canastas en época de pandemia, lo hacían funcionarios de turno.

2.- Compareció doña Yanisbel Márquez Alonso, quien legalmente interrogada, dijo:

Que es psicóloga encargada de convivencia Escolar en el colegio Esmeralda.

Cuando hay problemas entre trabajadores, alumnos y/o apoderados, se aplican protocolos ministeriales. Se hacen entrevistas y se hace mediación si fuera necesario.

Los trabajadores conocen estos protocolos ya que dos veces al año hacen capacitación sobre el tema. Ha tratado conflictos entre trabajadores del colegio. Se han abordado conflictos entre profesores, la información sobre el tema es privado.

Don Manuel no tuvo situación de conflicto, nunca se acercó a denunciar hechos, otros inspectores sí. Los conflictos han sido entre funcionarios. También existen protocolos de acoso laboral.

La Sra. Macarena era la esposa de don Manuel y era la jefa de la UTP, nunca se le acercó a comentarle algún problema familiar.

El jefe de don Leonardo era Bernardita Barrios, Inspectora General del Colegio.

Cuando falta un profesor, la UTP pide apoyo a los Inspectores o a otros funcionarios. Van a cuidar a los niños en ese tiempo. En el caso de su departamento aprovechan de hacer apoyo en orientación.

Don Manuel Acevedo era inspector de patio y encargado de JUNAEB, lo conoció el 2018 y fue hasta el 2020 cuando fue sustituido por Rosemare Ugarte, fue a principios del 2020.

El 2020 se fue todo el colegio a la casa por la pandemia y luego se debía hacer turnos éticos diseñados por el equipo directivo. No sabe que hacían los Inspectores de patio en esa época.

Don Guido es el chofer del colegio, no hay otro chofer y solo ha visto a don guido ejerciendo esta función.

Durante la pandemia los directores iban poco al colegio por efectos de la pandemia. En el 2018 don Francisco tuvo un accidente y en esa época se ausentó por varios meses.

Contrainterrogada, expuso: Dirige el equipo de convivencia escolar, formada por un psicólogo y la orientadora del colegio. La orientadora es Francisca Rojas Ramírez.

Los conflictos entre trabajadores han existido siempre, entre ellos por injusticia en comentarios, mal trato. Nunca ha tenido denuncias por conflictos con el Director.

La función de encargado de PAE, don Manuel lo realizaba dentro de su horario laboral, eso depende de la cantidad de horas que tenga, por lo general de 8:00 a 18:00 hrs. Inspector de patio lo realizaba en todo el colegio y encargado de PAE en el comedor y en la oficina porque estaba a cargo de las encuestas. Fue encargado de PAE durante el primer trimestre.

Hasta el año 2020 había 4 Inspectores de patio y la Inspectora General.

Los Inspectores cuidan niños cuando faltan profesores. La Inspectora General es profesora, Rosemar tiene un título que no sabe cuál es.

El 2020 solo fue despedido don Leonardo del grupo de inspectores

3.- Compareció doña Elizabeth Juliza Lagazzi Vallejos, quien legalmente interrogada, expuso:

Que es secretaria de dirección del colegio Esmeralda e ingresó el 2018.

En marzo de 2020 se suspendieron las actividades académicas por la pandemia, se siguió con temas de turno por parte de los administrativos. El colegio quedó sin actividad, los Inspectores venían por turnos una vez a la semana por horas, para recibir información de apoderados.

Don Leonardo Acevedo era inspector de patio, además estaba a cargo del PAE, de la alimentación de los niños, debía ir a supervisar a ciertas horas a la cocina como se realizaba la alimentación de los alumnos, lo hacía cuando los niños no estaban en recreo. El recreo es la parte full de los inspectores de patio y en horario de clases ellos tienen tiempo para otras funciones.

Don Manuel Acevedo es profesor de Educación Física.

Don Leonardo era una persona alegre con buena disposición para todo, nunca hubo reclamos de su parte. Él tenía otras actividades fuera del colegio y le pedía ir al banco para aprovechar la oportunidad y hacer cosas personales. Ella tiene a cargo, además, la parte de finanzas del colegio, debiendo recibir las colegiaturas.

El 2020 las finanzas del colegio no fueron de lo mejor, hubo muchos apoderados que no pudieron pagar. El colegio se financia con financiamiento compartido.

El cargo de don Leonardo no ha sido reemplazado.

El chofer es don Guido Alarcón, no hay otro chofer.

A don Manuel lo desvincularon del sistema de alimentación el 2019.

Durante el 2020 lo veía un par de horas un día a la semana. Como su señora trabajaba en el colegio, se priorizó que por la labor que desarrollaba su señora concurriera ella al colegio y no él por un asunto familiar.

El jefe de don Manuel era la Inspectora General.

Durante el 2020 el director concurrió poco, por ser persona mayor y por tema de cuidado no asistía.

Rogemar Escobar quedó a cargo de PAE.

Contrainterrogada, manifestó: El 2018 don Leonardo era Inspector de patio y PAE. Se preocupaba del acuario como una motivación personal, decía que eran como sus hijos.

Fue a los turnos éticos cuando le correspondió, debía dar información. En esa época ya no era encargado de PAE. Los Inspectores de patio se turnaban por día, una vez a la semana cada uno y por ciertas horas, de 10 a 12.

La función de Inspector de patio estaba suspendida por el Ministerio de Educación y Salud.

Don Leonardo fue despedido el 2020, solo fue despedido él.

El financiamiento del colegio es compartido.

En pandemia la subvención escolar bajó.

Séptimo: En cuanto a la excepción de finiquito. a) Que la parte demandada en primer lugar opuso la excepción de finiquito, refiriendo que existe finiquito con término de vínculo laboral desde el 1 de marzo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018 por la causal del número 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, por “término del plazo convenido en el contrato”, ya que efectivamente el término del plazo convenido era en esa fecha, existiendo un contrato original del año 2016 y un anexo a este con aumento del plazo convenido el año 2017, luego se hizo un nuevo contrato de trabajo que terminó el año 2018 con un nuevo finiquito. Existen dos contratos 2016, 2017 y dos finiquitos 2017 y 2018. Ambos contratos terminados por término del plazo convenido y firmados por el actor en notaría, sin reserva de derechos.

El actor no ha alegado continuidad laboral o algún otro elemento que hagan presumir la existencia de una continuidad laboral por lo que cualquier discusión que se plantee sobre este periodo, debe ser desestimada de plano, ya que de lo contrario se estaría vulnerando esta excepción.

b) La parte demandante, contestado el traslado conferido solicita el rechazo de la excepción ya que una de las pretensiones dice relación con la declaración de relación laboral desde el 2016 hasta el 2020, época de la desvinculación.

La doctrina ha sostenido que en el evento de existir sucesión de contratos y finiquitos, estos últimos no tienen poder liberatorio.

c) Para resolver la excepción de finiquito es necesario en primer lugar conocer la naturaleza de los contratos que dieron origen a la relación laboral que cada finiquito presuntivamente puso fin, a fin de poder calificar la eficacia de los finiquitos que la demandada hace valer al alegar la excepción.

Efectivamente el actor suscribió dos finiquitos previos, uno con fecha 28 de febrero de 2017, por el cual se puso término a la relación que se inició el 1 de

marzo de 2016; y un segundo finiquito suscrito el 28 de febrero de 2018, por el cual se le puso término a la relación que se inició el 1 de marzo de 2017.

En cuanto al contrato de 1 de marzo de 2016, fue suscrito entre el actor y la Sociedad Educacional Esmeralda Limitada, Rut 78.206.270-0, cuyo representante legal era don Gumario Edmundo Francisco Frías Alarcón, para desarrollar labores de Inspector de patio ejecutando funciones relacionadas con Inspectoría y coordinar labores administrativas docentes el Colegio Esmeralda de Talca, ubicado en 5 Norte N° 4614 Camino Las Rastras Talca.

Respecto del contrato de 1 de marzo de 2017, fue suscrito entre el actor y la Sociedad Educacional Esmeralda Limitada, Rut 78.206.270-0, cuyo representante legal era don Gumario Edmundo Francisco Frías Alarcón, para desarrollar labores de Inspector de patio para ejecutar funciones relacionadas con Inspectoría y coordinar labores administrativas docentes en el Colegio Esmeralda de Talca, ubicado en 5 Norte N° 4614 Camino Las Rastras Talca.

El año 2018 se suscribió por el actor un tercer contrato con la Sociedad Educacional Esmeralda Limitada Rut 78.206.270-0, cuyo representante legal era don Gumario Edmundo Francisco Frías Alarcón, para desarrollar labores de Inspector de patio para ejecutar funciones relacionadas con Inspectoría, coordinar labores administrativas docentes en el Colegio Esmeralda de Talca, ubicado en 5 Norte N° 4614 Camino Las Rastras Talca, siendo este último el que la empresa demandada reconoce como el que da inicio a la relación laboral que pone término el 28 de febrero de 2021 mediante la carta que origina el despido que se pide calificar en estos autos.

En definitiva existen tres contratos, dos a plazo fijo y un tercero indefinido, suscrito entre las mismas partes, por idénticas funciones y para ser desarrolladas en el mismo establecimiento educacional.

Si bien el actor suscribió los finiquitos que ponen término a los contratos de 2016 y 2017, en la realidad de los hechos sus funciones continuaron más allá de los periodos que dan cuenta los referidos contratos.

En esta parte es necesario tener en cuenta la parte final del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, donde se regula el contrato a plazo fijo: señalándose en forma expresa: “El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.”

El caso es, que entre cada término referido en los finiquitos que se oponen, no media ni un día respecto del inicio de la siguiente relación, por lo que ante la segunda renovación correspondiente al contrato de 1 de marzo de 2018, a juicio de este sentenciador concurren los presupuestos de la norma transcrita: “Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo”, esto es se convierte en indefinido.

Por consiguiente, el hecho que el trabajador haya firmado los finiquitos que ponen término a cada contratación, no producen el efecto que invoca el empleador, por cuanto la conversión de un contrato a plazo en indefinido por cumplirse los presupuestos legales es un derecho irrenunciable mientras subsista el contrato de trabajo, sin perjuicio que pueda hacerse valer el finiquito respecto de efectos patrimoniales y prestaciones pecuniarias recibidas con ocasión de los finiquitos, hechos que no concurre en ninguno de los dos finiquitos opuestos por el empleador, toda vez que en ninguno de ellos se deja constancia de haberse recibido algún pago por prestaciones pecuniarias propias del término de la relación laboral o de otro pago de origen laboral o contractual.

Atendido lo expuesto, procede rechazar la excepción de finiquito y establecerse que existe continuidad laboral desde el 1 de marzo de 2016 hasta el 30 de octubre de 2020, fecha que da cuenta la carta que comunica el despido.

Octavo: *En cuanto a la excepción de prescripción.* a) la parte demandada deduce la excepción de prescripción contenida en el artículo 510 del Código del Trabajo, señalando que el actor hace alusión de un cargo que ejerció como coordinador de programa PAE, cargo que ejerció hasta abril de 2020, ya que fue asumido por otra trabajadora Srta. Rogemar José Tovar Martínez. Por lo que, se demostrará con en la etapa procesal respectiva, que el actor dejó de ejercer el cargo desde esa fecha y por tanto, la diferencia de remuneración que reclama en el improbable caso de ser acogida debe limitarse al tiempo que lo ejecutó y la caducidad de dos años establecida en el artículo 510 del Código del Trabajo.

b) La parte demandante, evacuando el traslado conferido, solicita el rechazo de la excepción, señalando que el artículo 510 del Código del Trabajo no puede ser interpretado en forma obligatoria para el trabajador con relación laboral vigente. Entender lo contrario vulnera el derecho tutelar del derecho del Trabajo.

Agrega que la Ley 21.226, suspende la prescripción en materia laboral, debiendo estarse a lo que determina el artículo 8 de la referida norma, bastando la

sola presentación de la demanda y su admisibilidad durante el estado de excepción constitucional para la interrupción de la prescripción.

c) Que el actor en su libelo plantea como base de cálculo para el pago de las prestaciones que cobra la suma de \$608.285, correspondiente al promedio de sus tres últimas remuneraciones percibidas previo al término de la relación laboral, suma a la que se allanó el demandado.

Todas las prestaciones que se solicitan, tanto en el petitorio de la demanda de tutela como en el de la demanda subsidiaria, son sobre la base del promedio de remuneración referida. No existe ninguna petición que diga relación con un aumento de remuneración o pago de remuneración relativa al ejercicio de la coordinación del programa PAE. Por consiguiente, la excepción de prescripción carece de sustento fáctico.

Por lo expuesto procede rechazar la excepción de prescripción.

EN CUANTO A LA TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

Noveno: En autos, se ha ejercido acción tendiente a proteger derechos fundamentales que la legislación vigente consagra a los trabajadores. Sobre el particular, con la publicación de la Ley N° 20.087 se incorporó un mecanismo de protección o de tutela calificada que sólo protege un tipo de derechos: los derechos fundamentales del trabajador, procedimiento, que es la traducción procesal de la idea de la eficacia horizontal de este tipo de derechos en las relaciones jurídicas entre privados, y en este caso particular, al interior del contrato de trabajo y es más, se trata no sólo de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales entre particulares, sino de su eficacia inmediata o directa en cuanto la acción procesal se ejerce directamente por el trabajador, entre otros sujetos pasivos, en contra de otro particular involucrado en la relación laboral: el empleador, o en contra de un organismo de la administración del estado cuando cumple tal función, conforme quedó expresamente establecido en la Ley N° 21.280.

En este procedimiento de tutela laboral, como ya es posible colegir, el bien jurídico protegido, son los derechos fundamentales: así, la pretensión de la acción de tutela es la protección y resguardo de cierto tipo de derechos de los trabajadores – los doctrinariamente denominados fundamentales inespecíficos- buscando el restablecimiento en el ejercicio del derecho lesionado y la reparación del daño producido por su vulneración, cuando dicha afectación provenga del ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador. Ahora, bien, en

rigor el bien jurídico protegido por la acción de tutela no son los derechos fundamentales sin identidad, ni siquiera los derechos fundamentales previstos expresamente en el artículo 19 de la Constitución Política de la República, sino, que lo protegido son los derechos fundamentales del trabajador previstos expresamente en la lista contemplada de forma taxativa en el artículo 485 del Código del Trabajo, en la cual se distinguen dos tipos, según su origen: a) los de fuente constitucional, previstos en el artículo 19 del texto fundamental y; b) los de fuente legal: un solo derecho que corresponde al derecho a no ser objeto de represalias laborales, derecho a la indemnidad laboral.

Décimo: Que en el caso que nos convoca la parte demandante ha fundado el ejercicio de su acción de tutela en una presunta vulneración a la garantía consagrada en los artículos 19 N° 1, inciso 1°, N° 4 y N° 16, de la Constitución Política de la República, consistente en el derecho a la integridad física y psicológica, derecho a la honra y derecho a la libertad de trabajo y su protección, respectivamente, y en el artículo N° 2 del código del Trabajo, derecho a la no discriminación, todo ello, con ocasión de su despido.

El despido lesivo debe entenderse como aquel que vulnera o restringe uno o más de los derechos fundamentales del trabajador, ya sea porque la afectación se produce en razón del propio acto extintivo, sea porque la afectación se produce en la ejecución del despido.

De ese modo, según da cuenta la doctrina, es posible distinguir dos tipos de despido vulneratorio en el marco de la tutela laboral.

En primer lugar, el despido cuyo motivo o resultado es lesivo de los derechos fundamentales del trabajador. Ya sea que esa motivación lesiva quede de manifiesta en el acto extintivo mismo, ya sea se oculte o encubra en una motivación neutral o, en fin, ya sea que se produzca como resultado de la afectación de dichos derechos.

En segundo lugar, el despido puede ser lesivo debido a la ejecución del despido. (Ugarte Cataldo José Luis. Derechos Fundamentales, tutela y Trabajo. Legal Publishing Chile, Santiago 2018. pp 86 a 89.)

Teniendo en cuenta el relato del denunciante en su libelo, al referir hechos desde su primera y segunda contratación, años 2016 y 2017 (faltando a la verdad al decir que estaba en la informalidad por falta de escrituración de su contrato), además de hechos correspondientes a los años 2018, 2019 y del 2020, se puede concluir que pretende imputar conductas lesivas en la motivación del despido

como en su ejecución y resultados, sustentados en antecedentes relativos a toda la relación la laboral. Ante tal situación, refiere una serie de indicios, que demostrarían la vulneración que reclama.

Procede entrar a determinar la procedencia de los indicios, su existencia y su calificación.

Undécimo: En cuanto a los hechos correspondientes a los años 2016, 2017, 2018, 2019 y principios del 2020, consistentes en las presuntas funciones anexas que se le encomendaron al actor, como chofer del colegio y de los nietos de los dueños del colegio, coordinador de PAE, encargado del acuario y amenazas ante la posibilidad de la muerte de los peces, reemplazar profesores ante sus ausencias, realización de turnos ético más allá de su jornada de trabajo cunado había reuniones de apoderados, a juicio de este sentenciador ninguna de tales funciones tiene relación con la desvinculación del actor, toda vez que se refieren a hechos ocurridos estando la relación laboral vigente; y en el evento de haber causado menoscabo en su momento, debió haber sido comunicado a la Inspección del Trabajo a fin de que realizara la correspondiente fiscalización y mediación, o haber recurrido a tribunales incoando la acción de vulneración de derechos fundamentales con relación laboral vigente, en los términos que lo autoriza el artículo 486 del Código del Trabajo.

A mayor abundamiento, no se aprecia la existencia, en cada uno de los actos relatados por el actor y que dicen relación con el periodo referido, que tengan alguna conexión con el despido, en cuanto a la existencia de un motivo encubierto, que se haya desarrollado durante todo ese periodo y que concluyera inequívocamente con el despido del actor. Por el contrario, si el actor nada dijo en su momento, y accedió a las funciones que se le encomendaron, hace presumir que el sostenedor del colegio y los autoridades del colegio que le encomendaron las funciones anexas a su contrato, estaban satisfechos con los resultados, de lo contrario no se las habrían encomendado y habrían obrado de otra manera, como por ejemplo, no haberle renovado el contrato para el año 2017, no haberlo contratado en forma indefinida el 2018, o medidas similares a partir de esta última época, como amonestaciones o la desvinculación previa a la que nos ocupa.

Por lo tanto, los hechos que deben importar en esta causa dicen relación con los indicios que refieren proximidad a la desvinculación y que digan relación con algún móvil oculto en el despido, alguna ilicitud en el acto mismo del despido o

episodios vulneratorios propios del acto de la ejecución del acto desvinculatorio o como consecuencia de ello.

Si bien se incorporó prueba tendiente a acreditar las funciones que desarrolló el actor durante los años 2016, 2017, 2018, 2019 y principios de 2020, relativos a instrucciones para desempeñar funciones de coordinador PAE, coordinador JUNAEB, antecedentes de libros de clases dando cuenta que de la realización de horas de clases, además de la declaración de los testigos de su parte que refirieron las funciones del actor; atendido lo razonado precedentemente, tales hechos no constituyen indicios vulneratorios, porque como ya se dijo, son extemporáneos al acto denunciado como vulneratorio y no develan ningún móvil oculto, ya sea antijurídico o inconstitucional, que concluyan en la desvinculación.

Duodécimo: Procede entrar a analizar los indicios que tengan alguna relación con el despido o que sean próximos, a fin de determinar si el despido es vulneratorio de derechos fundamentales.

De los diez hechos que refiere el actor bajo el epígrafe de indicios, ninguno dice relación con una motivación para despedirlo, todos son genéricos y relacionados con actividades desarrollados estando la relación laboral vigente, circunstancia ya descartada, como se razonó en los considerandos que anteceden.

En cuanto al acto mismo del despido, refiere en forma expresa: “Con fecha 30 de octubre de 2020, mi jefe directo don Gumario Edmundo Francisco Farías Alarcón me comunica que pondrá término a mi relación laboral con el colegio esmeralda, haciendo entrega de la carta de aviso de término de contrato. En ella se invocaba la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo “Necesidades de la Empresa”. Continúa refiriendo el contenido de la carta de despido, manifestando su desacuerdo con la causal y señalando que tal contenido en sí es vulneratorio pues no se le ha hecho saber cuáles son los hechos reales en que se funda la causal invocada.

Ante el acto de comunicación del despido, que solo se tiene conocimiento por los dichos del actor, y el contenido de la carta de despido, la que se conoce por haber sido incorporada en juicio, este sentenciador no vislumbra vulneración de derechos fundamentales, toda vez que la comunicación fue de manera respetuosa según se concluye de los propios dichos del actor, no se constata trato grosero, humillante o que descalifique al actor. En cuanto al contenido de la carta,

también es respetuosa de la dignidad del trabajador, y la apreciación que sobre ello tenga el actor no es materia de tutela de vulneración de derechos fundamentales laborales, sino de la acción propia para su calificación.

Ahora bien, respecto de hechos vulneratorios a consecuencia del despido, ningún indicio se mencionó por el actor, y en cuanto a los hechos que relata como “posteriores al término de la relación individual de Trabajo”, dando cuenta del pago de los dineros ofrecidos en la carta de despido, no se advierten subterfugios para evadir tales obligaciones y que conlleven un atentado a la dignidad del trabajador. El hecho que no esté de acuerdo con la casual y los montos pagados, no es materia de tutela, sino de la acción correspondiente para perseguir el cobro de la prestación que corresponda.

Es por lo expuesto que a juicio de este sentenciador no se constata vulneración de derechos fundamentales que afecten al actor con ocasión del despido, no siendo el despido lesivo ni menos abusivo.

Décimo tercero: En cuanto al daño moral. Que se ha discutido por la doctrina sobre la compatibilidad de la indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo con la Indemnización por daño moral, evolucionando las respuestas hasta concluir con su compatibilidad, argumentado que “la Indemnización por despido lesivo es una sanción al empleador por la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, es decir tiene carácter sancionatorio y se calcula teniendo en consideración la gravedad de la conducta; mientras que la indemnización por daño moral tiene carácter reparatorio, siendo una forma de satisfacción alternativa de la víctima. En tales términos ha sido recepcionado por la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia, pudiendo señalarse las causas: Rit O-3167-2016 del Primer Juzgado de Letras de Santiago; y la Rol N° 331-2017 de la Corte de Apelaciones de Valparaíso.

El actor incorporó como medio de prueba informe pericial psiquiátrico, refiriendo el psiquiatra que don Manuel Acevedo al examen mental se mostró deprimido y ansioso, de manera moderada, lo que fue corroborado por los instrumentos aplicados, concordante con una etiología laboral, por lo que requiere tratamiento farmacológico y terapéutico por a lo menos 6 meses. El caso es que el psiquiatra comentó que el actor le relató circunstancias y hechos ocurridos estando vigente la relación laboral, agregando que el despido en sí provoca problemas depresivos.

El caso es que no existe ningún otro medio de prueba de carácter técnico que dé cuenta que durante la existencia de la relación laboral el Sr. Acevedo García haya sufrido problemas de salud, en especial de origen laboral y que hayan menoscabado su salud mental, por lo que la patología que refiere el perito, a juicio de este sentenciador no es atribuible en su totalidad a hechos de naturaleza laboral, sin perjuicio de ello, al haberse obtenido las conclusiones del relato sobre hechos ocurridos durante la relación laboral, ello no se debe considerar como consecuencia del despido.

Si bien el perito manifestó que el despido acrecentó la sintomatología, a juicio de este sentenciador, ello debe ser considerado como consecuencia normal a toda desvinculación, toda vez que un cambio de tal naturaleza de por sí genera trastornos emocionales.

En esta parte es necesario tener presente que la jurisprudencia ha condenado a daño moral cuando el despido es abusivo, debiendo entenderse este, según la doctrina que: “Un despido injustificado o erróneo no es, en principio, abusivo. El despido abusivo alude a un despido excepcionalmente antijurídico. Por ejemplo, hay casos en que el empleador construye falsamente una causal de gravedad con el objetivo de no pagar las indemnizaciones por término de contrato”. [Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIX (Valparaíso, Chile, 2012, 2do Semestre) pp. 161 - 176].

Ahora bien, al no existir vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y tampoco un despido abusivo, toda vez que se pagaron las prestaciones que reconoce el empleador, procede rechazar la acción de daño moral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

EN CUANTO AL DESPIDO INJUSTIFICADO.

Décimo cuarto: Que la fundación demandada al cursar el despido la fundó en la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, necesidades de la empresa, fundada en los siguientes hechos:

“Los hechos que fundamentan la causal aplicada, se tienen las derivadas del cambio en las condiciones de mercado, dada la situación país y el mundo por la pandemia que nos asola y lo que implica racionalizar y reorganizar al personal del establecimiento, por lo que nos vemos en la necesidad de poner término a la relación laboral que nos vincula”.

“En efecto, la pandemia imposibilita la presencia de alumnos en las aulas y por ende sus labores no las ha podido ejercer de la forma contractual y por ende

dada la contingencia nacional nos vemos en la necesidad de prescindir de sus servicios y reestructurar la dotación de personal, por este claro y manifiesto en las condiciones de mercado.”

Corresponde en primer lugar determinar la efectividad de los hechos que da cuenta la carta de despido y luego su calificación.

Décimo quinto: Los hechos que da cuenta la carta de despido son genéricos “cambios en las condiciones de mercado, dada la situación país y el mundo por la pandemia que nos asola (...)”, “la pandemia imposibilita la presencia de alumnos en las aulas y por ende sus labores no las ha podido ejercer en la forma contractual (...)”; si bien se señala como hecho específico la imposibilidad de la presencia de alumnos con ocasión de la pandemia, y que el actor no ha podido desarrollar sus labores en la forma contractual, pero no refiere en forma expresa las causas que hacen necesaria la desvinculación del actor, tales como los factores de mercado o financieros reales y concretos que ilustren que la contratación del actor se insostenible y sea una solución para superar la adversidad por la que atraviesa la empresa.

Si bien al contestarse la demanda subsidiaria de despido injustificado se reiteran tales hechos, agregando el demandado que se vio en la necesidad de prescindir de los servicios del actor y redistribuyó sus funciones sin contratar a nadie en su lugar, para luego en juicio el representante legal de la fundación al absolver posiciones señalara que el financiamiento del colegio es compartido y que muchos apoderados no pagaron las colegiaturas, queriendo con ello demostrar razones económicas en la desvinculación. El caso es, que tanto el hecho de no haber contratado a nadie en el lugar del demandante y la posibilidad de existir razones económicas por falta de pagos en la colegiatura, son hechos que no constan en la carta de despido y consecuentemente este sentenciador no puede considerar atendido que no forman para de la litis, la que se forma con la carta de despido y la demanda.

Décimo sexto: Por consiguiente, a juicio de este sentenciador no se probaron los hechos que da cuenta la carta de despido, ni menos aquellos que se señalaron en la contestación de la demanda y durante el juicio, ampliando lo establecido en la carta o complementando estos con hechos precisos, los que bajo ningún motivo este sentenciador puede considerar por no ser parte de la Litis, la que queda fijada en juicio laboral, con la carta de despido y la demanda, como ya se dijo.

Sobre lo último, la jurisprudencia de los tribunales superiores de justicia han resuelto reiteradamente que aceptar hechos nuevos, no precisados en la carta de despido, atenta en contra del derecho de defensa del actor, por no haberlos conocido oportunamente y carecer de tiempo para preparar su defensa.

Al efecto se ha sostenido que la sola omisión en la respectiva comunicación de los hechos que configuran la casual invocada, es determinante para declarar la injustificación del despido, porque con ello se impone una severa limitación a la defensa del demandante, toda vez que si no se expone en esa oportunidad tales hechos fundantes, éste no sabe qué ha de controvertir, sin que pueda modificar con posterioridad sus argumentos impugnatorios, ajustándolos a los elementos fácticos que el empleador invoque en la contestación (Corte de Concepción Sentencia de 6/08/2001). Otros fallos han resuelto que la motivación del despido, a través de la designación de la casual y de sus hechos fundantes, constituye un requisito de validez del despido, establecido con el fin de asegurar la defensa del trabajador, que se vería gravemente afectada en caso de permitirse al empleador incorporar tales antecedentes de hecho sólo en el momento de contestar la demanda, lo que es manifiestamente extemporáneo.

Décimo séptimo: En cuanto a la causal invocada, propiamente tal, de acuerdo a lo sostenido por la jurisprudencia de los tribunales de justicia, la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio es una causal objetiva, esto es, requiere de ciertos presupuestos para poder ser invocada por el empleador, puesto que no depende de la mera voluntad del empleador. La misma se encuentra referida a circunstancias graves o irremediables en que se encuentra el empleador, pudiendo tener su origen en motivos derivados del funcionamiento de la empresa, como la modernización o racionalidad de ella, o en circunstancias de carácter económico, como las bajas en la productividad, cambio en las condiciones de mercado o de la economía, circunstancias que deben ser explicitadas en cada caso concreto en que se aplique la causal, debiendo estos problemas económicos no ser transitorios o subsanables, siendo el carácter de necesario el despido, constituyendo un requisito sine qua non de la causal invocada.

Además los tribunales han planteado que la causal de despido que se analiza, se refiere a circunstancias que rodean la actividad económica independiente de la voluntad de las partes, estando sus casos contemplados en la ley se refieren a circunstancias económicas o tecnológicas, al respecto la Corte de

Apelaciones de Concepción en fallo dictado en la causa Rol N° 555-2007, expuso: “La causal de necesidades de la empresa es de carácter objetivo, por cuanto la separación del trabajador es producto de hechos graves de naturaleza económica que se imponen en forma exógena a una administración diligente del empleador”.

También se ha sostenido que corresponde a una causal objetiva que no puede menoscabar la estabilidad en el empleo, y si el empleador decide efectuar un cambio en el diseño de trabajo, no puede traspasar ese costo a sus dependientes y debe asumirlo personalmente. Así se ha resuelto en causa Rol N° 7022-2009 de la Corte Suprema.

Sobre la base de estas apreciaciones jurídicas, y en especial el hecho que durante la pandemia el legislador, a fin de proteger el empleo en aquellas áreas que económicamente pudiesen verse afectada dictó a Ley N° 21.227 que dispuso medidas paliativas, en dable dejar asentado que los hechos invocados por el demandado, son independiente de las vicisitudes externas, como lo sería el mercado o la situación financiera de la empresa, por lo que considerando además la falta de especificidad de la carta, no haber probado los hechos invocados y no siendo estos constitutivos de la causal, procede acoger la demanda, correspondiendo a la empresa demandada pagar al actor las siguientes prestaciones:

a.- Indemnización por años de servicio, 5 años, \$3.041.425.

b.- Incremento legal del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, \$912.427.

Atendido que el actor suscribió finiquito y declaró recibir la suma de \$1.824.855 por concepto de indemnización por años de servicio, dicha suma deberá ser descontada de la suma decretada en estos autos, por lo que solo se le deberá pagar la diferencia, consistente en la suma de \$1.261.570.

Décimo octavo: En cuanto a la restitución por lo descontado por concepto de seguro de cesantía. Que la parte demandante además solicitó la devolución de lo que se le descontó por seguro de cesantía por estimar improcedente tal descuento en la eventualidad de calificarse el despido como injustificado.

Al respecto la Excelentísima Corte Suprema en varias causas, conociendo recursos sobre unificación de jurisprudencia, Rol N° 2.778-2015, 12.179-2017 y 23.180-2018, entre otras, y más recientemente en los antecedentes N° 33.666-2019, 36.657-2019, 174-2020, 25.780-2019 y 66.990-20, ha declarado que "una

condición sine qua non para que opere -el descuento- es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo". De manera que "la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya tantas veces citada".

Por consiguiente, tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por la judicatura laboral, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728.

En las mismas causas referidas, la Excma. Corte ha dispuesto que, el considerar la interpretación contraria podría importar un incentivo a la invocación de una causal errada, validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar de que la sentencia declare la causal improcedente e injustificada. En efecto, mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que la justifica ha sido declarado injustificado, entenderlo de otra forma tendría como corolario que declarada injustificada la causa de la imputación, se otorgara validez a la consecuencia, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia."

De lo señalado por la jurisprudencia a la que adhiere este sentenciador, es procedente acoger la demanda en esta parte, debiendo la demandada reintegrar al demandante la suma que da cuenta el finiquito como descontada por concepto de seguro de cesantía, debiendo la demandada reintegrar al demandante la suma de \$281.846, que le fuere descontada, según da cuenta el finiquito, suscrito por el trabajador.

Décimo noveno: Prueba no considerada. La extensa prueba documental consistente en correos electrónicos entre el Sr. Acevedo García y el supervisor de la JUNAEB dando cuenta situaciones con las funciones relacionadas con las prestaciones de JUNAEB en el establecimiento colegio Esmeralda, de los años 2017, 2018, 2019 y 2020, permiten formarse convicción sobre la efectividad que el

actor cumplía funciones relacionadas con la JUNAEB en el trabajo, pero ello no dice relación con la causal de su despido ni menos con vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, según de razonó en los considerandos que anteceden.

Los correos electrónicos entre el demandante y las jefaturas del colegio, de distintas épocas, dan cuenta de instrucciones conforme al poder de dirección de las autoridades del colegio durante la vigencia de la relación laboral y ninguna relación tienen con el despido y menos con actos vulneratorios.

El certificado de cotizaciones labores del actor da cuenta la continuidad de la relación laboral, sin perjuicio que ello se resolvió sobre la base de los contratos de trabajo incorporados en juicio y nada más aportan en atención que no se alegó nulidad y tampoco existe controversia sobre la remuneración del actor.

Las copias de los libros de clases y los oficios de casas comerciales informando sobre compra de productos relacionados con las actividades que refería haber desarrollado el actor durante la vigencia de la relación laboral, nada aportan, toda vez que tales actividades se desarrollaron estando la relación laboral vigente y no dicen relación con alguna motivación del despido.

Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 63, 162, 168, 173, 456, 486, 489 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se rechazan las excepciones de finiquito y prescripción deducida por la parte demandada.

II.- Que se rechaza la demanda de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido y daño moral, deducida por don Manuel Leonardo Acevedo García, en contra de su ex – empleador Fundación Educacional Colegio Esmeralda de Talca, continuadora de la Sociedad Educacional Esmeralda Talca, representada legalmente por don Gumario Edmundo Francisco Farías Alarcón, ya individualizados.

III.- Que se acoge la demanda de despido injustificado deducida por don Manuel Leonardo Acevedo García, en contra de su ex – empleador Fundación Educacional Colegio Esmeralda de Talca, continuadora de la Sociedad Educacional Esmeralda Talca, representada legalmente por don Gumario Edmundo Francisco Farías Alarcón, ya individualizados, declarándose que el despido del actor es injustificado, en consecuencia, la parte demandada le deberá pagar las siguientes prestaciones:

a.- Diferencia por indemnización por años de servicio, 5 años, \$1.261.570.

b.- Incremento legal del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, \$912.427.

c.- Restitución de lo descontado por concepto de seguro de cesantía \$281.846.

Las sumas ordenadas pagar deberán intereses y reajustes en la forma que los disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que cada parte pagará sus costas, por no haberse dado todo lo pedido.

Notifíquese, regístrese, remítase copia de la sentencia vía correo electrónico y archívese en su oportunidad.

RIT T-93-2021

RUC 21- 4-0356926-4

Dictó don **JUAN MARCELO BRUNA PARADA**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.

Talca, veintisiete de octubre de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la sentencia que antecede.

