

Los Ángeles, cinco de febrero de dos mil veintiuno

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, comparece doña PAULINA ALEJANDRA CAMPOS ESPINOZA, Educadora Diferencial, domiciliada en Altos del Refugio N° 349, Los Ángeles, quien viene en interponer demanda en Procedimiento de Denuncia de Tutela de Derechos Fundamentales con Ocasión del Despido y cobro de prestaciones laborales en contra de CORPORACIÓN EDUCACIONAL LAZOS DE AMISTAD, 65.144.245-1, representada legalmente por ARLETTE PAOLA SOTO VALLEJOS, cédula nacional de identidad 13.845.397-9, ignora profesión u oficio, o por quién haga las veces de tal en virtud de lo que prescribe el artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en calle Almagro 995, comuna de Los Ángeles.

Señala que con fecha 01 de marzo de 2016 ingresó a prestar servicios para la demandada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, a fin de desempeñar las funciones de DOCENTE, dichas labores eran realizadas en la "ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE ALMAGRO", la que se encuentra ubicada en Almagro 995 de esta comuna. Las funciones que realizaba consistían en la docencia de aula y las actividades de colaboración complementarias al proceso educativo y los recreos, lo anterior bajo las normas e instrucciones de carácter Técnico Pedagógico o Administrativo que impartiera la Dirección del establecimiento, debiendo desarrollar las actividades de acuerdo a los planes y programas aprobados por el Ministerio de Educación. En cuanto a la duración del contrato de trabajo, era de naturaleza indefinida. En cuanto a la jornada de trabajo, esta se fijó por 43 horas, La Remuneración bruta, a la fecha del despido, para los efectos del cálculo de las



NXFXTECWGZ

indemnizaciones y cobro de prestaciones laborales, de conformidad a lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a la suma de \$880.000.-Es del caso señalar que durante el tiempo que prestó servicios, siempre cumplió en forma eficiente y responsable, ejecutando a cabalidad cada una de las exigencias que comprendían su labor. Señala que solo a ella le exigían más trabajo que a sus demás colegas, muchas veces le dejaron especialmente a ella, sin asistentes, le hablaban de su relación con el padre de su hijo de manera impertinente y poniéndole un peso extra a sus funciones que debieron remitirse solo a la parte profesional. Añade que en razón de diversas situaciones en las que se vio pasada a llevar como profesional y como persona dentro del trabajo, ya que se inmiscuyeron y le preguntaban constantemente por los problemas con el padre de su hijo que hasta hace unos meses antes trabajaba en la escuela, desde ahí y durante el primer semestre de este año 2019 comenzó a sufrir de malestares, desgano y tristeza profunda en el ejercicio de sus funciones, ya que cuestionaban cada decisión profesional que tomaba, cada clase que hacía o cada informe que entregaba y además le intentaban preguntar cada vez que era posible sobre su ex pareja y padre de su hijo, lo que obviamente no correspondía pues estábamos dentro de un contexto profesional, donde debía evaluarse solo su labor como docente, además siempre le cuestionaron respecto a su embarazo y los derechos que esto conlleva puesto que le decían constantemente que se iba a acabar su fuero y que se iba a acabar el derecho de lactancia, claramente en tono amenazante, de esta forma debía consultar con médicos sobre esto que le estaba pasando en su trabajo y le dieron reposo con licencias médicas que comenzaron el 18 junio del presente año con diagnóstico de TRASTORNO ANSIOSO



NXFXTECWGZ

DEPRESIVO, que posteriormente sería formalizado como "DEPRESIÓN", la que se renovó hasta el retorno a clases del 2do semestre cuando regresó a sus funciones, sin embargo el ambiente laboral y la relación con las jefaturas de la empresa hicieron imposible que continuara en funciones por lo que el médico le dio nuevamente licencia médica desde el 23 de septiembre de 2019 hasta el 06 de octubre, la que fue renovada desde el día 07 de octubre de 2019 por 11 días más, esta última gestionada por el CESFAM NORORIENTE con formato electrónico, donde le señalaron que la licencia se enviaba directamente al empleador, sin embargo y a pesar de estar con Licencia médica, ese mismo día, se comunicó vía telefónica con la JEFA DE UTP de la escuela doña ALEJANDRA LARRAÍN, para indicar que la renovación de su licencia había sido emitida electrónicamente y que; como era la primera vez con este formato solicitó que le señalaran cualquier detalle o dudas sobre la misma, sin embargo ella le señaló que no se preocupara, continuó con su reposo, sin embargo quedó con la duda de lo ocurrido por lo que a pesar de necesitar descanso, según prescripción médica, concurrió el día 10 de octubre a preguntar por su licencia, y si estaba todo bien con su licencia ya que no aparecía aún en la COMPIN ni en la caja de compensación, a lo que la señora Alejandra Larraín le señala que la licencia no llegó y que fue acusada de abandono laboral, a pesar de que en ese instante quiso entregarle una copia que me habían entregado por mano en el CESFAM, sin embargo no la quisieron recibir y tampoco le entregaron algún documento o detalle escrito al respecto, solo le dijeron que la contadora le había enviado una carta certificada, esto a pesar de sus reclamos en ese mismo instante donde le recordaba que la había llamado días antes para contarle que le habían renovado la licencia sin considerar sus críticas,



NXFXTECWGZ

buscando solo desentenderse de su responsabilidad, diciéndole que como ellos no habían recibido nada le habían acusado a la inspección del trabajo, por ello al día siguiente quiso ir a la inspección del trabajo para consultar por su situación y poder tramitar su licencia ya que se la iban a rechazar que es la sanción correspondiente por atraso en entrega de licencia, sin embargo estaban en paro por lo que tuvo que esperar al día lunes 14 de octubre para hacer la declaración de su licencia médica y luego la llevó a la caja de compensación Los Andes para su tramitación lo que se efectuó y luego pagó sin problemas, lo que demuestra claramente la intencionalidad y mala fe en la gestión de la información en contra de sus derechos laborales, pues buscan errónea e injustificadamente una forma de despido que no contempla el pago de sus años de servicio, aviso previo y demás prestaciones. Desde ese momento la única información que tenía de su empleador era que le habían "denunciado por abandono laboral", sin más detalles, de esta forma; como no me llegó nada formal; simplemente entendió que le habían despedido así que el mismo día 14 de octubre, en que fue a tramitar su licencia, quiso dejar una constancia en la inspección del trabajo de este, hasta ese momento "aparente" despido verbal, mientras esperaba que le llegara la carta, la que luego supo que no le llegó pues al ser correo certificado se envió a su domicilio registrado en el contrato, sin embargo en septiembre se fue a vivir con su hermana en su actual residencia, ya que con el padecimiento que tiene y sus licencias médicas necesitaba un apoyo y le hacía mal estar tan sola. Recién pudo tener en sus manos la carta de despido casi a final del mes de octubre cuando se comunicó con el cartero quien se la entregó finalmente.



NXFXTECWGZ

Así las cosas el día 21 de octubre de 2019 luego del dolor y pesar por la noticia de su despido, luego de procesar tan dura información sobre lo sancionado, respecto de la cual aún se encontraba incrédula, decidió ir a la inspección del trabajo para dejar un reclamo (803/2019/1890), de esta forma quedamos citados para el día 13 de noviembre para un comparendo.

Añade que en el peor de los escenarios, el supuesto error como trabajadora, tenía una sola consecuencia en su contra, cual es el NO PAGO de su licencia médica, mas no el despido, toda vez que su ausencia no se debe a un abandono, un capricho, una decisión arbitraria ni a una desidia en su actuar respecto de su empleador, toda vez que estas se encuentran absolutamente justificadas médicamente, tanto así que continúa su tratamiento médico y de las atenciones se han devengado nuevas licencias, por lo que lo señalado por su empleador no tiene asidero ni justificación jurídica.

Que, respecto de la carta de despido, es necesario señalar que no se describe hecho alguno que funde su despido, simplemente repite lo señalado expresamente el en N°3 del artículo 160, sin embargo en defecto de aquella en el comprobante de carta de aviso ha dicho en los motivos que se debe a *"LA NO CONCURRENCIA A SUS LABORES DESPUÉS DEL TÉRMINO DE SU LICENCIA DEBIA REINCORPORARSE EL LUNES 07 DE OCTUBRE YA LA FECHA NO SEA COMUNICADO CON EL EMPLEADOR"*.¹

Lo anterior sin perjuicio de que esta justificación no sirva para efectos de cumplir con los requisitos de defensa que incluye la carta de despido, simplemente lo hace presente para establecer la decisión injustificada de mi ex empleador.

De esta forma claramente queda establecido que su empleadora



no tiene justificación alguna para despedirle, toda vez que su ausencia se encuentra totalmente justificada por licencia médica y la mala Fe de la empresa queda de manifiesto por lo siguiente; primero porque no es la primera licencia que se genera, ya venía de un periodo anterior, se trataba de una renovación o continuidad de licencia médica, que luego llamó expresamente a su empleador, a través de la JEFA DE UTP, para informar la situación de haberse generado como licencia electrónica y estar dispuesta ante cualquier problema que hubiera, que además el día 10 de octubre concurrió a corroborar lo sucedido con su licencia, y extremando los argumentos, aún en la ficción de no haber realizados las acciones anteriores, si su empleador sabía que ya tenía licencia médica anteriormente, tal vez bastaba que le llamara para llamar su atención y de esta forma corroborar la situación médica en la que se encontraba, una mínima preocupación por quien trabajó por más de 3 años en dicho establecimiento, es lo correcto antes de tomar una decisión tan relevante y de "ULTIMA RATIO" como es el despido, sin embargo primó el desacierto y la injustificación, la discriminación a su condición mental, ya que a mayor abundamiento de lo señalado; en reunión de apoderados, que ocurrió un par de días después de la renovación de su licencia el día 7 de octubre y antes de la decisión de despedirle, informando a sus apoderados que continuaba con licencia médica y regresaba el 18 y ahí se celebraría el día del profesor, por lo que se evidencia que no es efectivo lo señalado en la carta, en el sentido de no haber concurrido *sin* causa justificada, pues ellos estaban en pleno conocimiento de lo ocurrido, tanto así que pudieron darles una fecha específica a sus apoderados acerca de cuando terminaba su licencia médica.



Que la situación que ha vivido es absolutamente vulneratoria de sus derechos fundamentales, siendo la causal invocada no más que un indicio de la discriminación flagrante que está viviendo, toda vez que en la sucesión de licencias médicas pasó a tener derechamente una enfermedad profesional indicándole la ACHS una licencia tipo 6, lo que queda de manifiesto expresamente cuando el día 08 de octubre de 2019 ocurre la reunión de apoderados donde estos preguntan por su situación de salud a lo que la persona que le reemplazó en dicha oportunidad señaló que continuaba con licencia médica lo que claramente ratifica que siempre estuvieron en conocimiento de su situación, más aún, sus licencias han sido pagadas de manera correcta. Así las cosas, la causal invocada no es otra cosa que una forma de esconder el verdadero fundamento de su despido, cual es un acto discriminatorio todo ello da cuenta de una práctica contraria a la garantía de no discriminación, implicando, además un acto que le excluye y discrimina por sus circunstancias de salud y las múltiples licencias médicas presentadas. Igualmente el despido en sí mismo tiene características de acoso laboral y vulneración a su integridad física y psíquica, toda vez que siempre le hicieron sentir como abusadora por el hecho de tener fuero maternal, por hacer uso del derecho a lactancia, diciéndole cada vez que podía que esos derechos se iban a terminar y luego; aun viendo su vulnerabilidad a través de sus diagnósticos de depresión le han hecho vivir la situación más dolorosa que un trabajador puede sufrir dentro de su cometido profesional como es un despido carente de fundamentos que no contento con el "hecho lesivo" además se le deja sin posibilidad alguna de obtener una indemnización respecto a sus años de servicio ni tampoco un aviso previo.



NXFXTECWGZ

Alega como derechos fundamentales vulnerados:

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN:

Señala que nuestro ordenamiento jurídico protege a los trabajadores de los actos de discriminación con el objeto de asegurar una efectiva concreción del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y condiciones. Esta garantía fundamental, tiene un reconocimiento tanto en la normativa nacional como internacional. En efecto, el artículo 1 del Convenio N° 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y ocupación, especifica que la noción de discriminación comprende: "a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado

A nivel constitucional, el artículo 19 N° 16 de la CPR, prohíbe cualquier discriminación en el empleo "que no se base en la capacidad o idoneidad personal". Así, nuestro constituyente recoge el derecho de igualdad en el empleo en términos amplios, considerando como discriminatorio cualquier motivo o criterio que no se base en la capacidad o idoneidad personal. Finalmente, el artículo 2 del Código del Trabajo declara como contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, señalando que son "las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia



nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación". De acuerdo a los hechos relatados, en el presente caso dicha discriminación se manifestó -principalmente- en las represalias ejercidas por el empleador contra esta parte, toda vez que por encontrarse con licencias repetitivas y extensas en virtud de problemas en las formas de ejercicio profesional y circunstancias de diferencias de opinión con su ex empleadora le llevaron a un padecimiento depresivo cuyo punto culmine se manifiesta el día 10 de octubre de 2019 cuando procede a despedirle injustificadamente, pues se encontraba con licencia médica, demostrando con ello que la circunstancia de padecer una enfermedad, constituye un factor que pone en riesgo la estabilidad laboral y la igualdad de oportunidades en el empleo.-

Respecto de la forma en que se materializa este despido discriminatorio, como se expresó su ex empleador invocó para despedirla la causal contenida en el artículo 160 n°3 del código del trabajo, lo que evidencia aún más lo vulneratorio y discriminatorio del despido pues se encontraba con licencia médica, y su reposo se ha extendido continuamente. Ello se encuentra corroborado por las circunstancias que rodean al despido. En este contexto, nuestra doctrina ha señalado que, en los casos de despidos lesivos de derechos fundamentales, pueden presentarse dos situaciones: (1) que el empleador haya tenido una causa legal para poner término al contrato de trabajo y justifique ello en el juicio respectivo, de acuerdo a las normas sobre terminación del contrato de trabajo, pero a su vez, que dicha conducta -el despido- sea lesiva de derechos fundamentales, caso en el cual nos encontraremos frente al despido pluricausal. (2) Que el empleador no haya



invocado causal que justifique el despido, o no haya señalado los hechos que la fundan, o habiendo detallado la causal y hechos que la fundan, no esté en condiciones de acreditarla, caso en el cual estaríamos frente a un despido injustificado y lesivo de derechos fundamentales, lo que en doctrina se conoce como despido de causalidad única y lesiva de derechos fundamentales. En este caso, estamos frente a un despido que no cumple con las exigencias para efectos de calificar su justificación, y por otro lado, lesivo de derechos fundamentales, ya que de la conexión temporal entre el despido y la licencia médica vigente, se desprende que su móvil no fue otro que el ejercer una fuerte represalia como consecuencia de su estado de salud, aprovechándose de un error en cuanto a la tramitación de una licencia médica, en caso alguno respecto a su otorgamiento, sino solo respecto a su tramitación, como se ha dicho, por hechos no imputables a ella. En razón de lo anterior, en base al nuevo procedimiento de tutela, la judicatura ha sido llamada para remediar los efectos lesivos del acto impugnado, puesto que, en caso contrario, sería el trabajador el que debería soportar los efectos de la vulneración de una garantía cuyo propósito es hacer efectivos los derechos consagrados por nuestra legislación. Para hacer efectivos los derechos no bastan con su consagración normativa, sino que además es necesario que los ciudadanos puedan contar con las herramientas necesarias para lograr su vigencia y práctica.

EN CUANTO AL DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y PSÍQUICA.

El artículo 19 n° 1 de la Constitución Política de República consagra el derecho fundamental esencial a "a la vida, la integridad física y psíquica de la persona".



La integridad física se define doctrinariamente como: "derecho que tiene todo individuo a que no se le ocasione daño, lesión o menoscabo en su persona". A su vez, la integridad psíquica se define como: "buen estado mental en función de la forma de pensar y actuar de una determinada persona"

En el caso de marras, señala que fue acosada laboralmente toda vez que aún a sabiendas de que durante el año 2019 tuvo varias licencias médicas por depresión se aprovechó una instancia errónea para culparle y hacerle responsable a tal punto de agudizar su condición y aplicar la mayor sanción para un trabajador cual es el despido, sin contemplaciones, sin justificación y de manera fría y despiadada respecto de quien se encontraba aún bajo "reposo" medico como indicaron todas y cada una de sus licencias.

Lo anterior como corolario de un proceso donde sus licencias médicas se generaron precisamente por los acosos laborales constantes donde se le cuestionaba, por una parte; profesionalmente en cada decisión que tomaba respecto a los alumnos, y por otra fundamentalmente con ataques y cuestionamientos personales en un comienzo por su embarazo y pre natal, luego por los derechos que su post-natal tenía aparejado (alimentación de mi hijo), luego el fuero maternal que le protegía, luego por su relación con el padre de su hijo, ex colega del mismo establecimiento, queriendo siempre involucrarse en sus problemas personales, hasta finalmente ser cuestionada por las licencias médicas que los acosos relatados provocaron este año.

Es claro que en virtud de esta circunstancia, y el conjunto de situaciones previas, su integridad física y por



sobre todo psíquica fue dañada, debido a los constantes cuestionamientos, indolencia, malos tratos y finalmente desidia al tomar la decisión de despedirle sin atender sus legítimos argumentos de, por una parte tener justificación pues se encontraba con licencia médica y además por haber llamado el mismo día que se le otorgó su licencia, desconociendo su responsabilidad, aún a pesar de que el día 10 de octubre, recién un par de días después de otorgada la licencia concurrió personalmente a consultar porque no aparecía en el sistema y llevaba copia de la licencia prescrita, sin embargo nada fue considerado, solo se le despreció argumental y profesionalmente con un "ya fue denunciada" y "le llegará una carta".

Respecto a la causal de despido invocada, es preciso señalar que el artículo 160 del Código del Trabajo regula las causales de caducidad o incumplimiento, es decir, aquéllas atribuibles a un comportamiento reprochable del trabajador y que autorizan al empleador a poner fin al contrato de trabajo sin derecho a indemnización. En su numeral 3° "No concurrencia del trabajadora sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra". En cuanto a la configuración de las causales de despido en comento, es necesario señalar que de conformidad a las reglas del "onus probandi", corresponde a la demandada acreditar los hechos que configurarían la causal de despido invocada.

Respecto a la interpretación del artículo 160 n° 3 del Código



de Trabajo se ha señalado lo siguiente "...__es necesario tener en consideración los principio generales del derecho, las reglas de interpretación que establece el Código Civil, la equidad natural y los principios propios del derecho sustantivo del trabajo, tales como el de in dubio pro operario, la primacía de la realidad y la conservación del contrato. Asimismo, cabe considerar el carácter sancionatorio del artículo 160 del Código del Trabajo, lo que obliga a una interpretación restrictiva, siendo el despido disciplinario, la más grave sanción que puede dar lugar la relación laboral.



NXFXTECWGZ

Para su configuración, no basta con que efectivamente el trabajador se haya ausentado de su trabajo por el tiempo exigido en el artículo 160 N° 3, sino que se requiere además que dicha ausencia sea injustificada, lo que será calificado caso a caso por los tribunales de justicia. El legislador no nos entrega un concepto de causa justificada de inasistencia. De acuerdo a la definición dada por la Real Academia Española, justificada es "conforme a justicia y razón", es decir, debe existir una razón atendible para ausentarse a las labores. Asimismo, nuestra jurisprudencia se ha encargado de delimitar sus contornos, estableciendo la existencia de diversas causas que justifican la inasistencia al trabajo sin aviso previo, a saber, la enfermedad del trabajador, aun cuando la licencia médica haya sido presentada fuera de plazo o rechazada por la institución de salud, enfermedad de algún familiar, etc. De esta forma, para configurar la causal de inasistencias injustificadas se debe analizar la legitimidad de las mismas y si se genera o no un perjuicio para el empleador, lo que no concurre en la especie. Indica que si tenía justificación para no concurrir a su lugar de trabajo pues como señaló se encontraba en reposo por Licencia Médica y posterior al despido continuó presentando licencias médicas, toda vez que la información acerca de su despido fue deducida parcialmente por lo motivos señalados anteriormente.

EN CUANTO A LOS INDICIOS SUFICIENTES DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS:



Producto de la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, nuestro legislador consagró un sistema de prueba indiciaria, específicamente en el artículo 493 del Código del Trabajo, que aliviana la posición probatoria del trabajador, especialmente en lo que dice relación con la carga de la prueba material.

Desde esta perspectiva, y de acuerdo al propio texto de la norma del artículo 493, el trabajador deberá acreditar indicios de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, en el caso específico, una vulneración al derecho alegado, esto es, hechos que permitan generar al juez una duda razonable en torno a la existencia de la lesión de derechos fundamentales.

En el caso concreto, los indicios de haber existido una efectiva vulneración de las garantías aludidas, se resumen en los siguientes hechos:

a. Reiteradas licencias médicas con diagnóstico de depresión ocurridas desde el día 18 de junio de 2019 a la fecha.

b. No reconocer que como trabajadora informó de sus licencias médicas, llamando el mismo día de su otorgamiento (08 de octubre de 2019) a la jefa de UTP de la escuela.

c No entrega de carta de despido personalmente el día 10 de octubre de 2019 a pesar de haber concurrido al lugar de trabajo diciéndole que la contadora había enviado carta a su domicilio sin detallar su contenido.

c. Diagnóstico de enfermedad profesional con licencia tipo 6 por ACHS de fecha de noviembre de 2019, por TRASTORNOS DE ADAPTACIÓN, DEPRESION, EPISODIO DEPRESIVO MODERADO.

d. Negarse a recibir materialmente, el día 10 de



octubre de 2019, la licencia médica electrónica, supuestamente enviada el mismo día 08 de octubre de 2019.

e. Haber sido despedida encontrándose con licencia médica.

f. Que el despido sea injustificado/indebido. Inexistencia de la justificación del despido, pues su concurrencia se justifica con la licencia médica extendida.

g. El despido del que ha sido objeto y su carácter de injustificado/indebido constituye en sí un indicio más de la vulneración de derechos de denuncia en esta demanda.

h. Cabe señalar, que la regla de prueba indiciaria consagrada en el artículo 493 del Código del Trabajo, resulta aplicable a todos los casos de vulneración de derechos fundamentales protegidos por la acción de tutela laboral, entre ellos a no ser objeto de discriminación.

En consecuencia, de los indicios aportados se desprende fehacientemente que estamos ante un despido que vulnera el derecho a no ser objeto de discriminación y se genera como consecuencia además de una vulneración al derecho a la integridad física y síquica como trabajadora. _

Solicita tener por interpuesta denuncia de Tutela de Derechos Fundamentales con Ocasión del Despido y Cobro de Prestaciones Laborales en contra de CORPORACIÓN EDUCACIONAL LAZOS DE AMISTAD, ya individualizada, acogerla a tramitación y en definitiva dar lugar a ella en todas sus partes, o en las garantías fundamentales o en las sumas mayores o menores que se estimen, conforme al mérito del proceso, declarando:

1.-Que el despido de que fue objeto es vulneratorio de derechos fundamentales, y que la empresa demandada ha incurrido en una conducta que atenta en contra de los derechos a no ser objeto de discriminación por razones de



salud o si se determina conforme al mérito de autos al haber incurrido su ex empleador en conductas de acoso laboral y vulneración a su integridad física y psíquica.

2.-Que teniendo en vista la grave vulneración provocada a la no discriminación, y con el objeto de obtener la reparación de las consecuencias derivadas de dicho acto, se solicita al tribunal que disponga que los supervisores y representantes de la demandada CORPORACIÓN EDUCACIONAL LAZOS DE AMISTAD, asista a un curso de capacitación sobre la importancia del respecto del derecho a la no discriminación. Y realicen declaración pública y notoria, ubicando en la entrada de la Planta y además la publiquen mediante su página web comprometiéndose un letrero y un anuncio respectivamente, con la siguiente frase "esta empresa se compromete a respetar los derechos y garantías fundamentales de los trabajadores y a no discriminarlos"

3.-Que la demandada deberá ser condenada a pagar \$9.680.000.- por concepto de 11 remuneraciones mensuales de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo y 294 inciso 2° del mismo cuerpo legal, o la cantidad inferior que SS determine respecto a esta indemnización adicional.

4.-Que el demandado debe pagar la indemnización por años de servicio por la suma de \$3.520.000.-

5.-Que el demandado debe ser condenado a pagar indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$880.000.-

6.-Que el demandado debe ser condenada a pagar incremento del 80% de la Indemnización por años de servicio del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, por la suma de \$2.816.000.-



7.- Que el demandado debe ser condenada a pagar por concepto de feriado legal proporcional la suma de \$385.000.-

8.-Que las sumas adeudadas deberán ser pagadas con reajustes e intereses,

9.-Que la demandada deberá pagar las costas de esta causa.

SEGUNDO: Que, en un otrosí de su presentación doña PAULINA ALEJANDRA CAMPOS ESPINOZA, Educadora Diferencial, domiciliada en Altos del Refugio N° 349, y en forma subsidiaria, viene en interponer demanda en Procedimiento de Aplicación General de despido injustificado/indebido y cobro de prestaciones laborales, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 7 en contra de CORPORACIÓN EDUCACIONAL LAZOS DE AMISTAD, 65.144.245-1, representada legalmente por ARLETTE PAOLA SOTO VALLEJOS, cédula nacional de identidad 13.845.397-9, ignora profesión u oficio, o por quién haga las veces de tal en virtud de lo que prescribe el artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en calle Almagro 995, comuna de Los Ángeles. Dado que los hechos en que se funda la demanda subsidiaria por despido Improcedente, son los mismos que latamente se exponen en la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales interpuesta en lo principal de esta presentación, por razones de economía procesal, solicita dar por íntegramente reproducidos en esta parte los hechos ya descritos.

Añade que para el caso de marras, la jurisprudencia ha señalado expresamente lo siguiente;_Los antecedentes médicos permiten tener por justificadas las inasistencias del trabajador. "Procede desestimar la causal de nulidad en examen, toda vez que no se configura en la sentencia impugnada la infracción de ley que se denuncia, pues el



sentenciador ha incluido en el fallo que las ausencias a sus labores en que incurrió la actora estaban justificadas, no como consecuencia jurídica de la resoluciones de la superintendencia de pensiones, comisión médica central y de la Comisión de Medicina preventiva e invalidez, sino que en la situación fáctica de salud de la actora que tales decisiones evidenciaban y que, en concepto del tribunal, constituía causa justificada de sus inasistencias. Por ende, no incurre en el fallo en infracción al precepto contenido en el artículo 160 N° 3, del Código del trabajo, sino que lo ha aplicado correctamente de acuerdo al mérito de los hechos que da por acreditados”__(Corte de Valparaíso, 16 octubre 2009, ROL 369- 2009)

A su vez, se ha señalado, lo siguiente; "La ley no establece que el incumplimiento en orden a presentar la licencia al empleador en el plazo de dos días hábiles, traiga como consecuencia la exoneración del trabajador.

Solicita tener por interpuesta, en subsidio de lo principal y dentro de plazo legal, demanda en Procedimiento de Aplicación General por Despido Injustificado/Indebido en contra de CORPORACIÓN EDUCACIONAL LAZOS DE AMISTAD, ya individualizada, acogerla a tramitación y en definitiva dar lugar a ella en todas sus partes, o en las sumas mayores o menores que SS. estime, conforme al mérito del proceso, declarando:

1. Que el despido del que fue objeto fue injustificado/indebido.
2. Que la demandada debe pagar la indemnización por años de servicio por la suma de \$3.520.000.-
3. Que el demandado debe ser condenado a pagar indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$880.000.-



4. Que el demandado debe ser condenada a pagar incremento del 80% de la Indemnización por años de servicio del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, por la suma de \$2.816.000
5. Que el demandado debe ser condenada a pagar por concepto de feriado legal proporcional la suma de \$385.000.-
6. Que las sumas adeudadas deberán ser pagadas con reajustes e intereses,
7. Que la demandada deberá pagar las costas de esta causa.

TERCERO: Que, comparece el Abogado Hans Vorpahl Riquelme en representación de CORPORACIÓN EDUCACIONAL LAZOS DE AMISTAD, RUT: 65.144.245-1, persona jurídica del giro de su denominación representada legalmente según se acreditará por doña ARLETTE SOTO VALLEJOS, educadora diferencial, C.N.I: 13.845.397-9 todos con domicilio en Almagro N° 995, Los Ángeles; quien viene en contestar la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido y cobro de prestaciones laborales, deducidas por doña PAULINA ALEJANDRA CAMPOS ESPINOZA, negando y controvirtiendo en forma expresa todas y cada una de las afirmaciones vertidas en su denuncia, solicitando su absoluto rechazo con expresa condenación en costas. Lo anterior, de conformidad a los siguientes antecedentes, hechos y fundamentos de derecho que se exponen a continuación: Como primera alegación en juicio, debemos señalar desde ya que la denuncia de vulneración de derechos fundamentales interpuesta es completamente infundada. CORPORACIÓN EDUCACIONAL LAZOS DE AMISTAD jamás ha ejecutado actos discriminatorios en contra de la actora, ni atentatorios de su integridad física o síquica, ni de su honra, como tampoco de ningún otro derecho fundamental.



Asimismo, no se ha ejercido represalia alguna respecto de la denunciante PAULINA ALEJANDRA CAMPOS ESPINOZA, muy por el contrario, ella, como el resto de los trabajadores de la Escuela Especial de Lenguaje Almagro, siempre recibió un trato digno, respetuoso y muy acorde a su calidad personal y profesional. Por otra parte, se debe indicar que es inverosímil la alegación de la contraria relativa a los 2 hechos discriminatorios alegados:

a) Inmiscución en su vida privada y relación de pareja y amenazas con despido: Cabe destacar que, la demandante fue siempre motivada y apoyada para que pudiera desarrollarse de manera adecuada tanto laboral como personalmente en la escuela, lo que en la práctica logró. Siempre se respetaron sus derechos laborales y sus procesos familiares, nunca fueron tema al interior de escuela el hecho que ella estuviera embarazada, ni de quien fuera el hijo que ella llevaba en su vientre. Lo mismo respecto del resto de las trabajadoras mujeres y madres que trabajan en la escuela, que dicho sea de paso, ocurrió en la práctica que fueron coetáneos muchos embarazos con otras trabajadoras de la escuela, las cuales nunca han interpuesto reclamo alguno. En forma adicional, cabe indicar que llama profundamente la atención que luego de su despido, venga en señalar que no tuvo la indemnidad y el respeto y privacidad que merece toda mujer embarazada y que fue discriminada por su condición de mujer y madre, siendo que nunca, mientras duró la relación laboral, señaló nada al respecto, sino que además frente a sus colegas asistentes de la educación y personal de la escuela indicaba e indicaba que se sentía "como en familia", no existiendo atisbo alguno la desmotivación y desgano que aparentemente le producía su trabajo, argumentando luego en



la denuncia que la depresión y trastorno ansioso, del cual padece, se lo produjo, la caótica y tortuosa relación que vivió al interior de la escuela, sin agregar hechos concretos, expresiones, situaciones vividas y lo que es peor no señalando un factor temporal a los mismos (día, hora, lugar, etc. etc.), y además en especial consideración quien era el sujeto activo y/o victimario de los hechos que fueron consecuencia directa y causal de la indemnidad vulnerada , amenazada y/o restringida que es el factor clave o prueba indiciaría para determinar si estamos o no frente a actos de discriminación a sus derechos fundamentales en su condición de trabajadora. A mayor abundamiento, llama poderosamente la atención lo contradictorio de la denuncia, por ejemplo, en la página 3 párrafo final señala la demandante que desde marzo de 2019, le decían: "..... Se te va a acabar tu fuero.....y se te va a acabar tu derecho a lactancia...", y que esto se alegue como un acto discriminatorio y vulneratorio a su indemnidad psicológica y que luego de más de 7 meses después y habiendo pasado una instancia administrativa por despido injustificado, esta no lo haya denunciado o alegado, ya que esta no existió o no era tan grave.

b) Despido discriminatorio propiamente tal en forma injustificada y conociendo el hecho del goce de licencia médica: Lo anterior es falso y alejado de la realidad, debido a que, como la propia demandante reconoce en su libelo, esta parte siempre tuvo pleno y cabal conocimiento sólo de las licencias médicas anteriores al 07/10/2019, y el despido por la causal invocada 160 N°3 fue cursado y notificado por carta certificada con fecha 10/10/2019 y obedeció a que en la realidad la trabajadora no concurrió a trabajar los 7, 8, 9 y 10 de Octubre de 2019, desconociendo esta parte que ella



gozaba de licencia médica, la cual no fue entregada a esta parte por mano por la trabajadora, ni tampoco por medio electrónico ya que esta escuela no cuenta con sistema full o mixto de tramitación electrónica de licencias médicas cualquiera de las variantes dentro del plazo de 2 días hábiles de iniciado el reposo, ni menos notificada en conformidad a la ley, y no tuvo conocimiento alguno de licencias médica extendida con posterioridad al 10/10/2019 no habiendo atisbo de discriminación alguno, muy por el contrario, no resulta lógico que una persona alegue acto discriminatorio por un despido discriminatorio y lesivo a su indemnidad y respeto como trabajadora, cuando en 4 años de relación laboral y habiendo hecho uso de 27 licencias médicas por diversos especialistas médicos, y no se la haya despedido y respetado todos sus derechos profesionales y de seguridad social para luego en sólo días ser discriminada por dicha razón. La razón del desconocimiento de esta parte en que a la fecha del despido 10/10/2019 la trabajadora ya haya estado con licencia, se debe a que el CESFAM NOR ORIENTE, y el profesional que lo sirvió, al extender la misma en el falso concepto de que esta parte (el empleador) contaba con sistema integrado de tramitación de licencias médicas full o mixto, sin consultarle a la propia trabajadora quien antes ya había tramitado otras licencias, y que sabía de antemano que la empresa no constaba sistema integrado de tramitación de licencias médicas full o mixto, se hizo cómplice del error del facultativo y en definitiva esta parte nunca fue emplazado de la licencia médica de fecha 07/10/2019. Como alegación final, y en relación al despido mismo, este se funda en que la parte empleadora logro acreditar y comprobar que la trabajadora no compareció a sus funciones como educadora, a la escuela 4 días consecutivos, lo que le dio



NXFXTECWGZ

pie a fundar su despido en la causal del artículo 160 N° 3 del CT, sin conocer ni presumir la existencia de una licencia médica extendida con anterioridad a ese hecho, viéndose la escuela en la necesidad de despedirla. Nada de lo relatado en la demanda es efectivo, por el contrario, no son más que falsedades destinadas a hacer creer una realidad inexistente, y será la propia denunciante quien deberá acreditar la efectividad de ese hecho. En relación a los actos vulneratorios alegados la Sra. CAMPOS, previo al despido y durante los 4 años en que se extendió su relación laboral nunca hubo algún reclamo, insinuación o algo que hiciera sospechar de su descontento. Al contrario, siempre manifestó a sus pares que "le gustaba estar en la escuela". Lo mismo ocurrió con la directora del establecimiento, en las reuniones de planificación docente. Ella nunca se quejó, nunca formuló un reclamo de sentirse amedrentada u hostigada, por el contrario, solo buenas palabras. Al mismo tiempo, durante la vida de la escuela nunca ha tenido demandas en su contra, ninguna por temas relacionados a derechos fundamentales por parte de ninguna de sus trabajadores docentes y no docentes. Casi 4 años y medio después de estar en la escuela, cuando según su relato padecía lo indecible, la señora Campos denuncia ahora una situación según su propio relato hechos que se arrastran desde que ella se embarazó, en vez de autodespedirse o de denunciar tutela siguió presentando licencias por enfermedad común y no precisamente psiquiátricas. Por lo anterior es que se desmiente categórica y rotundamente que haya sido objeto de algún tipo de discriminación por su condición de mujer. Lejos de ello, al interior del establecimiento educacional se respeta la vida privada y la intimidad de sus docentes, asistentes y auxiliares no habiéndose jamás tomado medida discriminatoria



NXFXTECWGZ

alguna para con la denunciante ni para con ningún otro trabajador de la escuela. Recalca que los dueños del colegio jamás profirieron los dichos que se señalan en la denuncia, todo es falso y se acreditará en el transcurso del juicio. Por el contrario, la señora CAMPOS fue siempre apoyada por sus superiores, incluso en momentos que pidió apoyo por temas extraescolares (familiares y personales específicamente), por ejemplo, llegar más tarde..., salir más temprano....., ausentarse sin descontar el día no trabajado cuando su nana no podía cuidar a su hijo; permiso para vacunar a su hijo, permisos que nunca se le negaron, empatizando siempre ya que todas las trabajadoras de la empresa son madres..... etc. etc. También rebate que la actora señora Campos haya sido objeto de alguna acción por parte de las sostenedoras de la Corporación Educacional tendiente a lesionar su integridad física o psíquica o su honor, ni durante la relación laboral, ni con ocasión de su despido, siendo esta última la hipótesis específica demandada en autos. Es más, durante la relación laboral jamás se recibió denuncia alguna de su parte, ni por vulneración de sus derechos, ni mucho menos por discriminación. La acción de tutela en este contexto más bien parece una mera estrategia procesal artificiosa, dado que carece de todo fundamento mínimamente plausible o atendible. Agrega que jamás se han ejecutado actos discriminatorios en contra de la actora, como tampoco ha vulnerado en momento alguno ni su integridad física o psíquica ni su honra, y su sola consideración aparece a todas luces como desmedida. Incluso si se considera que la denunciante fue contratada hace 4 años atrás, y tuvo 27 licencias por enfermedad con distintos diagnósticos y especialistas, y la única tomada por la escuela terminada el 07 de Octubre de 2019, y esta parte no puede suponer que se la iban a renovar, más aún toda el



personal que han estado en un estado similar de licencia médica, han sido respetada sus licencias y no han sido despedidas, y estas no han denunciado de tutela por alguna vulneración de derechos fundamentales. No es cierta la existencia de un despido vulneratorio como señala la denunciante, ya que no hubo ni afectación a la integridad física ni psíquica, tampoco fue discriminada. No hay fundamento para dar lugar a las peticiones, infundadas, del todo exacerbadas y desprovistas de fundamentos, basadas, por lo demás, en vaguedades e inexactitudes. Hay una cuestión procesal de relevancia: la mayoría de los hechos que imputa la actora a esta parte anteceden al despido, y ella ha denunciado tutela con ocasión del despido. Esa sola circunstancia llama a que la acción sea desestimada de plano. Respecto al supuesto despido represalia primeramente por su maternidad, y posteriormente por el despido, debemos señalar que esto es una burda instrumentalización, pues el despido fue materializado antes de saber de la existencia de la última licencia del (07/10/2019 al 18/10/2019) ya que esta parte supo recién específicamente el 20 de Octubre en la oportunidad en que la representante de la escuela Arlette Soto Vallejos, concurrió a la IPT Provincial del Trabajo, y le comunican que con fecha 14/10/2019, la Sra. Campos presento en esta última sede licencia médica, haciendo desde ya presente que siempre la dirección de la escuela se asesoró paso a paso con funcionarios de la IPT a efectos de cursar el despido de la trabajadora. Todos los hechos denunciados la que claramente fue realizada para mejorar su postura en un futuro juicio, de hacer creer que esta parte sabía de la existencia de la anterior licencia e igualmente fue despedida con mala fe y en forma de venganza, pero que no tiene asidero en la realidad.



NXFXTECWGZ

Añade que los hechos denunciados y supuestamente ocurridos durante la relación laboral ocurrieron antes de la interposición de la denuncia por lo interpone la excepción de CADUCIDAD DE LA ACCIÓN pues la señora CAMPOS ha interpuesto denuncia por "vulneraciones" ocurridas con ocasión del despido. Sin perjuicio de lo anterior, la denunciante ha señalado una serie de hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, los cuales, sin perjuicio que esta parte estima no forman parte esta acción, se encuentran igualmente caducos. Ello, por haber transcurrido el plazo de caducidad establecido en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, el que establece que: "La denuncia a que se refieren los incisos anteriores, deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168". Se puede apreciar de la sola lectura de la denuncia, que la actora efectúa un relato de determinados hechos, todos los cuales han ocurrido meses, antes de la fecha de su despido ocurrido el 10 de Octubre de 2019. Es así, como en la denuncia se señala, sin dar mayores detalles, ni fecha de inicio o factor de temporalidad que sirva para determinarlos (primer semestre del año 2019), supuestos hechos muy anteriores al despido, debiendo ser desechados esos hechos por estar completamente caducos. En consecuencia, la acción de tutela que nace de los hechos que la demandante señala en su libelo, y que supuestamente habrían ocurrido durante la vigencia de su relación laboral, se encuentra extinguida por caducidad, al haber transcurrido con creces el plazo fatal de 60 días hábiles entre la supuesta ejecución de los hechos y la interposición de la demanda. A mayor abundamiento, y teniendo como premisa que el inicio del cómputo del plazo de 60 días



hábiles no se computasen con ocasión del despido, hacemos presente que la trabajadora denunciante físicamente no se encuentra en el establecimiento desde el 16 de Septiembre de 2019, lo que lleva a concluir que desde esta última fecha a la de interposición de la denuncia de tutela, ya han transcurrido con creces más de 60 días hábiles, y no ha operado entre ellos ninguna interrupción civil. Si, fuera efectivo que la denunciante fue discriminada en su condición de mujer embarazada (primer semestre del año 2019), y además se le inmiscuyo en su vida arbitrariamente, o que se le despidió a sabiendo de que gozaba de fuero (renovación de última licencia médica (10/10/2019), ésta habría interpuesto esta denuncia meses antes, justamente para ello es que se creó la denuncia de tutela con la relación laboral vigente. Por lo anteriormente expuesto, la acción para denunciarnos por supuestas vulneraciones a los derechos fundamentales, que la actora señala en su denuncia y que habrían ocurrido antes de su despido, se encuentra de pleno derecho extinguida por caducidad, siendo deber de este tribunal así declararlo, rechazando de plano la denuncia incoada en autos, por encontrarse esta caduca. Señala que efectivamente la señora Paulina Alejandra Campos Espinoza comenzó a prestar servicios para la empresa el 1 de Marzo del año 2016 en la calidad de DOCENTE en la Escuela Especial de Lenguaje Almagro; las funciones consistían en la docencia de aula y las actividades de colaboración complementaria al proceso educativo y los recreos de acuerdo a las normas e instrucciones de carácter técnico pedagógico administrativo que impartía la dirección del establecimiento. Su contrato de trabajo era de naturaleza INDEFINIDA jornada trabajo se fijó en 43 horas distribuidos en la forma establecida en el punto 4 del ítem 1 de la demanda. Su remuneración bruta de acuerdo a las 3 últimas



NXFXTECWGZ

liquidaciones de sueldo de la demandada ascendía a la suma señalada por el demandante en el punto cinco del ítem uno. En relación a los antecedentes del término laboral y las situaciones de vulneración de derechos que al entender de la denunciante se produjeron en el ejercicio de un derecho como el derecho a la indemnidad psicológica consistente en, malestares, desgano y tristeza profunda presentada por la señorita Campos en el ejercicio de sus funciones producidas por el cuestionamiento profesional y la inmiscusión en su vida personal en la relación entre el papá de su hijo y ella y las amenazas con el término a su relación laboral por las constantes licencias médicas por ella presentada resulta del todo falso puesto que la Srta. Campos desde que comenzó la relación laboral hizo valer todos y cada uno de los derechos consagrados en nuestro ordenamiento laboral en relación a la presentación de licencias médicas, reposos en donde no puede o no tiene cabida las posibles amenazas que no constan en según medio que tenga la plausibilidad probatoria y lo más importante que tengan la suficiente gravedad de producir un trastorno ansioso depresivo por cuánto es muy difícil entender incluso con la prueba de los indicios (que no existen) que dicha patología pueda deberse a la vida laboral que llevaba en la escuela puesto que sus malestares, decaimiento y tristeza pueden deberse a cualquier situación personal que esta llevaba y no necesariamente al clima laboral vivido en la escuela por cuánto es la única trabajadora de todas las que tiene e incluso ha tenido la escuela, que acusa una situación o clima laboral como el descrito por la Srta. Campos, por otro lado es sospechoso y al menos inverosímil que después de 4 años de relación laboral de haber presentado de 27 licencias médicas al menos hasta el 07/10/2019 la trabajadora presenta un trastorno



depresivo ansioso y que esto haya sido producto de un clima laboral que prácticamente no vivió dentro de la escuela toda vez que como ya se expuso en líneas anteriores la relación laboral de 4 años la trabajadora reclamante ha estado más tiempo con reposo que trabajando por constantes licencias médicas. Por otro lado y para terminar niega enfáticamente lo sostenido por la demandante en el punto 2 de la demanda en el sentido de atribuir a esta parte el ser culpable del hecho de no haberle llegado copia de la notificación del despido de marras comentando de que ella se fue a vivir a la casa de una hermana y con esto cambió el domicilio registrado en la escuela, esto último, implicó que la Sra. Paulina, no haya sido informada o emplazada del despido, no obstante esta parte cumplió con la carga legal de comunicarle dentro de plazo el despido con expresión de la causal en que se fundan, en el domicilio registrado en su contrato de trabajo, teniendo además presente que a la fecha de su ejecución ya estaba acreditado a la fecha del despido y su posterior notificación legal que según los libros de asistencia la Srta Campos no concurrió a trabajar los días 7,8, 9, 10 a sus funciones lo que ameritaba de pleno derecho la causal establecida en el artículo 160 N°3 del Código del Ramo. Así se verifica la inexistencia de vulneración a su integridad física y psíquica. Es más, no se señala absolutamente ningún hecho concreto que (ocurrido en un espacio temporal, y con hechos claros y manifiestos) de una supuesta mala fe o dolo en el despido, no existe ningún motivo oculto tras la decisión de su desvinculación por la causal de despido invocada, y que no fue sino que un despido plenamente legítimo y ajustado a derecho, ya que según los libros de asistencia la Srta., Campos no concurrió a trabajar los días 7, 8, 9, 10 a sus funciones lo que ameritaba de pleno derecho



el despido por la causal establecida en el artículo 160 N°3 del Código del Ramo. y teniendo siempre presente que esta parte denunciada no pudo actuar por infracción artículo 29 y 30 del DFL 2, hecho que impidió proponer a la trabajadora y al fiscalizador la reincorporación inmediata., todo lo cual, consta de la resolución de multa 6220/19/180 de fecha 13/11/2019, y de la audiencia única en causa sobre procedimiento monitorio RIT N° I-58-2019, Caratulada CORPORACION EDUCACIONAL LAZOS DE AMISTAD CON INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE BIO BIO., en la que esta parte obtuvo sentencia favorable, Así las cosas, a este respecto, la denunciante no ha aportado ningún antecedente, mucho menos indicio, que haga presumir una supuesta vulneración a su integridad física y psíquica. No basta simplemente alegar una violación de derechos fundamentales para que sea el empleador quien tenga que probar lo contrario, sino que el denunciante debe acompañar antecedentes al respecto, cuestión que en este juicio no ha acontecido como se aprecia de la propia lectura de la denuncia. En ninguna parte la actora indica cómo, cuándo y quién habría supuestamente vulnerado su integridad física y psíquica, quedando en absoluta indefensión. La falta de exposición de indicios en una denuncia de vulneración de derechos fundamentales como ocurre en el caso de autos, ya ha sido resuelto por nuestros Tribunales de Justicia. Por otra parte, la integridad psíquica se entiende como la preservación total y sin menoscabo de la psiquis de una persona. Es decir, de las plenas facultades mentales de una persona propias de su actividad cerebral, tales como la razón, la memoria, el entendimiento, la voluntad, etc. Se requiere para su afectación, que el empleador en el ejercicio de sus facultades ejecute actos que menoscaben moral y mentalmente a los trabajadores, lo que no ha ocurrido en



autos. Respecto al hecho mismo del despido, no se señala en la denuncia ninguna característica o situación ocurrida al momento de la comunicación del término de la relación laboral, que pudiera llegar a configurar, siquiera remotamente, una vulneración a la integridad física ni síquica de la señora Campos, no existe ningún motivo oculto tras la decisión de su desvinculación por la causal de despido invocada, y que no fue sino un despido plenamente legítimo y ajustado a derecho,

Solicita tener por contestada la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones laborales, todas deducidas por doña PAULINA ALEJANDRA CAMPOS ESPINOZA, en contra de CORPORACIÓN EDUCACIONAL LAZOS DE AMISTAD O ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE ALMAGRO, en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito, declarando en definitiva: 1. Que se acogen las excepciones, alegaciones y defensas. 2. Que se rechaza en todas y cada una de sus partes la denuncia de vulneración de derechos fundamentales interpuesta con ocasión del despido. 3. Que se declara que el despido no ha sido discriminatorio. 4. Que la demandante no sufrió vulneración alguna de sus derechos fundamentales. 5. Que se rechaza la acción subsidiaria de despido Injustificado y cobro de prestaciones laborales, en los términos señalados en el cuerpo de esta contestación, declarando expresamente que el despido de que fue objeto la trabajadora fue justificado y ajustado a derecho. 6. Que se condena a la parte actora al pago de las costas de la causa.



CUARTO: Que, el mismo profesional en la representación que investía en su oportunidad contesta la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones laborales deducida en contra de CORPORACIÓN EDUCACIONAL LAZOS DE AMISTAD O ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE ALMAGRO por doña PAULINA ALEJANDRA CAMPOS ESPINOZA, ya individualizada en autos, solicitando se rechace en su totalidad y con costas, En primer término, reitera todas y cada una de las alegaciones pertinentes expresadas en lo principal de esta presentación; sin perjuicio de las explicitaciones y adiciones que se efectúan

Respecto a la justificación del despido de la actora. Señala que como la propia demandante reconoce en su libelo, esta parte siempre tuvo pleno y cabal conocimiento sólo de las licencias médicas anteriores al 07/10/2019, y el despido por la causal invocada 160 N°3 fue cursado y notificado por carta certificada con fecha 10/10/2019 y obedeció a que en la realidad la trabajadora no concurrió a trabajar los 7,8, 9, 10 de Octubre de 2019, desconociendo esta parte que ella gozaba de licencia médica, la cual no fue entregada ni por mano por la trabajadora, ni por medio electrónico ya que la empresa no cuenta con sistema full o mixto de tramitación electrónica de licencias médicas cualquiera de las variantes dentro del plazo de 2 días hábiles de iniciado el reposo, ni menos notificada en conformidad a la ley, y no tuvo conocimiento alguno de licencias médica extendida con posterioridad al 10/10/2019 no habiendo atisbo de discriminación alguno, muy por el contrario la razón del desconocimiento de esta parte en que a la fecha del despido 10/10/2019 la trabajadora ya haya estado con licencia, se debe a que el CESFAM NOR ORIENTE, y el profesional que lo



sirvió, al extender la misma en el falso concepto de que la empresa contaba con sistema integrado de tramitación de licencias médicas full o mixto, sin consultarle a la propia trabajadora quien antes ya había tramitado otras licencias, y que sabía de antemano que la empresa no constaba sistema integrado de tramitación de licencias full o mixto, se hizo cómplice del error del facultativo y en definitiva esta parte nunca fue emplazado de la licencia médica de fecha 07/10/2019. Como alegación final, y en relación al despido mismo, este se funda en que la parte empleadora logró acreditar y comprobar que la trabajadora no compareció a sus funciones como educadora, a la escuela 4 días consecutivos, lo que le dio pie a fundar su despido en la causal del artículo 160 N° 3 del CT, sin conocer ni presumir la existencia de una licencia médica extendida con anterioridad a ese hecho, viéndose la escuela en la necesidad de despedirla. Sin perjuicio de todo lo anterior, y antes de entrar al fondo del asunto, se debe dejar en claro que es falso que la Sra. Campos haya tomado contacto telefónico con la socia y jefa de UTP Sra. Larraín, en donde la primera le informa verbalmente que le extendieron su licencia por 11 días más, esto es, hasta el 18/10/2019, y menos efectivo que en la reunión de apoderados del día 08/10/2019, la Sra. Larraín haya asegurado a los apoderados del colegio que la Sra. Campos volvería el 18/10/2019 a trabajar al terminar su licencia médica. El despido fue comunicado antes de saber de la existencia de la denuncia que señala en el libelo, lo que es fácilmente comprobable, y antes de saber que la trabajadora se encontraba con licencia médica, hecho recién conocido por esta parte no sabiendo que la trabajadora se encontraba con licencia médica, hecho recién conocido con posterioridad a la notificación de la carta de despido en



comento, específicamente el 20 de Octubre en la oportunidad en que la representante de la escuela Arlette Soto Vallejos, concurrió a la IPT Provincial del Trabajo, y le comunican que con fecha 14/10/2019, la Sra. Campos presento en esta última sede licencia médica, haciendo desde ya presente que siempre la dirección de la escuela se asesoró paso a paso con funcionarios de la IPT a efectos de cursar el despido de la trabajadora. Posteriormente en la celebración del comparendo de estilo por el reclamo interpuesto ante a IPT Provincial Bio Bio, fecha en que esta parte denunciada no pudo actuar válidamente por infracción artículo 29 y 30 del DFL 2, hecho que impidió proponer a la trabajadora y al fiscalizador la reincorporación inmediata, todo lo cual, consta de la resolución de multa 6220/19/180 de fecha 13/11/2019, y de la audiencia única en causa sobre procedimiento monitorio RIT N° I-58-2019, Caratulada CORPORACION EDUCACIONAL LAZOS DE AMISTAD CON INSPECCION PROVINCIAL DEL TRABAJO DE BIO BIO., en la que esta parte obtuvo sentencia favorable, no obstante que en sede administrativa. Añade que la comunicación del despido cumple con todas las exigencias legales. La carta de despido señala la causal de despido y los hechos fundantes. La carta de despido que le fue entregada a la demandante en forma personal cumple todos y cada uno de los requisitos exigidos por el artículo 162 del Código del Trabajo, que es el precepto legal que señala los requisitos y formalidades que debe cumplir el empleador para comunicar a un trabajador su despido por la causal del artículo 160 número 3 del Código del Trabajo. La carta de despido entregada a la actora cumple formalmente con la exigencia de indicar tanto la causa legal como los antecedentes fácticos que dan lugar al despido de la señora CAMPOS. Como relata la demandante, el despido le fue notificado el mismo día por carta certificada enviada al



NXFXTECWGZ

domicilio registrado en su contrato de trabajo. Señala tajantemente que niega enfáticamente lo sostenido por la demandante en el punto 2 de la demanda en el sentido de atribuir a esta parte el ser culpable del hecho de no haberle llegado copia de la notificación del despido de marras comentando de que ella se fue a vivir a la casa de una hermana y con esto cambió el domicilio registrado en la escuela, esto último, implicó que no haya sido informada o emplazada del despido, no obstante esta parte cumplió con la carga legal de comunicarle dentro de plazo el despido con expresión de la causal en que se fundan, en el domicilio registrado en su contrato de trabajo, teniendo además presente que a la fecha de su ejecución ya estaba acreditado a la fecha del despido y su posterior notificación legal que según los libros de asistencia la Srta. Campos no concurrió a trabajar los días 7,8, 9, 10 de Octubre a sus funciones lo que ameritaba de pleno derecho la causal establecida en el artículo 163 del Código del Ramo. Esta disposición debe relacionarse a su vez con la contenida en el artículo 454 numeral 1) del mismo Código del Trabajo, en cuanto allí se prescribe que, tratándose de juicios sobre despido, la prueba rendida por el empleador debe estar dirigida a "acreditar los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido". En consecuencia, se tiene que las exigencias del aviso de terminación contractual persiguen distintos propósitos. Por lo pronto, comunicar formalmente al trabajador tanto la decisión de despido como las razones que lo sustentan; y, luego, determinar los hechos sobre los que debe recaer la prueba. El despido de la actora se encuentra plenamente justificado tanto en los hechos como en el



derecho: La causal de del artículo 160 N°3 efectivamente se configuró en los hechos. La señora Campos fue desvinculada de la empresa por la causal establecida en el artículo 160 número 3 del Código del Trabajo. La escuela se vió en la necesidad desvincular a la Sra. Campos estando ya acreditado a la fecha del despido y su posterior notificación legal que según los libros de asistencia la Srta Campos no concurrió a trabajar los días 7,8, 9, 10 a sus funciones lo que ameritaba de pleno derecho la causal establecida en el artículo 160 N°3 del Código del Ramo, siendo muy importante la consideración de que la función docente no puede esperar y la gravedad de que no llegue a su puesto de trabajado una docente por 4 días consecutivos claramente produce un perjuicio grave en la escuela, ya que los niños asignados a esa profesora no pueden estar sin una responsable a cargo viéndose en este caso las directivas asumiendo el rol de la profesora ausente. Entonces, como se dijo, el despido se funda en un hecho objetivo consistente en un incumplimiento grave como lo es faltar 4 días consecutivos a su lugar de trabajo. Sin perjuicio de las afirmaciones vertidas precedentemente en el cuerpo de esta presentación y en lo principal de este escrito, esta parte asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente en esta contestación. De esta forma, y sin perjuicio de lo señalado anteriormente, viene en indicar que nada de lo afirmado por la demandante en autos es efectivo. Solicita tener por contestada demanda por despido injustificado, cobro de prestaciones laborales, interpuesta por doña PAULINA ALEJANDRA CAMPOS ESPINOZA, en nuestra contra, CORPORACIÓN EDUCACIONAL LAZOS DE AMISTAD O ESCUELA ESPECIAL DE LENGUAJE ALMAGRO, en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito, declarando, en definitiva: 1. Que se acogen las



NXFXTECWGZ

excepciones, alegaciones y defensas. 2. Que se rechaza la demanda de despido injustificado en todas sus partes. 3. Que se rechaza la demanda de cobro de prestaciones laborales, en los términos solicitados por esta parte. 4. Que nada se adeuda por incremento sancionatorio. 5. Que nada se adeuda por concepto de reajustes e intereses. 6. Que se condena en costas a la demandante.

QUINTO: Que, con fecha 30 de enero de 2020 se verifica audiencia Preparatoria de juicio en la que da traslado a la demandante de la excepción de caducidad interpuesta, la que solicita el rechazo de la misma

SEXTO: Que, efectuado el llamado a conciliación este resultó frustrado.

SÉPTIMO: Que, las partes acordaron como hechos no controvertidos:

1.-Fecha de inicio de la relación laboral 01/03/2016 entre las partes

2.- Que el empleador invoca la causal del artículo 16o N°3.

3.- 03 de licencias médicas anteriores a la última antes del despido.

OCTAVO: Que, el Tribunal recibió la causa a prueba fijando como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

1.-Efectividad que con ocasión del despido se vulneró la garantía de no discriminación y derecho de integridad física y psíquica de la denunciante. Hechos y circunstancia.

2.-Indicios de la vulneración proporcionalidad de las medidas adoptadas por el empleador, Hechos y circunstancia.



3.-En la afirmativa prestaciones adeudadas y su monto

4.-Justificacion del despido invocado por el empleador conforme a la carta de despido. Hechos y circunstancias que así lo acrediten.

5.-En la negativa en caso no de acreditarse su justificación, prestaciones adeudadas y su monto.

6.-Efectividad de adeudarse feriado proporcional.

7.-Remuneracion para efecto del artículo 172 del Código del Trabajo dado que no existe una aceptación del monto y existe una negativa general en la contestación

8.-Efectividad que la acción de tutela derecho fundamentales fue ejercida oportunamente respecto de los hechos y circunstancias que se funda.

NOVENO: Que, con fecha 25 de enero de 2021 se verifica audiencia de juicio con la asistencia de la demandante y con la demandada sin asistencia letrada a pesar que el Tribunal le dio la oportunidad y tiempo de procurársele, en esta misma la demandante procede a incorporar la prueba ofrecida en audiencia preparatoria

Demandante

Documental

1. . Contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2019 donde se reconoce relación laboral desde 01 de marzo de 2016.

2. Carta de aviso de Término de contrato de trabajo

3. Copia de Licencia médica N 3 032176610-2 DE FECHA 23 DE SEPTIEMBRE DE 2019.



4. Licencia médica N° 3 FOLIO 2660275-0 de fecha 07 de octubre de 2019
5. Comprobante de licencia médica de FOLIO 2660275-0 de fecha 07 de octubre de 2019
6. Historial de cuenta que registra llamadas del día 07 de octubre de 2019 entre las 14:43 y las 16:25 horas.
7. Constancia ante Inspección del trabajo Bio bio de fecha 14 de octubre de 2019.
8. Copia de Licencia médica N° 59929256 de fecha 16 de octubre de 2019.-
9. Formulario de recepción de licencia médica de fecha 18 de octubre de 2019.
10. Declaración Jurada de tramitación de licencia médica ante Inspección del trabajo Biobio de fecha 18 de octubre de 2019.
11. Certificado emitido por Dra. Daniela Wallace con fecha 13 de noviembre de 2019.
12. Presentación de reclamo ante inspección del trabajo N° 803/2019/1890 de fecha 21 de octubre de 2019.
13. Informe médico de atención de fecha 07 de noviembre de 2019 en ACHS.
14. Licencia médica N° 59928339 de fecha 07 de noviembre de 2019.
15. Declaración Jurada de tramitación de licencia médica de fecha 11 de noviembre de 2019.
16. Formulario de recepción de licencia médica emitida a trabajador de fecha 11 de noviembre de 2019, N° 032588.



17. Acta de comparendo de conciliación ante inspección del trabajo de fecha 13 de noviembre de 2019.

18. Formulario de recepción de licencia médica emitida a trabajadores N° 032616 de fecha 26 de noviembre de 2019.

19. Copia de Licencia médica N° 59928377

20. Certificado de cotizaciones de año 2019 de la trabajadora emitido por AFP habitar con fecha 23 de enero de 2020.-

21. Historial Médico de Paciente Paulina Campos Espinoza en ACHS, donde se encuentran ingresos, control médico y evolución usuarios

22. Informe médico psiquiatra emitido por don JUAN ANDRADE PÉREZ, emitido con fecha 29 de enero de 2020.

23. Pantallazos de Instagram de perspectiva visual, respecto a paro de funcionario de la Inspección del trabajo para el día 11 de octubre, publicado con fecha 10 de octubre de 2019.

24. Pantallazo de página de Facebook de la escuela especial de lenguaje ALMAGRO.

Confesional

Absuelve posiciones doña ARLETTTE PAOLA SOTO, quien previamente juramentada expone según consta en audio., argumentos en audio.

Testimonial

1. Yesenia Alejandra Sepúlveda Cifuentes 17.212,979-k Soltera Tec. en Educación Parvularia Domicilio: Los Pedernales Block E, Depto 318, Los Angeles. quien previamente juramentada expone, argumentos en audio.



2. Jennifer Paulina Peña Soto 17.400.128-6 Casada Educadora Diferencial Domicilio: Condominio Los Encinos 565, Torre E, Depto 104, Los Ángeles. quien previamente juramentada expone, argumentos en audio.

Oficio

MINISTERIO DE EDUCACIÓN a fin de que informe sobre los bonos o derechos percibidos por el empleador demandado respecto de la trabajadora PAULINA ALEJANDRA CAMPOS ESPINOZA RUT 16.062.798-0 durante el lapso ocurrido entre el despido de la trabajadora y la actualidad, remitiendo detalles de aquellos.

DÉCIMO: Que, la demandante efectuó observaciones a la prueba dándose también la palabra a la demandada a fin manifestara lo que estimara pertinente en relación a este juicio.

UNDÉCIMO: Que, en primer lugar corresponde pronunciarse respecto de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales deducida por doña Paulina Campos Espinoza en contra de la Corporación Educacional Lazos de Amistad fundada en que el actuar de la denunciada habría vulnerado la garantía de no discriminación al haber sido despedida encontrándose con licencia médica lo que implica según su parecer un despido discriminatorio por razones de salud, y además se habría vulnerado su derecho a la integridad física y psíquica derivados tanto del despido como asimismo de conductas previas del empleador en orden a haber hostilizado durante la vigencia de la relación laboral por acoso laboral que señala consistente en comentarios acerca de la paternidad de su hija y relaciones de pareja. La demandada contestó la demanda rechazando los fundamentos de la tutela señalando que el despido de la actora se funda en una casual legal y fue motivado en la inasistencia a sus labores por más de tres



NXFXTECWGZ

días consecutivos. Cabe indicar que esta última parte no rindió prueba en la etapa procesal respectiva (audiencia de juicio) al no contar con asesoría letrada la demandada por renuencia del abogado patrocinaste, a pesar de haber dado la oportunidad suspendiendo la audiencia en una oportunidad para aquello.

DUODÉCIMO: Que, pronunciándose sobre la excepción de caducidad se debe considerara que según lo afirmado den la denuncia la trabajadora habría sido vulnerada en sus derechos en el acto del despido por lo que debe considerarse este como el acto final que va precedido de una serie concatenada de hechos que lo determinan. Así más allá de la calificación de los mismos que será efectuada a continuación la excepción será rechazada dado que actos anteriores podrían explicar la decisión expulsiva, siendo necesario indagar en los mismos, más aun si de lo que se reclama es del despido y la acción con respecto a este hecho si ha sido interpuesta dentro de plazo, por lo será rechazada esta excepción.

DÉCIMO TERCERO: Que para resolver la acción de tutela conviene citar el artículo 485 del Código del Trabajo que dispone "El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que la vulneración sea consecuencia de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo



establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.", agregando su inciso segundo "También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.", prosiguiendo el inciso tercero de la siguiente manera "Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigos o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien, como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.".

DÉCIMO CUARTO: Que, establecido lo anterior, es necesario precisar que al ser la actora quien imputa a su ex empleadora los actos que en su concepto importan una conculcación de sus derechos fundamentales en los términos antes referidos, es suya la carga procesal de acreditarlos. La conclusión precedente en caso alguno importa una vulneración al artículo 493 del cuerpo legal reseñado al estipular que cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten



indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá a la denunciada explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, por cuanto la demandante tiene la carga procesal de acreditar sus afirmaciones, pero ciertamente se le exige un menor estándar de comprobación pues bastará proporcionar elementos, datos o señales que sirvan de base para que el acto denunciado pueda presumirse verdadero, correspondiendo, una vez establecido lo anterior, a la demandada demostrar la legitimidad de su conducta, aportando la prueba necesaria, sea para destruir los indicios, sea aquella destinada a justificar las medidas que ha dispuesto y su proporcionalidad. Íntimamente relacionado con lo anterior, se ha entendido que los citados indicios dicen relación con "hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales. Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva." (Don José Luis Ugarte Cataldo, Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador", Editorial LegalPublishing, Cuarta Edición, agosto de 2011, página 46).

DÉCIMO QUINTO: Que, así las cosas siendo el demandante quien aporta los indicios que son los mencionados en la demanda corresponde al empleador desvirtuarlos ya sea porque no existen de la manera que ha sido planteado en la demanda, porque acaecieron de forma distinta o bien porque el empleador justifica su conducta. Así los indicios aportados están orientados a que el despido de su representada se fundó en una discriminación por razones de salud presentado prueba testimonial de doña Yesenia Sepúlveda Cifuentes la que



señaló que la demandante si había informado verbalmente de la licencia cuando fue otorgada y que esta circunstancia habría sido soslayada por su ex empleadora, además señala que existirían comentarios sobre las licencias médicas presentadas y también sobre la paternidad de su hijo; por otro lado se señala la denunciante que no se le habría entregado carta de despido lo que fue rebatido por la denunciada en su contestación, aun cuando no fue acreditado, sin embargo la demandante en su libelo demostró el conocimiento del porque fue despedida y la causal invocada, además la actora señala que producto del despido sufrió una serie de alteraciones en su salud tanto física como psíquica debiendo presentar licencias medicas incluso de origen profesional, acompañado las licencias el que el médico que las otorga define la patología como laboral e incorporó además certificado médico del psiquiatra Juan Andrade Pérez Finalmente hace referencia a comentarios que en su concepto serían atentatorios a su vida privada respecto de la paternidad de su hijo inmiscuyéndose las directivas del establecimiento incluso en su relaciones de pareja.

DÉCIMO SEXTO: Que, en relación a aquél indicio que hace mención al acto mismo del despido, a la justificación y la lesividad del mismo señala que en realidad estaría motivado en una discriminación por razones de salud dada la cantidad de licencia medicas presentadas con anterioridad y ciertos comentarios de la propia directora del Establecimiento que por lo demás declaró en estrados y que habría efectuado respecto a los largos periodos de ausencias será descartado pues dada la propia declaración de la demandante en su demanda, como asimismo la documental acompañada y que dice relación con la licencia médica medidas que se extendía desde



los días 7 al 18 de octubre de 2019 y dado que tal licencia fue tramitada electrónicamente y atendido que la empleadora no se encontraba integrada a este sistema en línea no la recibió en plazo legal. Así, si bien esta fue otorgada dentro de plazo e incorporada al registro electrónico, por las razones antes señaladas no llegó a poder de la demandada por lo que el hecho que haya adoptada la medida de despido no puede catalogarse como un acto vulneratorio, pues la decisión adoptada lo fue en razón que en su concepto no habría arribado el documentos; la conclusión anterior no puede ser alterada incluso acreditando la comunicación verbal de la misma en plazo, pues el establecimiento educacional como cualquier empleador requiere el respaldo documental pues la licencia médica es un documento oficial emitida por profesional competente, por lo que aun cuando se avisara de forma informal sobre la misma ya que al no haber arribado materialmente el documento que respaldaba el reposo médico, y como consecuencia de ello proceder al despido no constituye una medida al menos desde el punto de la acción de tutela que permita presumir una afectación constitucional. Así en concepto del Tribunal no se ha verificado la afectación a la garantía de no discriminación por razones de salud dado que la conducta al menos desde la perspectiva vulneratoria de derechos fundamentales si se encuentra justificada, lo anterior sin perjuicio de la calificación que el Tribunal efectuará respecto de la justificación del despido y más específicamente de las justificación de las ausencias.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, en relación a los otros indicios también serán descartados pues si bien se alegan conductas de hostigamientos, estas no fueron acreditadas sino más bien la testigo Sepúlveda refiere comentarios respecto de la vida



privada de la denunciante que si bien podrían haberse efectuado en concepto del Tribunal no revisten la entidad necesaria para estimar que constituyan discriminación o afectación a la integridad física o psíquica, ya que son comentarios respecto de los cuales no se acreditó que hayan tenido una especial finalidad de ofender o menoscabar ni que haya sido en un contexto que haya perseguido humillar o menoscabar a la actora pues decían relación con su maternidad y en ningún pasaron se ser preguntas usuales que se hacen sobre la vida privada en un contexto laboral (preguntar sobre el hijo, enfermedades, pareja o padre del hijo), que la demandante podía responder o no, estando siempre en condiciones de poner límite a tales interrogaciones.

DÉCIMO OCTAVO: Que, respecto de las afectaciones a la integridad física o psíquica que serían motivadas en el actuar del ex empleador durante la relación laboral como asimismo por las consecuencias que el despido supuestamente lesivo le habría ocasionado como afecciones psicológicas, cabe indicar que no se estableció relación de causalidad entre las afecciones de depresión y trastorno adaptivo e incluso neurosis laboral con un actuar de la denunciada pues si bien hay un certificado médico acompañado este no da cuenta que las afecciones allí consignadas tengan como causa precisa hostigamientos o conductas de su ex empleadora, más aun si lo señalado en informe médico del psiquiatra y el diagnóstico es en base a la información aportada solo por la demandante. Además el solo hecho que se hayan emitido licencias médicas en las que el médico tratante haya calificado las afecciones como laborales no permiten dar esta calificación mientras los organismos respectivos establecidos en la Ley 16.744 no hayan determinado, lo que no se acreditó



pues si bien se acreditó por la denunciante una atención medico en Asociación Chilena de Seguridad esto por sí solo no da cuenta que la afección haya sido catalogada como de origen laboral, más aun si en el mismo informe de atención acompañado se acredita su alta inmediata. Así y sin que esto implique descartar que la actora padezca alguna patología o afectación en su salud no se acreditó que esta se deba a un comportamiento del empleador, por lo que este indicio también será descartado.

DÉCIMO NOVENO: Que, la circunstancia que la demandada no haya rendido prueba no obsta a lo concluido anteriormente, pues los indicios debe aportarlos las demandante y estos deben ser explicados o desvirtuados por el empleador, sin que se exija prueba cuando se trate de hechos que las propias partes ya expresa o tácitamente han reconocido de alguna forma en la secuela del juicio. Así el hecho que la licencia materialmente no la recibió oportunamente el empleador es un hecho reconocido por las partes, además el hecho que los indicios respecto de la afectación a la salud física o psíquica no cuentan con un respaldo de los organismos administradores del sistema de la Ley 16.744 también es un hecho que las partes no han acreditado. Por ello el Tribunal estima que dada la explicación y justificación del indicio relativo al despido por no haber arribado oportunamente la licencia médica unido a las propias de declaraciones de las partes lo permiten desvirtuar, como asimismo los restantes por ser en concepto del Tribunal incompletos para confirmarlos en los términos planteados en la demanda, pues las afecciones medicas no resultas inequívocas hacia una afección profesional sino que también puede tener una explicación extra laboral, careciendo entonces de la



concordancia exigida para darlos por establecidos. En razón de estas circunstancias, se rechaza la acción de tutela laboral en los términos palmoteados.

VIGÉSIMO: Que, sin perjuicio de lo anterior tampoco el Tribunal ha constatado otras afectaciones como acoso laboral ya que no se acreditó ningún hecho que permita establecer una actitud de hostigamientos permanentes y continuados en el tiempo antes del despido y las supuestas interferencias en la vida privada por parte del empleador ya fueron desvirtuadas por las razones ya señaladas anteriormente.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, en consideración a lo anterior será rechazada la acción de tutela y como consecuencia las pretensiones indemnizaciones fundadas en la misma.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, establecido lo anterior el Tribunal se pronunciará respecto de la acción por despido injustificado. Al efecto se debe mencionar que conforma a carta de despido solo menciona la causa legal invocada, indicado que se le despide en virtud de la causal del artículo 160 N°3 del Código del trabajo y repitiendo la norma legal sin señalar los días de ausencia.

VIGÉSIMO TERCERO: Que, además los hechos motiven el despido deben estar autorizados y deben ser emplazados al trabajador. Así se ha señalado que las normas sobre terminación de contrato de trabajo contenidas en el Código del Trabajo siguiendo los lineamientos del Convenio N° 158 y de la Recomendación N° 166, ambos de la Organización Internacional del Trabajo exigen que el acto de despido disciplinario se sustente en hechos que lo autoricen, los que deben ser comunicados por el empleador al afectado para que pueda ejercer su derecho a reclamación, y justificados también por



aquel en sede jurisdiccional en caso de reclamo(Rol 1-2006, sentencia de 8 de mayo de 2006, Iltma. Corte de Apelaciones de San Miguel).

VIGÉSIMO CUARTO: Que, así las cosas será la carta de aviso de despido la que determine tanto la justificación del acto en su origen como la prueba del mismo en caso de reclamo; así el artículo 162 establece la obligación de fundar el mismo en la carta de aviso informando los hechos en que se funda, como contrapartida el artículo 454 N° 1 inciso segundo del Código del Trabajo establece una norma procesal en orden a que el empleador queda limitado por aquella comunicación en la prueba que debe rendir en el juicio respectivo, así la carta constituye una limitación en el fondo al servir como justificación del acto como en la forma en cuanto a que limita la actividad probatoria del empleador.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, así las cosas corresponde en primer lugar hacer referencia a la mentada comunicación y después analizar si los hechos allí consignados resultaron acreditados por el empleador. La carta de despido invoca la causal del artículo 160 N°3 del Código del Trabajo que señala "El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:..... 3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo la falta injustificada, o sin aviso previo del parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra". En primer lugar como ya indicó dentro de la serie de hipótesis contempladas en la norma no indica



la carta cual es la invocada: sin haber faltado a sus labores tres días seguidos en un mes, dos lunes en el mes o dos días seguidos, pues solo indica que el termino es a partir del 10 de octubre de 2019, sin indicar los días en que habría faltado la trabajadora. Tal defecto es de tal trascendencia en la carta basta para estimar que esta no ha cumplido su finalidad pues no se basta a si misma infringiendo la normativa legal respectiva (artículos 162 y 453 N°1 del Código del Trabajo), además se debe considerar que dada la especial inversión del onus probandi es precisamente el empleador quien debe acreditar los fundamentos de la misiva y tal como ya se ha explicado esta no rindió prueba circunstancia que también nos lleva a acceder a la pretensión subsidiaria; finalmente y aun cuando se entrara a un análisis de los hechos no mencionados en la carta pero que según la contestación justifican el despido se debe indicar que la licencia médica que justificaba la ausencia si fue emitida, ya que si bien como lo reconocen las partes la licencia médica no llego materialmente al empleador de forma legal, los testigos de la demandante doña Yesenia Sepúlveda Cifuentes y doña Jennifer Peña Soto hicieron referencia la misma: la primera señalando que la actora dio aviso de la licencia y de su ausencia verbalmente el 7 de octubre y la segunda apoderada del curso en que impartía clases la demandante señaló que fue comunicada la ausencia de la actora en reunión de apoderados de fecha 8 de octubre de 2019 de tal forma que en el periodo comprendido entre el 7 al 10 de octubre de 2019 se encontraba justificada su ausencia por lo que aun cuando se soslayara las dos circunstancias anteriores respecto a la falta de requisitos formales de la carta y la no acreditación por el empleador de la causal, también en cuanto al motivo que tuvo el empleador para despedir debe



NXFXTECWGZ

considerarse injustificado, ya que la ausencia fue avisada por la demandante y además se encontraba respaldada por licencia médica la que no arribó oportunamente por un error en el mecanismo de envío de la misma. Así las cosas y dada las razones formales pero también sustantivas señaladas el despido será declarado injustificado, dando lugar a las pretensiones indemnizatorias de falta de aviso previo, años de servicios y recargo legal.

VIGÉSIMO SEXTO: Que, para efectos de determinar la base de cálculo se debe considerar que la demandada no planteó controversia respecto del monto señalado por la demandante en su libelo por ende el monto de remuneración mensual será de \$880.000 para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, respecto a la pretensión de feriado proporcional y tratándose de una prestación de origen legal y no habiéndose acreditado su pago por la demandada se accederá al monto señalado en la demanda por este concepto.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que, las restantes pruebas no referidas expresamente en nada alteran lo ya resuelto.

Y TENIENDO PRESENTE además lo dispuesto en los artículos, 1, 10, 41, 63, 67, 69, 73, 160 N°5, 162, 163, 168, 169, 173, 183 A y siguientes, 446 y siguientes, y 1545 y siguientes del Código Civil **SE RESUELVE:**

I.- Que, se rechaza la excepción de caducidad interpuesta por la demandada Corporación Educacional Lazos de Amistad.



II.- Que, se rechaza la demanda principal de denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales deducida por PAULINA ALEJANDRA CAMPOS ESPINOZA, en contra de CORPORACIÓN EDUCACIONAL LAZOS DE AMISTAD, 65.144.245-1, representada legalmente por ARLETTE PAOLA SOTO VALLEJOS,

III.- Que, se acoge la demanda subsidiaria de despido injustificado deducida por PAULINA ALEJANDRA CAMPOS ESPINOZA, en contra de CORPORACIÓN EDUCACIONAL LAZOS DE AMISTAD, 65.144.245-1, representada legalmente por ARLETTE PAOLA SOTO VALLEJOS, condenando a esta última al pago de las siguientes prestaciones:

- a) Indemnización por falta de aviso previo por la suma de \$880.000.
- b) Indemnización por años de servicios por la suma de \$3.520.000.
- c) Recargo Legal del 80% de conformidad al artículo 168 letra c) del Código del Trabajo por la suma de \$2.816.000
- d) Feriado proporcional por la suma de \$ 385.000

IV.- Que, las sumas antes señaladas deberán ser pagadas con reajustes e intereses hasta la fecha del pago efectivo de conformidad con los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Que, cada parte pagará sus costas

VI.- Notifíquese la presente sentencia de conformidad al inciso segundo del artículo 457 del Código del Trabajo remitiendo copia íntegra de la presente sentencia a los



correos electrónicos del abogado de las demandante y de la de la demandada.

Regístrese y archívese en su oportunidad

RIT T-77-2019

RUC 19-4-0236811-2

Dictada por Claudio Álvarez Ramírez, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles.



A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>