

Santiago, veintitrés de mayo de dos mil veinticuatro.

**VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO. Acción.** Comparece don **JOSÉ OSVALDO CORDERO LÓPEZ**, cédula nacional de identidad N°9.676.513-4, desempleado, domiciliado en calle De Las Claras N°0138, Providencia, R.M., quien deduce denuncia en procedimiento de tutela de derechos fundamentales, en contra del ex empleador de su representado, **CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE**, R.U.T. 65.135.129-4 y en contra del **COMPLEJO EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE LTDA**, RUT 77.657.000-1, ambas representada por doña ROSA ELENA CONEJEROS MALDONADO, cédula nacional de identidad N°9.755.218-9, asimismo, en contra de la **SOCIEDAD EDUCACIONAL PROFESOR SANTIAGO COHEN**, RUT 76.022.743-9, representada legalmente HORACIO ALEJANDRO HENRÍQUEZ PUENTES, cédula nacional de identidad 8.360.408- 5, todos domiciliados en calle República N°2040, comuna de Maipú, Región Metropolitana, con el fin de que declare que su despido fue vulneratorio de los derechos fundamentales y que el denunciado sea condenando al pago de las indemnizaciones legales correspondientes, con expresa condena en costas.

**SEGUNDO. Fundamentos.** Con fecha 01 de julio de 2016 ingresó a trabajar al Colegio San Cristóbal Apóstol, perteneciente a la Corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide, para cumplir la labor de para docente, prestando servicios como Inspector. Sus funciones eran principalmente administrativas, consistentes en guardar registros de asistencias, coordinar solicitudes de salas, le encargaba de destinar a profesores a determinadas asignaturas en distintos cursos en caso de contingencias, velaba porque las y los estudiantes estuvieran con su respectivo docente en aula, revisaba la puntualidad de las y los alumnos, vigilaba los patios y las salas. Además, mediaba en los conflictos entre estudiantes, por lo que, por su rol de inspector, era de alguna forma una figura de autoridad para el alumnado.

Para el cumplimiento de estas funciones contaba con una oficina propia, tenía acceso a reuniones de coordinación y planificación junto con profesores y otros dependientes de confianza. Su jornada se dividía en dos partes; en la mañana prestaba servicio de 07:30 a 12:30 horas, y luego en la tarde, entre 18:30 y 23:30 horas, aunque, en la práctica, dado que el horario de salida de los alumnos de media era aproximadamente a las 14:30, le quedaba durante más tiempo. En este sentido, hace presente que, si bien nunca se le pagaron ni registraron horas extras, esto no le complicaba porque le gustaba mucho estar en el colegio, ya que le apasionaba mucho su trabajo. Tanto así, que junto a su pareja eran muy cercanos a la sostenedora, doña Rosa Conejeros, y su



entonces marido, don Horacio Enrique Puente, al punto en que durante muchos años tuvo llaves del colegio, ya que vivía muy cerca.

Su remuneración, y la base de cálculo de la presente demanda, de conformidad con el artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a \$660.785.- (seiscientos sesenta mil setecientos ochenta y cinco pesos).

Para contextualizar resulta necesario explicar que el Colegio San Cristóbal es un recinto educacional marcado por el incumplimiento de sus sostenedores, en cuanto al respeto de las obligaciones que les impone el contrato de trabajo. En este sentido, era recurrente que el empleador adeudara parte de las remuneraciones de sus trabajadores/as, tales como bonos, horas de trabajo e, incluso, asignaciones otorgadas por el ministerio de educación; asimismo, no siempre cumplían con el pago íntegro de las cotizaciones previsionales, por ejemplo. Asimismo, era recurrente que buscaran desconocer la verdadera vigencia de la relación laboral. De igual manera, cabe señalar que el mal clima laboral causado por la directiva del colegio ha llevado a más de una persona a recurrir a la Mutual de Seguridad, quienes confirmaron que los síntomas de salud mental consultados eran de carácter laboral. Sumado a lo anterior, cabe señalar que, como se demostrará en la etapa procesal correspondiente, la empresa hacía firmar distintos contratos de trabajo, usando distintas razones sociales, pero siempre para prestar servicios en dependencias del Colegio San Cristóbal Apóstol, ubicado en calle Primera Avenida N°871, comuna de Padre Hurtado. Lo anterior cobra relevancia, por cuanto, durante años los sostenedores del Colegio han pretendido desconocer la unidad económica existente entre las distintas Sociedades y Corporaciones que manejan, por las cuales son dueños y dueñas de distintos recintos educacionales de la Región Metropolitana. Es más, en una fiscalización realizada por la Inspección del Trabajo, el propio representante legal se jacta de tener 9 colegios, sin que nadie sepa que él es el verdadero dueño. Esto último, se evidencia, por ejemplo, en el informe de exposición suscrito por la Inspectora del Trabajo, doña Priscila Varela Vargas, quien, con fecha 14 de diciembre de 2020.

Así las cosas, la serie de irregularidades por parte de la directiva del colegio llevó a la conformación de un sindicato de trabajadores; el cual se constituyó a mediados de mayo de 2022. Esta decisión no fue bien vista por los sostenedores del Colegio, quienes, incluso, lo desvincularon luego de ser electo presidente del Sindicato. No obstante, hace presente que el empleador tuvo que desistirse de su desvinculación por instrucción de la Dirección del Trabajo. En consecuencia, retomó funciones, pero desde ese entonces los dueños, especialmente doña Rosa Conejeros, se empeñaron en hacerle la vida imposible dentro del Colegio. En consecuencia, durante todo el año



2022 el clima laboral comenzó a degradarse cada vez más, hasta el punto de ser cada vez más insostenible, por lo cual no tuvo otra alternativa que recurrir a su autodespido.

Hechos que motivan el despido indirecto: El año 2021, doña Rosa Conejeros y su marido tuvieron problemas familiares, por lo que se separaron; de hecho, él estuvo detenido por algún tiempo. En ese contexto, Rosa lo increpó y a su pareja, porque según ella estaban al tanto de infidelidad de su marido, lo que sintió como una traición que quebró las confianzas, según manifestó. Así, pese a la larga trayectoria que tenía en el Colegio y al nivel de confianza que llegaron a tener con la sostenedora y el director, en el año 2022 todo cambió, comenzando uno de los peores años de su vida.

A comienzos de ese año, le quitaron la oficina que tenía, lo comenzaron a excluir de las reuniones de planificación y coordinación a las que normalmente asistía junto con profesores y otros empelados, le quitaron las funciones de inspector y, finalmente, lo mandaron a la portería.

En este momento, le ofrecieron un anexo de contrato que dejara constancia del cambio, lo que se negó a firmar por no estar de acuerdo y por ser este un cambio unilateral. Sin embargo, pese a su profundo desacuerdo, cumplió con lo que le ordenaron pues necesitaba el ingreso para poder sustentar su vida, dado que no podía perder su trabajo.

Así las cosas, durante el año 2022 estuvo trabajando durante las mañanas, entre las 07:30 y las 12:30 horas, a veces más, en una caseta en la puerta que no tiene baño, no tiene ningún tipo de calefacción, en un espacio muy reducido, sin acceso a agua caliente para poder pasar el frío.

Como era de conocimiento de la empresa, sufre de artritis reumatoide hace aproximadamente 23 años. Producto de esta enfermedad la exposición al frío le hace muy mal, le genera crisis que consisten en fuertes e intensos dolores que en ocasiones lo paralizan e impiden moverse. A sabiendas de aquello, sin considerar ni su edad ni su estado de salud, la denunciada lo mantuvo prestando servicios de madrugada en un espacio muy pequeño sin ningún tipo de calefacción. Pero no solo eso, sino, pese a su insistencia, nunca le indicó cuáles eran sus funciones y en la práctica lo tuvo durante meses en una portería sin más que hacer que abrir ocasionalmente la puerta, en circunstancias que hasta el año anterior era inspector, tenía una serie de funciones y una oficina con buenas condiciones.

Tanta era su necesidad por realizar alguna función que, entre los meses de mayo y junio del 2022, solicitó un listado de alumnos para poder registrar los atrasos, lo que se le negó. Luego, le solicitó a doña Rosa que le indicara en qué sala se encontraban los



estudiantes, para poder dar respuestas a apoderados que pudieran preguntar por sus hijos, lo que también le negó, insistiendo en dejarlo en la caseta de portería sin hacer absolutamente nada.

En definitiva, lo tenía en la portería aislado, sin poder ir al baño, porque estos se encontraban lejos y, al no tener reemplazo, ir al baño significaba dejar sola la portería, sin poder acceder al comedor, ni a la cocina, ni a las salas.

Esta situación lo llevó a dejar varias constancias y denuncias ante la Inspección del Trabajo. Una de ellas es de 12 de abril de 2022, en la que declaro que se le solicita firmar un anexo de contrato que señala que, desde el 01 de marzo de 2022 el cargo será de portero y ya no de Paradocente-Inspector, haciendo presente que le están insistiendo que suscriba dicho documento y si no lo hace debo "hacerme cargo."

El 22 de abril del 2022 fue elegido presidente del Sindicato Interempresa Nacional de trabajadores contratistas y subcontratistas SINTRAC V, por el periodo que va desde el 22 de abril de dicho año y el 22 de abril de 2024. Dicho mes la directora del colegio intentó desvincularlo sin la autorización judicial correspondiente, razón por la cual, con fecha 4 de mayo de 2022 denunció estos hechos ante la Inspección del Trabajo, lo que la fiscalizadora Soledad Honores Flores estimó era una separación ilegal y derivó el procedimiento. Luego, con fecha 31 de mayo hubo una mediación por vulneración de derechos fundamentales a la que asistió, en representación del Colegio, don Pedro Conejeros, hermanos de la sostenedora Rosa Conejeros, quien también presta servicios en el establecimiento, en calidad de representante legal, puesto que, hasta donde le consta, estudia derecho. La mediación se dio en el contexto del proceso investigativo emanado del informe de fiscalización N°1303/2022/353, realizado por el fiscalizador Felipe Malgüe Torres.

En dicha oportunidad, el establecimiento se allanó a reintegrarlo, de acuerdo con lo descrito en el contrato vigente, a contar del primer turno del día 03 de junio de 2022. Sin perjuicio del acuerdo arribado, llegada la oportunidad de reincorporación su empleador se negó, razón por la cual debió informar a la Inspección y, luego de una reunión de forma virtual, aceptó reintegrarlo a mediados de junio de 2022. Al reincorporarse al Colegio el hostigamiento se intensificó cuando doña Rosa Conejeros instruyó a determinadas personas del establecimiento, como la secretaria, jefe de UTP, etc., que no conversaran con él, lo que notó inmediatamente. Incluso, en grupos de WhatsApp que tenía con colegas la gente dejó de escribir y pasaron de organizar celebraciones de cumpleaños, a no interactuar mediante dicho grupo. Es decir, por instrucciones de la directora, dueña y sostenedora del Colegio, comenzó a ser completamente excluido de sus funciones.



Así, al cambio de labores, pasando de prestar servicios como inspector con oficina dentro del colegio, a trabajar de portero en la caseta de la entrada del colegio, sin calefacción ni baño cerca, se suma el aislamiento por parte de sus compañeros y compañeras de trabajo, lo que intensificó la humillación y el maltrato.

En igual sentido, ocurrió que el segundo semestre de 2022 continuó prestando servicios como portero en las mañanas, entre las 07:30 y las 12:30 horas y, en la tarde, se le asignó la función de inspector de patio, lo que desempeñaba entre las 18:30 y las 23:30 horas. En la práctica esto importaba que en la jornada de la tarde yo debía estar en el patio, parado, a la intemperie, mientras se desarrollaban las actividades, sin poder acceder a las salas ni a la cocina, solo teniendo acceso al baño.

Todo esto afectó gravemente su integridad física y psíquica, por lo que finalmente decidió acudir a una consulta con un psiquiatra particular, quien lo derivó a la Mutua, a la que ingresó el 01 de julio de 2022. Fue diagnosticado con enfermedad profesional, específicamente con trastorno adaptativo. Comenzó un tratamiento y le dieron licencia médica entre el 20 de octubre y el 15 de noviembre de 2022, así como también tratamiento farmacológico.

El 02 de enero de 2023, cuando los trabajadores fueron a firmar las correspondientes vacaciones de verano, encontraron la sorpresa de que todas las personas afiliadas al sindicato estaban desvinculadas, a excepción de los dirigentes que tenían fuero. Esta noticia fue comunicada verbalmente por la secretaria del colegio, doña Cecilia González, quien incluso informó el despido de personas que en ese momento se encontraban con licencia médica, como es el caso de la trabajadora Karla González; lo que evidencia la urgencia del empleador de desarticular la organización sindical, sin mediar consecuencias. Ante esta noticia, se dirige junto con las personas afectadas a dejar una constancia en Carabineros, y posteriormente ante la Inspección del Trabajo, anunciando que esto constituía una nueva práctica antisindical por parte de la directora y dueña del establecimiento. Esta denuncia fue desestimada por la Inspección, únicamente por el relato dado por Fernando Martínez León, exdirigente sindical, quien, sospechosamente, negoció su salida luego de haber dado un relato falso ante el inspector, anunciando que la empresa no estaba al tanto de las personas afiliadas al sindicato, lo que es mentira.

Luego de todo esto, en marzo de 2023, cuando volvió al trabajo después de las vacaciones, asistió como de costumbre a una reunión de planificación y coordinación, en la que se impartían instrucciones a docentes y otros dependientes del establecimiento, relativas al funcionamiento para el año. En dicha oportunidad Marco Gálvez le preguntó qué hacía ahí si no era profesor, que, si quería ayudar que se fuera



al patio, en circunstancias que hasta el año 2021 era habitual que participara de esas reuniones.

Para el año 2023, en sus liquidaciones de remuneración ya aparecen sus funciones de portero, pese a que nunca suscribió el anexo que se le estaba imponiendo, como consta en las liquidaciones correspondientes a los meses de abril y mayo, en las que se señala "cargo: portero jornada diurna e inspector de patio nocturna."

El día viernes 3 de marzo, aproximadamente a las 10 am, en una de las oficinas del establecimiento el abogado Bastián del Valle le señaló que la sostenedora no lo quiere en el colegio, que está dispuesta a negociar su salida y, por ende, le ofreció la suma de \$3.000.000.-, pagaderas en tres cuotas, siempre y cuando firmara una declaración jurada en la que declaraba que en su calidad de presidente del sindicato, renunciaba a tomar cualquier acción en contra del colegio tanto de forma personal como en representación de las y los socios despedidos. Se le ofreció una declaración jurada, pero solo se le exhibió en un computador. En dicha oportunidad se negó y solicitó que le diera instrucciones para comenzar a trabajar. Luego de eso, en vista que no hubo acuerdo, salieron al patio, era la hora de recreo de primero y segundo básico por lo que había profesores, entre ellos la profesora Roxana Muñoz y su pareja Cynthia Pincheira. En ese momento, llegó la señora Rosa Conejeros, muy ofuscada caminando directo hacia él, a encararlo, de hecho, su cuerpo chocó con su cuerpo, momento en el que él levantó las manos y retrocedió porque no quería tener problemas. Ella le señala "ándate a la portería a tu puesto de trabajo". En ese momento Cynthia Pincheira se acerca para frenarla, ya que había niños en el patio. El señalo que iba a volver a su puesto cuando terminara lo que estaba haciendo, en su calidad de presidente del sindicato, a lo que Rosa le contestó que era dirigente sindical fuera del colegio, no dentro. Posteriormente se dio la vuelta y se fue. En vista del altercado y de la agresión de la que fue víctima, decidió enviar correo solicitando permiso sindical hasta las 12:30 horas, tiempo que usó para ir a Carabineros a denunciar lo sucedido y luego fue a la Inspección del Trabajo a dejar constancia de lo acontecido. Esta situación afectó gravemente su salud mental, pues se sintió sumamente humillado, maltratado y expuesto, ya que fue agredido en público, delante de sus compañeros de trabajo y, especialmente, de niños que estaban en recreo. Le tomó un tiempo dimensionar lo mucho que le afectó, pero finalmente decidió acudir nuevamente a un profesional, quien le dio una licencia por 45 días, la que se extendió hasta el día 2 de julio del presente año. Cuando debía volver el establecimiento estuvo con vacaciones, por lo que no tuvo que prestar servicios y cuando se acercó demasiado el término del descanso se dio cuenta que no puede volver a ese colegio, por resguardo de su salud mental.



Es menester señalar que los hostigamientos reiterados de parte de la denunciada han afectado gravemente su integridad psíquica, ya que desde el año 2022 sufre de crisis de angustias y de insomnio, cuando logra dormir tiene pesadillas, ha bajado alrededor de 15 kilos, no siente deseos de nada, con labilidad emocional, sufre de gastritis constante y se siente muy deprimido.

Como si lo anterior no fuera suficiente, la denunciada no ha enterado sus cotizaciones de salud, específicamente en la Isapre Consalud, pues pagó un monto menor a la cotización pactada durante los siguientes meses: 2019: enero, febrero, septiembre y octubre. 2020: enero y febrero. 2022: febrero, julio, octubre, noviembre y diciembre. 2023: enero, febrero y abril. Sin perjuicio de lo que mucho que necesita su fuente de ingresos, ya no podía tolerar más esta situación, pues es su salud mental la que estaba en riesgo, por lo que se vio en la obligación de auto despedirse.

Así las cosas, en este caso se cumplen todos y cada uno de los requisitos establecidos en el artículo 485 y 489 del Código del Trabajo para la procedencia de la acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido.

Que lleva años sobrellevando las malas prácticas cometidas por parte de su empleador, desde incumplimientos graves y reiterados de las obligaciones que impone el contrato, como el pago íntegro de sus remuneraciones y cotizaciones previsionales, así como también el mal clima laboral que se sigue en la empresa; todo lo cual lo tuvo con reposo médico desde octubre de 2022 hasta mayo de 2023, siendo calificada su enfermedad con el carácter de profesional durante ese periodo. En el lapso, el empleador intentó desvincularlo mientras estaba con reposo y, posteriormente, se negó a entregarle el trabajo convenido, alegando a una renuncia que jamás presentó y, con ello, generando un grave perjuicio económico, puesto que rechazaron sus últimas licencias médicas, desconociendo el vínculo laboral.

En el presente caso, ha visto fuertemente afectada su integridad física y psíquica. En este caso, el abuso de las facultades de su empleador se hizo manifiesto de varias formas durante la relación laboral, pasando por no pagar íntegramente sus remuneraciones y cotizaciones, hasta el punto de generar una enfermedad profesional a causa de sus malas prácticas laborales.

En síntesis, el derecho del trabajo ha cumplido el rol de establecer condiciones laborales mínimas, para el correcto desarrollo de la relación laboral, tomando como condición de partida la inherente inequidad de poder entre las partes de dicha relación. Es en este espíritu que el legislador contempla una serie de mecanismos para la protección de las garantías constitucionales básicas de toda persona, las que se tienen



por integradas de manera directa en la relación laboral, por disposición expresa de la ley.

Sobre la vulneración del derecho a la integridad psíquica y física. Si por cualquier motivo se llegara a determinar que los hechos no son constitutivos de acoso laboral, no es menos cierto que de todas formas pueden ser una forma de vulneración del derecho a la integridad psíquica, consagrado en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República. Este se ve vulnerado, debido a las perturbaciones que ha debido soportar a partir de los hechos aquí relatados.

El hecho de que todas estas situaciones de presiones indebidas, malos tratos, marginación y denostación le hayan traído consecuencias psicológicas, ya detalladas en los hechos de esta presentación, debiendo estar en tratamiento psicológico, psiquiátrico y farmacológico, es muestra clara de esta afectación.

Sobre la vulneración al derecho a la igualdad y a la no discriminación: El verdadero motivo de despido de su representada no responde, en sentido alguno, a criterios de capacidad profesional para el ejercicio del cargo, ni tampoco al supuesto mal desempeño comercial del empleador, sino que guarda directa relación con su participación en la organización sindical, como demostración de que las amenazas realizadas por la jefatura resultaron ciertas. En ese sentido, lo que en realidad motiva el despido es deshacerse de una trabajadora que ejercía su legítimo derecho a sindicalización.

Esta distinción arbitraria e ilegal, a su turno, vulnera, en primer lugar, el legítimo ejercicio de su derecho a la libertad sindical, que le permite organizarse en un sindicato.

En síntesis, en el presente caso, el empleador actuó de forma ilegal, pues ejerció la facultad de ponerle término a la prestación de servicios – o lo intentó mientras estaba con licencia médica- basándose en una distinción arbitraria, ilegal o, al menos, sospechosa. Además, con esa acción vulneró sus derechos fundamentales, toda vez que fue discriminada por ejercer su derecho a la libertad sindical y a la sindicalización; por lo cual, en definitiva, su empleador tomó todas las acciones conducentes a hacer insostenible la relación laboral, desconociendo la misma al punto de negarme hacer uso de reposo médico, afectando con ello su patrimonio y reiterando la afectación a su salud.

Estima como indicios de las vulneraciones denunciadas los siguientes hechos: -

Que, desde el año 2022 la denunciada comenzó a degradar el clima laboral, hostigándome, modificando unilateralmente sus funciones y aislándome dentro de su





espacio de trabajo. -Que, los sostenedores del colegio tienen antecedentes de no respetar los derechos de sus dependientes. -Que, por las malas prácticas que se siguen en el colegio, las y los trabajadores conformamos un sindicato. -Que, fui electo presidente del sindicato y, luego de ello, fui desvinculado sin que el empleador tuviese autorización legal para aquello. -Que, el sindicato no fue bien visto por la empresa, quienes intentaron desarticular la organización desde sus inicios e, incluso, luego de ser electo presidente del Sindicato intentaron desvincularme, por lo cual, por orden de la Dirección del Trabajo, tuvieron que reintegrarme a sus funciones. -Que, desde que me reintegré el maltrato y hostigamiento se intensificó. -Que, todas estas situaciones vividas en el colegio afectaron fuertemente su salud, por lo que estuve con reposo médico durante el año 2022. -Que, la Mutual de Seguridad declaró su enfermedad con el carácter de profesional. -Que, en enero de 2023, la empresa desvinculó a todas las personas que se habían afiliado al sindicato (a excepción únicamente de los dirigentes que teníamos fuero). -Que, durante el año 2023 nuevamente estuve con reposo médico, producto de la afectación a su salud mental por parte de la directiva del colegio. -Que, por todo lo acontecido, me vi en la obligación de proceder a su despido indirecto.

DEL DESPIDO INDIRECTO. En el presente caso, tal y como consta en la carta de terminación del contrato, la causal invocada es la contenida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, a saber, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

DE LAS DEMANDADAS Y SU COMPORTAMIENTO COMO UN MISMO EMPLEADOR. Así, existen una serie de conductas empresariales que demuestran la unidad económica alegada, que nos faculta para buscar la declaración judicial de la unidad económica, las que se detallan a continuación:

Las demandadas tienen el mismo giro: Tanto la Corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide Ltda., como el Complejo Educacional Técnico Profesional Pirámide y la Sociedad Educacional Profesor Santiago Cohen, tienen como giro la enseñanza primaria, secundaria científico humanista y técnico profesional, y enseñanza superior en institutos profesionales.

Las demandadas tienen el mismo domicilio: El segundo hecho determinante para entender a todas las empresas individualizadas como una unidad económica es que todas las empresas demandadas comparten domicilios. Pese a que son colegios diferentes, y funcionan en establecimientos diversos, su domicilio legal es el mismo: República 2040, Maipú.



Asimismo, cobra relevancia que, como se demostrará en la etapa procesal respectiva, las tres sociedades, complejos o corporaciones indican en sus contratos de trabajo ser propietarias del Colegio San Cristóbal Apóstol, el que mantiene su domicilio en calle Primera Avenida N°871, comuna de Padre Hurtado.

Las demandadas poseen una misma administración o dirección laboral común y actúan de forma coordinada en la toma de decisiones: En cada institución, aun cuando hay coordinadores distintos, actúa como directora doña Rosa Conejeros. Esto se constata en que es la persona que toma las decisiones más importantes sobre ambos establecimientos, es quien firma los reconocimientos para las actividades que se hacen en los colegios y, en definitiva, es a quien todos y todas las trabajadoras reconocen como la autoridad que señala las directrices de trabajo. En tanto, cuando doña Rosa no está disponible, quien la reemplaza es su hija Paula Pizarro, o bien, su hermano Pedro Conejeros. Esto último se evidencia, además, en la exhibición de documentos que la señora Conejeros hace a su propio nombre en esta y otras causas vigentes en los Tribunales del Trabajo de Santiago; en las que, en definitiva, acompaña documentos a nombre de la Sociedad Profesor Santiago Cohen, de la Corporación Técnico Profesional Pirámide Ltda. y, asimismo, del Complejo Educacional Técnico Profesional Pirámide (ex Sociedad Educacional Pirámide Ltda.); esto último, incluso en casos en los que la medida o solicitud de exhibición se interpuso solo en contra de una de las empresas.

**SOBRE LA NULIDAD DEL DESPIDO.** Como se relató en los hechos, en el caso de autos hay indicios suficientes de que la empresa mantiene saldos impagos en las cotizaciones previsionales, por cuanto, según consta en el certificado de deuda emitido por Isapre Consalud, a julio de 2023 su ex empleador mantiene una deuda de \$592.737.- Por consiguiente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo, el despido no produce efecto y, por tanto, se le deben sus remuneraciones y cotizaciones hasta que el despido sea convalidad.

**SOLICITA declarar** en definitiva lo siguiente:

- Que entre la denunciante y la denunciada hubo una relación laboral entre el día 01 de julio de 2016 al 17 de julio de 2023. -Que, la relación laboral terminó por el despido indirecto del trabajador, por el cual se vulneraron sus derechos fundamentales. -Que el empleador sea condenado a pagar las siguientes indemnizaciones, o lo que S.S. estime conforme a derecho:

- Indemnización adicional: De conformidad con el artículo 489 del Código del Trabajo, solicita condenar a la denuncia a pagar once remuneraciones, que alcanza la suma de \$7.268.635.- (siete millones doscientos sesenta y ocho mil seiscientos treinta y seis pesos), o lo que S.S. determine conforme al mérito del proceso, no siendo esta



inferior a \$3.964.710.- (tres millones novecientos sesenta y cuatro mil setecientos diez pesos), correspondiente a seis remuneraciones. • Indemnización por años de servicio: En atención a que presté servicios para la denunciada por 7 años, la indemnización corresponde a \$4.625.495.- (cuatro millones seiscientos veinticinco mil cuatrocientos noventa y cinco pesos). • Recargo legal: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, y en atención a que la causal de despido indirecto invocada es la contenida en el artículo 160 N°1, solicita condenar a la denunciada a pagar el 80% sobre la indemnización por años de servicio (\$4.625.495.-) que alcanza la suma de \$3.700.396.- (tres millones setecientos mil trescientos treinta y seis pesos).

En subsidio, en atención a que se invocó también la causal contenida en el número 7 del artículo 160 del Código del trabajo, solicita condenar a la denunciada a pagar el 50% sobre la indemnización por años de servicio, que alcanza la suma de \$2.312.748.- (dos millones trescientos doce mil setecientos cuarenta y ocho pesos). • Indemnización sustitutiva del aviso previo: Ascendiente a la suma de \$660.785.- (seiscientos sesenta mil setecientos ochenta y cinco pesos).

- Que se declare que el despido es nulo y, en consecuencia, se condene al ex empleador a pagar las remuneraciones comprendidas entre la fecha del despido y la convalidación del mismo, junto con las correspondientes cotizaciones previsionales adeudadas.

- Que se declare que las demandadas constituyen un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme lo dispuesto en el artículo 3 del Código del trabajo.

- Que la denunciada debe pagar lo anterior con reajustes e intereses establecidos en el artículo 173 del Código del Trabajo. - Que la denunciada debe pagar las costas del juicio

DE MANERA SUBSIDIARIA DEMANDA de despido indirecto con el fin de que se acoja a tramitación y, en definitiva, se declare la improcedencia del despido. En virtud del principio de economía procesal, y con el fin de no abultar el presente libelo, solicito se tenga por reproducida la relación circunstanciada de los hechos realizada en lo principal de esta presentación.

En el caso de autos, su ex empleador no cumplió con la normativa dispuesta en el ordenamiento jurídico, por cuanto incumplió con el pago íntegro de sus remuneraciones y cotizaciones previsionales; degradó terriblemente el clima laboral, al punto de provocarme una enfermedad de carácter profesional; intentó desvincularlo mientras estaba con licencia médica, únicamente porque se unió al sindicato de trabajadores; al no poder desvincularlo, pretendieron alegar que había renunciado, por



lo cual, pese a que estaba nuevamente con reposo médico, se negaron a tramitar sus licencias, desconociendo la relación laboral, provocándole un terrible perjuicio económico y, como si fuera poco, no le otorgaron el trabajo convenido.

Por tanto, en atención a los hechos relatados, se constata que existieron incumplimientos contractuales graves por parte de su ex empleador, por lo que considera que se encuentra habilitada para hacer uso de la precedente figura legal. De acuerdo, a lo señalado en este libelo, la presente acción sobre despido indirecto se funda en lo consagrado en el artículo 160 N°7, consagra: "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato".

En su caso, estimo que su empleador incurrió en los siguientes incumplimientos, los cuales afectaron gravemente las obligaciones impuestas en su contrato de trabajo: a. No pago íntegro de la remuneración pactada b. No pago íntegro de las cotizaciones previsionales c. Degradar el clima laboral al punto de provocar en sus dependientes enfermedades de carácter profesional. d. Prácticas que atentan contra la libertad sindical, en su caso, intentar desvincularme mientras estaba con reposo médico, solo por asociarme al sindicato. e. Negarse a tramitar sus licencias médicas, desconociendo el vínculo laboral. f. No otorgar el trabajo convenido. En el presente caso, tal y como consta en la carta de terminación del contrato, la causal invocada es la contenida en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, a saber, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

**SOLICITA** tener por interpuesta denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra de CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE, R.U.T. 65.135.129-4, en contra del COMPLEJO EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE LTDA, y asimismo, en contra de la SOCIEDAD EDUCACIONAL PROFESOR SANTIAGO COHEN, RUT 76.022.743-9, todas las empresas ya individualizadas, acogerla a tramitación y declarar en definitiva lo siguiente:

- Que entre la denunciante y la denunciada existió una relación laboral entre el día 01 de julio de 2016 al 17 de julio de 2023. - Que, la relación laboral terminó por el despido indirecto del trabajador. - Que el empleador sea condenado a pagar las siguientes indemnizaciones, o lo que estime conforme a derecho:

- Indemnización por años de servicio: En atención a que presté servicios para la denunciada por 7 años, la indemnización corresponde a \$4.625.495.- (cuatro millones seiscientos veinticinco mil cuatrocientos noventa y cinco pesos).
- Recargo legal: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, y en atención a que la causal de despido indirecto invocada es la contenida en el artículo 160 N°1, solicito a S.S. condenar a la denunciada a pagar el 80% sobre la



indemnización por años de servicio (\$4.625.495.-) que alcanza la suma de \$3.700.396.- (tres millones setecientos mil trescientos treinta y seis pesos).

En subsidio, en atención a que se invocó también la causal contenida en el número 7 del artículo 160 del Código del trabajo, solicita condenar a la denunciada a pagar el 50% sobre la indemnización por años de servicio, que alcanza la suma de \$2.312.748.- (dos millones trescientos doce mil setecientos cuarenta y ocho pesos). • Indemnización sustitutiva del aviso previo: Ascendiente a la suma de \$660.785.- (seiscientos sesenta mil setecientos ochenta y cinco pesos). - Que se declare que el despido es nulo y, en consecuencia, se condene al ex empleador a pagar las remuneraciones comprendidas entre la fecha del despido y la convalidación del mismo, junto con las correspondientes cotizaciones previsionales adeudadas. - Que se declare que las demandadas constituyen un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme lo dispuesto en el artículo 3 del Código del trabajo. - Que la denunciada debe pagar lo anterior con reajustes e intereses establecidos en el artículo 173 del Código del Trabajo. - Que la denunciada debe pagar las costas del juicio

**TERCERO. Contestación.** Comparece doña ROSA ELENA CONEJEROS MALDONADO, representante legal de CORPORACION EDUCACIONAL TECNICO PROFESIONAL PIRAMIDE, opone excepción de caducidad y contesta en subsidio solicitando rechazar la demanda en todas sus partes, con costas.

Indica que JOSE OSVALDO CORDERO LOPEZ mantuvo relación laboral con Corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide Limitada desde el 01 de Junio de 2016 hasta el 17 de julio de 2023, fecha esta última en el demandante puso a puso término a la relación laboral invocando al efecto el artículo 171 del Código del trabajo en base a la causal prevista en los artículos 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, "CONDUCTA DE ACOSO LABORAL E INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES QUE IMPONE EL CONTRATO ", situación que en la especie se detalló y especificó en la carta de aviso respectiva, de fecha 17 de julio de 2023, enviada con misma fecha al domicilio del ex Empleador Pirámide 871 comuna de Padre Hurtado el mismo consignado en el contrato de trabajo, y despachada con fecha 17 de julio del presente año a la correspondiente Inspección del Trabajo, cumpliendo de esta forma con el art. 162 del Código del Trabajo.

El extrabajador efectivamente prestó servicios laborales como Paradocente, en el domicilio del colegio ubicado en calle Pirámide 871 comuna de Padre Hurtado.

EN FORMA PREVIA, OPONE EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD DE LA ACCIÓN. En forma previa opone la excepción de CADUCIDAD DE LA ACCION IMPETRADA, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168. En relación a lo anterior, con fecha 28 de septiembre de



2023, don JOSE OSVALDO CORDERO LOPEZ interpone demanda de Tutela de Derechos Fundamentales con ocasión de despido Indirecto Indemnizaciones cobro de prestaciones nulidad de Despido y Unidad Económica. Con fecha 17 de julio de 2023, el demandante resuelve poner término al contrato de trabajo suscrito entre él y su representada Corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide Limitada según consta en carta de auto despido. Desde la fecha de envió de la carta hasta la interposición de la demanda el actor no presento solicitud de comparendo ante la inspección del trabajo.

En atención a lo anterior, opone excepción perentoria de CADUCIDAD de la acción ejercida en estos autos en contra de su representada CORPORACION EDUCACIONAL TECNICO PROFESIONAL PIRAMIDE LIMITADA, conforme a que corresponde acoger la excepción de caducidad en atención a que el plazo para interponer la denuncia transcurrió.

Desde ya manifiesta que la acción deducida por la contraria se encuentra completamente extinguida por caducidad, por haber sido ejercida fuera de la oportunidad legal establecida en el Código del Trabajo.

En efecto, los hechos sobre los que descansa la acción deducida de contrario, de haber ocurrido, lo fueron más allá del ámbito temporal autorizado por artículo 171 del Código del ramo, vale decir, el actor no interpuso su denuncia dentro del plazo de sesenta días contados desde que se produjo el supuesto autodespido injustificado.

Cabe destacar que el actor señala que la separación de sus funciones se hizo efectiva con fecha 17 de julio de 2023 y al revisar los días hábiles a contar de esa fecha podemos distinguir que los 60 días hábiles se cumplen con fecha 27 de septiembre de 2023 a razón del siguiente calculo días hábiles del mes de julio calculados entre el 17 de julio al 31 de julio son en total 13 días hábiles días hábiles, de agosto calculados entre el 01 de agosto al 31 de agosto son en total 26 días hábiles y, días hábiles Septiembre calculados entre el 01 de septiembre al 28 de septiembre fecha de interposición de la demanda según certificado de envió son 22 días hábiles por lo que al sumarlos da 61 días hábiles por tanto la acción caducó con fecha 27 de septiembre de 2023.-

En consecuencia, ha transcurrido el plazo para efectuar la demanda respectiva, operando, en consecuencia, la caducidad de la acción, por ello solicita acogerla declarando la caducidad o prescripción de la acción de la actora, en vista que ya han pasado el tiempo que señala la ley. Por ello, tal petición de declaración de autodespido injustificado es abiertamente caduca. Por tales razones, opone la excepción de



caducidad indicada, solicitando acogerla, declarando la caducidad de la acción intentada.

CONTESTA DEMANDA denuncia por tutela laboral por supuesta vulneración de derechos fundamentales deducida en contra de su representada CORPORACION EDUCACIONAL TECNICO PROFESIONAL PRAMIDE LIMITADA, solicitando el total rechazo, con expresa condena en costas.

Que es efectivo lo que indica en demandante en relación a que prestó sus servicios a la corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide Ltda., como Paradocente entre el 01 de junio de 2016 al 17 de Julio de 2023.- con una jornada de 45 horas semanales. Según los contratos de trabajo firmados por el extrabajador.

Respecto a la remuneración que indica la demandante de autos es efectivo al señalar que la remuneración es de \$ 660.785 para efectos del artículo 172 del Código del trabajo. Respecto de los antecedentes del término de la relación laboral, es efectivo que el demandante envió carta de auto despido con fecha 17 de julio de 2023 haciendo la salvedad que la carta fue enviada a la Sra. ROSA ELENA CONEJEROS MALDONADO y no al ex empleador CORPORACION EDUCACIONAL TECNICO PROFESIONAL PIRAMIDE LIMITADA. Según se acreditara.

El demandante en su libelo señala una serie de prácticas presumiblemente desleales por el empleador respecto a la conformación de un sindicato sin señalar si ella participo en el sindicato, si tenía algún cargo, cuando se formó el sindicato. Ni nada que acredite sus dichos lo que se probara en la etapa procesal respectiva además narra una serie de hechos que resultan confusos incluso indica que tuvo problemas con su pareja que derivó en la ruptura de nuestra relación que no tiene nada que ver con la relación laboral. Y que después una persona de nombre Bastián del valle que no tiene relación laboral con la corporación le habría ofrecido un monto de finiquito para negociar una salida lo que es totalmente falso

Por lo anteriormente expuesto rechaza los dichos de la parte demandante en el sentido que su autodespido obedece a prácticas antisindicales como lo trata de hacer ver la demandante en su libelo, por el contrario esta parte señala que nunca ha incurrido en esas prácticas y como lo indica en su libelo la demandante el citado sindicato se estaría formando desde el año 2018 además señala una serie de irregularidades que incluso terminó con un despido masivo de trabajadores sin señalar el nombre de los presuntos afectados.- señalando que su despido se debió a una serie de prácticas ejecutadas por la corporación para evitar la conformación de un sindicato y después se contradice diciendo que si se formó el citado sindicato, señalando además que el total de los trabajadores que habrían adherido al sindicato habrían sido despedidos por



necesidades de la empresa en represalia a la formación de este. Sin señalar nombres ni cargos de los supuestos desvinculados. Señalando además que existirían trabajadores con licencia que fueron despedidos lo que es negado absolutamente por esta parte.

Además, la parte demandante en su libelo en ninguna parte señala cual es el derecho fundamental en que la corporación hubiese incurrido al efectuar el despido del trabajador narrando todos sus argumentos en tercera persona señalando que un grupo de personas fue despedido por presuntas prácticas antisindicales

Respecto de la Unidad económica pide que se rechace dado que señala fundamento de una relación comercial entre distintas corporaciones que tienen un domicilio tributario en común y con unos mismos socios pero en ningún punto de los argumentos de hecho de su demanda el actor señala haber prestado servicios en un lugar distinto que el ubicado en el colegio San Cristóbal Apóstol ubicado en primera avenida 871 comuna de Padre Hurtado, colegio que pertenece a la Corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide Limitada Rut 65.135.129-4

Respecto a la nulidad resulta contradictorio dado que el demandante está solicitando un autodespido por tanto es el quien pone termino a la relación laboral.

Respecto de lo solicitado en virtud del artículo 489 del Código del trabajo, debe ser necesariamente rechazo ya que no se cumplen con todas las formalidades exigidas por nuestra legislación al no indica de acuerdo al artículo 485 al no indicar en su demanda nómina de trabajadores afectados.

Respecto de lo solicitado respecto de la de indemnización por años de servicio esta no procede dado que el trabajador se auto despidió por el artículo 160 numero 7 y está causal no da derecho a esta indemnización. Respecto del recargo legal del 80% No Procede dado que no se acreditan los hechos que fundamentan el autodespido. No procede la Indemnización sustitutiva del aviso previo dado que no se cumplen los requisitos del artículo 171 referente al auto despido. No procede la declaración de unidad económica dado que el demandante no señala en sus hechos haber prestado servicios en un lugar distinto al indicado en su contrato de trabajo. No procede los reajustes, ni intereses ni el pago de las costas en estos autos.

Contesta demanda de despido injustificado, indebido e improcedente y cobro de prestaciones solicitando el total rechazo, con expresa condena en costas.

En virtud del principio de economía procesal y con el fin de no abultar la presente contestación solicita se tenga por reproducida la relación de circunstanciada de los hechos realizada en lo principal de esta presentación





- a) Respecto de lo solicitado respecto de la de indemnización por años de servicio esta no procede dado que el trabajador se auto despidió por el artículo 160 numero 7 y está causal no da derecho a esta indemnización
- c) Respecto del recargo legal del 80% No Procede dado que no se acreditan los hechos que fundamentan el autodespido
- d) no procede la Indemnización sustitutiva del aviso previo dado que no se cumplen los requisitos del artículo 171 referente al auto despido
- e) No procede la declaración de unidad económica dado que el demandante no señala en sus hechos haber prestado servicios en un lugar distinto al indicado en su contrato de trabajo
- f) No procede los reajustes, ni intereses ni el pago de las costas en estos autos.

**CUARTO. Contestación.** Que, las demandadas COMPLEJO EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE LTDA., y SOCIEDAD EDUCACIONAL PROFESOR SANTIAGO COHEN, debidamente notificadas no contestaron la demanda y se mantuvieron en rebeldía en el presente juicio.

**QUINTO. Audiencia preparatoria.** Se efectuó audiencia preparatoria con la asistencia de demandante y demandada Corporación, las demandadas Complejo Educacional Técnico Profesional Pirámide Limitada y Sociedad Educacional Profesor Santiago Cohen Limitada, no comparecen manteniéndose en rebeldía y, habiendo el Tribunal llamado a conciliación, ésta no se produce. Se da traslado a la excepción, se fijan hechos pacíficos y a probar, a saber:

**En cuanto a la excepción de caducidad:** Se confirió el traslado a la parte denunciante, quien indicó que la demanda está dentro de plazo respecto de la excepción opuesta, que el autodespido se comunicó el 17 de julio de 2023, que el computo de plazo es de días completos, y por ende hay 12 días y no 13 en julio, además, que el 18 y 19 de septiembre son días feriados irrenunciables y por ende hay 60 días hábiles y no está caduca la demanda.

Resolviendo el Tribunal rechaza sin costas la excepción de caducidad, entendiendo que desde el término de los servicios el 17 de julio de 2013 a la fecha de interposición de la demanda el 28 de septiembre de 2023 transcurrieron justo 60 días.

**Hechos no controvertidos:**

1. Efectividad de haber existido una relación laboral entre la demandante y la demandada.



2. La fecha de inicio esto es el 1 de junio de 2016.
3. La relación laboral concluyó el 17 julio de 2023.
4. Que la remuneración ascendía al monto de \$ 660.785 pesos.

**Hechos a Probar:**

1. Hechos y circunstancias que rodearon el término de la relación laboral, cumplimiento de las formalidades legales.
2. Efectividad de haber sido objeto el trabajador demandante de una vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido o del término de la relación laboral. Circunstancias y pormenores de la vulneración.
3. Efectividad de adeudarse emolumentos por concepto de prestaciones laborales, en la asertiva, montos adeudados y orígenes de la acreencia.
4. Efectividad de adeudarse cotizaciones de seguridad social, en la asertiva, montos adeudados, procedencia de la sanción estatuida en el artículo 162 inciso 5° y 7° del Código del Trabajo.
5. Efectividad de constituirse las demandadas de autos unidad económica en los términos del artículo 3° Código del Trabajo. Circunstancias y pormenores de ello.

**SEXTO. Audiencia de juicio.** Se efectuó audiencia de juicio, con la asistencia de demandante y demandada Corporación, las demandadas Complejo Educacional Técnico Profesional Pirámide Limitada y Sociedad Educacional Profesor Santiago Cohen Limitada, no comparecen. Se procedió a incorporar la siguiente prueba:

**LA PARTE DENUNCIANTE:**

**Documental:**

1. Carta de autodespido presentada por don José Cordero con fecha 17 de julio de 2023. En conjunto, comprobante de envío mediante correos de Chile y documento presentado ante la Inspección del Trabajo.
2. Set de contratos de trabajo suscritos entre el trabajador y el Complejo Educacional Pirámide, de fechas 01 de marzo de 2017 y 01 de marzo de 2018.
3. Set de Contratos de trabajo suscritos entre el trabajador y la Corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide, de fechas 01 de marzo de 2019, 01 de junio de 2019 y 01 de marzo de 2021.
4. Contrato de trabajo suscrito entre el trabajador y la Sociedad Educacional Profesor Santiago Cohen, de fecha 01 de marzo de 2021.



5. Informe de Exposición emitido por la Inspección del trabajo; correspondiente a la fiscalización N°394, de fecha 14 de diciembre de 2020.
6. Informe de Exposición emitido por la Inspección del trabajo; correspondiente a las fiscalizaciones número 1303.2023 / 134, 146, 157, 158, 159, 227 y 228, de fecha 29 de abril de 2023.
7. Carta enviada a la empresa por doña Daniela Medina Castro, representante de la Comisión Electoral, de fecha 14 de abril de 2022. 8. Constancia N°29009, interpuesta por don José Cordero López ante el portal Web de la Dirección del Trabajo, de fecha 12 de abril de 2022.
9. Constancia N°72, interpuesta por don José Cordero López ante la Inspección Provincial del Trabajo de Talagante, con fecha 18 de abril de 2022. MINUTA AUDIENCIA PREPARATORIA RIT T-2342-2023 "CORDERO/SOCIEDAD EDUCACIONAL PROFESOR SANTIAGO COHEN LTDA Y OTRAS"
10. Constancia N°74663, interpuesta por don José Cordero López ante el portal electrónico de la Dirección del Trabajo, con fecha 26 de septiembre de 2022.
11. Activación de fiscalización N°280, de fecha 04 de mayo de 2022, solicitada por don José Cordero López.
12. Correo enviado por doña María Moran Toledo (mmorant@dt.gob.cl) a don José Cordero (jooscolo@gmail.com), entre otros, que contiene la Citación a Mediación, comisión N°1303.2022.353, de fecha 31 de mayo de 2022.
13. Acta N°1 y final de mediación Art. 486 del Código del Trabajo Comisión (denuncia) N°1303/2022/353, emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 31 de mayo de 2022.
14. Acta de Audiencia seguida ante el Departamento Provincial de Educación de Talagante, de fecha 07 de julio de 2022.
15. Oficio Ordinario N°1303-5112/2022, emitido por la Inspección del Trabajo de Talagante con fecha 06 de junio de 2022, por el cual informa Cierre de Investigación.
16. Certificado N°1301/2022/4877, emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 03 de mayo de 2022, por la cual se acredita la personalidad jurídica y el actual directorio del Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de Contratistas y Subcontratistas SINTRAC V
17. Certificado N°1301/2022/10846, emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 09 de noviembre de 2022, por la cual se acredita la personalidad jurídica y el actual directorio del Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de Contratistas y Subcontratistas SINTRAC V.
18. Planilla de Excel que contiene el listado completo de socias y socios inscritos al sindicato de trabajadores SINTRAC V a enero de 2023.
19. Set de correos electrónicos enviados por el Sindicato de Trabajadores SINTRAC V (sinidcato.tra.educ2022@gmail.com) a doña Rosa Conejeros y don Pedro Conejeros, entre otros; de fecha 03 de mayo de 2022, 14 de junio de 2022, 27 de septiembre de 2022; 12 de enero de 2023.
20. Set de correos electrónicos enviados por doña Mariela Angulo Espinoza (mariela.angulo.sec@redcohen.cl) al Sindicato de trabajadores SINTRAC V (sindicato.tra.educ2022@gmail.com) con fecha 23 y 30 de junio de 2022; 04, 22 y 23 de agosto de 2022.



21. Correos enviados entre don José Cordero y representantes del Colegio San Cristóbal Apóstol ([sancristobalapostol@gmail.com](mailto:sancristobalapostol@gmail.com), [pedro.conejeros.jurid@redcohen.cl](mailto:pedro.conejeros.jurid@redcohen.cl), [osa.conejeros@redcohen.cl](mailto:osa.conejeros@redcohen.cl)), durante los días 09 y 10 de junio de 2022, con el asunto "Remuneraciones".
22. Correos enviados entre el Sindicato de Trabajadores SINTRAC y doña Rosa Conejeros, con fecha 27 de septiembre de 2022.
23. Correo electrónico enviado por el trabajador a doña Macarena Castro ([macarena.castro.cont@redcohen.cl](mailto:macarena.castro.cont@redcohen.cl)) de fecha 13 de junio de 2022, con el asunto "Liquidación SCA".
24. Constancia interpuesta por don José Cordero López ante la 56ª Comisaría de Carabineros de Peñaflor, de fecha 03 de enero de 2023.
25. Declaración denuncia por vulneración de derechos fundamentales, interpuesta ante la oficina de partes de la Dirección del Trabajo por don José Cordero López, de fecha 04 de enero de 2023.
26. Captura de pantalla tomada al grupo de WhatsApp denominado "San Cristóbal Apóstol 2023", de fecha 03 y 11 de enero de 2023.
27. Correo electrónico enviado por el trabajador a doña Rosa Conejeros, con copia a Pedro Conejeros y al Sindicato SINTRAC V, de fecha 03 de marzo de 2023, sin asunto.
28. Acta de comparendo de conciliación seguida entre doña KARLA PAOLA GONZÁLEZ PARDO, RUT N°16.122.973-3 y la empresa CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE, RUT N°65.135.129- 4, de fecha 28 de febrero de 2023.
29. Set de correos electrónicos enviados entre doña Karla González Pardo ([karla.gonzalez.do@redcohen.cl](mailto:karla.gonzalez.do@redcohen.cl)) y don Pedro Conejeros Maldonado ([pedro.conejeros.jurid@redcohen.cl](mailto:pedro.conejeros.jurid@redcohen.cl)), de fecha 09 de enero y 19 de mayo de 2023.
30. Certificado de deuda de cotizaciones de salud, emitido por Isapre Consalud con fecha 01 de julio de 2023, respecto al trabajador denunciante.
31. Correo electrónico enviado al trabajador por doña Alicia Muñoz, ejecutiva de Isapre Consalud ([Alicia.munozca@consalud.cl](mailto:Alicia.munozca@consalud.cl)), con el asunto "Adjunto detalle de deuda para regularizar a la brevedad"; de fecha 10 de julio de 2023. En conjunto, documento denominado "informe detalle de deuda", adjuntado al correo en cuestión.
32. Certificado médico otorgado al denunciante por la Dra. Lorena Venegas Díaz, reumatóloga, de fecha 01 de septiembre de 2021.
33. Orden de reposo Ley N°16.744, conferida al trabajador denunciante con fecha 20/10/2022.
34. Licencia médica otorgada al trabajador, emitida con fecha 09 de junio de 2023.
35. Correo electrónico enviado al trabajador por doña Genoveva Guzmán ([geguzman@mutual.cl](mailto:geguzman@mutual.cl)), psicóloga de la Mutual de Seguridad, de fecha 06 de diciembre de 2022. En conjunto, correo enviado por el trabajador a doña Rosa Conejeros y don Luis Conejeros, de fecha 12 de diciembre de 2022.
36. Set de capturas de pantalla tomadas a la página web [www.redcohen.com](http://www.redcohen.com).
37. Sentencia de fecha 16 de junio de 2023 pronunciada en la causa caratulada CAVIEDES con, RIT O-2782-2022 del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago con su respectivo certificado de sentencia ejecutoriada de fecha 03 de julio de 2023.



XYKFXNXRFXS

**Testimonial:** Declararon los siguientes testigos, legalmente juramentados:

- 1) Nicida Emperatriz Villar Salazar, RUT 7.696.601-K.
- 2) Roxana Ester Hernández Mallea, RUT 16.521.212-6.

**Exhibición de Documentos:**

La parte denunciante solicita que todas las denunciadas exhiban en audiencia de juicio los siguientes documentos:

1. Todos los documentos que expliquen la relación y vínculo contractual vigente entre las distintas sociedades pertenecientes a la red de establecimientos educacionales "RED COHEN". Cumplido.
2. Finiquito de trabajo suscrito entre las denunciadas y don Fernando Martínez León, cédula de identidad N°14.161.288-3, ex secretario del Sindicato de Trabajadores SINTRAC V, junto con el comprobante de pago de la suma consignada en el finiquito. En su defecto, últimas 12 liquidaciones de sueldo del trabajador junto con los correspondientes comprobantes de pago de dichas remuneraciones.

La parte demandante da por cumplida la exhibición del N°1. Respecto al N°2, solicita hacer efectivo el respectivo apercibimiento legal. Solo de liquidaciones contrato está vigente.

**Oficios:** Se deja constancia que la parte demandante se desiste del punto N°1 del oficio a Dirección del Trabajo.

1. DIRECCIÓN DEL TRABAJO,
2. MUTUAL DE SEGURIDAD,
3. ISAPRE CONSALUD
4. AFP HABITAT,

**OTROS MEDIOS DE PRUEBA:**

TENER A LA VISTA las siguientes causas: a) RIT T-1078-2023, caratulada "TORRES/CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE, seguida ante el 1°JLT de Santiago. b) RIT T-1079-2023, caratulada "ROJAS/CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE", seguida ante el 1°JLT de Santiago. c) RIT T-1177-2023, caratulada "TORRES/CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE, seguida ante el 1°JLT de Santiago. d) RIT T-1191-2023, caratulada "VILLAR/CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE, seguida ante el 1°JLT de Santiago. e) RIT T-1236-2023, caratulada "CORREA/COMPLEJO



EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE", seguida ante el 1° JLT de Santiago. f) RIT T-1273-2023, caratulada "PEÑA/COMPLEJO EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE LTDA.", seguida ante el 1° JLT de Santiago. g) RIT T-1281-2023, caratulada "TORRES/COMPLEJO EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE", seguida ante el 1° JLT de Santiago. h) RIT T-809-2023, caratulada "SEPÚLVEDA/CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE", seguida ante el 2° JLT de Santiago. i) RIT T-1214-2023, caratulada "AZÓCAR/CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE", seguida ante el 2° JLT de Santiago. j) RIT T-1912-2023, caratulada "GONZÁLEZ/SOCIEDAD EDUCACIONAL PROFESOR SANTIAGO COHEN, seguida ante el 2° JLT de Santiago.

**LA PARTE DENUNCIADA CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE:**

**Documental:**

1. Set Contrato de Trabajo.
2. Liquidaciones de sueldo 2016.
3. Citación a Mediación.
4. Acta de Mediación 1303 -2022.
5. Formalización pago sr Cordero.
6. Carta de autodespido.
7. Respuesta Oficio Dirección del Trabajo respecto de prácticas sindicales

**Confesional:**

Absolvió posiciones don JOSE OSVALDO CORDERO LOPEZ,

**Testimonial:** Declaró el siguiente testigo, legalmente juramentado:

1. Pedro Miguel Conejeros Maldonado 8.017.871-9

**SÉPTIMO. Observaciones finales.** Una vez incorporada la totalidad de la prueba al juicio, las partes asistentes efectuaron las observaciones a la prueba y conclusiones.

**OCTAVO. Lo no controvertido.** No hay controversia, tal como lo recogen los hechos pacíficos, que existió una relación laboral entre la demandante y la demandada Corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide desde el 1 de junio de 2016, concluyendo el 17 julio de 2023. Además, es pacífico que la remuneración del actor ascendía al monto de \$660.785 pesos. Por lo tanto, analizaremos la tutela con ocasión del despido indirecto y demás alegaciones.



**NOVENO. Acción de tutela.** Que la acción de tutela de derechos fundamentales fue incorporada a través de la Ley 20.087, buscando con ello la protección y resguardo de algunos derechos fundamentales del trabajador al interior de su relación laboral, ya sea mientras esta se desarrolla o bien al finalizar la misma, a fin de que se restablezca el ejercicio del derecho lesionado o la reparación del daño producido, consagrando con esto el reconocimiento del mismo como ciudadano en el marco de sus relaciones laborales y con ello evitar el abuso del ejercicio de la potestad de mando del empleador. Los derechos fundamentales son aquellos derechos y libertades que toda persona posee por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por el ordenamiento jurídico. El actor alega vulneración a la integridad, a la no discriminación por sindicación por los motivos señalados en lo expositivo. La demandada rechaza imputación.

El Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona. En este sentido debe señalarse que el derecho a la integridad personal, es aquel derecho humano fundamental y absoluto que tiene su origen en el respeto debido a la vida y sano desarrollo de ésta. Es el derecho al resguardo de la persona en toda su extensión, bien sea en su aspecto físico como mental. La integridad física implica la preservación de todas las partes y tejidos del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de las personas, en tanto, la integridad psíquica es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales, lo cual permite a cada ser humano a desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones. El reconocimiento constitucional de tales derechos implica, que nadie puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica.

En cuanto a la no discriminación por sindicación. El principio de la prohibición de la discriminación se encuentra recogido en el ordenamiento jurídico en el artículo 19 N°16 de la Carta Fundamental; y en el ámbito laboral, en el artículo 2 del Código del Trabajo. Conforme a este principio, lo prohibido constitucionalmente son las distinciones de trato negativas que carecen de justificación, lo que las convierte –como se suele decir– en arbitrarias. De este modo, el empleador lesiona este derecho cuando adopta un trato que afecta negativamente al trabajador, sin tener una justificación que respalde esa conducta. (Ugarte Cataldo, José Luis. Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo. Thomson Reuters, Santiago, pág. 144).

Diremos que el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo dispone: “Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia



personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación."

Como sostiene Eduardo Caamaño, la discriminación es un concepto valórico determinado, que importa la idea de un tratamiento desigual injustificado, que carece de fundamentación objetiva y razonable que permita entender por qué y la finalidad de la desigualdad. Así, la discriminación es una conducta que implica distinguir a dos personas a base de un criterio elegido por el agente y que es calificado como injustificado o arbitrario.

Que, al proceso se acompañó copia de la carta de despido indirecto y los comprobantes de comunicaciones, que acreditan las formalidades legales. Que la extensa carta de aviso se cita como causales los artículos 160 N° 1 letra f) y N° 7 del Código del Trabajo.

Que de la prueba aportada diremos que se recibió respuesta de oficio de la Mutual de Seguridad, que contiene el informe médico del actor, en él se aprecia que hay un relato entregado en la Mutual concordante con lo indicado en el libelo y, se señala como diagnóstico del demandante un trastorno adaptativo, además, consta que se le dio un tratamiento de medicamentos y realizó diversos controles médicos. Hay constancias de uso de licencias médicas del actor "orden de reposo Ley N° 16.744".

Se observa una constancia efectuada por actor ante la Inspección del Trabajo con fecha 12 de abril de 2022 en que indica que fue cambiado su labor de paradocente-inspector a la función de portero causándole menoscabos. Se acredita una activación de fiscalización con fecha 4 de mayo de 2022 en contra de la Corporación Educacional Pirámide.

De la prueba documental también se acreditó que el actor efectivamente formó parte de un sindicato de la demandada como su presidente, quien debió ser reincorporado a su trabajo dado su fuero sindical.

Además, declararon en estrados dos testigos de la parte demandante, la señora Villar relata en síntesis que el actor el año 2021 era el inspector general, hacia ese rol y logística, los profesores se dirigían a él, tenía oficina al lado de los profesores, el 2022 cambiaron las cosas, ahí el actor era portero, en un cubículo pequeño de metro veinte, un espacio reducido, cree que no tenía calefacción y él ocupaba los baños que eran de todos los funcionarios y estaban a 10 metros de la caseta del actor. El 2022 fue muy triste que paso a ser el simple portero, sin interacción con alumnos ni profesores. Ella salió el 2023 y, luego lo fue a ver a su casa, se le complicó su salud, estaba más triste y apagado, deteriorado físicamente, estaba delgado en comparación a como era, actor





vivió muchas situaciones complejas porque era el presidente del sindicato y eso generó más conflicto. Declaró además la señora Hernández quien indicó en lo medular que 2021 el actor era inspector general y cumplía muchas funciones, de 7 de la mañana hasta las 11 de la noche, él pasaba la asistencia, atendía apoderados y alumnos, resolvía temas a profesores, un sinfín de cosas, trabajaba en la inspectoría, el 2022 era portero y trabajaba en una "casuchita" muy chica, no tiene baño ni calefacción, es un lugar triste. el 13 de abril de 2023 fue la última vez que lo vio, hubo cambio brusco era alegre y cortés, pero el 2023 estaba triste sin ánimo con dolencias físicas que se notaban, con enfermedad.

Además, diremos que de las copias de contratos de trabajo del actor se observa que fue contratado como "paradocente", sin embargo, en los documentos no se efectuó un detalle de las labores específicas que comprendía el cargo señalado, siendo indiscutido que a través de la prueba -documental y testifical- se acreditó que en un inicio ejerció labores de inspector, con trato directo tanto de alumnos como de profesores, para luego ser modificada unilateralmente la función a portero, cambiando también el lugar donde se desempeñaba, con condiciones de infraestructura desmejoradas a pesar de padecer el actor de artritis reumatoide refractaria, -según consta en certificado médico acompañado al proceso de RedSalud-, y con un menor rango dentro de la organización, lo que le acarreo menoscabo y deterioro de la salud que se ve graficado en el informe de la Mutual, antecedentes de los trámites administrativos, las licencias médicas y lo relatado por las testigos de la demandante, todo reforzado por un relato coherente del demandante al absolver posiciones y diversos correos electrónicos agregados. La escasa prueba documental de la demandada y su único testigo que declaró no logran desvirtuar el escenario que la prueba de la parte demandante si logra acreditar y que guarda relación con una vulneración a la integridad psíquica sufrida por el demandante ocasionaba por el trato injustificado dado por la demandada y que provocó finalmente su decisión de poner fin al contrato de trabajo a través de un auto despido.

De todos estos elementos que se han ido analizando se puede concluir que la prueba aportada por la parte demandante goza de multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión con los hechos que pretende acreditar en este juicio, son del todo suficiente para convencer a esta sentenciadora que la demandada efectivamente vulneró la garantía de la integridad psíquica del demandante, causándole un menoscabo a su salud, que le trajo aparejado un evidente deterioro -que dan cuenta las testigos que son presenciales de aquello-, los tratamientos médicos y reposos, dado que la demandada efectuó un cambio en sus labores que le causo menoscabo, una merma en su imagen frente a los demás trabajadores y alumnado, tomando una decisión unilateral que no ha sido debidamente justificada en juicio, por lo tanto, se estima la decisión como arbitraria y carente de justificación, que a todas luces no



respeto los derechos que el trabajador había adquirido al desempeñarse en los hechos durante largo tiempo como inspector en el establecimiento.

En cuanto a la discriminación por sindicación, diremos que la prueba en este punto es débil, máxime, que la razón que se observa justificada para auto despedirse se trata del menoscabo en la salud psíquica por los tratos recibidos, pero no se ha logrado acreditar satisfactoriamente que su labor sindical haya sido determinante en tal decisión o bien que solo los afiliados al sindicato fueron despedidos, más aún si consta en el proceso que el actor fue reintegrado por la demandada en respeto a su fuero.

Que por todos estos razonamientos se estima que la acción principal debe prosperar, ya que se ha acreditado suficientemente que el demandante ha sufrido hostigamiento por parte de la demandada y en consecuencia se ha visto afectada su integridad psíquica, lo que lo forzó a poner término al contrato de trabajo por despido indirecto invocando la causal del artículo 160 N° 1 f) y 7 del Código del Trabajo.

Conviene recordar que es compatible el ejercicio de la acción de tutela de derechos fundamentales contenida en el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo, cuando el término de la relación laboral se ha producido por la decisión del trabajador de auto despedirse, toda vez que cuando el artículo 489 se refiere a la vulneración "con ocasión del despido" es claro que tal expresión no está únicamente limitado al despido ejercido por el empleador sino también al ejercicio por el trabajador, cuando el infractor que genera tal decisión es el empleador, lo que consta en este proceso, por lo que se accederá a las indemnizaciones establecidas en el artículo 489 del Código del Trabajo.

De acuerdo con lo que se ha concluido, según previene el artículo 489 del Código del Trabajo, en el caso, es procedente ordenar el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, años de servicio y recargo, además de una indemnización adicional prevista en la misma norma, cuyo quantum se determina en 6 remuneraciones que se estima acorde al mérito del proceso y las circunstancias que rodearon la vulneración de la garantía ya determinada.

**DÉCIMO. Nulidad del despido:** Que, de conformidad a lo dispuesto en el inciso quinto y siguientes del artículo 162 del Código del Trabajo, para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes del mismo artículo o en el artículo 161 del citado código, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen; si el empleador no hubiere integrado dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de



trabajo. Sin embargo, el empleador podrá convalidar este despido a través del pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante el procedimiento allí indicado, sin perjuicio de esto, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. El demandante reclama deuda en cotizaciones.

Que del examen de la contestación de la demanda se aprecia que la demandada no se hizo cargo del reclamo del demandante en lo relativo a la deuda de cotizaciones previsionales y sanción de nulidad, nada expresa al respecto. Así las cosas, se aplicará lo dispuesto en el artículo 453 del Código del Trabajo, párrafo séptimo, que dispone:

***"Cuando el demandado no contestare la demanda, o de hacerlo no negare en ella***

***algunos de los hechos contenidos en la demanda, el juez, en la sentencia definitiva,***

***podrá estimarlos como tácitamente admitidos.***" Siendo este el caso en que el empleador no niega la deuda previsional y no hace ningún tipo de descargos, se hace efectivo el apercibimiento legal y se tiene por tácitamente admitidos los hechos del libelo en este punto de la discusión.

Además, de la prueba aportada se aprecia que en el informe de deuda de Isapre Consalud existe deuda de diversos periodos por un total de \$1.405.578. Por diferencias en el pago mensual y en el mes de junio de 2023 por ausencia de pago en dicho periodo. En el oficio de AFP Hábitat también figura sin declaración y pago el mes de junio de 2023.

Acá conviene precisar que la Superintendencia de Salud indica, que las nuevas cotizaciones tras un proceso de adecuación de contrato y tratándose de trabajadores dependientes y/o pensionados, la copia del Formulario Único de Notificación F.U.N. correspondiente deberá ser notificada, personalmente, ya sea por funcionario de la Isapre o por quien ella delegue la función, al empleador y/o entidad encargada del pago de la pensión, antes del día 10 del mes siguiente a aquél en que se cumple el período anual, requiriendo su firma en el ejemplar de la Isapre, en señal de recepción. Si la notificación no puede practicarse, ya sea porque la entidad encargada del pago de la cotización no es habida, o bien, se niega a recibirla, la Isapre deberá notificar a la Inspección del Trabajo del domicilio del empleador o en la entidad fiscalizadora que corresponda en el caso de los pensionados. Acá resulta entonces que efectivamente se advierte de la prueba aportada que el plan de salud del demandante fue sufriendo alzas, las que como dijimos corresponde a la Isapre notificar al empleador, por tanto,



no le empece al trabajador la notificación, máxime que el empleador no hiso ninguna alegación en su contestación de la demanda en este punto.

Así las cosas, se estima que se configuran los requisitos del artículo 162 del Código del Trabajo, y por tanto se accederá la sanción de nulidad del despido indirecto, y además se ordenará el pago de las cotizaciones morosas.

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

Sobre la misma materia, la Dirección del Trabajo ha definido el poder de dirección laboral como una serie de facultades o prerrogativas que tienen por objeto el logro del referido proyecto empresarial en lo que al ámbito laboral se refiere, y que se traducen en la libertad para contratar trabajadores, ordenar las prestaciones laborales, adaptarse a las necesidades del mercado, controlar el cumplimiento y ejecución del trabajo convenido y, sancionar las faltas o los incumplimientos contractuales del trabajador. Por su parte, dirección laboral común será, en consecuencia, cuando estas facultades o prerrogativas están más o menos compartidas o coordinadas, en diversas empresas, relacionadas por un vínculo de propiedad. No resulta suficiente el sólo vínculo propietario, toda vez que debe existir el ejercicio conjunto de la potestad de mando laboral en relación a los dependientes de las empresas vinculadas (Ordinario N°2856/162, de 30.08.2002 y N°3406/054, de 03.09.2014).

Que en primer término diremos que las demandadas COMPLEJO EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE LTDA., y SOCIEDAD EDUCACIONAL PROFESOR SANTIAGO COHEN, debidamente notificadas no contestaron la demanda, por lo que se tendrá presente lo establecido en el artículo 453 del Código del Trabajo, párrafo séptimo, en cuanto a tener por tácitamente admitidos los hechos contenidos en la demanda.

Además, consta que se agregó el proceso copia de la sentencia en causa O-2782-2022 de sete Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, que entre SOCIEDAD EDUCACIONAL PROFESOR SANTIAGO COHEN LTDA., RUT: 76.022.743-9, y COMPLEJO EDUCACIONAL TECNICO PROFESIONAL PIRAMIDE LTDA, existe unidad económica. Sentencia que se encuentra ejecutoriada según consta en certificado acompañado al proceso.



Además, en las copias de contratos de trabajo agregados al juicio y no objetados, se advierte que las tres empresas demandadas han extendido contratos de trabajo en calidad de empleadores del actor, para desempeñarse en el Colegio San Cristóbal Apóstol, lo que a todas luces refuerza la tesis de la parte demandante. Hay otros contratos en similares condiciones respecto de otros trabajadores que no son parte del juicio. Hay correos electrónicos que tiene el dominio "redcohen" que mantiene correspondencia relacionada con el Colegio San Cristóbal Apóstol.

Que las demandadas comparten domicilio, tal como lo alega el demandante, lo que se ve corroborado por las certificaciones de ministro de fe de notificación de la presente demanda, siendo el domicilio República N° 2040 Maipú.

Conforme lo anterior, no cabe duda de que estamos en presencia de un solo empleador en los términos definidos por el artículo 3º inciso cuarto y, a consecuencia de ello serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que se dirán, y así se declarará en lo resolutivo.

**DUODÉCIMO. Valoración de la prueba rendida.** La prueba reseñada en los motivos anteriores fue valorada conforme a las normas de la sana crítica, esto es, en forma libre, pero sin contradecir las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados. Todo el material probatorio fue revisado. Los demás antecedentes en nada alteran lo concluido.

**DÉCIMO TERCERO: Costas.** Por estimar que hay motivo plausible para litigar no se condenará en costas a la demandada.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 4, 9, 10, 160, 162, 168, 171, 420 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes;

**SE RESUELVE:**

**I.-** Que se acoge la demanda de don **JOSÉ OSVALDO CORDERO LÓPEZ**, en contra de **CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE**, R.U.T. 65.135.129-4, en contra del **COMPLEJO EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE LTDA**, RUT 77.657.000-1, y en contra de la **SOCIEDAD EDUCACIONAL PROFESOR SANTIAGO COHEN**, todos ya individualizados, y se declara que las demandadas conforman una unidad económica en relación al demandante y por tanto solidariamente responsables de lo ordenado pagar. Que existió una relación laboral entre el 1 de junio de 2016 al 17 de julio de 2023, fecha última en que aconteció un despido indirecto con vulneración de la garantía de integridad psíquica en contra del



demandante y nulo, según los motivos dados en la parte considerativa de la sentencia y, en consecuencia, se ordena el pago de las siguientes prestaciones:

a.- Indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo por \$3.964.710.-

b.- Indemnización por años de servicio por \$4.625.495.-

c.- Recargo legal del 50% por \$2.312.747.-

d.- Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo por \$660.785.-

e.- Cotizaciones morosas del mes de junio de 2023 en AFP Hábitat e Isapre Consalud, y las diferencias de cotizaciones en salud de los meses de febrero, septiembre y octubre de 2019, enero y febrero de 2020, julio, octubre, noviembre y diciembre de 2022, y de enero al 17 de julio de 2023.

**II.** Se condena a las demandadas al pago en favor del actor de las remuneraciones, durante el período comprendido entre la fecha del despido indirecto, esto es el día 17 de julio de 2023 y la fecha de pago de las cotizaciones morosas, por no haber enterado el demandado las cotizaciones previsionales de conformidad a lo dispuesto en el inciso quinto del artículo 162 del Código del Trabajo.

**III.-** Los intereses y reajustes legales de las prestaciones otorgadas en conformidad al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda.

**IV.-** Que cada parte pagará sus costas.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario se iniciará su ejecución, de acuerdo con lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Regístrese y notifíquese.

**RIT T-2342-2023**

**RUC 23- 4-0517065-5**

**Proveyó don(a) IVETTE RENEE MOURGUET BESOAIN, Juez Titular del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



A contar del 07 de abril de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>

