

Santiago, catorce de marzo de dos mil veinticuatro.

VISTOS Y OÍDOS

Que, comparece doña **JAVIERA ANDREA HERRERA PÉREZ**, cédula nacional de identidad número. 17.030.341-5, chilena, soltera, educadora diferencial, con domicilio en Santa Ema 2.457, La Florida, interponiendo denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de indemnizaciones en contra de **CONGREGACIÓN SALESIANA-CENTRO EDUCATIVO SALESIANOS ALAMEDA**, del giro de su denominación, rol único tributario número 80.230.500-1, representada legalmente por **VÍCTOR MORA RIVERA**, chileno, cédula nacional de identidad número 13.721.897-6, ignoro profesión u oficio y estado civil, o por quién haga las veces de tal de conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en RICARDO CUMMING 4, SANTIAGO, solicitando que fuese admitida a tramitación y, en definitiva, la acoja, con costas, en consideración a los antecedentes de hecho y de derecho que se exponen a continuación:

En primer lugar, señala que comenzó a prestar servicios para la demandada el 19 de marzo de 2018, bajo subordinación y dependencia, siendo contratada como docente PIE (programa de integración escolar), en el centro Educativo Salesianos, ubicados en Ricardo Cumming 4, Santiago, fue despedida por la causal establecida en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, suscribió un finiquito con reserva de acciones, recibiendo por Indemnización por años de servicios \$ 6.657.520, siendo descontado por aporte al fondo de cesantía por parte del empleador \$ 1.1154.422 .

Reseña que, en cuanto a la tutela de derechos fundamentales, esta es irrenunciable atendido a que, su finalidad es la protección de derechos fundamentales, por lo que, no requiere reserva alguna, considerando el rango constitucional de ellos, así como que los derechos humanos son intransables e irrenunciables.

Indica como hechos fundantes de la interposición de la acción que la denunciante padeció un cuadro depresivo que la llevó a tomar licencias intermitentes durante el primer semestre de 2022 y a contar del 25 de julio del mismo año, las mismas fueron continuas hasta el 6 de diciembre de 2022. Una semana después de volver de sus licencias médicas, el 13 de



diciembre, la denunciante fue citada a la oficina de Walter Oyarce, rector, y Jorge Figueroa, administrador y le comunicaron el despido, argumentándose por el rector que los motivos son que la demandante “genera muchas licencias”. La carta aviso de despido expone como principal argumento una supuesta racionalización en la distribución de la carga horaria para el año 2023 en el área donde la actora imparte clases, agregándose que las horas semanales de la demandante serán distribuidas entre otros docentes del área para optimizar el costo de la hora docente en función del cumplimiento de la planificación curricular, siendo ella vaga y genérica, no explicando ni entregando antecedentes sobre la supuesta racionalización efectuada.

Señala como fundamentos de la tutela de derechos fundamentales interpuesta, la discriminación laboral que sufrió, según lo preceptuado en el artículo 2 del Código del Trabajo, que debe ser interpretado como un catálogo no taxativo, en ese sentido, su despido encuentra su motivación en el reposo médico ininterrumpido y continuo que hizo valer entre el 25 de julio de 2023 al 6 de diciembre del mismo año, por consecuencia del cuadro depresivo que sufrió, no encontrando fundamento en supuestas necesidades de la empresa, concluyendo por ello que el despido fue de carácter discriminatorio.

Añade que, las consecuencias de actuar de la denunciada generaron angustia, desanimo, desamparo, intranquilidad, indefensión, como consecuencia de la conducta infraccionaria de la empresa, además, no siendo menor, el perjuicio económico y la situación de vulnerabilidad y fragilidad económica en que quedó el demandante producto del despido. Siendo indicio de ello: La demandante hizo uso de licencia médica en el periodo 25.07.2022 al 06.12.2022, periodo continuo e ininterrumpido tomado para recuperar su salud mental; Mediante carta aviso de despido de 13.12.2022 la entidad empleadora invocó la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa para poner término a la relación laboral; Que existe relación temporal entre el término de las licencias médicas (06.12.2022) y la comunicación de despido a la actora (13.12.2022); Que, existe relación causal entre el periodo de ausencias y la comunicación de despido de la actora; Que, al momento de comunicarse el despido, Walter Oyarce, rector del Centro Educativo Salesianos Alameda, manifiesta que los reales motivos del despido son la circunstancia que la demandante “genera muchas licencias”.



A continuación, tras citas legales y jurisprudenciales señala que, en primer término según lo preceptuado en el artículo 493 del Código del Trabajo que si se acreditan los indicios de la vulneración, corresponde al demandado explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad, además de ello, que corresponde la devolución del descuento realizado a su indemnización de término de la relación laboral producto del aporte patronal al seguro de cesantía, citando al efecto jurisprudencia de la Corte Suprema.

Finalmente, considerando lo expuesto solicita: 1. Que, la relación laboral entre las partes se extendió entre el 19 de marzo de 2018 hasta el 28 de febrero de 2023. 2. Que, se declare que producto del despido de que ha sido objeto mi representada con fecha 28 de febrero de 2023 y los hechos señalados precedentemente, la demandada ha incurrido en la violación de sus derechos fundamentales, esto es, la integridad psíquica y no discriminación arbitraria, protegidos en los numeral 1° y 16 del artículo 19 de nuestra Constitución Política de la República, además del artículo 2° del Código del trabajo o lo que SS. determine conforme a derecho al respecto. 3. Que, como consecuencia de las declaraciones anteriores, y de conformidad con el artículo 489 del Código del Trabajo, se ordene el pago de la indemnización especial de tutela por el monto equivalente a 11 remuneraciones o la cantidad no menor a 6 remuneraciones mensuales que SS. estime procedente; y, asimismo, que se condene a la denunciada al pago del recargo legal, de acuerdo con los siguientes montos, o aquellos que determine Ss. conforme a derecho: Indemnización establecida en el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo por acción de tutela laboral de once meses de la última remuneración, la suma de \$ 14.646.544 o la suma menor no inferior a seis meses de la última remuneración mensual que determine S.S. conforme a derecho. Recargo legal del 30% sobre la indemnización legal por años de servicio, establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, esto es, la suma de \$ 1.997.256 o la suma mayor o menor que Ss. estime conforme a derecho. 4. Que, no procede el descuento del aporte patronal a la Administradora de Fondos de Cesantía AFC, suma que me deberá ser restituida por la ex empleadora y que asciende a la suma de \$ 1.154.422 o la cantidad que SS estime conforme a derecho. 5. Que, producto de las declaraciones anteriores las sumas demandadas y que ordene pagar SS., deben ser reajustadas, a las que se les debe aplicar el interés máximo permitido para operaciones



reajustables, según lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo 6. Que se condena en costas a la demandada.

A reglón seguido, de forma subsidiaria, interpone demanda por despido injustificado, en base a los hechos indicados en lo principal de su presentación, solicitando: 1. Que la relación laboral entre las partes se extendió entre el 19 de marzo de 2018 hasta el 28 de febrero de 2023. 2. Que la relación laboral concluyó el 28 de febrero de 2023 en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito, por aplicación improcedente de la causal del artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo. 3. Que, como consecuencia de las declaraciones anteriores, y de conformidad con el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, se ordene el pago del incremento o recargo legal del 30% sobre la indemnización legal por años de servicio, establecido en dicho artículo, esto es, la suma de \$ 1.997.256 o lo que determine S.S. conforme a derecho. 4. Que, al haberse declarado el despido improcedente no procede el descuento del aporte patronal a la Administradora de Fondos de Cesantía AFC, suma que deberá ser restituida por la ex empleadora, correspondiente a la suma de \$ 1.154.422 o la cantidad que determine S.S. conforme a derecho. 5. Que, producto de las declaraciones anteriores las sumas demandadas y que ordene pagar S.S., deben ser reajustadas, a las que se les debe aplicar el interés máximo permitido para operaciones reajustables, según lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo 6. Que se condene en costas a la demandada.

El denunciado tras ser válidamente emplazado, contesta la denuncia, interponiendo en primer término, excepción de transacción derivada del finiquito suscrito por la actora, específicamente en contra de la acción de tutela de derechos fundamentales, reseñando que, no realizó reserva de acciones con respecto a dicha acción, en cuanto a la tutela de derechos fundamentales niega que hubiese incurrido en conductas de vulneración de derechos fundamentales en contra de la actora, sosteniendo que, el fundamento de ella es una especulación que una situación cierta e indubitada, añade que la actora no se encuentra en ningún grupo por el que pudiese ser discriminada, solicitando el rechazo de la acción.

Indica en cuanto al despido injustificado que, producto de la vigencia de la ley 20.845, el escenario financiero cambió radicalmente para su establecimiento, destaca que la entidad sostenedora de él es una congregación religiosa, que se asimila a una institución sin fines de lucro,



teniendo como herramienta para equilibrar su presupuesto y no incurrir en déficit, el bajar sus costos generales en base a los ingresos por subvención general, considerando que por la pandemia hubo una disminución en la subvención general, además de que los gastos y planificaciones se miden además de considerar al número de docentes, las horas de clases de todos ellos y el valor de estas.

Añade con respecto a la restitución del aporte del empleador en la cuenta de cesantía en la AFC, que este debe ser rechazado dado que, sui descuentos es sin perjuicio de la calificación de la causal de despido por necesidades de la empresa, citando jurisprudencia para fundamentar su afirmación, en conjunto con indicar que, no corresponde el descuento si no existe declaración de despido injustificado, solicitando que se tenga por contestada la demanda y rechazarla con expresa condenación en costas.

El 1 de agosto de 2023 se llevó a cabo audiencia preparatoria en la que comparecieron las partes representadas legalmente, la parte denunciante evacuó traslado respecto a la excepción de finiquito, reseñando lo indicado en su demanda con respecto a la irrenunciabilidad de la acción de tutela de derechos fundamentales, posteriormente indica que la tutela de derechos fundamentales al proteger garantías de carácter constitucional, el finiquito al ser de rango legal, no puede afectarlas de forma alguna, complementa indicando que el artículo 177 del Código del Trabajo no señala de qué forma se debe realizar la reserva de acciones, por lo que, no es procedente analizar la taxatividad de la misma máxime considerando el principio in dubio pro operario para su interpretación y la falta de conocimiento técnico en derecho al trabajador, debiendo ella ser resuelta en la presente sentencia, se llevó a cabo el llamado a conciliación, siendo este frustrado, a reglón seguido, se establecieron los siguientes hechos no controvertidos: La existencia de la relación laboral entre las partes entre el 19 de marzo de 2018 y 28 de febrero de 2023, desempeñándose la demandante como docente PIE y con una última remuneración de \$1.331.504; Que la demandada puso fin a la relación laboral con fecha 28 de febrero de 2023 en virtud del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, cumpliendo con las formalidades legales; Que la demandante se encontró con licencia médica entre el 25 de julio de 2022 y 06 de diciembre de 2022; Que el aporte del empleador al seguro de cesantía es de \$1.154.422; Que las partes firmaron un finiquito.



A continuación, se fijaron los siguientes hechos controvertidos: 1. Contenido de la carta aviso de despido; 2. Concurrencia de los hechos invocados en ella. Al respecto, la parte denunciante ofreció prueba documental, confesional y exhibición de documentos, mientras que la denunciada ofreció prueba documental, confesional y testimonial, siendo fijada la audiencia de juicio.

El 28 de febrero de 2024, se llevó a cabo la audiencia de juicio en la que, comparecieron ambas partes, la denunciante incorporó su prueba documental, confesional y exhibición de documentos que se tuvo por cumplida, mientras que la parte demandada incorporó su prueba documental, se desistió de la prueba confesional y se rindió la prueba del testigo Jorge Adrián Figueroa Ferreira, acto seguido, las partes realizaron sus observaciones a la prueba y tras ello, finalizó la audiencia de juicio.

CONSIDERANDO.

PRIMERO. En cuanto a los medios probatorios incorporados al proceso: Que, para efectos de resolver la controversia es menester de este tribunal analizar la prueba ofrecida e incorporada a este proceso, según las normas de la sana crítica, para ello se analizará cada medio probatorio ofrecido e incorporado para posteriormente indicar qué hechos se tienen por acreditados a través de ellos.

SEGUNDO. En cuanto a la prueba documental de la denunciante: Que, la denunciante incorporó los documentos indicados a continuación, de los que se indicará su contenido:

1. Carta aviso de despido: Documento que señala como fecha el 13 de diciembre de 2022, en el que, tras individualizar a la denunciante, indica el término de la relación laboral entre las partes del presente juicio, invocando el artículo 87 del estatuto docente, aplicando la causal contemplada en el artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, finalizando el contrato el 28 de febrero de 2023, y siendo los hechos indicados los siguientes:

“[l]os hechos en que se funda la causal invocada consisten en la racionalización en la distribución de la carga horaria en el área en la cual *uste (sic)* imparte clases a contar del año lectivo 2023, con el objeto de adecuar todas las horas disponibles considerando el número de docentes. De esta manera, sus horas semanales serán distribuidas en los actuales



docentes del área, de modo de optimizar el costo de la hora docente en función del cumplimiento de la planificación curricular. Así las razones que justifican su despido son de orden estrictamente objetivos enmarcados en la necesidad de equilibrar el número de horas lectivas con el costo de la carga horaria docente.” Se indica que el monto que recibirá por indemnización por años de servicios es de 5.944.215.

2. Finiquito con reserva de acciones: Documento en el que, tras individualizar a las partes de este juicio, se señala que la Indemnización por años de servicios equivale a la suma de \$6.657.520, de la que se descuenta por Seguro de Cesantía el monto de \$1.154.422, recibiendo un saldo líquido de \$5.503.098. En parte de la cláusula quinta el finiquito indica que: “[d]oña JAVIERA ANDREA HERRERA PEREZ, deja constancia que durante todo el tiempo que prestó servicios a la Congregación Salesiana recibió de esta, correcta y oportunamente el total de las remuneración convenidas, sobretiempo, asignaciones, aguinaldos, bonos y toda otra prestación de acuerdo a su contrato de trabajo ejecutado, en conformidad a la ley y que nada se le adeuda por los conceptos antes indicados ni por ningún otro, sea de origen legal o contractual derivado de la prestación de sus servicios, motivo por el cual, no teniendo reclamo ni cargo alguno que formular en contra de su ex empleador la Congregación Salesiana le otorga el más amplio, completo y total finiquito, respecto de toda obligación emanada de la relación laboral que existió entre las partes, declaración que formula libre y espontáneamente, en perfecto y cabal conocimiento de todos y cada uno de sus derechos. Las partes de manera voluntario, de mutuo acuerdo y en pleno conocimiento de cada un de sus derechos aceptan el presente acuerdo, y otorgan al presente instrumento el carácter de transacción, regido por el artículo 2.446 del Código Civil, y de finiquito laboral del artículo 177 del Código del Trabajo, todas vez que a través del presente instrumento, precaven cualquier juicio de distinta naturaleza, renunciando recíprocamente a las acciones legales y/o judiciales que tengan derecho una en contra la otra, sean estas acciones civiles, penales, laborales y/o administrativas. Conforme a lo anterior, Doña JAVIERA ANDREA HERRERA PEREZ, declara no tener cargos ni reclamos posteriores de ninguna especie que formular en contra de “Congregación Salesiana RUT 80.230.500-1 (sic) derivados de la relación laboral que los vinculó o por término de ella, razón por la cual le otorga por este acto el más amplio, completo, total y definitivo finiquito, renunciando expresamente a cualquier acción, derecho o reclamo, de cualquier naturaleza que pudiese



tener en contra de su ex empleador, declaración que formula libre y espontáneamente, en perfecto y total conocimiento de todos y cada uno de sus derechos, señalando que ésta (sic) nada le adeuda, renunciando a las acción de todo tipo que pudiesen corresponderle en virtud de su relación laboral en contra de “(sic) Congregación Salesiana, (sic) renuncia que incluye, por cierto las acciones civiles (patrimoniales y extra patrimoniales), las nacidas de responsabilidad extracontractual, incluyendo el daño moral, las penales, administrativas y de cualquier otra índole que le pudiere corresponder en relación con los servicios que prestó al “Ex Empleador” y a su terminación. Además, el ex trabajador declara que nunca fue ni se sintió hostigado, discriminado, ni afectado en sus derechos fundamentales, ni dañado patrimonial o moralmente por su ex empleador ni por ninguna persona que en ella haya prestado servicios mientras duró su relación laboral. Declara asimismo que en todo momento fue tratado con dignidad y respeto por las personas jurídicas y naturales referidas. Por tanto, en virtud de la declaración formulada precedentemente, renuncia expresamente de manera libre y espontánea, en conocimiento de todos y cada uno de sus derechos, a las acciones que el Código del Trabajo establece en los artículos 486 y 489 respectivamente. Además, el ex trabajador declara haber recibido todos los elementos de seguridad necesarios y suficientes para la realización de las labores encomendadas por su ex empleador, así como las inducciones e informaciones de seguridad necesarias y suficientes para las referidas labores. El ex trabajador y el ex empleador acuerdan que la declaración contenida en los párrafos anteriores de esta cláusula incluye tanto la época de contratación y vigencia, como la de término de la relación, declarando el ex trabajador que está de acuerdo en su totalidad con la causal de término de contrato de trabajo por la que se puso fin a su relación laboral. Como consecuencia de las declaraciones previas, el ex trabajador renuncia expresamente a todo tipo de reclamaciones, denuncias o acciones de naturaleza administrativa, judicial y extrajudicial, tanto de carácter laboral por despido injustificado, despido improcedente; despido indirecto; cobro de prestaciones; de cotizaciones de seguridad social, de salud o de seguro de cesantía; de reintegro por nulidad del despido; de nulidad del despido o de ambas en conjunto; de procedimiento de tutela por infracción de derechos fundamentales, por represalia y/o discriminación y por despido antisindical o cualquier otro; de juicio ejecutivo; de seguridad social; de infracción a la Ley N°16.744, por tanto, declara que no se le adeudan indemnizaciones provenientes de la ley 16.744, esto es por accidentes de trabajo y

enfermedad profesional; de indemnización por daño moral; de indemnización de perjuicios; de naturaleza civil, penal, infraccional; o de cualquier naturaleza distinta que, fundada en la contratación, vigencia de relación laboral y terminación de contrato de trabajo, así como de cualquier otra índole que lo ligaron al ex empleador, pudiere eventualmente ejercer en contra del ex empleador, sus superiores, ejecutivos, agentes, representantes y/o apoderados, directores, compañeros de trabajo y funcionarios en general.”

En conjunto con lo anterior, se observar la siguiente frase escrita a puño y letra: “[m]e reservo el derecho de demandar ante tribunales por; despido injustificado, devolución de los descuentos de la A.F.C.”. documento suscrito por el empleador y la denunciante.

3. Comprobante de ingreso de reclamo administrativo. Que se da cuenta de la interposición de un reclamo por parte de la denunciante al denunciado producto del término de la relación laboral.

4. Resumen de licencias médicas: Documento que en su parte superior indica el nombre de la trabajadora, cédula de identidad, nombre de la denunciada y posteriormente se pormenoriza una serie de licencias médicas.

TERCERO En cuanto a la prueba confesional de la demandada: Que absuelve posiciones don Walter Oyarce Guerrero, cédula de identidad N°10.517.318-0, en representación de la denunciada, bajo apercibimiento legal, siendo en los siguientes términos:

Pregunta: ¿Cómo conoce a la demandante?

Repuesta: Bueno, la demandante fue trabajadora del colegio. No me recuerdo bien el año de ingreso, pero trabajaba en el Colegio Salesiano alameda.

Pregunta: ¿Y qué hacía en el colegio?

Respuesta: Era educadora diferencial. Trabajaba, por lo tanto, en el programa de integración del Colegio.

Pregunta: ¿Y cuántos educadores diferenciales trabajan en el colegio?

Respuesta: Bueno, va variando año por año, en este minuto hay alrededor de veintidós quienes forman parte del programa.



Pregunta: ¿Y cuántos habían cuando al momento del despido de mi representada (la denunciante)?

Respuesta: No me recuerdo con exactitud, pero menos de lo que había hoy día.

Pregunta: ¿Por qué fue despedida mi representada (la denunciante)?

Respuesta: Por necesidades de la empresa, debido a que todos los años nosotros tenemos variación en de distinta naturaleza, tenemos variaciones que tienen que ver fundamentalmente con La cantidad de alumnos que tenemos y también variaciones en la cantidad de los diagnósticos que se levantan producto de los alumnos que se incorporan a PIE y por lo tanto hay situaciones en las cuales tenemos menos horas disponibles, producto de que disminuyen los alumnos para ser atendidos. Entonces hay años que tenemos más alumnos, años que tenemos menos alumnos y eso es parte de de (sic) la realidad. En definitiva, del gremio docente aaa (sic) del gremio docente siempre hay bajas y subidas de horas que dependen de un conjunto de situaciones.

Pregunta: ¿Cuánto tiempo llevaba trabajando mi representada (la denunciante) en el colegio?

Respuesta: No me recuerdo en este minuto cuántos años llevaba, pero me parece que alrededor de cinco.

Pregunta: ¿Y cuál fue el criterio que se utilizó para despedirla a ella y no a otro docente de educación preferencial como alguno de estos veintidós, por ejemplo?

Respuesta: Bueno, hay un equipo de Coordinación de PIE, que es el que va haciendo de alguna manera el proceso de acompañamiento y evidentemente hay un criterio de maximización de recursos de optimización de recursos a propósito del diagnóstico que se realiza y es el equipo quien propone, evidentemente cómo hacer ese ajuste uno va mirando presupuesto y dice, mira, Sabes qué en este minuto no es posible seguir manteniendo la situación en el interior del equipo PIE, por lo tanto, para el próximo año tenemos menos cantidad y por lo tanto hay que hacer ajustes para poder absorber la necesidad del próximo año.

Pregunta: ¿Por qué se despidió a mí representada (la denunciante) y no a otro de los docentes?



Respuesta: Justamente por lo que le estoy diciendo, porque había que hacer un proceso de ajuste en el interior del equipo PIE.

Pregunta: Y ese proceso de ajuste. ¿Por qué se decide hacer despidiendo a mi representada (la denunciante)?

Respuesta: Porque bueno, es parte de las variables que el equipo encargado directamente entrega en este caso a la rectoría, y en función de eso se decide la desvinculación de a aduciendo a la causal que le estamos señalando.

Pregunta: ¿Quién desvinculó a mi representada, que le comunicó de su despido?

Respuesta: La administración del Colegio

Pregunta: ¿Y quién es la administración del colegio? O sea, qué persona digo

Respuesta: El administrador del colegio don Jorge Figueroa y en este caso yo también.

Pregunta: ¿Qué le comunicaron cuando le comunicaron el despido A mi representada (la denunciante)?

Respuesta: Le comunicamos que llegamos al término de la relación laboral señalando las causales que están indicadas en el finiquito, o sea en la carta de comunicación que se le indicó las necesidades de la empresa.

Pregunta: ¿Tuvo mi representada (la denunciante) previo al despido o algún periodo de ausencias en el trabajo?

Respuesta Entiendo que sí.

Pregunta: ¿Por qué?

Respuesta: Porque estaba con licencia médica

Pregunta: ¿Tuvo eso algo que ver con decidir, despedirle a ella y no a otro de los trabajadores?

Respuesta: No en lo absoluto.

Pregunta: ¿Del equipo en general cuántas personas contaban con licencia médica al momento del despido de la demandante o los meses previos?



Respuesta: No tengo el dato específico en él, pero nosotros tenemos en el año situaciones bien complejas, sobre todo en ese periodo a propósito de situaciones de licencias médicas, es decir, enfrentábamos a veces situaciones de tres a cuatro profesoras que también estaban con licencia médica, O sea, la variable de licencia médica en el colegio es una realidad muy compleja, de hecho, lo que tienen que hacer los colegios es generar un conjunto de profesores volantes para tratar de ir resolviendo las situaciones de ausencia de los docentes y eso incluye también a las educadoras PIE.

Evidentemente hay que contratar un contingente de profesores que no siempre tenemos la posibilidad de que sean de la misma experticia del profesional, pero necesitamos tener gente que atienda a esos alumnos. Entonces, en general fueron periodos de alto nivel de licencias médicas.

Pregunta: Y al momento del despido; ¿Recuerda cuántas personas están con licencia médica porque entiendo que la denunciante en ese momento no se encontraba con licencia médica? Pero son sus palabras. ¿Deben existir más o no?

Respuesta: Sí, Claro, no tengo el dato exacto, pero estamos hablando de cuatro, cinco incluso más, o sea, para ponerle una situación así crítica, es decir, nosotros en algún minuto, durante el año, el colegio tenía dieciséis, diecisiete profesionales menos en el colegio que había que cubrir entonces la situación de licencia médica, una situación, transversal a todos los sectores de aprendizaje. A todo el gremio docente, por decirlo de alguna manera.

Pregunta: De sus palabras entiendo que al momento del despido había a lo menos cuatro personas con licencia médica que eran parte del equipo PIE y que cuando existen licencias médicas, normalmente ustedes tienen que estar contratando personas que hagan como veces de profesionales volantes que vayan a cubrir.

Respuesta: Claro, se hace en términos generales, tener alguien que pueda estar cubriendo las distintas situaciones que se van generando.

Yo quiero explicarle que el Colegio en general tiene noventa profesionales, son noventa profesores que están funcionando todos los días y por lo tanto hay que atender mil setecientos cincuenta alumnos en distintos cursos, entonces eso nos obliga a que, frente a situaciones de alto nivel de



ausencia, tener que ir cubriendo con distintos tipos de profesores, entonces es efectivo lo que usted señala que en periodos álgidos llegamos a cuatro, cinco como promedio personas con licencia en el colegio.

Pregunta: Entonces no entiendo ¿Por qué en particular puedes pedir el denunciante si usted señala que tenía que cubrir a lo menos cuatro puestos de personas PIE?

Respuesta: Porque le estoy señalando que lo que nosotros tenemos es que de un año para otro, la la disminución de horas que se produce no tiene que ver con un factor de de (sic) licencia médica, tiene que ver con un factor de cantidad de alumnos diagnosticados y cantidad de alumnos que hay en el colegio y por lo tanto la la la (sic) disponibilidad de horas que tenemos para el próximo año es menor y por lo tanto hay que reducir la cantidad de profesores para atender porque tenemos menos menos (sic) situaciones que atender.

No tiene que ver con una variable de de (sic) licencia media, que entiendo lo que se está tratando de de (sic) señalar.

Pregunta: Usted cuando comenzó las primeras preguntas que le realizaron fue; ¿Cuántos educadores diferenciales habían actualmente? y usted respondió: hay 22 educadores diferenciales actualmente; en el momento del despido; ¿Habían menos de los que hay ahora?

Respuesta: Sí, Claro, lo que pasa que es variable, o sea, yo estamos hablando, esto fue ya hace cuánto tiempo, Javier era hace cuánto tiempo,

Se advierte al absolvente que no puede consultar al público.

Respuesta: Lo que quiero señalar, perdón, es que en el fondo la situación es variable, hay años en que tenemos menos y hay años que tenemos más, ¿no?, probablemente teníamos dieciocho, diecisiete personas en el PIE.

Pregunta: Entiendo que, actualmente hay veintidós educadores diferenciales, en el año 2023 dieciocho, pero al momento del despido habían menos de 22, eso fueron su palabra y por eso le pregunto más, menos, ¿Cuántos habían al momento del despido?

Respuesta: Al momento del despido no tengo la cifra exacta, pero debe haber habido alrededor de dieciocho, al año siguiente la cantidad que hubo fue menor a esa cantidad, y después en estos 2 últimos años la cantidad ha



ido aumentando, que fueron a propósito del efecto de la situación de pandemia y todas las cosas que vinieron después, entonces no es que yo voy a decir el estricto rigor que inmediatamente al año siguiente se produzca un aumento de de (sic) profesionales ligados al PIE, sino que hay años en los que tenemos subida y otros años en los que tenemos bajada de de (sic) situaciones.

Pregunta: Según lo que usted menciona, el criterio esencial para esto es determinar cuántas horas PIE necesita conforme a la cantidad de alumnos y cuántos alumnos en particular tienen.

Respuesta: Exacto.

Pregunta: ¿Recuerda la cantidad de alumnos que necesitaban educadoras o profesionales? PIE en 2021, 2022, 2023, 2024, ¿cómo para entender?

Respuesta: Estábamos hablando alrededor de ciento ochenta, ciento noventa alumnos.

Pregunta: ¿Cada año?

Respuesta: Claro, entonces tuvimos una disminución al año siguiente de la cantidad de alumnos atendidos.

Pregunta: Vamos por año; ¿2022 cuántos alumnos más menos?

Respuesta: Alrededor de ciento ochenta más o menos ciento ochenta, ciento ochenta y ciento alumnos.

Pregunta: ¿2023 cuánto alumnos más o menos?

Respuesta: Casi la misma cifra, 2023, bueno, el 2023 se produce un aumento de alumnos para atender, pero el año 2023

Pregunta: ¿Cuánto sería?

Respuesta: Estamos hablando de doscientos diez más menos alumnos

Pregunta: Y actualmente entonces; ¿Cuántos alumnos serían? Perdón actualmente en 2024 la proyección que deberían realizar

Respuesta: Estamos hablando de alrededor de doscientos veintidós más o menos alumnos predicados.



Pregunta: 2024 Entiendo que son veintidós profesionales con 222 alumnos que con necesidades PIE, 2023 entiendo que son menos un número indeterminado que está entre dieciocho y veintidós, con 210 alumnos. y 2022, entiendo que son dieciocho profesionales con ciento ochenta alumnos PIE, Es como para ir teniendo el orden de años, cantidad de profesionales, cantidad de alumnos.

Respuesta: Es que lamento no haber traído el dato así específico, pero lo que quiero decir es que desde que se tomó la decisión de la desvinculación de la de la de la señorita Javier Herrera el año siguiente que hay, hay una disminución de alumnos. No es que haya una evolución progresiva como usted me lo está planteando, sino que al año siguiente hay una disminución de situaciones. El último año es el año en que nosotros tenemos un aumento considerable, que es la explicación que nosotros le damos producto de la situación de pandemia. Creemos que puede ser eso.

CUARTO En cuanto a la exhibición de documentos de la denunciante: Que, en relación a este medio probatorio, encontramos que la denunciada exhibió los siguientes documentos:

1. Contrato de trabajo y anexos de la trabajadora. Documento en el que se observa la fecha de inicio de la relación laboral, función, cantidad de horas (40), la remuneración de ella

2. Registro que indique dotación de personal de la demandada (Centro Educativo Salesianos Alameda), como lo es el pago de cotizaciones de la mutualidad afiliada, correspondiente a los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2022, y enero, febrero y marzo de 2023. Tras su análisis es posible indica que:

a.- noviembre 2022 contaba con 141 afiliados informados a la Mutua de seguridad, pagando remuneraciones por un total de \$170.760.122, habiendo presentado licencia médica al igual que la denunciante, doña Javiera Paz Luque González y por otra parte, doña Camila Mercedes Pastenes Saavedra, se encontraba con un permiso sin goce de sueldo.

b.- diciembre 2022 contaba con 140 afiliados informados a la Mutua de seguridad, pagando remuneraciones por un total de \$199.476.082, finalizando la relación laboral de doña Javiera Paz Luque González el 14 de diciembre de 2022 además de doña Camila Mercedes Pastenes Saavedra.

c.-enero 2023, contaba con 137 afiliados informados a la Mutua de seguridad, pagando remuneraciones por un total de \$189.766.648.

d.-febrero 2023, contaba con 137 afiliados informados a la Mutual de Seguridad, pagando remuneraciones por un total de \$179.975.872, se observa que Leonardo Rafael Hurtado Quiñones presentó licencia médica desde el 20 de febrero al 28 del mismo mes.

e.-marzo 2023, contaba con 136 afiliados informados a la Mutual de Seguridad, pagando remuneraciones por un total de \$173.523.618, encontrándose con licencia médica Leonardo Rafael Hurtado Quiñones desde el 1 de marzo al 6 de marzo de 2023, finalizando la relación laboral el 7 de marzo de 2023.

3. Balances de la demandada, correspondientes a los periodos 2021 y 2022.

En un primer término en cuanto al análisis de ingresos y egresos se puede observar la siguiente relación:

Vale decir, en el año 2021 la demandada obtuvo un superávit de \$431.823.187, en el año 2022 existe un déficit de \$262.728.732, lo que se traduce en una diferencia de \$694.551.919.

Ahora bien, analizando los elementos que componen los egresos de la denunciada estos son:

Concepto	2021 (Pesos)	2022 (Pesos)	Diferencia entre años (pesos)	Porcentaje de aumento
Sueldos	2.166.311.855	2.209.702.024	43.390.169	2,002951186
Finiquitos	50.791.998	135.092.829	84.300.831	165,9726617
Aguinaldos	36.473.981	36.728.450	254.469	0,697672678
Horas extra programáticas	256.106	2.288.305	2.032.199	793,4991761
Remuneraciones varias	100.083.013	88.389.304	11.693.709	-11,68400975
Gastos generales	50.313.090	54.192.698	3.879.608	7,710931688
Administración	117.010.645	278.047.703	161.037.058	137,6259895
Reparación y mantención	390.710.928	889.148.002	498.437.074	127,5718282
Egresos por normalización	18.104.682	154.741.897	136.637.215	754,7065174
Total	2.930.056.298	3.848.331.212	918.274.914	31,33983858

De los datos señalados en los balances podemos observar que, los gastos aumentaron en un total de \$918.274.914 pesos, aumentando los sueldos porcentualmente en un 2% aproximadamente, mientras que aquellos gastos que aumentaron en mayor medida porcentualmente son



finiquitos, horas extras programáticas, reparación y mantención, egresos por normalización.

QUINTO En cuanto a la prueba documental de la denunciada: Que, la denunciada incorporó los documentos indicados a continuación, de los que se indicará su contenido:

1) Contrato de trabajo de Javiera Herrera Pérez, de fecha 19 de marzo de 2018; Ya analizado

2) Anexo de contrato de trabajo de Javiera Herrera Pérez, de fecha 1 de marzo de 2019; Ya analizado

3) Copia de carta aviso de despido de Javiera Herrera Pérez, de fecha 13 de diciembre de 2022; Ya analizado

4) Constancia para terminación de contrato de trabajo dirigido a la Inspección del Trabajo de fecha 13 de diciembre de 2022; Que da cuenta de lo que su nombre señala

5) Finiquito otorgado por Javiera Herrera Pérez; Ya analizado

6) Declaración Ingresos Proyectados año escolar 2023 del establecimiento educacional; que indica que la proyección de ingresos en el periodo 2023 es de \$561.029.939 y que se otorgarán 161 becas.

7) Declaración Ingresos Efectivos año escolar 2022 del establecimiento educacional: se indica que el monto es de \$608.563.278

SEXTO En cuanto a prueba testimonial de la denunciada: Que, declaró Jorge Adrián Figueroa Ferreira, C.I. 11.631.302-2, quien tras prestar juramento señaló lo siguiente:

Pregunta: ¿Nos podría decir dónde trabaja usted?

Respuesta: Trabajo en la congregación salesiana, en el centro educativo salesiano alameda, que es el colegio.

Pregunta: ¿Desde cuándo y qué función cumplen la institución?

Respuesta: Desde abril del año 2017 y soy el coordinador de administración y finanzas.



Pregunta: ¿Qué tipo de establecimiento educacional es la congregación salesiana? centro educativo Salesiano alameda?

Respuesta: Es un colegio particular subvencionado, entidad sin fines de lucro.

Pregunta: ¿Usted tiene conocimiento de cómo se financia la institución?

Respuesta: Se reciben buenos subvenciones de parte del Ministerio de Educación y también hay un copago que se le cobra a los apoderados.

Pregunta: ¿Usted conoce a doña Javier Andrea Herrera Pérez?

Respuesta: Claro.

Pregunta: ¿Por qué la conoce?

Respuesta: Porque ella, bueno, trabajó en el Colegio, así que había una relación ahí de trabajador empleado.

Pregunta: Entiendo qué función cumplía doña Javier en la institución

Respuesta: Docente Pie.

Pregunta: ¿En qué consisten las funciones de un docente pie?

Respuesta: Bueno, es parte importante de la formación del niño, es el apoyo a los niños que tienen algún tipo de de (sic) dificultad en su aprendizaje ya se quiere trabajar en conjunto con los docentes generales, digamos

Pregunta: ¿esta y este puesto de trabajo de docente pie tiene algún tipo de financiamiento en particular?

Respuesta: Claro, sí está, está considerado en base a las subvenciones PIE una subvención pie designado aparece para esa área de de(sic) educación.

Pregunta: Entiendo ¿en cuanto al financiamiento, nos podría explicar cuáles son los puntos que sostienen el financiamiento según los alumnos?

Respuesta: Es importante, bueno, todos los años se hace una evaluación de los niños que pueden calificar para para el programa PIE, entonces hay una evaluación médica, en base a eso se conforman la cantidad de alumnos por año y también te relaciona los ingresos que el Colegio va a recibir para para atender a esos niños.

Pregunta: en la época que trabajaba doña Javiera, existió o no alguna diferenciación en o aumento disminución en la financiación de los docentes PIE

Respuesta: siempre hay variaciones, siempre hay variaciones porque todos los años no, no, no se atiende la misma cantidad de niños.

Pregunta: ¿Entiendo usted sabe si ella sigue trabajando en la institución?

Respuesta: Entiendo que la institución no, no

Pregunta: ¿y usted sabe por qué no sigue trabajando en la institución?

Respuesta: Sí, sí, una desvinculación cierta por necesidades de la empresa. si en realidad hubo una, una redistribución ahí de de (sic) tareas, Una reducción de en base en realidad, la carga horaria que ella tenía se distribuyó en los demás miembros del equipo, ya principalmente por factores económicos.

Pregunta: Entiendo ¿usted tiene el conocimiento detallado de cómo se distribuyeron las áreas semanales que antes impartía la señora Javiera?

Respuesta: No, no tengo en este minuto la esa información con ese detalle.

Pregunta: ¿Cuántos niños se atendían antes de la desvinculación de mi representada en este programa?

Respuesta: No tengo ese dato

Pregunta: ¿y sabe cuánto se atienden ahora?

Respuesta: No tengo el dato exacto

Pregunta: ¿Cuántos docentes PIE habían antes de la desvinculación de mi representada (la denunciante)?

Respuesta: Ya en ese momento habían veintidós. el 2022 había veintidós.

Pregunta: ¿Y ahora cuántos hay?

Respuesta: dieciocho

Pregunta: ¿Sabe por qué se decidió desvincular a mi representada y no a uno de los otros docentes de PIE que que (sic) siguen trabajando ahí?



Respuesta: La verdad que bueno, hay un hay una coordinación del área que son básicamente ella es la que revisan yyy (sic) con esa información se puede se toma alguna decisión, pero, la exactitud de por qué ella no lo tengo.

Pregunta: Más menos en 2022; ¿cuántos alumnos tenían requerimientos para ser atendidos en el programa pie?

Respuesta: Eso es lo que decía, no tengo el el (sic) número exacto, digamos.

Pregunta: ¿Pero un aproximado?

Respuesta: No, no, no le podía dar esa cifra exactamente.

Pregunta: En promedio; ¿Cuál es la suma de dinero que se recibe por cada alumno PIE?

Respuesta: Puedo darle un aproximado, entiendo que son alrededor de 18.000 pesos.

Pregunta: En 2022, esa suma en relación a la fecha cercana superior inferior.

Respuesta: Yo diría inferior inferior(sic) respecto, o sea, la la (sic)cifra por alumno, no. ¿La cifra por alumno debe ser muy similar? Sí. Pero me refería un poco a lo que recibimos en total por subvención, ahí hemos tenido una una (sic) baja, que nos cuesta, nos cuesta en realidad cubrir no alcanzamos a cubrir los los (sic) costos de de (sic) nuevas regulaciones.

Pregunta: Para efectos de calcular el monto de cantidad de alumnos por una suma de dinero y le dan un monto total

Respuesta: Claro

Pregunta: ¿Ósea sería x alumnos por 18000 pesos, obtiene el monto?

Respuesta: Exacto

Pregunta: Entonces ya sabemos que es cuál es la suma de dinero, De 2022 a la fecha ¿han se han incrementado, han descendido la cantidad de alumnos que requieren apoyo a través del programa PIE?



Respuesta: Me da la impresión que puede haber habido una una(sic) baja porque esto varía todos los años, pero también por el equipo actual que tenemos, porque hay un hay una disminución del equipo de educadores PIE a la fecha.

Pregunta: Ósea; ¿Antes había más alumnos que requerían la asistencia PIE, actualmente hay menos?

Respuesta: Sí.

Pregunta: Al momento de que terminó la relación laboral de la demandante; ¿Cuántas personas más o menos había con licencia médica?

Respuesta: No, el dato exacto no se lo no se lo puedo dar.

Pregunta: Es que entiendo que sería imposible pedirle que recuerde que en este día de 2022 estas personas nombre, Rut, domicilio estaban con licencia médica, me sorprendería bastante si lo pudiera decir de memoria, pero mi pregunta es simplemente un aproximado si lo recuerda.

Respuesta: Lo que pasa que en realidad han habido periodos es muy variable, pero dónde han habido muchas personas con licencia media, por ejemplo, y otros muy pocas, entonces varía mucho, varía mucho. Han habido un momento en que han habido, no sé, alrededor de quince personas, por ejemplo con licencias, pero de a nivel de todo el colegio.

Pregunta: ¿A nivel de educadoras pie, en el año 2023 más menos tiene recuerdo de intervalos en personas con licencias médicas?

Respuesta: Claro que sí han habido, sí han habido licencias. No han habido licencias, sí. Claro, no, sí han habido licencias (sic).

SÉPTIMO En cuanto a los hechos acreditados: Que, con la finalidad de resolver la presente controversia, es necesario establecer qué hechos se encuentran acreditados, los cuáles son:

1.-La existencia de la relación laboral entre las partes entre el 19 de marzo de 2018 y 28 de febrero de 2023, desempeñándose la demandante como docente PIE y con una última remuneración de \$1.331.504

2.- Que la demandada puso fin a la relación laboral con fecha 28 de febrero de 2023 en virtud del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, cumpliendo con las formalidades legales



3.- Que la demandante se encontró con licencia médica entre el 25 de julio de 2022 y 06 de diciembre de 2022

4.- Que el aporte del empleador al seguro de cesantía es de \$1.154.422; Que las partes firmaron un finiquito.

Los hechos anteriores se tienen por acreditados producto de que no fueron controvertidos.

5.- Que el despido por necesidades de la empresa fue informado a la actora el día 13 de diciembre de 2022, según da cuenta la carta de término de contrato de trabajo

6.-Que aumentaron los ingresos de dinero entre el 2021 al 2022 del denunciado, esto se establece conforme a la aplicación de los conocimientos científicamente afianzados de las matemáticas.

7.- Que aumentaron los egresos de dinero entre el 2021 al 2022 del denunciado, esto se establece conforme a la aplicación de los conocimientos científicamente afianzados de las matemáticas.

8.- Que, los egresos por conceptos de finiquito, administración, Reparación y mantención, Egresos por normalización, aumentaron en \$880.412.178 pesos, esto se establece conforme a la aplicación de los conocimientos científicamente afianzados de las matemáticas, al restar los montos pagados durante el año 2021 y 2021, si descontamos el aumento de esos items, la diferencias de gastos entre un año a otro sería de \$37.862.736, lo que significa porcentualmente, un aumento cercano a un 3%, siendo este inferior a la inflación de dicho periodo de tiempo (12,8%)

9.-Que, en el intervalo de diciembre a marzo finalizó la relación laboral de 3 trabajadores que previamente presentaron licencias médicas, y una trabajadora que previamente solicitó un permiso sin goce de sueldo, lo anterior conforme a los conocimientos de la lógica, principio de no contradicción al contrastar los comprobantes de pago de cotizaciones previsionales exhibidos.

10.- Que, de 141 trabajadores en noviembre de 2022, se pasó en marzo de 2023, se pasó a 136 trabajadores, lo anterior, en base a la aplicación de los conocimientos científicamente afianzados de las matemáticas al restar el número de trabajadores de noviembre de 2022 con los de marzo de 2023.



11.- Que, en el año 2022, el demandado contaba con 180 alumnos PIE y 18 profesionales, en el año 2023 contaba con 210 alumnos PIE y en el año 2024 cuenta con 222 alumnos PIE, por lo que, dando por verídicos los dichos del absolvente para estos efectos, dado que, según las máximas de la experiencia, las personas por regla general no mienten para perjudicarse, dado que, conforme al principio de la lógica consistente en el de razón suficiente, apoyado en el uso de los conocimientos científicamente afianzados de la matemáticas en cuanto a proporciones, a mayor número de alumnos PIE, mayor número de educadores diferenciales, por lo que, se da por establecido que se contrató a lo menos a un profesional que reemplazara a la trabajadora denunciante.

12.-Que, en cuanto a los hechos que se describen en la carta esto no fueron acreditados dado que, en primer término, no se presentó prueba alguna que diera fe de la distribución señalada, por otra parte, considerando el hecho anteriormente asentado, malamente podría ser acreditado lo indicado la carta.

13.- Que, en cuanto al contenido del finiquito, este no contiene reserva de acciones que haga alusión a la tutela de derechos fundamentales, mientras que, en cuanto a su contenido, se da por reproducido lo indicado en el considerando segundo de la presente sentencia, recibiendo por él Indemnización por años de servicios equivalente a \$6.657.520, monto al que se descontó el aporte del empleador al seguro de cesantía.

OCTAVO En cuanto a los indicios y los hechos acreditados: Que, en cuanto a la tutela de derechos fundamentales, esta contiene una norma especial en el artículo 493 del Código del Trabajo esta es “[c]uando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

A su vez, los indicios han sido comprendidos por Ugarte como “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” (Ugarte Cataldo José Luis, Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo, segunda edición p.118)

Añade el autor que, “[u]na forma de mirar esta cuestión es referirla a lo que se denomina "principio de prueba". El trabajador debe aportar indicios que no prueben inmediata y directamente el hecho principal —la conducta lesiva—, sino que, cosa distinta, hechos o circunstancias que logren generar en el juez laboral la sospecha razonable de que esa conducta lesiva denunciada se ha producido. Pero es relevante destacar que es el legislador el que ha decidido por razones político—sociales relevantes efectuar esa rebaja—.

Los indicios en esta materia pueden ser, entre muchos otros: a) la correlación temporal del ejercicio del derecho fundamental y la conducta lesiva del empleador (como ocurriría si una vez enterado el empleador que el trabajador ha efectuado una denuncia, lo despidiera en el tiempo inmediato); b) manifestaciones del empleador que den a entender o puedan leerse motivadas por un móvil lesivo de derechos fundamentales; c) la comparación del trato del empleador a trabajadores en una situación comparable a la del denunciante, y especialmente; d) la existencia de un clima lesivo de derechos fundamentales de la empresa, dado por conductas previas y persistentes del empleador.

Por "suficientes", expresión utilizada por la ley, debe entenderse más que un número determinado de indicios, la exigencia de una cierta calidad de éstos: deben permitir la sospecha razonable para que el juez declare que la vulneración se ha producido. Así, el hecho de que el empleador despida a los trabajadores al otro día de terminarse el fuero laboral posterior a la negociación colectiva, lesionando la libertad sindical del afectado, o al día siguiente de ser notificado de una denuncia a la Inspección del Trabajo o una demanda judicial, lesionando su garantía de indemnidad, es solo un indicio, pero suficiente de que razonablemente se ha producido la conducta denunciada.” (Ugarte Cataldo José Luis, Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo, segunda edición p.119–120)

En los hechos de la presente causa, nos encontramos con que la denunciante fue despedida 7 días después de volver de un reposo de 135 días, por licencias médicas continuas, en razón de ello, siendo esto indiciario, atendido a la proximidad temporal de que el despido de la denunciante, se funda en las licencias médicas previas.



Refuerza lo anterior, el hecho de que, además de la denunciante, dos trabajadores que presentaron licencia médica fueron despedidos durante el intervalo de noviembre a marzo de 2023, ello muestra una conducta reiterada del empleador, esto es, despedir a trabajadores que hubieren presentado licencia médica.

Por otra parte, la explicación entregada por el denunciado con respecto al hecho del despido consiste en aquellos que contiene la carta de despido, los que no fueron acreditados, según se señaló en el considerando anterior y en la necesidad de equilibrar su presupuesto, en ese sentido, según lo señalado en el considerando séptimo, hecho número ocho acreditado, el monto correspondiente al aumento de gasto de remuneraciones afectó de manera marginal el déficit del año 2022, por lo que, el despido de la trabajadora malamente podría aportar a la reducción del mismo, por lo que, la explicación del empleador carece de todo sustento fáctico considerando sus propias pruebas, por ello es carente de razonabilidad.

Es por lo expuesto que, se da por acreditado el hecho consistente en que el empleador despidió a la trabajadora el 13 de diciembre de 2022 producto de un periodo de reposo por licencias médicas continuas de 135 días, finalizando este el 6 de diciembre de 2022.

NOVENO En cuanto a la valoración de la prueba confesional y testimonial: Que, en cuanto al testigo del denunciado, malamente puede ser creíble con respecto a su afirmación en relación al número de educadora PIE, dado que, no es capaz de indicar dato alguno que complemente su relato, tal como sería la cantidad de niños con necesidad de ser asistido por un profesional PIE, máxime si en palabras del absolvente, el testigo es parte del área administrativa del denunciado, ante ello, conforme a las máximas de la experiencia solo queda por entender que respondió de forma elusiva las preguntas que le fueron realizadas, perdiendo por ello, todo valor probatorio su declaración, lo que encuentra un refuerzo adicional al responder “[c]laro que sí han habido, sí han habido licencias. No han habido licencias, sí. Claro, no, sí han habido licencias (sic).”

Por otra parte, con respecto al absolvente, la explicación para efectos de finalizar la relación laboral con la denunciante no es verosímil de forma alguna, en primer término, porque no menciona detalles del proceso del



equipo de coordinación PIE pudo arribar a la conclusión por la que despidió a la denunciante, además de ello, en base a los hechos ya asentados, a la fecha del despido de la denunciante si este hubiese tenido conocimiento de la cantidad de alumnos PIE correspondiente al año 2023, la cual fue superior al año 2022, no habría despedido a la denunciante, mientras que, si no hubiese tenido conocimiento de la cantidad de alumnos PIE correspondiente al año 2023, no habría podido realizar proceso alguno el equipo de coordinación PIE, porque le faltaba un dato esencial, por ello pierde verosimilitud en cuanto la señalada explicación.

DÉCIMO En cuanto a la extensión del finiquito: Que, habiendo sido asentado los hechos, antes de resolver el fondo del asunto es menester resolver la excepción de finiquito interpuesta por el denunciado, siendo el contenido del mismo con respecto a la acción de tutela de derechos fundamentales redactado en un solo párrafo el siguiente:

“[a]demás, el ex trabajador declara que nunca fue ni se sintió hostigado, discriminado, ni afectado en sus derechos fundamentales, ni dañado patrimonial o moralmente por su ex empleador ni por ninguna persona que en ella haya prestado servicios mientras duró su relación laboral. Declara asimismo que en todo momento fue tratado con dignidad y respeto por las personas jurídicas y naturales referidas. Por tanto, en virtud de la declaración formulada precedentemente, renuncia expresamente de manera libre y espontánea, en conocimiento de todos y cada uno de sus derechos, a las acciones que el Código del Trabajo establece en los artículos 486 y 489 respectivamente”.

A reglón seguido, dentro del mismo párrafo indica: “[e]l ex trabajador y el ex empleador acuerdan que la declaración contenida en los párrafos anteriores de esta cláusula incluye tanto la época de contratación y vigencia, como la de término de la relación, declarando el ex trabajador que está de acuerdo en su totalidad con la causal de término de contrato de trabajo por la que se puso fin a su relación laboral. Como consecuencia de las declaraciones previas, el ex trabajador renuncia expresamente a a todo tipo de reclamaciones, denuncias o acciones de naturaleza administrativa, judicial y extrajudicial, tanto de carácter laboral por (...) infracción de derechos fundamentales, por represalia y/o discriminación y por despido antisindical o cualquier otro;”



De su simple lectura, se observa que, no se encuentra contenida de forma específica la renuncia a la tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido por concepto de discriminación, esta afirmación se funda en que, desde el comienzo de la cita hasta el primer punto seguido, se señala de forma expresa que, el trabajador no se sintió discriminado, mientras duró su relación laboral, a contrario sensu, no renuncia a la discriminación con ocasión del despido, posteriormente, la misma cláusula indica que “en virtud de la declaración formulada precedentemente, renuncia...”, siendo la declaración formulada precedentemente aquella que no hizo alusión a la discriminación con ocasión del despido por lo que, nuevamente, dicha acción no se entiende afectada por el finiquito.

Posteriormente, al indicar que “...la declaración contenida en los párrafos anteriores de esta cláusula incluye tanto la época de contratación y vigencia, como la de término de la relación”, para efectos de delimitar su alcance es necesario recordar que la Real Academia Española de la Lengua define párrafo como “[c]ada una de las divisiones de un escrito señaladas por letra mayúscula al principio de línea y punto y aparte al final del fragmento de escritura”(<https://www.rae.es/drae2001/párrafo>, fecha de consulta 10 de marzo de 2024), en razón de ello, al ser solo un párrafo, malamente podría ser extensivo a las declaraciones previas realizadas en la misma cláusula, no pudiendo por consecuencia, renunciar a aquellas acciones que no ha declarado su renuncia, lo que en el caso se traduce en la acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido por concepto de discriminación.

A nivel jurisprudencial, la Corte Suprema ha indicado de forma contumaz: “[q]ue, en este orden de ideas, es dable asentar que como convención, es decir, acto jurídico que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben, es vinculante para quienes concurrieron a otorgarlo dando cuenta de la terminación de la relación laboral, esto es, a aquéllos que consintieron en finalizarla en determinadas condiciones y expresaron ese asentimiento libre de todo vicio y sólo en lo tocante a ese acuerdo, es decir, es factible que una de las partes manifieste discordancia en algún rubro, respecto al cual no puede considerarse que el finiquito tenga carácter transaccional, ni poder liberatorio. En otros términos, el poder liberatorio se restringe a todo aquello en que las partes han concordado expresamente y no se extiende a los aspectos en que el consentimiento no se formó, sea porque una de las partes formula la reserva correspondiente, sea porque se trate



de derechos u obligaciones no especificados por los comparecientes, sea por cualesquiera otras razones que el entendimiento humano pudiera abarcar” (Sentencia definitiva Corte Suprema recurso de unificación número de ingreso 29.337-2019, considerando décimo, entre otras)

Por lo que, atendido el análisis realizado en cuanto al contenido de la cláusula quinta del finiquito suscrito entre las partes, dado que ella no considera expresamente la acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido por concepto de discriminación, malamente puede prosperar esta excepción.

Finalmente, es necesario destacar la poco prolija y confusa redacción de la cláusula quinta del finiquito ya citada, dado que, reitera en varias oportunidades conceptos, cambia de forma de individualización pasando del nombre de pila de la trabajadora a “el ex trabajador”, pasa de llamar al empleador ““La Congregación (sic)” a “el ex empleador”, entre otras deficiencias.

UNDÉCIMO En cuanto al poder liberatorio del finiquito con respecto a la acción de tutela de derechos fundamentales: Que, sin perjuicio de lo indicado en el considerando anterior, el denunciante evacuó su traslado a la excepción de finiquito indicando la irrenunciabilidad de la tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, dado que ella protege garantías constitucionales, no siendo eficaz para su renuncia, la suscripción de un instrumento legal como es el finiquito, en ese sentido, la jurisprudencia progresivamente ha ido acogiendo esa interpretación, ejemplo de ello es la causa RIT T-83-2017, tramitada en el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, que en su considerando décimo señala: “[q]ue, a mayor abundamiento, en el caso particular de la acción de tutela laboral, estima este tribunal haciendo eco de lo sostenido por Sergio Gamonal (Gamonal, Sergio; “Efectos del finiquito en relación al Procedimiento de Tutela de derechos fundamentales”, Revista Laboral Chilena, Nov. 2011.) , que en caso alguno puede llegar a estimarse, una renuncia al eventual ejercicio de una acción de tutela laboral, en la medida que esta acción se vincula no con el puro interés individual del actor, sino con un bien jurídico o interés colectivo, ya que atendida su carácter de garantía constitucional, es indisponible entre las partes, y en consecuencia no puede ser objeto de renuncia, ya que su proyección trasciende al mero ámbito individual del sujeto, ello por aplicación de las normas del artículo 12 del Código Civil, ya que las garantías constitucionales se establecen en



interés de los individuos y también del bien común y de la sociedad toda, y porque los preceptos que autorizaran dicha renuncia podrían afectar las garantías constitucionales en su esencia, trasgrediendo lo dispuesto en el artículo 19 N° 26 de la Constitución, de tal forma que el finiquito no tiene la fuerza jerárquica suficiente para desplazar las garantías fundamentales de titularidad del trabajador que lo suscribe, máxime si el Procedimiento de Tutela de derechos fundamentales, concreta en nuestro ordenamiento jurídico, la llamada ciudadanía del trabajador en la empresa, contraria a cualquier efecto liberatorio del finiquito que implique una renuncia de derechos fundamentales, ya que la naturaleza irrenunciable y jerárquicamente superior de estas garantías determina la subsistencia de una eventual acción de tutela, lo que no obsta a eventuales acuerdos conciliación o avenimiento sobre tales derechos, verificados y autorizados por un tribunal” (Sentencia definitiva causa Rit T-83-2017, Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, dictada el 17 de agosto de 2017), concordando a cabalidad este magistrado con dicha interpretación, no siendo posible la renuncia de la acción de vulneración de derechos fundamentales a través de la suscripción del finiquito.

Profundizando lo anterior, el artículo 1683 del Código Civil establece el deber del juez de declarar la nulidad absoluta de oficio cuando aparece de manifiesto en el acto o contrato, por lo que, en caso que estuviese dentro de la cláusula la renuncia de la acción que es objeto del presente litigio, esto es la acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido por concepto de discriminación, dado que, el artículo 12 del Código Civil establece la irrenunciabilidad de estos derechos, dicha cláusula adolecería de objeto ilícito, debiendo ser declarada la nulidad absoluta.

En conclusión, incluso en el caso que el finiquito hubiere contenido la acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido por concepto de no discriminación, de igual forma la excepción incoada no habría podido prosperar.

DUODÉCIMO En cuanto a la tutela de derechos fundamentales: Que, con la finalidad de resolver de forma clara la acción de tutela de derechos fundamentales, es necesario contextualizarla. Al respecto, la Corte Suprema ha señalado “[q]ue el principio a la no discriminación laboral se considera por la doctrina laboral como un derecho subjetivo de carácter fundamental, y se entiende como la facultad que asiste a los



trabajadores de no ser objeto de diferencias de trato no razonables o sin justificación objetiva. El contenido del derecho a la no discriminación es, en estricto rigor, una prohibición, y consiste en la exclusión de cualquier trato en materia laboral que se funde en un criterio sospechoso o prohibido y que no tenga una justificación objetiva y razonable. También se define como la facultad del trabajador para exigir que no existan diferencias de trato negativas en el nacimiento, desarrollo y extinción de la relación laboral, que se funden en un criterio que sea considerado como prohibido.” (Corte Suprema, rol N° 24386-2014)

En base al citado fallo, se desprende que es necesario que concurran una serie de requisitos para que concurra, estos son:

a.- Una diferencia de trato negativa: Esta diferencia consiste en que la denunciante fue la única educadora PIE despedida, en ese sentido, no se acreditó que otro profesional que cumpliera sus mismas funciones hubiere sido despedido.

b.- La diferencia de trato se funde en un criterio sospechoso o prohibido: Lo esgrimido por la denunciante es que fue despedida producto de sus licencias médicas previas, al respecto, el artículo 2 inciso cuarto, del Código del Trabajo señala: “[l]os actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, 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”

De lo expuesto deviene que, siendo el despido consecuencia de reposo por enfermedad durante 135 días, observaríamos un acto discriminatorio, por cuanto a que, el fundamento del mismo sería una enfermedad que sufrió la denunciante.

De igual forma, en caso que se considerara que el caso de la actora no se encuentra dentro de los criterios de discriminación expreso, la doctrina como la jurisprudencia están contestes que este catálogo es de carácter abierto y no taxativo, por lo que, basta cualquier distinción, exclusión o preferencia, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad



de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, lo que se desprende de los mismos hechos acreditados, esto es que la trabajadora fue despedida por el reposo producto de sus licencias médicas.

c.- Que no exista una justificación razonable en el actuar del empleador: Atendido a lo señalado en el considerando octavo, la justificación entregada por el denunciado siquiera tiene sustento fáctico, por lo que menos puede ser considerada razonable.

DÉCIMO TERCERO En cuanto a las medidas producto de la vulneración de derechos fundamentales: Que, una vez acreditada la acción de tutela de derechos fundamentales, la jurisprudencia de la Corte Suprema ha estimado: “[q]ue los artículos 485 y 489 del citado código, en relación con su artículo 495, disponen que el tribunal competente, en caso de declarar la existencia de una lesión a los derechos básicos del trabajador, decretará las siguientes medidas: a) cesar inmediatamente el comportamiento antijurídico, bajo apercibimiento de multa; b) ordenar aquellas dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la transgresión, incluidas las indemnizaciones que procedan; y, c) la aplicación de multas.” (Sentencia Recurso de Unificación número de ingreso 76.720-2020, de fecha primero de marzo de 2022, considerando sexto)

En cuanto a las medidas que tiendan a cesar inmediatamente el comportamiento antijurídico, atendido a que, la vulneración de derechos fundamentales ocurrió con ocasión del despido, el acto por sí mismo ya cesó, no pudiendo aplicarse en el caso concreto la mencionada medida.

Con respecto a las medidas dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la transgresión, incluidas las indemnizaciones que procedan, estas serán abordadas en los dos siguientes considerandos.

DÉCIMO CUARTO En cuanto a las medidas dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración: Que, para efectos de determinar qué medidas en concreto se tomarán, es necesario recordar los siguientes hechos:

a.- La trabajadora prestaba servicios en un Colegio asistiendo a alumnos PIE, como educadora diferencial.

b.- El programa de integración escolar (PIE) es una estrategia inclusiva del sistema educacional, que tiene el propósito de contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de la educación, favoreciendo los



aprendizajes en la sala de clases y la participación de todos y cada uno de los estudiantes, especialmente de aquellos que presentan Necesidades Educativas Especiales.

c.- Producto de lo anterior, no solo la trabajadora fue afectada por la vulneración realizada por parte del denunciado, sino que de manera indirecta, los alumnos quienes recibieron el mensaje que es correcto discriminar a las personas producto de una enfermedad y por otra parte, si un trabajador presenta licencias médicas por enfermedad mental, sufrirá repercusiones en un área laboral, lo que implica vulnerar su integridad psíquica y su desarrollo integral como parte del interés superior del niño, niña y adolescente.

d.- En conjunto con lo anterior, los ex compañeros de trabajo de la denunciante, así como las autoridades del mismo establecimiento educacional, producto del actuar del denunciado, han recibido el mensaje consistente en que, si una persona presenta licencias médicas, será despedida, siendo por ello necesario reparar dicha vulneración.

e.- Lo anterior se encuentra reforzado al observar que dentro de los hechos acreditados se indica que, el denunciado ha realizado la conducta discriminatoria en otras ocasiones, por lo que, es necesario para efectos de prevenir futuras actuaciones similares del mismo decretar medidas al respecto.

Que, producto de lo expuesto, se ordenará realizar las medidas que se indicarán en lo resolutivo de la sentencia, bajo apercibimiento del artículo 492 del Código del Trabajo.

DÉCIMO QUINTO En cuanto a las indemnizaciones solicitadas por la denunciante: Que, en conformidad a lo preceptuado en el 489 del Código del Trabajo, dado que ha sido acogida la acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, corresponde determinar la procedencia del recargo del artículo 168 del Código del Trabajo, con respecto a la indemnización por años de servicio pagada, al respecto, es necesario recordar en primer término que, la carta enviada por el denunciado a la denunciante, en conjunto con contener hechos genéricos, que no dan cuenta alguna de la medida del término de la relación laboral y que dichos hechos, no se acreditaron, a lo largo de esta sentencia, se estableció que el fundamento del despido fue un acto de discriminación, en razón de ello, el despido es totalmente injustificado, siendo procedente



que a la indemnización por años de servicio de \$ 6.657.520, se le aplique un recargo de un 30%, lo que equivale a \$1.997.256, tal como se indicará en la parte resolutive de esta sentencia.

En conjunto con lo anterior, la denunciante solicita la devolución del aporte del empleador al seguro de cesantía, descontado por parte del empleador a su indemnización de término de relación laboral, el que según los hechos acreditados equivale a \$1.1154.422, en relación a este punto, la Corte Suprema ha señalado en causa rol de ingreso a corte número 10.833-2022 lo siguiente:

“[s]éptimo: Que, dicho lo anterior, se debe tener en cuenta que dicha materia se encuentra unificada desde algún tiempo por esta Corte, a partir de la sentencia dictada en la causa Rol N° 92.645-2021, de tres de agosto de dos mil veintidós, sosteniéndose sin variación que una condición sine qua non para que opere el descuento de que se trata, es que el contrato de trabajo haya terminado efectivamente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, lo que se ve corroborado por su artículo 168, letra a), de manera que si la sentencia declara injustificado el despido priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley N° 19.728, pues tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. En consecuencia, si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el tribunal, simplemente no se satisface la condición, en la medida que el despido no tuvo por fundamento una de las causales que prevé el artículo 13 de la Ley N° 19.728”.

Compartiendo lo expresado en la cita anteriormente realizada, se hace forzoso acoger la pretensión de la denunciante, ordenando la devolución de \$ 1.1154.422, tal como señalará en la parte resolutive de esta sentencia.

Finalmente, el artículo 489 del Código del Trabajo establece adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, pues bien, considerando lo expuesto a lo largo de esta sentencia, se condenará al denunciado al pago de once meses de la



última remuneración mensual, teniendo como base la suma de \$1.331.504, tal como se indicará en la parte resolutive de la sentencia.

DÉCIMO SEXTO En cuanto a la acción subsidiaria: Que, habiendo sido acogida la acción principal, este tribunal no se pronunciará sobre la acción subsidiaria.

DÉCIMO SÉPTIMO En cuanto a las costas: Que, habiendo resultado totalmente vencida en juicio las demandadas, deberán soportar las costas del proceso, estimando el Tribunal que el comportamiento de la denunciada ya acreditados, a la no digitalización de los documentos exhibidos, además de haber sido totalmente vencido, será condenado en costas, las que se tasarán en lo resolutive de la sentencia.

Por las consideraciones realizadas a lo largo de la presente sentencia y en conformidad a lo establecido en los artículos 1, 2, 3, 5, 7, 9, 41 y siguientes, 160, 161, 162, 163, 168, 171, 172, 173, 420 y siguientes, 440 a 462, 485 a 495 del Código del Trabajo, se resuelve que:

I.-Se rechaza la excepción de finiquito interpuesta por la denunciada.

II.-Se acoge en todas sus partes, la denuncia de doña **JAVIERA ANDREA HERRERA PÉREZ**, por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de indemnizaciones en contra de **CONGREGACIÓN SALESIANA-CENTRO EDUCATIVO SALESIANOS ALAMEDA**, representada legalmente por **VÍCTOR MORA RIVERA**, todos ya individualizados, declarando que:

A.- La denunciada incurrió en vulneración de derechos fundamentales con respecto a la denunciante, específicamente afectando a su derecho a no ser discriminada con ocasión del despido.

B.- La denunciada como consecuencia de la vulneración de derechos fundamentales respecto de la denunciante deberá pagar la suma de \$14.646.544, equivalentes a once remuneraciones.

C.-La denunciada puso término al contrato de la denunciante de forma injustificada, debiendo pagarle a la ex trabajadora las siguientes sumas de dinero:



1.- Recargo legal del 30% sobre la indemnización legal por años de servicio, establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, esto es, la suma de \$ 1.997.256.

2.- Descuento realizado correspondiente al aporte patronal a la Administradora de Fondos de Cesantía AFC, suma que deberá ser restituida por la ex empleadora y que asciende a la suma de \$ 1.154.422.

III.- Como medida adicional de reparación, la denunciada Congregación Salesiana - Centro educativo Salesianos Alameda, deberá bajo apercibimiento del artículo 492 del Código del Trabajo, en el plazo de 30 días corridos una vez la sentencia se encuentre firme y ejecutoriada proceder a:

A.- Capacitar a todos los funcionarios bajo cualquier modalidad de contratación de la denunciada, incluyendo todas sus jefaturas, en materia de Derechos Fundamentales dentro de la Empresa, con un curso de a lo menos 12 horas pedagógicas, dictadas , a costa de la denunciada, por docentes especialista en Derecho Laboral, debiendo con la anticipación necesaria, presentar al tribunal la planificación de la capacitación respectiva para su aprobación y debiendo dar cuenta de la realización de la capacitación con una certificación de la casa de estudios respectiva.

B.- Realizar a lo menos 4 charlas de al menos 3 horas pedagógicas de duración cada una, a la totalidad de la comunidad educativa (tanto trabajadores como alumnos) sobre la relevancia de la no discriminación y el respeto a los derechos fundamentales, dictadas a costa de la denunciada, por docentes especialista en Derecho Laboral, debiendo con la anticipación necesaria, presentar al tribunal la planificación de la capacitación respectiva para su aprobación y debiendo dar cuenta de la realización de la capacitación con una certificación de la casa de estudios respectiva.

IV.- Que las cantidades ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Que por resultar vencida en juicio la parte denunciada se le condena a pagar las costas de la causa, regulándose las personales en la suma de \$ 2.000.000



1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario se dará inicio a su ejecución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo y remítase copia de ella a la Dirección del Trabajo para su registro

Regístrese y en su oportunidad archívese.

RIT T-1397-2023

RUC N° 23- 4-0491510-K

Dictada por don Alex René Samuel Ayala Pajarito, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letra del Trabajo de Santiago.

En Santiago a catorce de marzo de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

