

Santiago, seis de marzo dos mil veintiséis.

VISTOS Y OIDOS.

Se interpone demanda de tutela laboral de derechos fundamentales por vulneración con ocasión del despido indirecto y en subsidio de despido indirecto y cobro de prestaciones, en causa **RIT T-1290-2024**, por parte de **SUSANA BERENISE LORCA GONZÁLEZ**, cedula nacional de identidad N°17.053.911-7, que comparece a juicio representada por el abogado Cristian Pastene Alegría; en contra de la empresa **PREUNIVERSITARIO PEDRO DE VALDIVIA**, RUT N°85.698.200-9, que comparece a juicio representada por el abogado Rodrigo Cortes Cortes.

Señala la demanda que la demandante inició relación laboral con la demandada el día 12 de mayo de 2014, en calidad de docente de biología, bajo contrato de carácter indefinido, con una jornada convenida de 25 sesiones de clases semanales equivalentes a 35,42 horas semanales. Indica que su remuneración mensual, para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a \$2.066.270.- más gratificación legal anual, y que durante toda su permanencia fue una trabajadora eficiente, proactiva y cumplidora de sus obligaciones.

Expone que el día 09 de abril de 2024 puso término a su contrato de trabajo invocando la causal del artículo 160 N°7 en relación con el artículo 171 del Código del Trabajo, por



incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Señala que al comenzar el mes de marzo de 2024 la demandada le presentó un anexo de contrato para firma electrónica, reduciendo sus sesiones semanales de 25 a 19, lo que implicaba una disminución unilateral de sus remuneraciones. El día 22 de marzo de 2024 el director de la sede Puente Alto le informó telefónicamente que sus sesiones se reducirían a 19 y que ese mismo día, una hora después de haber recibido el anexo, le manifestó que si no firmaba el nuevo anexo por 19 sesiones se las bajaría a 2 sesiones semanales.

Indica que el día 27 de marzo de 2024 recibió un mensaje vía WhatsApp solicitando su conformidad para aceptar y firmar el nuevo anexo con disminución de carga horaria. Señala que el día 01 de abril de 2024, al presentarse a trabajar a las 08:00 horas en la sede Puente Alto, se enteró que no podría realizar sus clases con la carga convenida de 25 sesiones, sino que habían sido reducidas unilateralmente a 2 sesiones semanales, y que otra docente estaba realizando su carga horaria. Ese mismo día recibió confirmación de un nuevo anexo por 2 sesiones semanales, que no autorizó ni firmó, e interpuso denuncia ante la Inspección del Trabajo de Puente Alto. Señala que ese 01 de abril de 2024, cerca de las 17:45 horas, se le indicó que le correspondían 2 sesiones semanales por no haber firmado el anexo por 19 sesiones.

Sostiene que las reducciones se produjeron en dos ocasiones durante abril de 2024: primero de 25 a 19 sesiones y luego de 19 a 2 sesiones semanales, ambas sin su consentimiento, afectando sustancialmente su remuneración. Señala como anexos no firmados los de fecha 01 de abril de



2024 por 19 sesiones semanales (26,9 horas) y por 2 sesiones semanales (2,8 horas).

Expone que la modificación unilateral vulnera lo dispuesto en los artículos 12, 9, 5 inciso segundo, 11 y 172 del Código del Trabajo, así como el principio de integridad de las remuneraciones, indicando que las modificaciones contractuales deben constar por escrito y contar con consentimiento de ambas partes.

Detalla el perjuicio económico señalando que con 25 sesiones (100 sesiones mensuales, 35,42 horas semanales) percibía \$2.066.270.-; con 19 sesiones (76 sesiones mensuales, 26,9 horas) \$1.570.312.-; y con 2 sesiones (8 sesiones mensuales, 2,8 horas) \$165.296.-.

Reproduce el texto de la carta de despido indirecto de fecha 09 de abril de 2024, en que notifica el término del contrato vigente desde el 12 de mayo de 2014, invocando los artículos 171 y 160 N°7 del Código del Trabajo, fundado en el incumplimiento grave y reiterado de la obligación de entregar el trabajo convenido y en la presión ejercida para firmar anexos reduciendo su carga horaria durante marzo y abril de 2024.

En el apartado de relaciones de derecho invoca el procedimiento de tutela conforme a los artículos 485, 489 y siguientes del Código del Trabajo, señalando la existencia de indicios suficientes, consistentes en constancias en la Inspección del Trabajo de fecha 01 de abril de 2024 y en los anexos de contrato enviados el 1 de abril de 2024 reduciendo sesiones de 25 a 19 y luego de 19 a 2 en menos de 24 horas.



Señala vulneración de los artículos 485, 2 y 5 del Código del Trabajo, artículos 19 N°1 y 19 N°16 de la Constitución Política de la República, y artículo 489 del Código del Trabajo, indicando afectación a su dignidad, integridad psíquica, honra, estabilidad laboral e igualdad de trato.

En las peticiones concretas solicita que se declare que el empleador incurrió en actos de discriminación y vulneración grave de derechos con ocasión del despido; que se condene al pago de las indemnizaciones del artículo 489 del Código del Trabajo equivalentes a 11 remuneraciones mensuales por \$22.728.970.-; al pago del mes de aviso por \$2.066.270.-; al pago de 10 años de servicio por \$20.662.700.-; al pago de gratificación anual correspondiente a enero, febrero y marzo de 2024 por \$546.249.-; al pago de remuneración por 9 días trabajados en abril de 2024 por \$490.563.-; al pago de \$10.000.000.- por daño moral; y que todas las sumas sean reajustadas con intereses y costas.

En subsidio, interpone demanda por despido indirecto conforme a los artículos 162, 168 y 171 del Código del Trabajo, fundado en el incumplimiento grave ya referido y solicitando las mismas indemnizaciones y prestaciones pedidas en la acción principal, salvo a especial del artículo 489 (6 a 11 remuneraciones) que se declare que el empleador incurrió en actos de discriminación y vulneración grave con ocasión del despido indirecto; que se condene al pago del mes de aviso por \$2.066.270.-; al pago de 10 años de servicio por \$20.662.270.-; al pago del recargo legal del 50% conforme al artículo 171 en relación con el artículo 160 N°7 por \$10.331.135.-; al pago de remuneración por 9 días de abril de



2024 por \$490.563.-; al pago de gratificación anual por \$546.249.-; todo con reajustes, intereses y costas.

La demandada contesta la demanda e indica como hecho expresamente reconocido que la demandante comenzó a prestar servicios el 12 de mayo de 2014. Señala que la controversia se circunscribe al cumplimiento de las formalidades de terminación, a la causal invocada y su justificación, a la eventual vulneración de derechos fundamentales y a la procedencia y monto de las prestaciones.

Niega en forma expresa y concreta todas las alegaciones no reconocidas, especialmente: el cumplimiento de formalidades para comunicar el despido indirecto; la existencia de incumplimiento grave; la vulneración de garantías fundamentales; hostigamiento; vulneración de libertad de trabajo y prohibición de discriminación; el derecho a indemnizaciones y prestaciones; el derecho a días compensatorios; y que la última remuneración ascendiera a la señalada en el libelo, indicando que correspondió a \$2.066.270.

Sostiene que era práctica habitual y aceptada por la actora que al inicio de cada año se firmaran anexos de contrato para adicionar cursos y horas a la jornada y renta fija estipulada en el contrato, pudiendo aumentar o disminuir según el número de alumnos matriculados. Afirma que durante diez años fue habitual la firma de anexos con distintas asignaciones de horas y clases por períodos determinados, sin constituir derecho adquirido.

Plantea que debe tenerse por renunciada la acción de tutela con ocasión del despido indirecto, por haberse



solicitado la declaración de vulneración tanto en la acción principal como en la subsidiaria, invocando el artículo 489 inciso séptimo del Código del Trabajo, el cual dispone que la acción por despido debe interponerse subsidiariamente y que el no ejercicio en la forma señalada importa renuncia. Cita jurisprudencia de la Corte Suprema, RIC 19.559-2020 y Rol N°11.200-15.

En subsidio, contesta la denuncia señalando que el preuniversitario cuenta con más de 40 años de experiencia, sedes en diversas zonas y que la relación laboral se rigió por el contrato de 12 de mayo de 2014. Indica que, conforme al contrato, la empresa solo estaba obligada a otorgar 2 cursos anuales, y que los demás cursos se asignaban mediante anexos anuales con vigencia limitada desde abril de cada año hasta marzo del siguiente, dependiendo del número de alumnos matriculados.

Señala que en 2024 hubo una disminución de alumnos, ejemplificando que en la sede virtual se pasó de 6.700 matriculados en 2023 a 2.216 en 2024, lo que implicó reducción de ingresos, disminución de sesiones disponibles y despidos en la sede Puente Alto, mencionando cargos y nombres.

Expone que en contrato de 1° de abril de 2016 se pactó impartir un curso anual con sueldo mensual de \$65.772 y que la cláusula cuarta permitía convenir cursos adicionales al inicio de cada año o semestre, incrementando la remuneración según el valor de cada curso adicional. Señala que cada año se firmaban anexos con vigencia determinada, extinguiéndose automáticamente al término del plazo y retomando vigencia el contrato base de 12 de mayo de 2014.



Cita ejemplos de anexos de 1° de marzo de 2020, 1° de agosto de 2019, 1° de abril de 2023 y primer semestre de 2022, todos con vigencia hasta el 31 de marzo del año siguiente, estableciendo que al extinguirse se retomaban las condiciones originales del contrato base equivalente a 2 sesiones semanales.

Indica que el anexo de 1° de abril de 2023 tenía vigencia hasta el 31 de marzo de 2024, por lo que al llegar esa fecha se volvía a las condiciones originales de un curso con 2 sesiones semanales. Señala que dada la disminución de alumnos se ofrecieron 19 sesiones semanales para 2024 mediante anexo, que la actora se negó a firmar, y que dichas 19 sesiones no implicaban disminución arbitraria sino mayor oferta presencial respecto del año anterior, detallando distribución de sesiones 2021 a 2024: 25 en 2021, 25 en 2022, 25 en 2023 y 19 en 2024. Afirma que, al no existir acuerdo respecto de las 19 sesiones, estas debieron reasignarse a otros docentes.

Sostiene que no existió incumplimiento del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo y que, aun en caso hipotético de existir, no tendría gravedad suficiente para impedir la continuación del contrato, cita jurisprudencia.

En cuanto a la tutela, señala que no existen indicios suficientes conforme al artículo 493 del Código del Trabajo, citando doctrina y jurisprudencia sobre estándar probatorio e indicios suficientes, y que la constancia ante la Inspección del Trabajo es irrelevante y que los anexos no implican disminución de clases, pues eran adicionales y de vigencia limitada.



Respecto de la libertad de trabajo del artículo 19 N°16 de la Constitución, sostiene que esta garantía protege la libre contratación y elección, no la estabilidad en el empleo, cita jurisprudencia.

En cuanto a la no discriminación, señala que no concurren los elementos de trato diferenciado entre personas en situación comparable, criterio sospechoso ni ausencia de justificación objetiva, afirmando que se cumplió el contrato base y que no existió trato desigual respecto de otros docentes, cita jurisprudencia.

Contesta la acción subsidiaria impugnando el despido indirecto con las razones ya entregadas.

Pide el rechazo íntegro de la demanda, con costas.

CONSIDERANDO.

PRIMERO: Se intenta a través de la demanda una acción principal de tutela laboral de derechos fundamentales por vulneración con ocasión del despido indirecto y cobro de prestaciones laborales, reclamándose que la relación laboral termina por incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de parte del empleador y que, en aquellos actos de incumplimiento, además, se habrían agredido derechos fundamentales de la trabajadora demandante. El subsidio, se ejerce la acción de despido indirecto concentrando las alegaciones en el incumplimiento contractual cuyos fundamentos son los mismos que sostienen la acción principal de tutela laboral de derechos fundamentales, además de reiterarse el cobro de prestaciones. La parte demandada reconociendo varios hitos fundamentales de la relación laboral, reclama que la forma en que se presenta la demanda



implica la renuncia de la acción de despido indirecto y que en el fondo los hechos por lo que se denuncia luego sustituyen una vulneración de derechos fundamentales como pretende la demanda. Afirma también que el empleador no ha incurrido en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, sino que ha pretendido ejecutar estrictamente lo pactado en el mismo contrato de trabajo, y niega que adeude cualquier prestación a la demandante por lo que pide el íntegro rechazo de la demanda.

A partir de lo indicado en los escritos de demanda y de contestación, se logró identificar en audiencia preparatoria cuestiones no discutidas entre las partes, que permiten concentrar esta decisión en el conflicto real. Estos hechos pacíficos, que ahora en esta sentencia se establecen son:

1. Existió una relación laboral entre las partes iniciada el 12 de mayo del año 2014. Este hecho además de ser pacífico se ve refrendado con la incorporación de contado de trabajo de aquella época y el contrato de trabajo de primero a abril del año 2016 que ratifica esa primera época del año 2014 como la de inicio de la relación laboral. Es posible agregar también que la demandante fue contratada para desempeñarse como *docente* en cursos de biología, según reza el contrato de trabajo.
2. El término de la relación laboral se produjo el 09 de abril del año 2014 por ejercicio del despido indirecto de parte de la demandante, invocándose como causal de término el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de parte del empleador, del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. Además de ser una cuestión no discutía, se corrobora con la



incorporación de la carta de despido indirecto a juicio. Se establece también en este acto que la demandante cumplió las formalidades de comunicación del despido indirecto en virtud de los comprobantes de envío de la carta al empleador y de aviso a la inspección del trabajo traídos a juicio.

3. La remuneración de la demandante a la época del término de la relación laboral era de \$2.066.270.-.

SEGUNDO: Respetto de la acción de tutela laboral de derechos fundamentales por vulneración con ocasión del despido indirecto.

Una primera alegación de la parte demandada de la que es necesario hacerse cargo tempranamente, es que la demandante habría renunciado a la acción de tutela laboral por vulneración con ocasión del despido indirecto puesto que solicita tanto en la acción principal como en la acción subsidiaria que se declare que existió una vulneración de derecho, cuestión que tendría el efecto de tenerse por renunciada la acción de tutela laboral, en los términos del artículo 489 del Código del Trabajo.

Lo cierto es que de la sola lectura del escrito de demanda salta a la vista que se ejerce la acción de tutela laboral de derechos fundamentales como acción principal y como acción subsidiaria la acción de despido indirecto, cuestión que se hace evidente del relato que se realiza en el escrito así como de las peticiones que se contienen tanto en la acción principal como en la acción subsidiaria, pues sólo en la primera se pide la indemnización especial del artículo 489 especialmente establecía para el caso de acogerse la acción de la laboral por vulneración con ocasión del despido, lo que se omite en la acción subsidiaria para concentrar las



peticiones en las consecuencias propias del despido indirecto. Si bien existe un descuido en la demanda y se repite la frase de la acción principal en la que se pide declarar que ha existido acto de vulneración de derechos también en la acción subsidiaria, concretamente en una línea de la parte petitoria, lo cierto es que aquello no impide comprender que se ha entablado una acción en subsidio de otra y que la repetición de aquella frase es más bien, como se dijo, un descuido del redactor de la demanda, pero no el ejercicio impropio de las acciones en los términos del artículo 489.

Se descarta este primer argumento formal para enervar la acción de tutela laboral.

TERCERO: En la demanda se logra distinguir como derecho fundamental vulnerado el artículo 19 N°16 de la constitución política de la república, en orden a haberse agredido el derecho a la protección y la libertad del trabajo por los hechos descritos en la carta de despido indirecto, consistente básicamente en la rebaja unilateral de las horas de trabajo y la consiguiente rebaja unilateral en la remuneración de la demandante, cuestión que la obligó a ejercer el despido indirecto ante la negativa del empleador de mantener las condiciones que venían desarrollándose en el contrato de trabajo.

Lo cierto es que ni en la demanda ni en la secuela del juicio se logra entregar por la parte demandante un contenido a la garantía del artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la República que logre subsumir los hechos contenidos en la carta de despido, no solo un incumplimiento contractual, sino que en un ilícito mayor de agresión de



derechos fundamentales y particularmente la libertad de trabajo.

Es necesario recordar que la vulneración de derechos fundamentales es un ilícito laboral que supera el solo incumplimiento de contrato, cuya condición necesaria es la agresión a uno de los derechos fundamentales de los trabajadores protegidos especialmente por la acción de tutela laboral. Así, no cualquier incumplimiento contractual será una vulneración de derechos fundamentales, aunque sea reprochable y genere perjuicios a la trabajadora, no obstante imponerse las sanciones y reparaciones que contempla la ley para el incumplimiento de contrato u otro ilícito laboral.

No se incorpora prueba por la demandante que permite establecer hechos distintos a este cambio en condiciones de trabajo, que será posteriormente analizado, y que permita comprender el incumplimiento de contrato que se imputa al empleador, como agresión a la libertad de trabajo. Se descarta esta vulneración de derechos fundamentales.

En la demanda se señala de manera poco clara otros derechos fundamentales que habrían sido agredidos, leyéndose en el escrito el derecho a la no discriminación, el derecho a la integridad psíquica y el derecho a la honra. Ninguno de aquellos capítulos es pormenorizadamente en el escrito de demanda para entender cómo los hechos que se denuncia llegarían a agredir estos derechos fundamentales.

Respecto a la discriminación, valga para descartarla el que siquiera se menciona alguna categoría protegida, sea de las indicadas en el artículo 2 del Código del Trabajo o alguna otra que merezca protección, para entender cuál es el grupo afectado al que pertenece la demandante. Sencillamente



se indica que se le discrimina por no querer mantenerse las condiciones contractuales cuestión, que se aleja por mucho de derecho a la no discriminación y se circunscribe más bien a un incumplimiento contractual.

Respecto de la integridad psíquica y la honra, lo cierto es que no se allega ningún antecedente probatorio del juicio que tenga por destino entregarle algún contenido fáctico a estas pretendidas vulneraciones. No hay pruebas que se traigan respecto del daño la siquis de la demandante y a su honra, abandonándose esto tanto probatoria como argumentativamente estas alegaciones en la secuela del juicio.

La acción principal de tutela laboral de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto será en definitiva rechazada, por lo que pasará a analizarse la acción subsidiaria de despido indirecto.

CUARTO: Respecto de la acción subsidiaria de despido indirecto.

Como se indicó en el considerando primero, la relación laboral entre las partes termina por haber ejercido en directo la demandante con fecha 09 de abril de 2024, invocando la causal de despido del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. Al ejercerse el despido por la demandante pesa sobre ella la obligación de acreditar los hechos contenidos en la carta de despido según dispone el artículo 454 N°1 inciso 2° del Código del Trabajo, por lo que se hace útil transcribir los fundamentos fácticos de la carta de despido indirecto traída a juicio. Señala la carta:



"Por medio de la presente, que con fecha 09 de abril de 2024, notifico a ustedes mi intención de poner término al contrato de trabajo que nos vincula desde el día 12 de mayo de 2014, de manera inmediata con esta fecha y, con derecho a las indemnizaciones correspondientes, en virtud de lo señalado en el artículo 171 del Código del Trabajo, todo ello a que ustedes han incurrido en la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", por lo que hago cesar mis funciones como docente de Biología. Conforme a lo anterior, se considera como tal, el menoscabo laboral del cual he sido víctima desde los meses de marzo y abril de 2024.

Además, fundo el despido indirecto que vengo a interponer, en el incumplimiento grave y reiterado de la obligación de entregar el trabajo convenido, incumplimiento que se ha basado en la presión ejercida por parte de la empleadora en que firme un anexo de Contrato de Trabajo reduciendo mi carga horaria entre los meses marzo abril 2024.

Además de lo anterior, la actuación de la empleadora ha vulnerado gravemente mi derecho fundamental a la dignidad como trabajadora, toda vez que, modificó mi contrato de trabajo unilateralmente en dos ocasiones, todo lo cual, me ha traído incertidumbre respecto de mi permanencia en mi única fuente laboral y fuente de ingresos, lo que se manifiesta concretamente en lo siguiente: El menoscabo que se ha generado por la modificación unilateral de mi contrato de trabajo y la reducción en el horario de trabajo, que conlleva directamente, la reducción sustancial de mi remuneración ha ocurrido en dos ocasiones, ocurriendo la primera de ellas en marzo de 2024, en donde se me redujo la carga horaria de 25 a



CJXLBXQGME

19 sesiones de clases, al no acceder a este nuevo menoscabo, el director del preuniversitario don Juan Cataldo, me amenazó con disminuir la carga horaria de 19 a 2 sesiones de clases, y la segunda en abril de 2024, al no querer firmar el anexo de contrato por las 19 sesiones de clases, la empleadora me baja la carga horaria una vez más y unilateralmente de 19 a 2 sesiones de clases, en donde, ya llevaba más de 3 años con una carga horaria de 25 sesiones de clases, a saber desde el 2021 al 2023, cumpliéndose así, la amenaza ejercida por el director del preuniversitario al no querer firmar los anexos de contratos con disminución de sesiones de clases.

Por tanto, los incumplimientos a las obligaciones laborales son de carácter grave y reiterado causándome menoscabo, lo cual me habilita a ejercer mi derecho al despido indirecto, establecido en el artículo 171 del Código del trabajo en relación al artículo 160 N°7 del mismo cuerpo legal.”

QUINTO: Este caso en particular implica que ambas partes se encuentran conteste en buena parte de los hechos que se describen en la carta de despido indirectos, no obstante manifestar intenciones y énfasis distintos según los particulares intereses que demandante y demandado defienden en este juicio. La prueba que ambas partes traen al juicio permiten corroborar esos hechos y establecer en esta sentencia, en concreto, los siguientes hechos en relación a la narración que se realiza en la carta de despido indirecto:

1. El contrato de trabajo de la demandante se pactó desde un comienzo el año 2014, y según se ratifica en el contrato de 01 de abril del año 2016, acordándose entre las partes que a la demandante se le asignarían



2 sesiones o cursos anuales por lo que percibiría una remuneración al año 2016 de \$65.722.-. Luego se celebraron anexos de contrato de trabajo de manera permanente y estable que implicaron que la demandante se le asignaban mucho más de esos 2 cursos, percibiendo también una remuneración mucho mayor. En este sentido se establece que siempre se aumentó el número de cursos o sesiones desarrollados por la demandante, y el que al año 2023 llevaba 3 años desarrollando 25 cursos y percibiendo una remuneración consistente con aquello. Para esto se incorpora a juicio los contratos de trabajo de la demandante de 12 de mayo de 2014, de 01 de abril de 2026, donde se consigna el pacto original de un curso anual con sesiones semanales; anexos de 01 de abril de 2025 y 30 de diciembre de 2015, de contrato de trabajo de 01 de abril y 01 de agosto de 2016, 02 de abril de 2017, 01 de abril de 2018, 01 de abril y 01 de agosto de 2019, 01 de abril y 01 de agosto de 2020, 01 de abril de 2021; documentos denominados oferta y asignación de carga horaria de 31 de marzo de 2021, todo lo que da cuenta de haberse asignado desde un inicio de la relación laboral a la demandante más cursos de los indicados en el contrato de trabajo, por lo que desarrolla más sesiones o clases a la demanda de las señaladas en el contrato, lo que relacionado y concordado con las liquidaciones de remuneraciones de la actora traídas a juicio, muestran cómo percibía una remuneración mayor a la escriturada en el contrato de trabajo y que año a año fue ascendiendo, hasta llegar a los más de dos millones de pesos por todo el año 2023. Los dichos del testigo de la demandada Benjamín



Tobar, directo de sede Puente Alto del preuniversitario demandado, lugar en que se desempeñaba la actora al término del contrato de trabajo, quien indica que la carga académica era entregada año, desarrollándola de marzo a noviembre, ofreciéndose personalmente a cada profesor, y que el contrato de trabajo indicaba originalmente 2 sesiones semanales, peros siempre se suscribieron anexos de contrato con la demandante por más.

2. Se establece que el año 2024 se le comunica a la demandante que descendería su carga de trabajo por decisión unilateral del empleador, pasando de 25 secciones o cursos asignados a 19, cuestión que implicaba una baja remuneración mal de alrededor de \$500.000.-. Para esto se trae a juicio anexos de contrato de trabajo entre las partes, de 01 de abril de 2024, sin firmar, anotándose una carga de 19 sesiones semanales, que relacionado con el anexo de abril de 2023 significa la disminución 25 a 19 jornadas de la que hablan escritos de demanda y contestación y que ratifica el testigo Benjamín Tobar y la testigo también de la demandada Sandra Navarro, Directora de Gestión Académica.
3. Es posible establecer también que la demandante se negó a la modificación unilateral propuesta por el empleador señalar el punto anterior, siendo el fundamento de su negativa el detrimento remuneración mal que implicaría esa disminución de cursos. Esto se establece a partir de los correos electrónicos del año 2024: de 28 de marzo en que se lee que la actora rechaza la carga horaria que le propuso el director Benjamín (sic) por teléfono el día 27 de marzo; de 28



de marzo en que la actora deja constancia del rechazo a la disminución horaria propuesta para el año 2024, por lo que se registró, indica, por el último anexo firmado el año 2023 (sic). El testigo Tobar ratifica esto al declarar en juicio y señalar que él como director de la sede le comunicó a la actora la disminución de sus sesiones para el año 2024 de 25 a 19, por no existir más sesiones disponibles y el deber de distribuir entre todos los profesores. Al ser interrogado por este juez el testigo para aclarar esa necesidad económica de ajustar la carga, termina explicando que se decidió por la empresa entregar una sesión menos por el curso, lo que hizo bajar la carga a asignar a los profesores. Señala explícitamente que no existió un proceso de negociación con la actora, que le fue comunicada la decisión y ella decide negarse, que lo mismo pasó con otros trabajadores y unos aceptaron y al menos uno más no aceptó y debió renunciar, que la empresa no ofrece una alternativa porque el contrato es por dos horas. Esto es ratificado por la testigo de la demandada Sandra Navarro, quien indica que la demandante no estuvo de acuerdo con la baja de carga comunicada por la empresa.

4. Dada la negativa de la demandante anotada en el punto anterior, el empleador reduce la jornada de la demandante pasando de 25 cursos el año 2023 a 2 cursos el año 2024 lo que implicaba un detrimento remuneracional de alrededor del 90% (ganaba más de 2 millones el año 2023 y pasará a alrededor de 200 mil pesos el año 2024 según este anexo. Esto se establece a partir de correo de 01 de abril de 2024 de la actora



CJXLBXQGME

y dirigido a "Benjamín" -se entiende al testigo Benjamín Tobar-, en que indica que deja constancia que se presentó a su trabajo el lunes 01 de abril de 2024 a impartir clases, sin embargo, el director Benjamín Tobar le informa que ya no tiene los cursos y que hay un "reemplazante" en sus cursos, lo que no se le informó previamente. Se relaciona con el anexo de contrato de trabajo de 01 de abril de 2024, en que se indica que sus sesiones para ese año serán 2 a la semana, volviendo a la distribución del año 2014 y 2016, y que no está firmado. El testigo Benjamín Tobar explica esto como la alternativa que decide por la negativa de la demandante a acceder a la rebaja de 25 a 19 sesiones para el año 2024, indicando que la trabajadora no tenía otra alternativa que aceptar o volver a esa distribución de 2 sesiones semanales, asumiendo que eso significa una reducción de remuneraciones de 2 millones de pesos a 200 mil pesos, lo que entiendo como una facultad del empleador por lo firmado en el contrato el año 2014. El testigo indica que no existe otro caso que él conozca que se haya realizado la reducción que se intentó a la demandante. Esto es también confirmado por la testigo Susana Navarro, directora de gestión académica, que indica que el contrato indefinido, que los anexos por más sesiones vencen siempre en marzo y que al negarse a suscribir el anexo de rebaja vuelve automáticamente a las 2 sesiones del contrato de trabajo.

SEXTO: Los hechos que se señalan en el considerando anterior resultan ser los hechos descritos en la carta de despido, atribuyendo a la trabajadora tanto en la carta como la demanda a esos hechos una grave infracción al contrato de



trabajo que unía de las partes, concretamente por dejar de entregarse el trabajo convenido, al pretenderse un cambio unilateral en las condiciones de trabajo de parte del empleador, y por la grave afectación a la remuneración de la demandante que implicaba ese cambio, ya en un comienzo al pasar de 25 a 19 cursos asignados, y tanto más luego cuando con motivo de la negativa de la demandante aceptar la disminución, se le asignan únicamente 2 cursos y se avisa de una remuneración en relación a esos dos cursos, cuestión que el empleador decide para regir todo el año 2024, y que importa una baja remuneratoria de cerca de 10 veces en relación a lo percibido mensualmente el año 2023.

El empleador, conteste con estos hechos, los interpreta como una consecuencia de la negativa a la demandante a aceptar la menor carga de trabajo, que estaría justificada por necesidades económicas que debía enfrentar la empresa, y que obliga al empleador a volver a la cláusula original del contrato de trabajo donde se habría pactado la jornada únicamente de 2 cursos o sesiones y un pago coherente con ello.

SÉPTIMO: Se estima en esta sentencia que con su actuar el empleador ha incumplido gravemente el contrato de trabajo con la demandante, autorizándola a ejercer el despido indirecto como forma de término de la relación laboral e imponiendo la condena a las indemnizaciones y sanciones que contempla la ley para este término, por lo que se anticipa que la acción subsidiaria será acogida. La conclusión anterior se explica por los argumentos y valoraciones que pasan hacer explicados.

Es un hecho de la causa establecido suficientemente que, no obstante haberse pactado entre las partes en el contrato



de trabajo del año 2014 y del año 2016 una jornada y carga de trabajo de la demandante de únicamente 2 cursos o secciones, nunca durante toda la ejecución del contrato de trabajo esa cláusula se cumplió de aquella forma, sino que el empleador desde el inicio de la relación laboral siempre asignó muchos más cursos a la demandante, implicando aquello que percibiera una remuneración muy distinta a la consignada originalmente en el contrato de trabajo. Tanto es así que el año 2023 la demandante debía desarrollar 25 cursos con una remuneración de alrededor de \$2000.000.-, como se lee en sus liquidaciones de remuneraciones de ese año. La remuneración de la demandante está directamente relacionada con el número de cursos o secciones que les son asignadas, por lo que la imposición unilateral de parte del empleador de rebajar esas secciones o cursos de 25 a 19 implicaba un detrimento en la remuneración de la demandante y una violación al contrato de trabajo que venía ejecutándose durante largos años de manera estable y en base una remuneración mayor, lo que hace que esa ejecución del contrato esa la expresión de una cláusula del contrato de trabajo en su carácter consensual y que, por tanto, resultara ser obligatoria para ambas partes. Así, la decisión de afectar la remuneración de la actora en alrededor de \$500.000.- por la baja de la asignación de secciones, sin un proceso de negociación que implicara consentimiento o voluntad de ambas partes, ya era un incumplimiento contractual, legítimamente resistido por la trabajadora al negarse a firmar el anexo de contrato que impone el cambio.

Siendo el contrato de trabajo un contrato consensual y de tracto sucesivo que implica que su escrituración es sólo por vía de prueba pero que las cláusulas contractuales que reinan serán aquellas que en los hechos se ejecuten (artículo



9 del Código del Trabajo en relación al artículo 1443 del Código Civil), durante toda la vigencia de la relación laboral las partes siempre ejecutaron el contrato con una asignación de cursos a la demandante muy superior a las 2 que señala el contrato de trabajo, cláusula que nunca se ejecutó quedando entregada la carga anual a los anexos de contrato de trabajo que suscribían, algunas veces más de una vez al año, pero que siempre implicaron mantener o incrementar los cursos que desarrollaba la demandante y por lo tanto mantener o incrementar su remuneración. De esta forma, la real cláusula la asignación de funciones y de pago de remuneración de la demandante resulta ser la que se explicita en los anexos del contrato de trabajo que las partes celebran constantemente durante la ejecución del contrato y que implica la asignación de varias secciones o cursos y el pago de una remuneración muy mayor a la señalada en el contrato de trabajo y que si no era mantenida, era incrementada en relación a los cursos que se asignaron a la demandante.

Así, como se dijo, ya con esa primera decisión de rebajar las asignaciones o cursos de 25 a 19 y por lo tanto rebajar su remuneración para el año 2024 en a lo menos \$500.000.-, resultaba ser un incumplimiento contractual de parte del empleador grave, deja de entregar el trabajo convenido por una parte y, especialmente, afecta sensiblemente la remuneración de la demandante.

OCTAVO: En relación a lo que se viene diciendo en la última parte del considerando anterior, el contrato de trabajo se caracteriza por el elemento esencial subordinación de la trabajadora en relación a el poder o mando del empleador, pero es un contrato bilateral y conmutativo, lo que implica que sus cláusulas o reglas son obligatorias para



ambas partes y no pueden ser dejadas sin efectos o modificadas de manera unilateral salvo en aquello que expresamente la ley autorice o las partes convengan (artículo 1545 del Código Civil).

En el presente caso, las partes no convinieron una rebaja en la carga de trabajo ni una rebaja consecuente en la remuneración de la demandante, siendo aquello una decisión unilateral del empleador graficada en la declaración del testigo Benjamín Tobar Vasquez, quien adopta esa decisión y la defiende como una prerrogativa de la empresa. Sin embargo, no sólo no existe una norma que autorice a esta rebaja unilateral de la remuneración, sino que la remuneración de la trabajadora se encuentra especialmente protegida en el Código del Trabajo (Libro I, Título I, Capítulo VI), impidiéndose justamente este tipo de cambios unilaterales en perjuicio de la remuneración de la trabajadora, buscándose la estabilidad remuneratoria necesaria dado el carácter alimentario o necesario para la subsistencia de esa remuneración. El empleador tiene amplias posibilidades de modificar varios aspectos del contrato de trabajo al tener la dirección y administración de la empresa y en buena parte también de la relación laboral, cuestión que incluso se regula en el artículo 12 del Código del Trabajo donde se establece el conocido *ius variandi*. Pero no es parte de esas facultades la disminución unilateral de la remuneración como se pretende en este caso faltándose más bien en ello de manera grave al contrato de trabajo en una parte especialmente tutelada por el legislador, y faltándose también a la consideración necesaria de la voluntad de su contraparte en el contrato, en este caso la trabajadora respecto de quien se pretende



imponer este cambio pese a su explícita y legítima resistencia.

La propuesta argumentativa de la parte demandada en cuanto a que estaría cumpliendo el contrato de trabajo pues se pactó en el año 2014 y 2016 esta fórmula que permite al empleador asignar las sesiones y pagar en consecuencia a ello, resulta ser artificiosa a la luz de los hechos descritos, de la ejecución del contrato de trabajo entre las partes desde el inicio de la relación laboral y por 10 años; sobrepasa las facultades legítimas del empleador, agrede el carácter bilateral del contrato y, por tanto, la voluntad de la demandante y el consentimiento como elemento del contrato, y falta a la buena fe contractual.

Esto implica que el empleador deja de cumplir un elemento esencial del contrato que es el pago de la remuneración y la entrega del trabajo convenido, afectando el objeto del contrato para la demandante, que es la remuneración como contraprestación (artículo 7 del Código del Trabajo).

NOVENO: La decisión que la demandada adopta en el presente caso es llevada al extremo cuando, en lugar de mantener las condiciones de trabajo a las que se encontraba obligado en base a la ejecución permanente del contrato de trabajo durante 9 años con la demandante o negociar en un contrato consensual y bilateral, ante la resistencia la demandante -su contraparte en el contrato-, decide, fuera de toda legalidad y racionalidad, asignarle 2 cursos en base a una cláusula contractual jamás aplicada por el mismo empleador y que implicó una rebaja remuneración real de la demandante de cerca del 90%.



El principio de estabilidad en el empleo implica que la relación laboral permanecerá vigente mientras no exista una causal legal para el término o las partes convengan finalizar el vínculo laboral, cuestión que protege la relación laboral en cuanto aquella permite a la trabajadora obtener el sustento necesario para satisfacer sus necesidades económicas. No se trata de mantener una relación laboral en la que el empleador pueda disponer unilateralmente el cambio de las condiciones de trabajo o incluso, como se pretende en este caso, la disminución casi absoluta de la remuneración. Las facultades de dirección y la subordinación de las que goza el empleador y que reconoce la legislación, deben ser conciliadas con los intereses básicos de la trabajadora, y no contemplan un poder tan extremo como el imponer un violento cambio a las condiciones de trabajo y la remuneración, luego de largos años de ejecución del contrato, como es el caso de las partes de este juicio.

No se encuentra, entonces, obligada a la demandante a perseverar en un contrato de trabajo con la contraparte que ilegítimamente altera el contrato de trabajo y la perjudica en la remuneración, obligándola por tanto a poner término a que el contrato por la vía legal idónea que resulta ser esta acción de despido indirecto la que será por tanto acogida.

DÉCIMO: Anunciada que será acogida la acción subsidiaria de despido indirecto, la demandada será condenan al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicios y el recargo del 50% sobre la última, como ordena el artículo 171 en relación con los artículos 162 y 163, todos del Código del Trabajo.

Para el pago de estas indemnizaciones se estará a la remuneración establecida como pacífica, según se dijo en el



considerando primero de esta sentencia y que se sustenta, también, en las liquidaciones de remuneraciones de la demandante traídas a juicio.

Existe desistimiento del feriado reclamado, al constatarse que se encontraba pagado por el empleador. la acción de cobro de gratificaciones deberá ser rechazada, bastando indicar que es abandona probatoria y argumentativamente en el juicio.

Por lo anterior, la demandada no será condena en costas, pues no resulta completamente vencida.

No se ha referido en esta sentencia por parecer de utilidad, el certificado de cotizaciones previsionales de la actora, pues su remuneración a lo largo de la relación laboral fue contenida de las liquidaciones de sueldo traídas a juicio; del oficio relacionado con los despidos de la empresa por la causal necesidades de la empresa, cuya información no llega a ser vinculada de manera útil a la discusión y del que no se puede desprender más que han existido despidos por esa causal, pero no la corrección del uso de la causal en esos términos de contrato de trabajo. En similar sentido, las 4 cartas de despido por necesidades de la empresa suscritas con otros trabajadores y el contrato de 04 de abril de 2005 celebrado entre la empresa demandada y otra trabajadora, no contienen información que altere lo ya establecido y decidido en esta sentencia

Visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 7, 9, 12, 160, 162, 163, 171, 172, 173, 420, 446 y siguientes, 456, 459 todos del Código del Trabajo, artículos 1443, 1545 y 1546 del Código Civil, y demás normas legales pertinentes **SE**

RESUELVE:



CJXLBXQGME

I.- Se **rechaza** la acción principal de tutela laboral de derechos fundamentales por vulneración con ocasión del despido;

II.- Se **acoge** la acción de despido indirecto, interpuesta por SUSANA BERENISE LORCA GONZÁLEZ en contra de PREUNIVERSITARIO PEDRO DE VALDIVIA, declarándose que la relación laboral terminó el día 09 de abril de 2024 por incumplimiento grave de las obligaciones de parte de la empleadora, en los términos del artículo 160 N°7 en relación con el artículo 171, ambos del Código del Trabajo;

III.- Se **condena** a la demandada PREUNIVERSITARIO PEDRO DE VALDIVIA a pagar a la demandante SUSANA BERENISE LORCA GONZÁLEZ:

1. Indemnización sustitutiva del aviso previo correspondiente a \$2.066.270.-;
2. Indemnización por años de servicios correspondiente a \$20.066.250;
3. Recargo del 50% sobre la indemnización por años de servicios correspondiente a \$10.331.135.-;

IV.- Las cantidades señaladas en el número anterior deberán ser objeto de reajustes e intereses según dispone el artículo 173 del Código del Trabajo;

V.- Se **rechaza** la acción de cobre de gratificaciones;

VI.- Cada parte soportará sus costas;

VII.- Una vez firme y ejecutoriada la presente sentencia, remítanse al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional en los tiempos y formas dispuestos en el artículo 462 del Código del Trabajo.



Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-1290-2024

RUC 24- 4-0574249-3

Dirigió la audiencia y dictó sentencia VICTOR MANUEL RIFFO ORELLANA, Juez Titular del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



A contar de las 00:00 horas del día 7 de septiembre de 2025 (Chile Continental), la hora visualizada, corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para las Regiones de Magallanes y la Antártica Chilena, y de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, debe restar una hora. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua, e Isla Salas y Gómez, debe restar dos horas. Para más información consulte <http://www.bcn.cl>

