| | | |
|---|---|---|
| **CAUSA** | **RUC 23-4-0527671-2** | **RIT T-28-2023** |
| MATERIA | Art. 19 Nº 1 CPR. Derecho a la vida y la integridad | Código L002 |
| PROCEDIMIENTO | Aplicación General | |
| **DEMANDANTE** | **PAOLA ISABEL NORAMBUENA JORQUERA** | **RUN 11.747.570-0** |
| ABOGADO | Walter Rodrigo Iturra Isla | RUN 16.008.872-9 |
| **DEMANDADO** | **CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DEL MAULE** | **RUT 61.999.250-4** |
| ABOGADO | Roger Eduardo Meléndez Riveros | RUN 9.320.582-0 |
| ABOGADO | Tatiana Maribel López Carbullanca | RUN 15.871.310-1 |
| ABOGADO | María Ignacia Guerra Poblete | RUN 18.252.425-5 |
| ABOGADO | Tatiana Edith Galaz Ponce | RUN 17.211.260-9 |
| INGRESO | 24/04/2024 | |
| AUDIENCIA DE JUICIO | 13/06/2024; 06/08/2024; 04/10/2024; 13/12/2024; 06/01/2025. | |

**Linares, once de junio de dos mil veinticinco.**

**********

**VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO.**

**Primero: Partes del juicio**. Que son partes en este juicio laboral, sobre Denuncia de vulneración de derechos fundamentales; despido injustificado y cobro de prestaciones, **PAOLA ISABEL NORAMBUENA JORQUERA**, cédula de identidad número 11.747.570-0, ingeniero, con

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

domicilio en calle Jorge Inostroza, N°187, comuna de Linares. Región del Maule, como demandante; y **CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DEL MAULE (CFT Maule)**, Rut: 61.999.250-4, representada legalmente por doña Encarnación Del Tránsito Pérez Pérez, RUT 11.146.124-4, chileno, ignoro profesión u oficio, o quien haga sus veces, todos domiciliados en Avenida Presidente Ibáñez N°1105, Linares, como demandado.

**Segundo**: ***Demanda.*** En escrito de folio 2, comparece doña PAOLA ISABEL NORAMBUENA JORQUERA, ya individualizada, quien deduce denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral y con ocasión del despido, en contra del CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DEL MAULE ( CFT Maule), representada legalmente por doña Encarnación Del Tránsito Pérez Pérez, en base a los siguientes argumentos de hecho y de derechos que pasa a exponer:

I.- LOS HECHOS:

1- Inicio de la relación laboral: Fue contratada por su ex empleadora CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DEL MAULE, el día 20 de octubre del año 2017 para ejercer las labores de Coordinador académico Agrícola

2- Lugar de Trabajo: El trabajo encomendado se ejecutaba de preferencia en las oficinas y dependencias que el CFT Maule, mantenía en la ciudad de Linares, sin embargo, atendidas las finalidades y objetivos de la Institución, el Funcionario podrá ejercer temporalmente sus funciones en otra localidad, dentro fuera del País, o bien, para desempeñar actividades de formación, capacitación o representación que el CFT del Maule determine.

3- Naturaleza de los servicios: El Trabajador es contratado para desempeñar para desarrollar la función de Coordinado académico, de manera indefinida, cargo que conlleva las siguientes funciones,

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

- Monitorear y evaluar el proceso formativo y rendimiento académico de los alumnos, proponiendo acciones de apoyo para alumnos con rendimientos deficientes o situaciones especiales.
- Realizar la atención directa de los docentes y alumnos en materias propias de las carreras entendiéndose la resolución de solicitudes, recepción de requerimientos, cambios de carrera, cambios de horario, recuperación de clases entre otros.
- Coordinar y participar en actividades propias de la Escuela como salidas a terreno, actividades en parcelas demostrativas, entre otros.
- Colaborar en la elaboración del presupuesto operacional y de inversión de la Escuela de Tecnología Agrícola, y la administración de recursos físicos, materiales, equipamiento tecnológico y otras necesidades que permitan sustentar el funcionamiento de la Escuela de Tecnología Agrícola.
- Colaborar en las actividades de admisión de los alumnos, selección e inducción de alumnos nuevos.
- Coordinar con el equipo Docente la selección y presentación de los Proyectos a participar en las distintas fuentes de financiamiento.
- Garantizar el cumplimiento del Reglamento Académico Docente por el que se rige la Escuela de Tecnología Agrícola.
- Articular la Vinculación con los distintos actores que permitan generar alianzas en función de mejoramiento al plan de formación.
- Generar la vinculación con los Liceos Técnicos Profesionales del Área Agrícola, empresas a nivel regional y nacional y Comunidad en general.
- Colaborar con las actividades que se requiera para el cumplimiento de las metas institucionales del CFT Región del Maule
- Y todas aquellas que le encomiende su jefatura directa.

Servicios que posteriormente fueron modificados, a través de Anexo de Contrato de fecha 11 de marzo del año 2019, asumiendo un cargo totalmente diferente, asignándosele la Jefatura de las Carreras de Técnico de

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

Nivel Superior en Turismo, Técnico de Nivel Superior en Fruticultura y Técnico de Nivel Superior en Operación y Mantención de Sistemas de Riego. Para la cual su persona, no estaba capacitada, ni tenía relación con su profesión, debiendo desarrollar las siguientes funciones, dejando sin efecto las que no coincidan con este nuevo cargo, incorporando las siguientes funciones y quedando eliminadas las del contrato original:

- Controlar la aplicación y cumplimiento del calendario académico para sus carreras y equipos de docentes/ académicos disciplinares.
- Orientar a los docentes / académicos del área, respecto de los procesos administrativos y de gestión aplicados.
- Atender a sostenedores, estudiantes, docentes, apoderados y/o familiares directos mandatados de los estudiantes, en materias propias de las carreras
- Resolver solicitudes, recepción de requerimientos, cambios de carrera, congelamiento cambios de horario, recuperación de clases, cambio de sección, ajustes a carga horaria, entre otras.
- Coordinar la aplicación de evaluación institucional formativa (Examen aplicado a todas las carreras, de un mismo módulo de cada semestre.
- Coordinar reuniones semestrales de gestión académica con docentes, para analizar rendimiento de estudiantes, proponer estrategias de nivelación y apoyo a la progresión y rendimiento académico.
- Apoyar las gestiones académicas para potenciar la retención del estudiante, promoción egreso y titulación.
- Programar los módulos en el sistema académico para las carreras a cargo.
-Presentar, visitar y acompañar a los estudiantes en sus centros de práctica.
- Coordinar y convocar a mentores — empresa para capacitaciones requeridas en apoyo del estudiante en su práctica laboral y de módulos de formación y practica en la organización.
- Gestionar los docentes a cargo de la supervisión de prácticas laborales.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

- Participar en evaluación y calendarización de diagnósticos, pruebas formativas, pruebas sumativas y pruebas recuperativas.
- Monitorear el proceso formativo y rendimiento académico de los estudiantes, proponiendo acciones de apoyo para quienes tengan bajos rendimientos o situaciones especiales.
- Docencia según la planificación de la Subdirección de gestión de la Docencia. propias de las carreras a cargo.
- Tramitar salida a terreno de estudiantes de las carreras a cargo, coordinando diversas actividades, participando en procesos de Titulación y controlando el cumplimiento de los requisitos exigidos, entre otros.
- Colaborar con la Subdirección de gestión de Docencia en la búsqueda y selección de docentes y supervisar sus actividades en el ámbito académico y administrativo (realizar entrevistas, revisar carpetas de clases, actualizar información en sistema, coordinar recuperación de Clases, velar por el nivel de satisfacción de los estudiantes, entre otros).
- Colaborar en la Realización de las actividades de difusión de las carreras a cargo.
- Colaborar en la inducción aplicada a los nuevos estudiantes.
- Colaborar en la Búsqueda y validación de centros de practica para los estudiantes de las carreras encomendadas.
- Operacionalizar acciones/pruebas de reconocimiento de aprendizajes previos (RAP)
- Seguimiento de procesos académicos desarrollados por docentes.
- Apoyo en la coordinación administrativas de las salidas pedagógicas fuera de la Institución.
- Apoyo en tareas específicas encomendadas por la Subdirección de gestión de Docencia y/o Dirección Académica.
- Apoyo en el proceso de admisión
- Todas aquellas que le encomiende su jefatura directa.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

Modificando en su cláusula segunda el lugar de trabajo Clausula Segunda: Se establece como lugar de desempeño desde el edificio principal de la sede ubicada en Santa Lucinda s/n a avenida presidente Ibáñez N° 1105, de Linares, señalando en el mismo anexo lo siguiente "Lo no modificado en el presente anexo se mantiene plenamente vigente". Debiendo, por tanto, asumir una mayor responsabilidad y carga laboral, sin un aumento de remuneraciones. -

Finalmente, su cargo fue, nuevamente, modificado, a través del Anexo de Contrato de fecha 14 de abril del año 2022, en el cual se señala: clausula primera lo siguiente: ": A contar del año académico 2022, se incorpora el nuevo Cargo a desempeñar y las funciones que le corresponden:

CARGO: Coordinador(a) Académico (a) Área Agrícola y Servicios personales"

Con las siguientes funciones:

1. Ejecutar todos los procesos definidos en el calendario académico para las carreras y los equipos docentes de su área, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los procesos y acciones en las fechas estipuladas
2. Realizar de forma semestral propuesta docente con ternas para cada módulo de forma impresa y digital, con el objetivo de asegurar la idoneidad profesional y las competencias requeridas en los módulos.
3. Participar en la presentación y justificación técnica de las propuestas docentes presentadas para la definición de la dotación docente semestral por carreras.
4. Planificar la carga docente y programación horaria de las carreras asignadas, con objeto de coordinar horario de acuerdo a jornada establecida, asegurando a los técnicos en formación una oferta horaria acorde a su jornada, optimizando el tiempo dentro de la institución.
5. Gestionar la administración de los procesos y recursos necesarios para una efectiva ejecución de los planes formativos de las carreras a su cargo

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

6. Monitorear el desarrollo de las clases, y coordinar con docentes recuperaciones de clases no realizadas dentro del semestre en que corresponde su realización.

7. Informar por escrito (correo electrónico a su jefatura directa recuperación de inasistencia de docentes en módulos por clases no realizadas gestionando horario y salas de clase para su recuperación.

8. Monitorear el proceso formativo y la progresión académica de los técnicos de formación de sus carreras.

9. Llevar registro mensual impreso y digital de la progresión académica de los técnicos en formación de las carreras de su área.

10. Coordinar y gestionar con Coord. Área Desarrollo y acompañamiento estudiantil acciones y estrategias para apoyar y acompañar a los técnicos en formación que tengan bajos rendimientos, baja asistencia o situaciones especiales certificadas.

11. Apoyar las gestiones académicas, de vinculación con el medio, extensión y otras a las que sea convocado(a)

12. Gestionar el logro de indicadores de eficiencia interna en las carreras de su área: matricula, retención, promoción, asistencia, rendimiento, egreso, titulación, inserción laboral sea convocado(a).

13. Atender y dar respuesta a solicitudes, consultas o inquietudes realizadas por sostenedores, docentes, Técnicos en formación, familiares directos (mandatados), en materias y procesos propios de las carreras a su cargo

14. Gestionar con colaboradores documentación requerida por solicitudes y/o certificados de parte de los técnicos en formación dentro un plazo máximo de 5 días hábiles.

15. Apoyar en la aplicación de encuestas u otros instrumentos de satisfacción para levantar información sobre el cumplimiento de la gestión institucional.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

16. Realizar seguimiento a la evaluación institucional formativa (encuesta u otros instrumentos) aplicado las carreras, módulo de cada semestre/anual

17. Mantener una comunicación fluida y colaborativa con los centros de Práctica.

18. Gestionar centros de práctica laboral para los estudiantes de las carreras encomendadas, propiciando la vinculación de la carrera con el mundo laboral, para apoyar el proceso formativo de los técnicos en formación.

19. Gestionar procesos administrativos propios de su función y de las carreras a su cargo.

20. Colaborar y participar activamente en proceso de práctica, titulación, Vinculación con el medio, Proyectos y otros que se desarrollen en la institución y con las carreras a su cargo.

21. Apoyar y colaborar activamente en actividades de difusión, promoción y extensión de las carreras a su cargo.

22. Colaborar en las actividades y estrategias Plan Anual de Admisión, Promoción y de Vinculación con el Medio y otros respectivamente.

23. Elaborar proponer y ejecutar el Plan Anual y semestral de su gestión considerando elementos internos y externos que orientan la gestión de la institución y del área (PD', Supervigilancia CNED, Criterios CNA, Compromisos proyectos, Retroalimentación de los equipos, Ley 20.910 y DFLN 06).

24. Reunirse con su jefatura directa para validar su plan anual y semestral de trabajo.

25. Monitorear y evaluar sistemáticamente su plan de trabajo realizando planes de mejora semestral para el cumplimiento de las metas propuestas.

26. Colaborar activamente con profesional encargada de comunicaciones, admisión y otros colaboradores en relación a carreras de la institución y sus distintas unidades, de manera de lograr un posicionamiento institucional del CFT Estatal del Maule.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

27. Almacenar y mantener actualizado un repositorio de evidencias y registros de las acciones implementadas.
28. Participar activamente en instancias de evaluación institucional de los diferentes procesos y acciones
29. Responder dentro de los plazos solicitados a requerimientos de su jefatura
30. Integrar comisiones ad-hoc para el desarrollo de procesos institucionales a las cuales sea convocado/a
31. Proponer y gestionar actividades de vinculación con el medio en sus respectivas carreras que tributen a la meta de matrícula anual por carrera
32. Participar y colaborar activamente en todas las acciones, actividades y estrategias técnicas a las que sea convocado(a)
33. Realizar informes escrito mensuales con evidencia de acciones, actividades y/o estrategias realizadas y que den cuenta de su gestión administrativa y técnica en las funciones de su cargo.
34. Colaborar en actividades, acciones que permitan un trabajo en equipo colaborativo
35. Potenciar con sus acciones diarias un clima laboral armonioso basado en el respeto, la equidad y la inclusión
36. Mantener una comunicación fluida y trato cordial con equipos de trabajo, colaboradores y jefaturas
37. Respetar el conductor regular
38. Respetar las acciones y funciones de todos los colaboradores del CFT
39. Mantener confiabilidad de la información institucional.
40. Apoyar en todas aquellas tareas que le encomiende su jefatura directa y/o Rectoría.
4. Jornada de trabajo: El horario de funciones en esta materia se aplicará lo dispuesto para funcionarios públicos atendida la naturaleza de la función, lo cual, se expresa en la siguiente Jornada de trabajo de 44 horas semanales,

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

en horario continuo, distribuido de lunes a jueves de 08:30 a 17:30 horas y los viernes 08:30 a 16:30 horas, sin embargo, efectuaba muchas más horas de trabajo.

5. Remuneración promedio: percibía una remuneración mensual según finiquito y carta de aviso, por la suma de $ 2.434.754 pesos

6. Naturaleza de la relación laboral: Fue contratada de forma indefinida.

7. Respecto a la relación laboral:

a. En el inicio la relación laboral de su persona con su empleador, fue excelente, en un principio, manteniendo buena lazo con colegas de trabajo y superiores jerárquicos, desarrollando su labor como coordinadora con la mayor motivación y energía, lo anterior con la finalidad de poder colaborar con los procesos de desarrollo técnico profesional de los alumnos y docentes, dando lo mejor de su persona y de sus conocimiento profesional y experiencia en la gestión y desarrollo, encontrando en dicho empleo una vocación plena. Es así que se generó un buen lazo y vínculo con diversos colegas: Director Académico Juan Vega, la Sub Directora de Docencia Blanca Carreño, Aly Valderrama, Jefe de Carrera área agrícola, Carlos Leppe, Jefe de Carrera área administración y negocios y Víctor González, jefe de Carrera área Mecánica, formando un equipo laboral sólido y efectivo.

b. Pero, con el trascurso del tiempo y con los distintos cambios que fueron ocurriendo dentro del CFT de la Región del Maule, causaron gran revuelo en su persona, no pudiendo mantener un entorno estable, ello a causa de las constantes cambio y desvinculaciones, los cuales se generaban a último minuto, sin una preparación, ejemplo de esta situaciones son: que en el mes de septiembre del año 2018, se desvincula al director académico don Juan Vega, lo que le sorprendió ya que sus funciones eran esenciales en el CFT del Maule, Posteriormente en enero del año 2019 la no renovación de

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

contrato del personal docente a la jefa de carrera del área de agrícola doña Aly Valderrama.

Todo, lo mencionado, influyo claramente en sus funciones ya que, a causa de esa desvinculaciones, se le agrega mayor carga laboral, es por ello que con fecha 11 de marzo de 2019, sin preparación, sin aviso y a causa de la falta de personal, por medio de anexo de contrato, se le designa de forma completamente sorpresiva, los siguientes nuevos cargos: Jefatura de las Carreras de Técnico de Nivel Superior en Turismo, Técnico de Nivel Superior en Fruticultura y Técnico de Nivel Superior en Operación y Mantención de Sistemas de Riego.

c. Se le hizo firmar un anexo, que se reemplazaría el cargo de coordinadora, por la jefatura de carrera, lo que no ocurrió en la práctica, ya que, debía ejercer ambas funciones, sin aumento de las remuneraciones, y una exagerada carga laboral, que llevaba, sin apoyo de otros docentes, sin tener el conocimiento pleno para poder ejecutar las funciones encomendadas por su ex empleador. Esto lo hizo saber en su momento, a su superior jerárquico, para que se tomaran las medidas necesarias al respeto, a evitar su colapso físico y psíquico, ya que no se respeta, en ningún caso, el contrato inicial del año 2017, haciéndose caso omiso de su requerimiento, sin tener más opción que derechamente asumir la ejecución de dichas funciones, porque si no lo efectuaba seria despedida, funciones para la cual no se encontraba preparada y no fueron la causa principal de su contrato.

d. Además de lo anterior, junto con el aumento de los cargos que debía ejecutar, se realiza un cambio brusco de horario en las horas de docencia, que debía realizar, pasando de dictar 6 horas de docencia semanal, el primer semestre del 2019 a 16 horas de docencia semanal los años 2021 y 2022, primer semestre 2023, 14 horas de docencia (señalar que estas se desarrollaban en distintas carreras que no estaban a su cargo como

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

TNS en Mecánica automotriz, TNS en Mantención y Reparación de Maquinaria pesada, TNS Administración Publica, TNS Logística, TNS en Informática entre otras, además de no cumplirse con los horarios en la jornada laboral, que según el contrato laboral era de 44 horas, de lunes a jueves de 08:30 a 17:30 y viernes 08:30 a 16:30. horarios que en ningún momento, fueron objeto de modificación de los anexos de contrato celebrados, las que no se cumplieron durante casi todo el periodo de las modificaciones de sus funciones, ello sin un pago de horas extras, sin considerar que debía seguir manteniendo las funciones de coordinadora.

e. Posteriormente en agosto del año 2021 desvinculan a la Sub Directora de Docencia Blanca Carreño, otro pilar fundamental de para su persona, toda vez que tenía funciones complementarias a la mías dirigiendo y administrando el desarrollo de las funciones de las carreras del CFT del Maule. –

f. Todas las situaciones anteriormente descritas generaron gran estrés laboral, pero su preocupación por el desarrollo de los alumnos, y el apoyo a los docente, sumado a su vocación el proyecto de mejorar la formación técnica de personas del sector rural, con la finalidad de abrirle las puertas a jóvenes y adultos a una mejor oportunidad laboral, le motivaron a seguir adelante con las nuevas funciones, debiendo estudiar, investigar, fuera de horarios laborales, para ejecutar de la mejor manera la nuevas funciones que su empleador le asigno, en especial respecto a la función de la carrera de Agricultura, de la cual no tenía mayor conocimiento, debiendo, de forma particular y en tiempos libres y días de descanso estudiar e investigar al respecto. –

g. En el mismo sentido de lo anteriormente señalado, la relación laboral, en conjunto con la situación familiar a causa de la enfermedad de su madre, durante el año 2022, se tornó bastante compleja, es así que el día lunes 10 de enero del año 2022, producto de una crisis de salud de su

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

madre, da aviso a su jefatura directa, que no podría asistir el día 11 de enero a sus labores, para llevar a madre a atención de urgencia, solicitando regular el día de inasistencia el día miércoles, pero al regresar el día miércoles 11, la administración del CFT había cursado el uso de un día administrativo sin previa autorización ni firma de su persona, cuestión totalmente irregular .-

h. Posteriormente, el 01 de febrero del año 2022, nuevamente su madre sufre una crisis de salud, solicita un permiso especial, durante el horario de colación, para llevar a su madre al médico, Doctor Luis Monsalve, médico de cabecera de su madre y de su persona, que en dicho momento debió asistirle también, a causa de descompensación, estabilizando su estado de salud, indicándole 10 días de licencia médica a partir del día 2 de febrero, del mismo año, pero el mismo día durante la tarde debió regresar a su trabajo para asistir a una reunión con sus superiores jerárquicos, Director, Sub director y la rectora del CFT, reunión donde se verían cuestiones técnicas de las funciones y desarrollo de la institución, pero, la rectora Encarnación Pérez, desde el inicio comenzó a cuestionar su licencia médica, sin tener ningún derecho al respecto, pero de todas manera, para aclarar la situación, se le exigió que explicara frente a todos sus colegas, la enfermedad de su madre, cuestión que no tenía la obligación y que afectó gravemente su honra y privacidad personal, al deber exponer de tal manera su situación familiar y salud de su madre, hechos que hizo saber a la administración en su momento a través de correo de fecha 03 de febrero, para su resguardo a doña Evelyn Ferrando (ev.da.ferrando@gmail.com) encargada del área de administración. Correo que será acompañado en esta presentación -

i. Dicha situación se mantuvo, prácticamente el primer semestre del año 2022, en razón a la difícil situación de salud de su madre Juana Jorquera Méndez, que vivía con en su hogar, junto a sus hijos, situación

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

que lamentablemente culmino con su fallecimiento el día 08 de junio del 2022, después de una larga enfermedad.

j. En razón a esto, solicito los días de permiso legales por la muerte de un familiar, y un día de vacaciones, lo que generó gran conflicto con su empleador ya que, a pesar del mal momento en que encontraba, discutió sus días de duelo, confrontándose y señalando que solo eran cuatro días y que el quinto no era parte de dicho permiso, a lo que le explique que había solicitado que el quinto día se descontara de sus feriados, sin considerar, el mal momento que su persona estaba pasando a causa de la muerte de su madre. –

k. Luego, de toda esta carga, estrés laboral y familiar, su empleador en agosto del 2022 el CFT del Maule, realiza a un cambió de dependencias desde la sede de Santa Lucinda s/n, a la avenida presidente Ibáñez N° 1105, esto en pleno desarrollo de actividades curriculares, a mediados de año, lo que no era lógico realizar en razón a la prestación de la misma institución, complicando aún más el desarrollo normal de su trabajo, generando diversos síntomas que no eran normales en su persona, sintiendo angustia en el lugar de trabajo, pensamiento catastrófico, problemas para conciliar el sueño, pesadillas, miedo. Además de aquel cambio de edificio, que como explicó no razonable, el día que se realizaron el traslado llenado a la nueva sede, se lleva la sorpresa de que a todos los colegas del área administrativa del CFT se les había asignado una oficina propia, excepto su persona, designándosele un espacio de tránsito, lugar demasiado pequeño, donde no existía el espacio suficiente para colocar sus cosas, ni siquiera un escritorio, archivero, elementos básico e indispensables para realizar sus labores como jefa de carrera y como coordinadora. Es así que a causa de aquella situación y por el estrés y demás síntomas que se le estaban presentando y afectando su salud, con fecha 4 de agosto del año 2022, Ante

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

esta situación sufrió un trastorno adaptativo, diagnostico efectuado por el doctor Luis Monsalve quien le indico 15 días de licencia médica.

l. Luego, al regresar de su licencia médica, el Coordinador del área Industrial, Víctor González, le informa que al enterarse de su situación de trabajo, sabiendo su condición de salud, y estado anímico por la muerte de su madre, y demás situación que se estaban presentando en el entorno laboral, previo a su regreso, había intercedido por su persona con don Juan Miguel Albornoz, Encargado de Gestión académica, y Encarnación Pérez, Rectora del CFT del Maule, para solicitar compartir su oficina. Es así que a su regreso ya estaban sus cosas en la oficina de don Víctor González, situación que se mantuvo hasta fines del mes de julio del año 2022, ya adecuándole a su espacio laboral con su colega Víctor González, repentinamente y arbitrariamente, nuevamente la cambian de oficinas, entregándole una oficina individual, debiendo trasladar todas sus cosas por tercera vez, sin considerar, el desgaste de los traslados y exigencias que conllevaba su puesto en el CFT Maule, lo que se estaba obstaculizando el libre ejercicio de su trabajo, a causa estos constantes cambios.

m. En el mes de diciembre del año 2023, complementariamente a todo estos hechos que impedían desarrollar sus labores, la rectora Encarnación Pérez Pérez, les solicita a los coordinadores y jefes de carrera que prepararan las bases de licitación para la adquisición de implementos de las carreras a cargo, debiendo su persona realzar bases de licitación respecto a las 3 carreras en la cuales ejercía funciones, una vez realizada estas últimas y enviadas, no tuvo respuesta durante un tiempo prudente, por lo que decidió a consultar, ya que se necesitaban variados implementos, en especial para la carrera agrícola, la cual tenía diversas falencias respecto a las herramientas que eran indispensables y necesarias para poder llevar a cabo los ramos que se ejecutaban, sobre todo la práctica profesional de los alumnos, ejemplo de ellos era: las carreras agrícolas no contaba con una

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

parcela demostrativa con cultivos de frutales y sistema de riego o campo de actividades prácticas, no contaba con implementos mínimos como moto cultivadores, tractor frutícola, equipos de fumigación entre otros solicitado en más de una oportunidad.

Pero cuando consultó a la encargada de compras por el proceso de licitación Srta. Natalie Gutiérrez, la respuesta fue que la Rectora había dejado sin efecto estas licitaciones, información que nunca se le dio a conocer de manera formalmente, y que jamás hubiese tenido respuesta si no es porque decidió preguntar. Esta situación generó en su persona un cuestionamiento de lo que estaba sucediendo en la institución, toda vez que no estaba segura si era o no un ataque personal, ya que habían ocurrido variadas situaciones, como el hecho descrito en el numeral anterior del cambio de edificio, dejándola sin una oficina individual, y en relación a la solicitud de bases de licitación, el menos precio de sus funciones en el CFT, respecto de las carreras que estaba llevando a cabo, ello asociado a los continuos cambios, y no respuesta de las solicitudes, en diversas ocasiones por parte de los superiores jerárquico, lo que serán acreditados en este proceso.

Estas situaciones, que obstaculizaban sus laborales en el CFT Maule, se mantuvieron durante todo el año 2023, iniciando con la exclusión de su persona el proceso de Admisión de las carreras que tenía a cargo.

n.- Luego del mismo modo, a fines del mes de enero del año 2023, días previos a sus vacaciones, desde Rectoría se le informa que las carreras de turismo y fruticultura, que requerían un mínimo de 18 alumnos, no se dictaba el 2023. Es así que, al regreso de sus vacaciones a mediados de febrero, a dos semanas de comenzar el semestre, se les entregan un listado con los estudiantes matriculados a los cuales debía informarles, que no se dictaba la carrera y que debían acercarse a realizar el retiro. Después de este proceso, solo una carrera agrícola logró cumplir el mínimo establecido

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

por lo que solo se está dictando una sola carrera agrícola, lo anterior, lógicamente, por la falta de implementación de las herramientas necesarias, para que los alumnos y docentes pudieran desarrollar su función de la manera más optima.

8. Del término de la relación laboral:

a. Durante el primer semestre del año 2023, con la rebaja de carreras, el ambiente laboral cada vez más tenso, se producían términos de contrato sin renovación y sin aviso a los trabajadores.

Lo anterior sumado a variadas situaciones cotidianas, estresantes, ejemplo dicciones que se generaban en reuniones, cambios de espacios laborales, nuevamente la cambiaron de oficina, vigilancia extrema a través de cámaras, indicaciones de control de horario a través de código barra, citar a reuniones o jornadas fuera del horario laboral. De lo que no tiene registro, ya que todo está en su correo institucional, el cual como explicará más adelante fue bloqueado.

b. Es así que, a pesar de todo su esfuerzo por desarrollar de mejor manera posible sus labores en el CFT del Maule, asumiendo diversos cargos, sobrellenado, como se explicó detalladamente, variadas dificultades, su empleador, con fecha, el día 31 de agosto del 2023, la cita para hacerle entrega de la carta de aviso de termino de contrato, basándose en los siguientes.

1.- Causal legal: Artículo 161 inciso 1 0 del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la Empresa."

2.-Hechos en que se fundamenta: La decisión adoptada se sustenta en los siguientes antecedentes:

2.1- Como es de su conocimiento, su función esencial radica en la coordinación de las actividades académicas de las carreras que imparte el Centro de Formación Técnica de la Región del Maule en el área agrícola.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

- Así las cosas, y como usted ha podido constatar, durante los últimos 2 años de funcionamiento del Centro de Formación, las tres carreras que usted dirige han tenido nula y/o escasa matrícula según se dirá.

- En efecto, la carrera de Técnico Nivel Superior de Turismo no tuvo ni tiene ingreso para la apertura de carrera de año académico 2022 y 2023. La misma situación se ha replicado para la carrera de Técnico en Nivel Superior Frutícola. En lo que respecta a la carrera de Técnico en Nivel Superior de Operación y Mantención de Sistemas de Riego, no tuvo ingresos para la apertura de carrera año académico 2021 y 2022, teniendo recién ingresos para el año 2023, por un total de 22 estudiantes.

2.2- Adicionalmente, nuestra Institución cuenta con recursos económicos acotados, dado que si bien su patrimonio está compuesto en parte por aportes que anualmente le asigne la ley de Presupuestos del Sector Público también el presupuesto del CFT depende en parte importante de las matrículas y/o del número de alumnos que ingresan y luego permanecen cursando sus estudios en nuestras Carreras. La nula y/o muy baja matrícula en las carreras que Ud. dirige importa que los costos operativos y/o de funcionamiento de las carreras a su cargo no se vean compensados con ingresos equivalentes o acordes a dicho nivel de gastos. Como es de su conocimiento para hacer sostenible una carrera desde los anteriores aspectos, un punto de equilibrio son 25 alumnos para cada una de las carreras.

- Lo anterior deriva en algo que, aunque resulte evidente es importante exponerlo:

nuestros recursos económicos son limitados, siendo un deber ineludible para este CFT el ser responsables con el uso y destino de tales recursos.

- A lo anterior se suma la situación económica de nuestro país, a la alta demanda de gasto estatal de diversa índole y en todas las áreas, lo que

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

ratifica nuestro deber de responsabilidad presupuestaria, buscando con ello una necesaria mayor eficiencia en lo relativo a los costos operacionales.

2.3- En vista de todo lo expuesto, se ha hecho necesario efectuar un análisis de los recursos humanos y económicos existentes y de la búsqueda de una mayor eficiencia y el uso racional de nuestros limitados recurso económicos, concluyéndose que la actual situación (y que, como se ha dicho, se arrastra de los últimos dos años, 2021, 2022 y 2023), no se justifica la mantención del cargo que usted detenta, dada la baja y/o nula matrícula que presentan las carreras del área que dirige, según se ha señalado.

- Es por ello que aparece como relevante el efectuar una reestructuración y/o reorganización que, en lo referente a su puesto de trabajo, implica entre otras cosas, la supresión de su cargo de «coordinador académico del área agrícola».

2.4- Lo anterior va además en la línea y en el objetivo de replantearnos una serie de temas relativos que ha derivado en revisar o reestructurar nuestros costos operativos, y propender a su reducción o ajuste, teniendo además en consideración otras alternativas que puedan a su vez resultar más convenientes. Todo lo anterior, como se ha expuesto y es inclusive hoy materia de debate público, a objeto de obtener la mayor optimización y control del uso de recursos públicos.

- Como conclusión de todo lo expuesto precedentemente, se torna necesaria e imprescindible su desvinculación, decisión que como comprenderá es el resultado de un análisis serio y objetivo de nuestra situación como institución en general, y de las carreras a su cargo en particular. Lamentamos sinceramente tener que adoptar esta decisión, pero confiamos en que Ud. sabrá comprenderla.

Argumentos que, la desvinculación no se ajusta a la realidad de la situación, toda vez que, sus funciones eran variadas dentro del CFT, pudiendo ser reubicada en otras carreras, además de que, aún se imparte la

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

carrera de Operación y Mantención de Sistemas de Riego, la cual inicio el presente año 2023, con 22 alumnos, como bien lo explica en la misma misiva recién citada, no siendo indispensable su despido, toda vez que aún existen carreras y áreas en las cuales podía seguir ejerciendo las funciones, que le fueron encomendadas dentro de la institución empleadora. –

Además con fecha 06 de julio del año 2023, se llevó a cabo una reunión para llevar a efecto actividades de alternancia agrícola, prestaciones de los servicios del CFT Maule en los liceos: Federico Alber, especialidad y actividad Servicio de Turismo, curso 4° año, N° de alumnos 12, Liceo Politécnico IBF, de Linares, Servicio Hoteleros, con 17 alumnos, Curso 4° año, Respecto a los liceos: Liceo Capitán Pinto, Escuela Agrícola Sagrados Corazones, Escuela Agrícola Salesiana Don Bosco, Escuela Agrícola Salesiana Don Bosco, Liceo Técnico Profesional Diego Portales, Liceo Técnico Profesional Diego Portales, Liceo Federico Heise Marti. Liceos con más de 30 de alumnos, asignándosele, a través de esta reunión se le encarga a su persona crear la planificación de contenidos del módulo Administración de empresas turísticas para carga actividades para el trabajo en plataforma de los estudiantes, Enviar formato plan de alternancia al profesor Álvaro Cifuentes. Módulo de Entomología y dar acceso al de control de plagas alojado en el Moodle.

Comprobando así que, los servicios del CFT Maule, y sus funciones dentro de él, no solo eran de docencia, sino que también eran prestar servicios de asistencia técnica, en los liceos rurales del sector, capacitaciones, entre otros, ello en conjunto a la función de coordinación interna y externa de su persona en el CFT del Maule.

Lo anterior deja en evidencia que el argumento señalado en la carta de despido, no es válido ni justifica su desvinculación, ya qué se vulnera un principio básico de la legislación, que es el principio de continuidad laboral,

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

siendo la desvinculación una herramienta de ultima ratio, situación que se acredita con acta de reunión de fecha 06 de julio del año 2023.-

Respecto a las indemnizaciones que se exponen pagar en la misiva de desvinculación se señalan en el punto cuatro de la misma, son los siguientes:
4.- Ofrecimiento de pago de indemnizaciones legales: Atendido lo expuesto precedentemente, se le ofrece el pago de los siguientes conceptos.
4.1- Indemnización sustitutiva de aviso previo, ascendente a $2.434.754.-
4.2- Indemnización por años de servicio, ascendente a $14.608.524, monto que legalmente se le ofrece con el descuento aludido en el art. 13 de la Ley 19.728, según se expondrá en el finiquito respectivo.
4.3- Vacaciones Proporcionales que ascienden a 4, 125 días $ 334.779.-
5.- Descuentos: Las sumas ofrecidas en el número que precede estarán sujetas a las deducciones que proceda de acuerdo a la Ley, y al descuento de las obligaciones pendientes que Ud. registre, como las derivadas de créditos sociales; anticipos; dineros por rendir; etc.
5.1 Rebaja aporte empleador AFC, que asciende a $ 2.590.677.-

c. Pero la mala experiencia sufrida en el CFT Maule, no termino con su desvinculación, si no que se extendió, aun posterior a su despido, ya que una vez que, se le hace entrega de estas carta, trató de respaldar la información que tenía en su correo institucional, pnorambuena@docentes.cftmaule.cl y plataforma SISTEMA U + Registro académico, aula virtual registro de contenido pedagógicos pero dichas plataformas fueron bloqueadas a su acceso, haciendo que el proceso de su desvinculación fuera traumático, sintiéndose como intrusa en su oficina, ya que luego de ser notificada de su despido, al parecer todos estaban en conocimiento de dicho hecho, siendo rodeada por algunos colegas, recordando algunos como don Richard Carrasco encargado, del área de inventario y Fernando Valenzuela, del área informática, revisando sus cosas, bloqueando sus claves y haciendo guardia para que se retire lo más

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

rápidamente de la sede Obviamente ninguna jefatura como Encargado de Gestión académica, don Juan Miguel Albornoz y Encarnación Pérez Rectora se acercó, para despedirse, solo despidiéndose de los colegas más cercanos, logrando sacar algunas cosas de su oficina.

d. Posterior a ello, volvió a la oficina para retirar el resto de sus cosas personales, como, por ejemplo: Copia de sus contratos y anexos, certificados de capacitación, objetos de oficina personal, ropa de trabajo de su propiedad, entre otros, que aún se encuentran en la institución, ya que no ha podido ingresar al CFT Maule por que se le negó absolutamente el acceso. A causa de ello, solicitó vía correo personal, a don Cristian Campos Molina, un requerimiento especial para la habilitación de su mail, y solicitando acceso para retiro de sus cosas, lo que derechamente se le negó, lo que se comprueba con correo que será acompañado en este proceso. –

e. Es así que con fecha 4 de septiembre del año 2023, concurro a la notaria citada por su empleador, a firmar su finiquito, realizando las respectivas reservas de acción, en los siguientes términos:

"Me reservo el derecho de tomar acciones legales en el caso de despido injustificado, recargo del 30% por este, el reembolso de la AFC y vulneración de derechos fundamentales."

Terminando de manera absoluta su relación laboral con su empleador, pero existiendo aún hechos vulneratorios hasta la fecha, como es el caso de la privación del acceso del edificio del CFT del Maule, para retiro de sus pertenencias, y bloqueo de sus plataformas digitales, de las cuales requiero realizar un respaldo para futuros empleos. -

De todos los hechos descritos, se puede concluir que su persona ha sufrió hechos graves y vulneratorios ejercidos por parte de su ex empleadora CFT del Maule, de los cuales se generaron en el último periodo de tiempo, como se expuso detalladamente en los hechos descrito, generándole graves perjuicios como trabajadora, persona y mujer, debiendo someterse a

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

situaciones que nunca en su vida personal, ni laboral había tenido que soportar, debiendo asistir a tratamientos médicos, para sobrellevar las afecciones psíquicas a causa de los diversos hechos de acoso, cometidos en contra de su persona por parte del CFT Maule, esto durante la relación laboral en forma constantes y permanentes, hasta culminar con el hecho del despido vulneratorio e injustificado como más adelante de detallará-

Todos los hechos relatados precedentemente, constituyen una actuar de la empleadora de carácter ilegales y arbitrarios, al desproteger a su persona, desvinculándola, producto de los supuestos cambios estructurales del CFT, los cuales no son coherentes, toda vez que su persona se encuentra plenamente capacitada, como se demostró, para realizar diversas funciones, de las cuales su empleador sobre exploto mientras pudo, para sacar el mayor provecho de sus capacidades profesionales y vocación, pero decidió desvincularla a reubicarla en otro puesto como lo había hecho en variadas ocasiones. –

9.- En cuanto al cálculo erróneo considerado para el pago de las indemnizaciones y feriados. -

10.- En cuanto al no otorgamiento del descanso reparatorio

11- De la vulneración de Derechos por parte del empleador:

De todos los hechos descritos, se concluye que su persona, sufrió hechos graves y vulneratorios ejercidos por parte de su ex empleadora Centro de Formación Técnica del Maule, los cuales se generaron en el último periodo de tiempo, en especial con la discriminación como trabajadora, como persona y menos precio de su posición laboral, omisión de respuestas a su solicitudes, y trabajo ejecutado por parte de la empleadora, debiendo asistir a tratamientos médico, para sobrellevar las afecciones psíquicas a causa de los diversos hechos vuleratorios cometidos en contra de su persona por parte de su empleador, esto durante la relación

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

laboral en forma constantes y permanentes, hasta culminar con el hecho del despido, como más adelante se expondrá. -

Sin perjuicio de lo anterior, la desvinculación de su persona, no tiene lógica, ni justificación alguna, en razón al contexto de sus funciones:

- Coordinador académico Agrícola.
- Jefatura de las Carreras de:

f. Técnico de Nivel Superior en Turismo,

g. Técnico de Nivel Superior en Fruticultura y.

h. Técnico de Nivel Superior en Operación y Mantención de Sistemas de Riego.

- Coordinador(a) Académico (a) Área Agrícola y Servicios personales
- El hecho ocurrido el día el 1 de febrero del año 2022, donde su madre sufre una crisis de salud, solicitó un permiso especial, durante el horario de colación, para llevar a su madre al médico, Doctor Luis Monsalve, médico de cabecera de su madre y de su persona, que en dicho momento debió asistirle también, a causa de descompensación, estabilizando su estado de salud, indicándole 10 días de licencia médica a partir del día 2 de febrero, pero el mismo día durante la tarde debió regresar a su trabajo para asistir a una reunión con sus superiores jerárquicos, Director, Sub director y la rectora del CFT, reunión donde se verían cuestiones técnicas de las funciones y desarrollo de la institución, pero, la rectora Encarnación Pérez, desde el inicio comenzó a cuestionar su licencia médica, sin tener ningún derecho al respecto, pero se le exige que explicara frente a todos sus colegas, la enfermedad de su madre, cuestión que no tenía la obligación y que afectó gravemente su honra y privacidad personal, al deber exponer de tal manera, su situación familiar y salud de su madre, hechos que hizo saber a la administración en su momento a través de correo de fecha 03 de febrero, para su resguardo a doña Evelyn Ferrando (ev.da.ferrando@gmail.com) encargada del área de administración.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

En conjunto con, la proyección de labores pendientes que quedaron respecto de los cargos que se describen, lo que se comprueba con acta de reunión de fecha 06 de julio del presente año, donde se le asigna la coordinación de su persona para prestar servicios a los liceos técnicos de la localidad., la docencia de la carrera de Operación y Mantención de Sistemas de Riego, la cual se encuentra vigente, entre otras funciones que como profesional del CFT del Maule se debían ejecutar, y que su persona estaba a cargo, sin perjuicio de la complementación de sus funciones con otros funcionarios, docentes del CFT, donde pudo haber sido reubicada. -

Concluyendo que su persona fue discriminada por su empleador, por los diversos actos de denostación por parte de la dirección del CFT del Maule, en especial de su superior jerárquico doña Encarnación Pérez Rectora. En razón a los siguientes hechos concretos:

1- Que, en conjunto con el despido de la jefa de carrera del área de agricultura, doña Aly Valderrama, por medio de anexo de contrato de fecha 11 de marzo del año 2019 se le incrementan las funciones de su persona, debiendo asumir diversos cargos adicionales, al de su contratación principal, que son Jefatura de las Carreras: de Técnico de Nivel Superior en Turismo, Técnico de Nivel Superior en Fruticultura y Técnico de Nivel Superior en Operación y Mantención de Sistemas de Riego. Ello sin preparación sin capacitación al respecto, debiendo asumir estudios externos de manera personal, investigaciones, para poder llevar a cabo las nuevas funciones, de lo cual se le hizo saber al superior jerárquico. Todo ello en conjunto con el aumento de horas de trabajo y docencia, sin un incremento de las remuneraciones. –

2- Vulneración de la privacidad y honra de su persona, por el hecho descrito con fecha 1 de enero del año 2022, a causa de la enfermedad de su madre debiendo, exponer su situación familiar y salud de su madre por la exigencia de la rectora Encarnación Pérez, a causa del cuestionamiento de

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

la licencia médica, situación que fue recurrente durante la enfermedad de su madre, que incluso se extendieron hasta el día de su fallecimiento. -

3.- Discriminación de su persona por parte del CFT Maule: lo que ocurre en el mes de julio y agosto del año 2022, con el cambio de sede del CFT Maule, a todos los docentes y coordinadores se les asigno una oficina individual, SALVO a su persona, entregando un lugar provisorio donde ni siquiera podían ingresar los elementos básicos para ejecutar sus funciones, como un escritorio y archivero. Afectando su salud psíquica por la constante hostigamiento y obstrucción de las variadas funciones que debía ejecutar, sin un lugar físico donde realizarlas, debiendo, a causa de ello, someterse a licencia médica con fecha 4 de agosto del año 2022, diagnosticándosele un trastorno de adaptación, a causa del mal entorno laboral, situación que se mantiene hasta la fecha, debiendo mantener un tratamiento psicológico a causa del estrés y diversas situaciones de discriminación sufridas en el CFT del Maule.

4.- Diversos cambios de oficina durante el año 2023, siendo trasladada de un lugar a otro, sin tener un espacio adecuado a los cargos que debía ejecutar, obstaculizando sus funciones por parte del empleador

5.- En el mes de enero del año 2023, donde doña Encarnación Pérez, rectora, solicita las bases de licitación para compra de implementos necesarios para las carreras del CFT, de las cuales 3 estaban a su cargo y habiendo ejecutado dichas bases de licitación, estas fueron remitidas, sin obtener respuesta, sino hasta que su persona, solicita una respuesta concreta, a través de la cual se le informa que las bases de licitación de sus carreras, habían sido rechazadas, por no cumplir con los numero de estudiantes, respuesta, que su persona considera válida, pero completamente informal, sin argumentación legal ni técnica, en razón al respeto al cargo que yo ejercía en la institución. -

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

6.- Privaciones por parte del empleador: con fecha 31 de agosto, del año 2023, en conjunto con su desvinculación, se bloquea su correo institucional, y acceso al CFT Maule, correos y plataforma institución de las cuales necesitaba revisar para respaldar información, que le fue negada de manera arbitraria.

7.- El día 31 de agosto del año 2023, en el mismo sentido, se le privo el ingreso al CFT Maule, para retirar sus cosas personales que quedaron en la oficina donde realizaba sus funciones, que hasta la fecha siguen el dicho lugar por causa de la privación de su empleador a ingresar a retirar dichos artículos personales como lo son sus títulos y certificado de capacitación contratos y anexos, ropa personal y de trabajo, de su propiedad.

Hechos que llevaron a afectar incluso su salud psíquica y física, debiendo someterse a un tratamiento médico durante la relación laboral y posterior a su desvinculación hasta la fecha.

Vulnerándose de esta manera los derechos de su persona, durante la relación laboral concluyendo con el despido en los siguientes términos:

Se vulnera el Artículo 2, del código del trabajo: inciso 4, Que señala expresamente:

"Los actos discriminatorios 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.".

Es así que, el actuar de la empresa empleadora ha discriminado a su representada durante el periodo de sus funciones laborales al no considerar, en un inicio la falta de capacitación de los cargos que se le asignaron,

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

adicionales con aumento de horarios de docencia, horas de trabajo. Todo ello sin un aumento de las remuneraciones, lo que se comprueba con los respectivos anexos que serán acompañados en la presente acción. –

Luego, en el mes de Julio del año 2022, su persona, al tiempo del fallecimiento de su madre, su empleador realiza el cambio de sede, asignándole oficinas a todo el personal del CFT, salvo su persona, siendo la una de las profesionales con más cargos debiendo ejecutar sus labores en lugares provisorios, luego en lugares compartidos con otros docentes y coordinadores, afectando su salud psíquica, debiendo asistir, al psicólogo Luis Monsalve, diagnosticándole un trastorno adaptativo, indicándole 15 días de licencia médica, desprotegiendo su salud psíquica, toda vez que al volver de su licencia médica, las condiciones antes descritas se mantuvieron, sin mejora hasta el término de su relación laboral .-

Adicionalmente a estas situaciones, su superior jerárquico, doña Encarnación Pérez, en el mes de enero comenzó a excluirla de sus funciones, al no incorporarle en el proceso de admisión de alumnos del año 2023, actividad que se encontraba dentro de sus funciones como coordinadora y jefa de carrera del CFT.

En el mismo sentido, durante el mismo mes la rectora me discrimina derechamente al menospreciar sus labores, al no emitir respuesta de sus solicitudes, como en laso de solicitud de bases de licitación para compra de implementos para las carreras del CFT, de las cuales 3 estaban a su cargo. y habiendo ejecutado dichas bases de licitación, estas fueron remitidas, sin obtener respuesta, debiendo exigir una a la encargada de licitaciones, quien le informa que las bases de licitación de sus carreras, habían sido rechazadas por rectoría, a causa de que la carrera iban a ser cerradas por no cumplir con los numero de matrículas mínimas para el año 2023, respuesta, que su persona considera válida, pero, que no justifica la omisión de su superior

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

jerárquico en dar una respuesta formal en razón al respeto al cargo que ejercía en dicha institución.

- Respecto a la normativa que regula el derecho a no ser discriminado

1. La discriminación arbitraria, está prohibida en nuestro ordenamiento jurídico por una multiplicidad de normas, de variadas fuentes y jerarquías.
2. La primera fuente normativa nacional, la Constitución Política de la República, expresa en su artículo 1º que "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos", y agrega en su artículo 19 Nº 2 que "La constitución asegura a todas las personas: ... La igualdad ante la ley". En el ámbito laboral, la Constitución concreta estos principios señalando, en su artículo 19 Nº16 inciso 3º, que "Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos."

- Respecto de la normativa a nivel internacional ratificada por Chile, cita

a) Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyos artículos 2.1. y 23.2 disponen respectivamente que: "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición", 9 y que "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual."
b) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, cuyo artículo 26 dispone que "Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo,

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social."

c) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cuyo artículo 2.2. dispone: "Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

d) Convenio Nº 111 de la Organización Internacional del Trabajo, de 1958, sobre la discriminación en el empleo y ocupación, cuyo artículo 1 define discriminación como: "a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación"; aclarando que "Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación"

- A nivel de la legislación nacional:

El actual artículo 2º del Código del Trabajo, recientemente modificado por la Ley de Reforma Laboral 20.940, dispone que "Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación"; y los define, señalando que "Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación económica; idioma; creencias; participación en organizaciones gremiales; orientación sexual; identidad de género; filiación; apariencia personal; enfermedad o discapacidad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

Que, claramente se ejerce una discriminación, no solo en cuanto al mal entorno laboral, sino que además la empleadora fue negligente en una reincorporación en forma de una trabajadora que se encontraba en reposo médico, producto de la mala situaciones vi vivenciadas por su persona en el trabajo, vulnerado un principio fundamental del derecho laboral que es el de protección de los trabajadores, contemplado en el artículo Art. 184 del Código del Trabajo que señala: "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales."

Lo anterior, toda vez que en el mes de agosto del año 2022 su persona solcito un permiso especial por muerte de su madre, el cual fue otorgador por 4 días y adicionalmente solicito un día de su feriado, para poder sobrellevar la muerte de su madre y realizar las demás gestiones familiares que conllevan tal situación, pero la empleadora, sin ninguna consideración rebatió el 5° día solicitado, a pesar de la mala situación vivida por su persona, para luego de incorporarse a sus labores.

En el mismo sentido, a cusa del cambio de sede del CFT, el cual se llevó a cabo en agosto del año 2022, mediados de año, en conjunto con la sobrecarga laboral, el desgaste que conlleva realizar un cambio, su persona fue derechamente discriminada por su empleadora CFT Maule, al no entregársele un lugar físico concreto para poder llevar a cabo su labor dentro.

Que a causa de ello y de la presión que conllevaba su cargo debió con fecha 4 agosto del año 2022, asistir a un médico que psicólogo (don Luis Monsalve), diagnosticándole un trastorno de adaptación, a causa del estrés de las situaciones vivenciadas en su empleo. -

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

Sin considerar las diversas solicitudes que su persona realizo al empleador en especial la Rectora Encarnación Pérez quien en varias situaciones no daba respuesta sus solicitudes, que eran indispensables para el desarrollo de las carreras que estaba a su cargo, un hecho concreto, como el rechazo de las solicitud de bases de licitación para compra de implementos para las carreras a su cargo, que fue rechazado, pero no se le informo de manera formal, como en variadas otras ocasiones como se comprobara durante el presente proceso. -

12.- Respecto a los derechos fundamentales vulnerados durante la relación laboral:

- **Vulneración del Artículo 19 N°1.-**

**"La Constitución asegura a todas las personas: 1°. El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona."**

Que, también se vio afectada su situación psicológica y psíquica como lo señala los informes médicos emitidos por los médicos tratante de su persona, afecciones psicológicas que desarrollaron a causa de las constantes hostigamiento, discriminación por parte de la empleadora, no pudiendo ejercer sus funciones en forma, al verse impedida ante esta situación, siendo relegada, siendo aislada, viéndose afectada su integridad psíquica durante la relación laboral como en el término de la mismo y hasta la fecha.-

- **Vulneración de la garantía constitucional contemplada en el art 19 n° 4 del CPR:**

**"El respeto y protección del derecho a la honra que asegura la Constitución**, es sinónimo de derecho al respeto y protección del 'buen nombre' de una persona, derecho de carácter personalísimo que es expresión de la dignidad humana consagrada en su artículo 1°, que se vincula también, con el derecho a la integridad psíquica de la persona, asegurado en el número 1 del artículo 19, pues las consecuencias de su

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

desconocimiento, atropello o violación, si bien pueden significar en ocasiones, una pérdida o menosprecio de carácter patrimonial.

Como bien se ha descrito, en esta presentación el honor, dignidad y salud mental de su representada se ha visto gravemente vulnerada, por los diversos hechos de hostigamiento, ejercidos por el empleador, como el hecho concreto de no entregársele un lugar de trabajo para ejecutar sus funciones, hecho que se mantuvo durante el último periodo, hasta su desvinculación como bien se describió en el cuerpo de esta presentación. Situaciones que afectaron claramente su dignidad como profesional y persona, siendo excluida de un proceso al cual entrego su mayor esfuerzo sin ser retribuida. –

En especial, se vulneró esta garantía con el hecho de fecha1 de febrero del año 2022, Vulneración de la privacidad y honra de su persona, por el hecho descrito con fecha 1 de enero del año 2022, a causa de la enfermedad de su madre debiendo, exponer su situación familiar y salud de su madre por la exigencia de la rectora Encarnación Pérez, a causa del cuestionamiento de la licencia médica, situación que fue recurrente durante la enfermedad de su madre, que incluso se extendieron hasta el día de su fallecimiento. -

**Vulneración del art 19 N° 16. La libertad de trabajo y su protección.**

Se le vulnera este derecho en base a los siguientes hechos específicos que pasa a describir:

Respecto a la privación para ejercer sus funciones laborales: Se vulnera esta garantía constitucional en virtud de las siguientes situaciones vividas por su persona en el CFT del Maule:

- Una de ellas fue en el mes de agosto julio y agosto del año 2022, en contexto del traslado al nuevo edificio del CFT Maule, situación consiste en que a todos los colegas se les entrego una oficina individual, Excepto a su

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

persona, quedando privada absolutamente de ejecutar sus funciones, situación que incluso afecto su salud mental, al encontrarse sobrepasada por la carga laboral, que no podía llevar a efecto a causa de tal situación, debiendo someterse a tratamiento médico psicológico, con fecha 4 de agosto del año 2023 diagnosticándole, por el estrés vivido, un trastorno de adaptación. Que a pesar de haber estado fuera por 15 días producto de su afección psíquica, al regreso de su licencia la situación se mantuvo sin mejora aparente hasta casi el término de su relación laboral.

- Otra situación que vulnera este derecho constitucional, es la contante exclusión y trabas que su empleador ejecuto en el último periodo, como el hecho de no incluirla en el proceso de admisión del año 2023.
- La no respuesta de las solicitudes realizadas por su persona a su superior jerárquico.

Es así que, de los hechos descrito, se desprende que su empleador privo en variadas oportunidades esta garantía constitucional. –

13.- Extensión de Vulneraciones en relación con la ocasión del despido.

Cabe hacer presente, que todos los actos vulneratorios, señalados precedentemente, y que no reproducirán por economía procesal, se extienden hasta el momento de que fue desvinculada, en especial los actos de discriminación ejercitados por la empleadora, dirigidos hacia su persona, entendiéndose estos durante parte de la relación laboral hasta la fecha de su despido, entre otras vulneraciones, toda vez que la desvinculación no era necesaria y no estaba motivada por una causa justa, ello en razón a que aún se desarrollan actividades en las áreas, debiendo cubrir el mismo puesto que deje, designándoselo a otros trabajadores, colegas que se encontraban en la misma posición.

Que, la vulneración generada al momento del despido se denota cuando la empleadora demandada, prefiere y decide que las labores que ejerce su representada fueran ejecutadas por otra persona en su cargo y

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

puesto, en razón que la carrera de Operación, Mantención de sistemas de riego, aún sigue vigente, carrera que estaba a su cargo. Además de otras funciones y labores encomendadas que se encontraban pendientes, como las asignadas con fecha 06 de julio del año 2023, un mes previo a su desvinculación, donde se le designa para la alternancia con los liceos técnicos locales, situación que se comprueba con la respectiva acta de reunión.

Sin perjuicio de lo anterior, al momento de ser desvinculada, a pesar de la solicitud realizada por su persona, fue bloqueada de las plataformas institucionales, para poder respaldar información relevante para sus posteriores trabajos, vulnerándose su derecho a la privacidad y reserva de dichos antecedentes. -

De la misma forma, se le niega el acceso a su lugar de trabajo para el retiro de sus cosas personales, cosas que aún se mantienen en poder de su empleador y que a través de la presente acción se solicitará su restitución

Vulneración al artículo 184 código del trabajo en relación al 19 N°1 y 16 de la constitución Política de la República.

Estas normas que impone la obligación al empleador de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

La disposición antes señalada, no se cumplió por su empleadora, ateniéndose a los motivos ya planteados.

Que, cabe hacer presente que, la denunciada ha discriminado arbitraria e injustificadamente a su persona, producto de todas estas situaciones y actos vulneratorias de los derechos como trabajadora, provocó en su representada un grave daño patrimonial y moral.

Que en mérito de lo expuesto, es preciso concluir que el ex empleador ha vulnerado los derechos fundamentales garantizados en el artículo 19 N° 1 y Nº 4 y 16, de nuestra carta fundamental, durante el

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

desarrollo de la relación laboral y con motivo del término de la misma; hechos que sin duda, afectan tanto su integridad física y psíquica, en virtud del trato al cual ha sido sometido durante el desarrollo de la relación laboral, en el término y las circunstancias que rodean este término de contrato, con las consecuencias psicológicas y patrimoniales consecuente al ejecutarse actos discriminatorios, en la forma señalada precedentemente; A mayor abundamiento, las situaciones antes descrita han causado, perjuicios no sólo de índole patrimonial, sino que también han generado un daño moral, toda vez que los actos vulneratorias de los que ha sido objeto le han provocado aflicción producto de la injusticia que se ha cometido en su contra, con el trato recibido durante la relación laboral, así como con ocasión del término de la misma.

**14.- De los indicios suficientes de la vulneración de derechos:**

El derecho laboral chileno, ha introducido una norma novedosa para la regulación procesal de la carga probatoria, que ya existía en el derecho comparado, en orden al difícil escenario probatorio que el trabajador debe enfrentar en las denuncias por violación o lesión de derechos fundamentales, la que se encuentra en el artículo 493 del Código del Trabajo, que dispone: "Cuando 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 su proporcionalidad".-

Dichos indicios, dicen relación con "hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales". Por ello, la prueba reducida de que se beneficia al trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva.

En el caso sub lite los indicios son:

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

A) Que, los indicios de vulneración discriminación, hostigamiento, en contra de su representada comienzan con el cambio constante de sus funciones en el CFT Maule, pasando de solo tener el cargo Coordinadora, mantener dicho puesto, adicionándose la jefatura de carrera de tres áreas distintas, cambio que aumento la carga laboral, horas de docencia y horarios de trabajo extendidos, pero sin un aumento de las remuneraciones. -

B) La inestabilidad del lugar trabajo, la que ocasiono una privación sus labores vulnerándose la libertad de trabajo, con el hecho concreto ocurrido en el mes de julio y agosto del año 2023, a causa del cambio de edificio del CFT del Maule, la única funcionaria sin una oficina individual, quedando a la deriva, y totalmente privada de un lugar concreto donde desarrollar plenamente sus funciones, sintiéndose plenamente discriminada, al ver la diferencia de respecto con sus demás colegas de trabajo, situación que llevó a afectar su salud psíquica incluso hasta la fecha. -

C) La exclusión de su persona, en el ejercicio de sus funciones, como en el caso de quedar fuera del proceso de admisión del año 2023, función que debía desarrollar pero que fue excluida.

D) Finalmente, los hechos de vulneración se extendieron hasta el término de sus labores, bloqueándole de las plataformas sin darse tiempo para poder respaldar su información personal y laboral.

Al mismo tiempo su empleador bloqueo su acceso al lugar de trabajo impidiéndole hasta la fecha el ingreso al mismo para retirar sus pertenencias, certificados de capacitación y demás cosas personales.

Todos los hechos relatados precedentemente, constituyen una actuar de la empleadora discriminatorio de carácter ilegales y arbitrarios, al desproteger a su persona en su calidad de trabajadora, desvinculándola, pudiendo ser reubicada en otros puestos, o manteniendo su cargo que aún es plenamente vigente en razón a las variadas funciones que debía prestar en la misma. -

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

Todos estos indicios, son en su concepto, suficientes, inequívocos y demostrativos de que en la especie se ha vulnerado sus garantías durante la relación laboral, como con ocasión del despido en relación al artículo 19 N°, 4, 16 de la Constitución Política de la República y Art. 2 y 485 del código del trabajo. Hechos que hacen del todo procedente lo dispuesto en el artículo 493 del mismo cuerpo legal, que dispone que "Cuando de los antecedentes aportados por la 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".

En conclusión, el despido efectuado por la demandada, ha sido consecuencia directa de los actos arbitrarios y discriminatorios efectuada en contra de su representada por parte de la empresa empleadora Centro de Formación Técnica del Maule, vulnerando con ello la garantía ya mencionada precedentemente.

Dicho despido, en consecuencia, es vulneratorios de derechos fundamentales.

Por último el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, dispone que en caso de acogerse la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso 40 del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y adicionalmente, a una indemnización que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

Que, el trabajador vulnerado podrá optar por la reincorporación y o la indemnización, para el caso optó por las indemnizaciones. –

15- Del daño moral.

Que, a mayor abundamiento, la situación antes descrita le han causado en su persona un grave perjuicios no sólo de índole patrimonial,

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

sino que también han generado un daño moral, toda vez que los actos vulneratorios del que ha sido objeto, han provocado aflicción, producto de la injusticia que se ha cometido con su persona, con el trato recibido durante la relación laboral, y más aún, con ocasión del término de la misma, basado en antecedentes subjetivos, teniendo presente que se desempeñó en CFT Maule, por 6 años aproximadamente, lo que genera que sea muy dificultosos insertarse a sus 52 años de edad, a un trabajo de similares características, generándose un desmedro moral irreparable, más aun por todos y cada uno de los acontecimiento que vivió

Respecto del daño moral, cabe señalar que se han realizado tanto en la doctrina nacional como extranjera, variadas definiciones. Así, éste puede ser definido como el daño que afecta los atributos o facultades morales de una persona, o como el dolor, pesar, angustia, y molestias psíquicas que sufre una persona en sus sentimientos a consecuencia de un hecho ilícito.- Se ha señalado también que el daño moral existe cuando se ocasiona a alguien un mal, un perjuicio o una aflicción en lo relativo a sus facultades espirituales; un dolor o aflicción en sus sentimientos.- De ahí que la indemnización del daño moral se identifique con la expresión latina petiumdoloris o "precio del dolor".-

La jurisprudencia ha sido uniforme para describir o definir al daño moral como "aquél que afecta los atributos o facultades morales o espirituales de la persona. En general, es el sufrimiento que experimenta una persona por una herida o enfermedad, la muerte de una persona querida, una ofensa a su dignidad u honor, la destrucción de cosa de afección, etc.".

También se ha definido en otras sentencias como "el profundo dolor, pesar, angustia y molestias síquicas que sufre una persona en sus sentimientos a consecuencias de un incumplimiento; un hecho externo que afecta la integridad física y/o moral del individuo".

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

Por otra parte, cabe señalar que el artículo 495 del Código del Trabajo dispone en su N°3 que la sentencia que se dicte en materia de tutela de derechos fundamentales debe contener "La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan". En consecuencia, tal disposición permite al tribunal disponer otras medidas de reparación, sin detallarlas, de manera que parece procedente legalmente que entre estas "medidas" que la ley no ha especificado, pueda incluirse una indemnización por daño moral en caso de vulneración de garantías fundamentales.- Por lo demás, sólo de este modo recibe aplicación la regla general del Código Civil de que todo acto ilícito que cause daño debe ser reparado, principio que resulta aplicable a todo nuestro ordenamiento jurídico. Así, si ha habido conculcación de determinados derechos fundamentales por parte del empleador y esto ha ocasionado daño extra patrimonial al trabajador, corresponde al juez laboral, autorizado por el N° 3 del artículo 495 del Código del Trabajo, condenar al empleador a pagar la reparación correspondiente.

Cabe señalar que, la razón de ser de la reparación del daño moral en el derecho del trabajo deriva de la necesidad de proteger al trabajador, amparando los derechos fundamentales de toda persona y que el procedimiento de tutela viene a resguardar, derechos como la integridad física y síquica del trabajador, los que constituyen bienes de carácter extra patrimonial. Así, nada obsta a que el trabajador sea indemnizado a raíz de este mismo procedimiento si ha sufrido un daño, el cual esta parte avalúa en la suma de $5.000.000.- o la suma mayor o menor que determine conforme al mérito del proceso y cuyo resarcimiento demandó a favor de su representado.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

Sin duda, los derechos fundamentales, que le asisten, han resultado lesionados, en los términos establecidos en el artículo 2 del Código del Trabajo, a consecuencia del actuar de la demandada, pues el trato recibido durante el desarrollo de la relación laboral, así como con ocasión del término de la misma, es vulneratorio pues se produce con absoluta infracción a la ley.

16.- Respecto a la improcedencia del descuento de afc. -

Para la procedencia del descuento a la indemnización por años de servicio del aporte del empleador al seguro de cesantía, previsto en el inciso segundo del artículo 13 de la Ley Nº 19.728, se establece como requisito sine qua non que el contrato de trabajo haya terminado efectivamente por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, de manera que, si la sentencia declara injustificado el despido, priva de base a su aplicación. Considerar lo contrario, constituiría un incentivo al empleador a invocar una causal errada, validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza, por cuanto significaría que un despido injustificado, debido a una causal impropia, produciría efectos que benefician a quien lo practica, a pesar de que una sentencia judicial declare la causal improcedente e injustificada. Mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado injustificado, entenderlo de otra manera tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación, se le otorgara validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia.

Por otra parte, para la correcta interpretación de esta institución, además de los principios del derecho laboral, se debe tener en consideración el espíritu de la ley, es decir, el objetivo del legislador al establecer el inciso 2° del artículo 13 de la Ley N°19.728, que no ha sido otro que favorecer al

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

empleador en casos en que se ve enfrentado a problemas en relación con la subsistencia de la empresa, con una suerte de beneficio cuando debe responder de las indemnizaciones relativas al artículo 161 del Código del Trabajo. Es así como, tratándose de una prerrogativa, debe ser considerada como una excepción, y por lo tanto, su aplicación debe hacerse en forma restrictiva, lo que lleva a concluir que sólo puede proceder cuando se configuran los presupuestos del artículo 161 mencionado, esto es, cuando el despido del trabajador se debe a necesidades de la empresa que hacen necesaria la separación de uno o más trabajadores, de manera que, cuando por sentencia judicial se ha declarado que tal despido carece de causa, no es posible que el empleador se vea beneficiado, siendo autorizado para imputar a la indemnización por años de servicio, lo aportado al seguro de cesantía.

En ese sentido se ha pronunciado de manera sostenida la Excma. Corte Suprema en los fallos, entre otros, de los Roles N.º 2.778-2015, 27.867-17, 41.827-2017, 2.366-2018, 2.689-2018, 2.993-2018, 4.055-2018, 12.974-2018, 23.348-2018, 4.503-19, 9.791-2019, 14.134-2019, 19.198-19, 16.086-19, 6.187-19, 12.179-19, 14.134-2019, 19.607-19, 1.481-20, 1.522-20, 1.525-20, 1.529-20 y 97.376-20, entre otros, y especialmente el Rol N° 92.6452022, en el que con fecha 3 de agosto de 2022 la Ministra María Cristina Gajardo Harboe y el Sr. Abogado Integrante Gonzalo Ruz Lártiga decidieron de cambiar su criterio, apoyando la tesis que postula la improcedencia del descuento en cuestión.

17.- Respecto al pago de horas extras. -

Como comprenderá efectuó un sin número de labores, en el desarrollo de su empleo al mismo tiempo, el horario que se establecía por contrato de trabajo, siempre se extralimito, debiendo dedicar extensas jornadas, y por supuesto horas extras que jamás le fueron pagadas, estas horas extras se contabilizan en 325 horas, en total, sin contar otras, que no puedo precisar, ya que al ser bloqueada del sistema, plataforma, no se le

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

permitió respaldar más información, estas ascienden a la suma de $1.183.560 pesos

De las prestaciones que se demandan:

a) La indemnización adicional punitiva, establecida en el artículo 489 inciso 3 del Código del trabajo, la cual no podrá ser inferior a 6 ni superior a 11 meses de la última remuneración mensual, solicitando que se condene al máximo legal, esto es 11 sueldos, tomando como base de cálculo razón de su remuneración, considerada en el finiquito de $ 2.434.754, para el mes de desahucio, esto es la suma de $ 26.782.294 pesos. –

b) Al pago de la suma de $ 5.000.000-, por concepto de daño moral.

c) El recargo del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, de un 30% de los años de servicios, esto es la suma de $ 4.382.557

d) A la devolución del descuento de AFC, por empresa por la suma de $2.590.677 carente de motivo legal

e) Pago de 5 días de feriado pendientes que se reclaman en este acto, equivalentes a la suma de $ 405.792, según se exigen en solicitud de fecha 5 de septiembre del año 2023.-

f) Al pago de horas extras por $1.183.560 pesos

g) de las Costas de la causa. –

h) O bien se condene a la demandada al pago de sumas mayores o menores que prudencialmente determine conforme al mérito de autos, con los respectivos intereses y reajustes legales. –

18.- Respecto a la competencia de este tribunal:

Según DFl N°6 que establece los Estatutos del Centro de Formación Técnica de la Región del Maule, de fecha 7 de julio del año 2017, que, en su Título V, Del Personal, específicamente en su artículo 22 señala: "El personal del Centro de Formación Técnica, tanto académico como no académico, tendrá la calidad de funcionario público y se regirá por el derecho laboral común.".

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

Es por ello que, en razón a lo señalado precedentemente, la competencia respecto de la presente acción, corresponde plenamente a este tribunal.

Termina solicitando tener por interpuesta denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral y con ocasión del término de la misma, en contra de su ex empleador, Centro de Formación Técnica de la Región del Maule, representada legalmente por Encarnación Del Tránsito Pérez Pérez, o quien haga sus veces, ambos ya individualizados, a objeto de declararla admisible, acogiéndola a tramitación y en definitiva, previo los trámites de rigor declare:

I.- Que la denunciada ha vulnerado sus derechos fundamentales durante la relación laboral y con motivo del término de la misma, declarando así mismo que la terminación de su contrato es un acto discriminatorio y grave, de su representada doña Paola Isabel Norambuena Jorquera, en su calidad de ex trabajadora, y que se han vulnerado la garantía constitucional del Artículo 19N° 1, 4 y 16 de nuestra carta magna, así como el artículo 2 y 485 del Código del trabajo, condenando en definitiva a la demandada, al pago de las siguientes prestaciones:

1. La indemnización adicional punitiva, establecida en el artículo 489 inciso 3 del Código del trabajo, la cual no podrá ser inferior a 6 ni superior a 11 meses de la última remuneración mensual, solicitando que se condene al máximo legal, esto es 11 sueldos, tomando como base de cálculo razón de su remuneración, considerada en el finiquito de $ 2.434.754, para el mes de desahucio, esto es la suma de $ 26.782.294 pesos. –

2. Al pago de la suma de $ 5.000.000-, por concepto de daño moral.

3. El recargo del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, de un 30% de los años de servicios, esto es la suma de $ 4.382.557

4. A la devolución del descuento de AFC, por empresa por la suma de $2.590.677 carente de motivo legal.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

5. Pago de 5 días de feriado pendientes que se reclaman en este acto, equivalentes a la suma de $ 405.792, según se exigen en solicitud de fecha 5 de septiembre del año 2023.-

6. Se decrete el desbloqueo de la plataformas virtuales y correo institucional y se permita a su persona el acceso al CFT del Maule, para el retiro bienes de su propiedad, que se encuentran en dicha institución. -

7. Al pago de horas extras por $1.183.560 pesos

8. Al pago de las Costas de la causa. –

O bien se condene a la demandada al pago de sumas mayores o menores que prudencialmente determine conforme al mérito de autos, con los respectivos intereses y reajustes legales. –

Que, en subsidio, de la acción de tutela deducida y para el caso que estime que los hechos precedentemente descritos no constituyen vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral y con ocasión del despido, siendo este vulneratorios, PAOLA ISABEL NORAMBUENA JORQUERA, ya individualizada, interponer demanda de despido injustificado, en su caso indebido e improcedente, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 168 del Código del Trabajo, cobro de remuneraciones hasta su convalidación, cobro de prestaciones, descuentos, recargo legal, en contra del CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DEL MAULE ( CFT Maule), representada legalmente por doña Encarnación Del Tránsito Pérez Pérez, en base a los siguientes argumentos de hecho y de derechos que pasaré a exponer:

1.- Funda la demanda en los antecedentes fácticos precedentemente indicados en la acción deducida en lo principal de esta presentación, remitiéndose íntegramente a ellos, los cuales da por reproducidos en este acto para todos los efectos legales, y no se reproducen por economía procesal y solicita que la demandada, sea condenada al pago de las indemnizaciones legales y prestaciones que más adelante se señalan. –

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

2.- Solicita se sirva tener en especial consideración el hecho que la causal de la terminación del contrato, necesidades de la empresa, como se señala en la carta de término de contrato específicamente en los siguientes términos:

1.- Causal legal: Artículo 161 inciso 1 0 del Código del Trabajo, esto es, "Necesidades de la Empresa."

2.-Hechos en que se fundamenta: La decisión adoptada se sustenta en los siguientes antecedentes:

2.1- Como es de su conocimiento, su función esencial radica en la coordinación de las actividades académicas de las carreras que imparte el Centro de Formación Técnica de la Región del Maule en el área agrícola.

- Así las cosas, y como usted ha podido constatar, durante los últimos 2 años de funcionamiento del Centro de Formación, las tres carreras que usted dirige han tenido nula y/o escasa matrícula según se dirá.

- En efecto, la carrera de Técnico Nivel Superior de Turismo no tuvo ni tiene ingreso para la apertura de carrera de año académico 2022 y 2023. La misma situación se ha replicado para la carrera de Técnico en Nivel Superior Frutícola. En lo que respecta a la carrera de Técnico en Nivel Superior de Operación y Mantención de Sistemas de Riego, no tuvo ingresos para la apertura de carrera año académico 2021 y 2022, teniendo recién ingresos para el año 2023, por un total de 22 estudiantes.

2.2- Adicionalmente, nuestra Institución cuenta con recursos económicos acotados, dado que si bien su patrimonio está compuesto en parte por aportes que anualmente le asigne la ley de Presupuestos del Sector Público también el presupuesto del CFT depende en parte importante de las matrículas y/o del número de alumnos que ingresan y luego permanecen cursando sus estudios en nuestras Carreras. La nula y/o muy baja matrícula en las carreras que Ud. dirige importa que los costos operativos y/o de funcionamiento de las carreras a su cargo no se vean compensados con ingresos equivalentes o acordes a dicho nivel de gastos. Como es de su

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

conocimiento para hacer sostenible una carrera desde los anteriores aspectos, un punto de equilibrio son 25 alumnos para cada una de las carreras.

- Lo anterior deriva en algo que, aunque resulte evidente es importante exponerlo:

nuestros recursos económicos son limitados, siendo un deber ineludible para este CFT el ser responsables con el uso y destino de tales recursos.

- A lo anterior se suma la situación económica de nuestro país, a la alta demanda de gasto estatal de diversa índole y en todas las áreas, lo que ratifica nuestro deber de responsabilidad presupuestaria, buscando con ello una necesaria mayor eficiencia en lo relativo a los costos operacionales.

2.3- En vista de todo lo expuesto, se ha hecho necesario efectuar un análisis de los recursos humanos y económicos existentes y de la búsqueda de una mayor eficiencia y el uso racional de nuestros limitados recurso económicos, concluyéndose que la actual situación (y que, como se ha dicho, se arrastra de los últimos dos años, 2021, 2022 y 2023), no se justifica la mantención del cargo que usted detenta, dada la baja y/o nula matrícula que presentan las carreras del área que dirige, según se ha señalado.

- Es por ello que aparece como relevante el efectuar una reestructuración y/o reorganización que, en lo referente a su puesto de trabajo, implica entre otras cosas, la supresión de su cargo de «coordinador académico del área agrícola».

2.4- Lo anterior va además en la línea y en el objetivo de replantearnos una serie de temas relativos que ha derivado en revisar o reestructurar nuestros costos operativos, y propender a su reducción o ajuste, teniendo además en consideración otras alternativas que puedan a su vez resultar más convenientes. Todo lo anterior, como se ha expuesto y es inclusive hoy materia de debate público, a objeto de obtener la mayor optimización y control del uso de recursos públicos.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

- Como conclusión de todo lo expuesto precedentemente, se torna necesaria e imprescindible su desvinculación, decisión que como comprenderá es el resultado de un análisis serio y objetivo de nuestra situación como institución en general, y de las
carreras a su cargo en particular. Lamentamos sinceramente tener que adoptar esta decisión, pero confiamos en que Ud. sabrá comprenderla.

Argumentos de la desvinculación que no se ajusta a la realidad de la situación, toda vez que, sus funciones eran variadas dentro del CFT, pudiendo ser reubicada en otras carreras, además de que aún se imparte la carrera de Operación y Mantención de Sistemas de Riego, la cual inicio el presente año, 2023, con 22 alumnos, bien lo explica en la misma misiva recién citada, no siendo indispensable su despido, toda vez que aún existen carreras y áreas en las cuales podía seguir ejerciendo funciones dentro de la institución empleadora. –

Además con fecha 06 de julio del año 2023, se llevó a cabo una reunión para llevar a efecto actividades de alternancia agrícola, prestaciones de los servicios del CFT Maule en los liceos: Federico Alber, especialidad y actividad Servicio de Turismo, curso 4° año, N° de alumnos 12, Liceo Politécnico IBF, de Linares, Servicio Hoteleros, con 17 alumnos, Curso 4° año, Respecto a los liceos: Liceo Capitán Pinto, Escuela Agrícola Sagrados Corazones, Escuela Agrícola Salesiana Don Bosco, Escuela Agrícola Salesiana Don Bosco, Liceo Técnico Profesional Diego Portales, Liceo Técnico Profesional Diego Portales, Liceo Federico Heise Marti. Liceos con más de 30 de alumnos, asignándosele, a través de esta reunión se le encarga a su persona crear la planificación de contenidos del módulo Administración de empresas turísticas para carga actividades para el trabajo en plataforma de los estudiantes, Enviar formato plan de alternancia al profesor Álvaro Cifuentes. Módulo de Entomología y dar acceso al de control de plagas alojado en el Moodle.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

Comprobando así que, los servicios del CFT Maule, y sus funciones dentro de él, no solo eran de docencia, sino que también eran prestar servicios de asistencia técnica, en los liceos rurales del sector, capacitaciones, entre otros, ello en conjunto a la función de coordinación interna y externa de su persona en el CFT del Maule.

Lo anterior deja en evidencia que el argumento señalado en la carta de despido, no es válido ni justifica su desvinculación, ya qué se vulnera un principio básico de nuestra legislación, que es el principio de continuidad laboral, siendo la desvinculación una herramienta de ultima ratio, situación que se acredita con acta de reunión de fecha 06 de julio del año 2023. - preguntar a Paola si la docencia lo realizan en el CFT, o en otro lugar,

Respecto a las indemnizaciones que se exponen pagar en la misiva de desvinculación se señalan en el punto cuatro de la misma, son los siguientes:
4.- Ofrecimiento de pago de indemnizaciones legales: Atendido lo expuesto precedentemente, se le ofrece el pago de los siguientes conceptos.
4.1- Indemnización sustitutiva de aviso previo, ascendente a $2.434.754.-
4.2- Indemnización por años de servicio, ascendente a $14.608.524. monto que legalmente se le ofrece con el descuento aludido en el art. 13 de la Ley 19.728, según se expondrá en el finiquito respectivo.
4.3- Vacaciones Proporcionales que ascienden a 4, 125 días $ 334.779.-
5.- Descuentos: Las sumas ofrecidas en el número que precede estarán sujetas a las deducciones que proceda de acuerdo a la Ley, y al descuento de las obligaciones pendientes que Ud. registre, como las derivadas de créditos sociales; anticipos; dineros por rendir; etc.
5.1 Rebaja aporte empleador AFC, que asciende a $ 2.590.677.-
3.- Que, al día de hoy, una de las carreras que tenía jefatura y coordinación, sigue existiendo, al igual que las diferentes funciones que su persona ejercía, sino que también funciones que el CFT del Maule prestaba a los liceos técnicos rurales de la localidad, que probablemente serán

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

asignados a otros colegas, asignándoles sus funciones, como anteriormente lo había hecho su empleadora el año 2019 con su persona, al desvincular otros jefes de carrera y asignarle esas funciones, como en el caso de la jefatura de carrera de Técnico de Nivel Superior en Turismo, Técnico de Nivel Superior en Fruticultura y Técnico de Nivel Superior en Operación y Mantención de Sistemas de Riego

4.- Que, a mayor abundamiento, la carta de despido señala fundamento no valido para el despido de su representada, toda vez que ella desarrollaba funciones no solo en el área de docencia, sino que coordinaba y llevaba a efecto diversas funciones dentro del CFT Maule, funciones que como se comprobará, aún siguen vigentes, teniendo plena capacidad para ser para ser reubicada en otro puesto o en otra sucursal. Debiendo considerar, además, que la desvinculación de un trabajador es una herramienta de última ratio, en resguardo del principio de continuidad laboral de nuestra legislación.

6.- Las deficiencias de la carta de aviso no pueden ser corregidas en el juicio. -

a) Las deficiencias de la carta de despido generan tal dificultad para ejercer el derecho a defensa jurídica, que se debe considerar que la demandada no puede complementar la carta de despido en su contestación, toda vez que con ello impediría rebatir en igualdad de condiciones el despido.

b) Precisamente el artículo 454, regla primera, segundo párrafo, del Código del Trabajo, excluye expresamente la posibilidad de que el demandado en los juicios de despido, pueda alegar hechos distintos a los señalados en la respectiva carta de aviso, de manera que no cabe ampliarlos o complementarlos en su contestación. De otro modo, el derecho a defensa del despedido se vería severamente afectado y las partes estarían en desigualdad de condiciones en el juicio.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

Esta prohibición legal ha sido reiteradamente avalada por nuestros tribunales superiores de justicia (Por todas, I. CORTE DE APELACIONES DE PUNTA ARENAS, Rol Laboral, 71-2011 e I. CORTE DE APELACIONES DE SANTIAGO, Rol Laboral, 7012011) e I. CORTE DE APELACIONES DE CONCEPCIÓN, Rol Laboral 357-2016). 3. Por todo lo dicho, es evidente que la carta de despido que recibió del ex empleador no describió adecuadamente los hechos que invoca como constitutivos de la causal de despido que se aplicó, de manera que ahora no puede completar o añadir circunstancias o hechos que no quedaron debidamente señalados en el aviso de despido.

7.- Cabe señalar que los conceptos reclamados ante la instancia administrativa y respecto de los cuales se efectuó reserva de acciones al momento de suscribir el finiquito, se incluyen el despido injustificado y reclamo legal de art 168 letra a del Código del Trabajo, y la devolución del descuento empresa de AFC por no fundarse en motivo legal.

8.- Que así las cosas, el despido, es improcedente o injustificado, se trata de una decisión arbitraria y que no cumple los presupuestos fácticos de la causal en que se funda, esto es necesidades de la empresa, pues se realizaron como se ha señalado precedentemente el cargo que su persona desempeñaba, sigue existiendo, como se probará en la oportunidad procesal pertinente, ya que la carrera de Técnico de Nivel Superior en Operación y Mantención de Sistemas de Riego, como bien señala la carta de despido, aún sigue vigente, como otras actividades y gestiones que su persona debía realizar en el segundo semestre del presente año. –

9.- Que el art 168 del Código del Trabajo establece: "El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente "y

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

continúa señalando: debe necesariamente aplicarse lo dispuesto en el 168 letra a) del Código del trabajo aumentando en un 30% el recargo legal por indemnización de año de servicios, solicitando desde ya se acoja tal indemnización en razón de los hechos expuesto.-

11.- De las prestaciones e indemnizaciones que se reclaman:

1. Al pago de la suma de $ 5.000.000-, por concepto de daño moral.

2. El recargo del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, de un 30% de los años de servicios, esto es la suma de $ 4.382.557

3. A la devolución del descuento de AFC, por empresa por la suma de $2.590.677 carente de motivo legal.

4. Pago de 5 días de feriado pendientes que se reclaman en este acto, equivalentes a la suma de $ 405.792, según se exigen en solicitud de fecha 5 de septiembre del año 2023.-

5. Al pago de horas extras por $1.183.560 pesos

6. Se decrete el desbloqueo de la plataformas virtuales y correo institucional del CFT del Maule y se permita a su persona el acceso al mismo, para el retiro bienes de su propiedad, que se encuentran en dicha institución. -

7. Al pago de las Costas de la causa. –

O bien se condene a la demandada al pago de sumas mayores o menores que prudencialmente determine conforme al mérito de autos, con los respectivos intereses y reajustes legales. -

Termina solicitando tener por interpuesta demanda de despido injustificado, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 168 letra a) del Código del Trabajo, en contra de su ex empleador, CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DEL MAULE ( CFT Maule), representada legalmente por doña Encarnación Del Tránsito Pérez Pérez, RUT 11.146.124-4, a objeto que se sirva acogerla a tramitación, y, en definitiva, previo los trámites de rigor, resuelva dando lugar a ella, y de acuerdo al mérito de autos, se decrete:

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

I.- Que el despido impetrado en contra es injustificado o en su caso indebido o improcedente. -

II.- Que producto de lo anterior se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

1. El recargo del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, de un 30% de los años de servicios, esto es la suma de $ 4.382.557

2. A la devolución del descuento de AFC, por empresa por la suma de $2.590.677 carente de motivo legal.

3. Pago de 5 días de feriado pendientes que se reclaman en este acto, equivalentes a la suma de $ 405.792, según se exigen en solicitud de fecha 5 de septiembre del año 2023.-

4. Al pago de horas extras por $1.183.560 pesos

5. Se decrete el desbloqueo de la plataformas virtuales y correo institucional del CFT del Maule y se permita a mi persona el acceso al mismo, para el retiro bienes de mi propiedad, que se encuentran en dicha institución. -

6. Al pago de las Costas de la causa. –

O bien se condene a la demandada al pago de sumas mayores o menores que prudencialmente determine conforme al mérito de autos, con los respectivos intereses y reajustes legales. –

Tercero: *Contestación de la demandada*. A folio 23, con fecha 17 de abril de 2024, comparece don ROGER MELENDEZ RIVEROS, abogado, en nombre y representación de CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DEL MAULE, representada legalmente por doña ENCARNACIÓN DEL TRÁNSITO PÉREZ PÉREZ, quien contesta en los siguientes términos la demanda de tutela de derechos fundamentales durante la relación laboral y con ocasión del despido, interpuesta por doña Paola Isabel Norambuena Jorquera, solicitando su rechazo en todas sus partes, en atención a los argumentos y antecedentes de hecho y de derecho que a continuación expone:

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

I.- RECHAZO DE LA DENUNCIA POR RAZONES DE FORMA:

Tal como puede observarse de la lectura de la denuncia deducida por la contraria, en ella se confunden dos acciones diversas:

a) La acción de tutela por vulneración de DDFF durante la relación laboral, regida por el art. 485 del C. del Trabajo.

b) La acción de tutela por vulneración de DDFF con ocasión del despido, regida por el art. 489 del C. del Trabajo.

La contraria trata a ambas como una sola acción no obstante que difieren en diversos aspectos, como el plazo de caducidad; la compatibilidad con otras acciones (en especial con la acción de despido); las medidas reparatorias; etc. El diverso tratamiento legislativo de tales acciones lleva a que no sea posible deducirlas conjuntamente.

Se trata de dos situaciones jurídicas diversas que derivan en acciones y efectos también diversos. Sólo para ejemplificar tal diferencia:

La vulneración «durante» la relación laboral propende principalmente a la «tutela restitutoria», a sanear el daño causado, a reparar la relación (y en consecuencia a restablecerla), y a propender que ésta continúe su curso con pleno respeto de los DDFF del trabajador.

En este caso no procede la indemnización especial de 6 a 11 meses de remuneración pues el contrato sigue vigente (o al menos en ella la terminación del contrato no se alega como vulneratoria), ni dispone el pago de las indemnizaciones propias de la terminación del contrato. En caso de discriminación «durante» la relación laboral, y si bien se pueden derivar sanciones pecuniarias, las de mayor relevancia tutelar son aquellas que «corrigen» el trato Discriminatorio (por ejemplo disponiendo que se paguen las diferencias de remuneración a quien se le han mermado por razones de sindicalización, por edad, o por ser mujer, y dispone el equilibrio remuneratorio); o poniendo fin a los actos de hostigamiento; etc.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

La vulneración «con ocasión» del despido deviene principalmente en «tutela resarcitoria», ya que quebrantado el vínculo no es viable que la relación se recomponga y continúe como antes de la vulneración (salvo en la discriminación por sindicalización), operando entonces las indemnizaciones propias del término del contrato con sus respectivos recargos, y por cierto aquella especial contenida en el art. 489 inc. 3º del C. del Trabajo.

En la acción principal se observa una grave confusión conceptual en la contraria, al punto que construye su argumentación sobre supuestas vulneraciones de diversa naturaleza (y de diversa temporalidad), formulando con ello peticiones incompatibles y/o contradictorias.

En el petitorio cita como sustento los art. 485 y 489 del C. del Trabajo como si ambos tratasen el mismo tipo de acción y derivaran en los mismos efectos.

Como consecuencia de lo anterior, indefectiblemente se deberá tener por renunciada la acción de despido injustificado interpuesta por la contraria, según se dirá.

II.- RECHAZO DE LA DENUNCIA POR RAZONES DE FONDO:

1.- ANTECEDENTES RELATIVOS A MI MANDANTE.

1.1.- El Centro de Formación Técnica de la Región del Maule, según su definición legal, es una persona jurídica de derecho público autónoma funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que surge a raíz de la dictación de la ley Nº 20.910 en el año 2017.

Dicho organismo, está enfocado en formar personas íntegras, capaces de insertarse en el mundo laboral, aportando Técnicos de Nivel Superior que contribuyen al desarrollo regional y nacional, generando además espacios de trabajo colaborativo con diversos actores pertenecientes a los sectores productivos de la región y alianzas estratégicas con sector público, privado y social, con el objeto de fortalecer el proceso educativo y

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

proporcionar una oferta académica coherente a las necesidades del territorio.

1.2.- En cuanto al marco normativo, se rige por la ley Nº 20.910 que crea los Centros de Formación Técnica, por el DFL Nº 6 que fija los estatutos, por el derecho laboral común y supletoriamente por el Estatuto Administrativo.

1.3.- En lo referido a los valores principales promovidos por la institución, corresponden al respeto, la tolerancia, solidaridad, inclusión, y la libertad en todos sus ámbitos, dentro de los cuales la no discriminación de los funcionarios y alumnos resulta de particular importancia y el respeto a los derechos fundamentales.

En este sentido, resulta desde luego ambigua, infundada y falsa la denuncia de la actora en cuanto a una supuesta vulneración de sus derechos fundamentales, pues como se acreditará, durante la relación laboral de la actora se dio pleno respeto y garantía de los mismos y también al momento de su despido, el cual se produjo conforme a la causal legal invocada en la carta de despido y no a razones o motivos de otra índole, como pretende en su demanda, las que no corresponden a la realidad.

2.- ACEPTACIÓN/NEGACION DE HECHOS CONTENIDOS EN LA DEMANDA:

Para los efectos de lo dispuesto en el art. 452 inc. 2º del C. del Trabajo, sin perjuicio del error formal antes expuesto (que es bastante para disponer el rechazo de las acciones deducidas), y considerando en especial la ambigüedad y poca claridad en muchas de las afirmaciones y/o hechos contenidos en la demanda, esta parte niega completa y categóricamente todos y cada uno de los hechos expuestos en la demanda de autos, salvo sólo los que en forma expresa se aceptan en esta contestación. Para mayor claridad, niega los siguientes hechos sustentados en la demanda:

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

1.- No es efectivo que su mandante haya vulnerado los derechos fundamentales de la demandante contemplados en el art. 19 N°1, N°4 y N°16 ni ningún otro, ya sea durante la relación laboral ni tampoco con ocasión del despido.

2.- No es efectivo que el despido de la actora haya sido «discriminatorio y grave», ni que haya vulnerado sus derechos fundamentales, como así tampoco que la actora haya sido objeto de discriminación durante la vigencia de la relación laboral.

3.- No es efectivo que se haya causado daño moral a la actora.

4.- No es efectivo que la actora tenga derecho a percibir las prestaciones, indemnizaciones y/o montos que señala en su demanda.

5.- No es efectivo que la actora tenga derecho a la devolución del descuento de AFC, ni al pago del feriado que indica, como así tampoco a las horas extras que demanda.

6.- No es efectivo que a la actora se le haya negado el ingreso al establecimiento o el retiro de sus pertenencias.

3.- CONDICIONES CONTRACTUALES DE LA ACTORA:

1.- Fecha de inicio y término de la relación laboral: La actora prestó servicios bajo subordinación y dependencia de la denunciada a partir del 20 de octubre de 2017 y hasta el 31 de agosto de 2023.

2.- Labores contratadas y lugar de trabajo: A la fecha de su despido ejercía el cargo de «Coordinadora Académico Área Agrícola y Servicios Personales» del Centro de Formación Técnica de la Región del Maule, ubicado actualmente en Avenida Presidente Ibáñez N°1105, Linares.

3.- Jornada de trabajo: Atendida la naturaleza de las funciones, se aplica lo dispuesto para funcionarios públicos, esto es, jornada de trabajo de 44 horas semanales, en horario continuo, distribuido en la forma indicada en su anexo de contrato respectivo.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

4.- Remuneración: La remuneración mensual de la actora era fija y ascendía a la suma de $2.434.754.-

5.- Tipo de contrato: Escrito e indefinido.

4.- DE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN:

Sin perjuicio de estimar que la demanda es improcedente por cuestiones de forma y fondo, en concepto de esta parte el Tribunal no podrá acoger las acciones deducidas por encontrarse prescritas, conforme a los siguientes antecedentes:

4.1.- Antecedentes jurídicos:

4.1.1.- De acuerdo al art. 2.492 del C. Civil, la prescripción extintiva es un modo de extinguir las acciones y derechos ajenos, por no haberse ejercido los derechos y acciones durante cierto lapso de tiempo, y concurriendo los demás requisitos legales.

El art. 2.514 del mismo Código repite esta idea al disponer que la prescripción extintiva «exige solamente cierto lapso de tiempo durante el cual no se hayan ejercido dichas acciones», agregando que el tiempo se cuenta desde que la obligación se haya hecho exigible.

La doctrina y jurisprudencia han señalado que la prescripción se motiva en la necesaria certeza jurídica que debe existir en las relaciones entre particulares, por lo que se ha establecido en beneficio del interés público al propender en definitiva al orden, a la paz y a la tranquilidad social, impidiendo que los derechos (y las meras expectativas), fuente de acciones y conflictos jurídicos, puedan permanecer indefinidamente en la incertidumbre.

Desde otro punto de vista, la prescripción constituye una especie de sanción para el acreedor que no es diligente en el ejercicio de sus derechos.

Por las razones precedentes, y salvo sólo limitadas excepciones, todo derecho (incluso los de carácter laboral) prescribe por el transcurso de cierto tiempo.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

4.1.2.- En materia laboral las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere el C. del Trabajo prescriben en seis meses contados desde la terminación de los servicios.

Así lo dice expresamente el art. 510 del C. del Trabajo, el que en su parte pertinente señala:

«Art. 510. Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.

En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios.

[…]»

Agrega así el mencionado artículo en su inciso 5° que la prescripción puede sólo interrumpirse (más no suspenderse) de conformidad con lo dispuesto en el art. 2.523 y 2.524 del Código Civil.

Siguiendo las citadas normas del Código Civil, resulta que en materia laboral la prescripción se interrumpe sólo cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones:

1.- Que se interponga demanda dentro de plazo, lo que se cumplió por la actora al presentar su demanda ante el Primer Juzgado de Letras de Linares con fecha 14 de noviembre de 2023 (según consta en certificado de envío de la demanda), esto es, el día 59 desde la terminación de los servicios.

2.- Que intervenga «requerimiento» (art. 2.523 Nº 2 del C. Civil). De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, la expresión «requerimiento» es definida en sus acepciones Nº 2 y 3 del siguiente modo:

«2. m. Der. Acto judicial por el que se intima que se haga o se deje de ejecutar algo.

3. m. Der. Aviso, manifestación o pregunta que se hace, generalmente bajo fe notarial, a alguien exigiendo o interesando de él que exprese y declare su actitud o su respuesta»

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

De este modo, el «requerimiento» no equivale o implica la interposición de la demanda ante el Tribunal respectivo, sino que jurídicamente corresponde a la NOTIFICACIÓN válida de la demanda al sujeto pasivo de la acción deducida.

Lo anterior resulta además concordante con el art. 2.503 Nº 1 del C. Civil, conforme al cual la interrupción civil sólo opera mediante la notificación válida de la acción interpuesta.

Dicha norma señala en lo pertinente:

«Art. 2503. Interrupción civil es todo recurso judicial intentado por el que se pretende verdadero dueño de la cosa, contra el poseedor.

Sólo el que ha intentado este recurso podrá alegar la interrupción; y ni aun él en los casos siguientes:

1º Si la notificación de la demanda no ha sido hecha en forma legal;»

En este mismo orden de ideas, sería «contrario al debido proceso que se entienda interrumpida una determinada acción por gestiones que no importan que aquél contra la que se dirige haya tomado conocimiento de su existencia. […] Ni aún bajo pretexto del carácter protector del derecho laboral y las especiales características de los vínculos que éste regula, colocar a las partes litigantes en desigualdad procesal»

«En consecuencia, por expreso mandato de la ley, la forma de interrumpir la prescripción es la notificación válida de la demanda judicial»

4.2.- Antecedentes de hecho:

De acuerdo a lo expuesto en la demanda, el término de la relación laboral con la actora se produjo el 31 de agosto de 2023.

Por su parte, la notificación válida de la demanda se verificó con fecha 03 de abril de 2024, mediante notificación personal a la representante de su mandante.

Entre la fecha del término de la relación laboral, el 31 de agosto de 2023, y la fecha de notificación de la demanda, el 03 de abril de 2024,

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

transcurrió un plazo que supera los seis meses de prescripción extintiva, excepción que resulta procedente en los hechos y en el Derecho.

4.3.- De este modo, concurren los supuestos fácticos que hacen procedente la declaración de prescripción que solicita pide que sea acogida en la sentencia definitiva.

5.- INEXISTENCIA DE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DURANTE LA RELACIÓN LABORAL.

5.1.- En primer término cabe señalar que la mayor parte de los hechos que relata la actora en su libelo se relacionan con supuestas vulneraciones «durante» la relación laboral. Sin embargo, la ambigüedad en su descripción así como su ubicación y contextualización temporal de los mismos lleva a confusión a esta parte, dificultando o limitando derechamente el derecho a defensa de quien represento.

5.2.- La actora ingresó al Centro de Formación Técnica de la Región del Maule el 20 de octubre de 2017, como Coordinadora Académico del Área Agrícola, y si bien con posterioridad desarrolló otros cargos al interior del CFT, en todo momento fueron concordados y aceptados por la demandante, por lo que llama la atención la serie de cuestionamientos que ahora realiza, en circunstancias que firmó sin objeción o reserva cada uno de los anexos de contrato de trabajo que regulan las condiciones contractuales particulares.

Señala desde ya que los cambios efectuados en los diversos cargos y en las diversas áreas del CFT, han sido necesarios para el buen funcionamiento (operacional y académico) de la Institución, y se han realizado dentro de la normativa legal que lo rige. Incluso a instancias expresas de los órganos de control y/o supervisión. Lo mismo ocurre con el cambio de dependencias del CFT.

En todo momento se otorgó a la actora un lugar adecuado para el desarrollo de sus labores atendido su cargo y labores desarrolladas, los

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

cuales siempre han ido mejorando en comparación a la situación anterior (mejor estructura y mobiliario; de oficina compartida a individual; implementos de trabajo; espacios comunes; etc). No existió discriminación alguna a su respecto, como afirma en su demanda, en cuanto al cambio de oficina u otro aspecto.

5.3.- La relación laboral entre las partes se desarrolló con normalidad, sin que durante la vigencia de esta se recibiera reclamo alguno por parte de la actora a la representante de su mandante, ni tampoco mediante los canales establecidos para ello en el CFT del Maule relativos a supuestas vulneraciones a sus DDFF, o que haya sido discriminada de alguna forma o por algún motivo o condición.

Por tal razón, niegan categórica y expresamente que durante la relación laboral su representada haya vulnerado DDFF de la demandante o que haya sido discriminada. Tampoco ha ocurrido vulneración de sus derechos con ocasión de su despido, ni de cualquier otra forma, según se indicará.

5.4.- Sin perjuicio de negar expresamente cada una de las supuestas vulneraciones alegadas por la demandante, se hace necesario exponer lo siguiente respecto de los supuestos hechos que constituirían una lesión de derechos fundamentales:

a) Que el 11 de marzo del 2019, se le agregaría mayor carga laboral a causa de falta de personal (Jefatura de las Carreras de Técnico de Nivel Superior en Turismo, Técnico de Nivel Superior en Fruticultura y Técnico de Nivel Superior en Operación y Mantención de Sistemas de Riego) y aumento de horas de docencia primer semestre del 2019 a 16 horas de docencia semanal los años 2021 y 2022, primer semestre 2023, 14 horas de docencia, sin considerar el pago de horas extras.

A este respecto y tal como se ha indicado las partes acordaron las labores a desarrollar por la demandante sin que hubiese reclamo al respecto,

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

encontrándose firmado el respectivo anexo de contrato de trabajo en el cual incorporan las funciones del nuevo cargo, quedando eliminadas las del contrato anterior. Tampoco después de asumidos los cargos se recibió reclamo alguno al respecto.

b) Que en agosto del 2021, se despide a otros trabajadores que la actora considera pilar fundamental dentro de su trabajo (Sra. Blanca Carreño):

Tanto las contrataciones como las desvinculaciones obedecen a las necesidades del CFT que son necesarias para su buen funcionamiento, así también las reestructuraciones que deben realizarse al interior en cuanto a cargos y ello no puede constituir en sí una vulneración a los derechos fundamentales de la actora.

c) Que el 10 de enero del 2022, dan curso a tramitación de un día administrativo no solicitado:

Tal como indica la demandante ello fue subsanado y se debió a un error, pues la Sub directora de Docencia informó a Rectora, directores y encargado de personal de la situación de la Sra. Norambuena señalando que tramitaría su inasistencia, pudiendo ser vacaciones o bien día administrativo. De ahí que se incurriera en dicho error, luego subsanado y que en nada perjudicó a la actora.

d) Que el 01 de febrero del 2022, sostiene que se le cuestionó una licencia médica extendida y que debió ventilar una situación personal y familiar dentro de su equipo de trabajo.

Lo anterior no es efectivo, pues la reunión que menciona la demandante no se efectuó y su representada malamente pudo cuestionarle su emisión. Tampoco se le solicitó explicar o dar detalles del estado de salud de su progenitora, sino por el contrario, la información que se tenía era porque la actora lo comentaba, y en todo momento se le apoyó en lo que necesitara.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

Aduce que en esa supuesta reunión se verían cuestiones técnicas de las funciones y desarrollo de la institución, lo cual es erróneo pues ese tipo de temas se tratan en consejos estratégicos donde hay representación de los diferentes estamentos académicos y económicos del CFT, y no en reuniones privadas con los coordinadores de carrera.

e) Que en Junio del 2022, se le cuestionarían sus días de permiso con ocasión del fallecimiento de su madre y que se lo habría hecho saber a la encargada del área de administración doña Evelyn Ferrando:

Ello tampoco es efectivo, pues al contrario de lo que indica la actora, su representada le otorgó las facilidades necesarias durante el lamentable fallecimiento de su madre, para que fuera acompañada por los funcionarios del CFT durante el velatorio y al momento del responso, en donde se trasladaron hacia Longaví en la camioneta institucional para poder acompañarla, incluida rectoría.

Cabe indicar que doña Evelyn Ferrado no es funcionaria del CFT (no es ni ha sido encargada del área de administración como pretende la actora), por lo que desconocen mayor antecedente al respecto.

g) Que en agosto de 2022, se realiza un cambio de dependencias desde la sede de Santa Lucinda s/n, a la Avenida Presidente Ibáñez N° 1105, lo que le habría generado complicaciones y diversos síntomas de angustia. Se suma a lo anterior el hecho que no le hayan asignado una oficina individual, adicionando a que posteriormente ocurren diversos cambios en su espacio de trabajo:

El cambio se produjo el cambio desde Pasaje Santa Lucinda S/N, Linares a Avenida Presidente Ibáñez N°1105 y se realizó en agosto del año 2022, debido a que los espacios eran muy reducidos y el edificio ocupado hasta ese entonces lo era por un comodato otorgado por la I. Municipalidad de Linares, que justamente terminaba en julio de 2022, debiendo realizarse el traslado.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

En lo relativo a los cambios en su espacio de trabajo se referirán más adelante, señalando desde ya que en ningún caso los mismos constituyeron actos de discriminación en su contra. Desde luego si se comparan ambos recintos y los respectivos espacios de trabajo, es en extremo improbable que el cambio haya generado alguna consecuencia negativa en la actora.

h) Que en diciembre del año 2023 (se debe entender 2022), no habría obtenido en un tiempo prudente respuesta de unas bases de licitación presentada, a la cual solo a su requerimiento obtuvo una respuesta de manera informal:

La actora no efectuó licitaciones al interior de la institución, pues las licitaciones son realizadas por la Encargada de compras del CFT.

i) Primer semestre del 2023, indica que fue sometida a diversas situaciones estresantes (Vigilancia extrema a través de cámaras, control de horarios, citas a reuniones fuera del horario laboral, etc.):

Su representada no ha incurrido en las situaciones que genéricamente describe la actora, careciendo por tanto de la especificidad necesaria que las sitúe en un espacio físico y temporal que permita comprenderlas y, luego, rebatirlas en particular.

5.5.- La descripción de hechos genéricos y temporalmente aislados impide vincularlos entre sí como una supuesta «conducta» vulneratoria de DDFF, e impide vincularla lógica y/o temporalmente con el despido, como pretende la demandante.

La ambigüedad e imprecisión fáctica de la demanda no es obstáculo para sostener desde luego que la acción se encuentra caducada, ya que el último hecho correspondería a diciembre de 2022 (no diciembre 2023, mes en que la actora ya había sido desvinculada), o a lo más en el primer semestre de 2023 (que concluyó el 30 de junio de 2023), aunque sin hacer mención a fecha concreta alguna, ni detallando en que habría consistido la supuesta vulneración.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

Es por ello que en cuanto a la supuesta vulneración de DDFF «durante» la relación laboral conforme al art. 485 del C. del Trabajo, esta parte deduce expresamente la EXCEPCIÓN DE caducidad, por cuanto entre el eventual e impreciso último acto de acoso, en el primer semestre de 2023, y la fecha de interposición de la denuncia, el 14.11.2023, transcurrió con creces el plazo fatal de caducidad de 60 días hábiles a que se refiere el art. 486 inc. final del C. del Trabajo.

6.- INEXISTENCIA DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO DE LA ACTORA, ESTE ÚLTIMO NO PUEDE CONSIDERARSE LESIVO DE DERECHOS FUNDAMENTALES:

6.1.- En cuanto a la tutela con ocasión del término:

Tal como se ha indicado, y sin perjuicio de ciertas y graves ambigüedades e imprecisiones, la denuncia dice relación con el despido de la trabajadora, y en cuanto a que éste habría implicado una vulneración de sus DDFF.

Sin embargo, no se especifica como el acto del despido podría haber vulnerado sus DDFF, y concretamente su derecho a la integridad psíquica, su derecho a la honra o su derecho a la libertad de trabajo. La demanda sólo hace una forzosa alusión al supuesto bloqueo de su correo electrónico y de las plataformas de la institución, hecho que en todo caso es posterior al despido, lo cual es habitual en todo despido pues el dependiente deja de pertenecer a la respectiva institución. Sin embargo, no se vislumbra como aquello pudo afectar sus DDFF, teniendo además en consideración que se le otorgaron todas las facilidades y el tiempo necesario para que respaldara y/o sacara la información que estimaba pertinente luego de habérsele comunicado su despido.

El art. 489 del C. del Trabajo, reglamenta la vulneración que se verifica con ocasión del término de la relación laboral. Por lo anterior,

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

cualquier hecho ocurrido durante la relación laboral es improcedente e impertinente a esta acción (amén de encontrarse caducados conforme a la excepción deducida), toda vez que el art. 489 del C. del Trabajo se refiere a aquellas circunstancias en las cuales es el despido el que involucra una lesión de los DDFF del trabajador, cuestión que en la especie no concurre.

Sobre el particular, la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia han resuelto:

«Sexto: Que, como se aprecia de lo señalado precedentemente, ninguno de los hechos que el tribunal a quo ha considerado, sea aisladamente o en su conjunto, como vulneratorios del derecho a la dignidad y a la integridad psíquica, se han producido con ocasión del despido de la denunciante, pues los hechos considerados como indiciarios acaecieron durante la vigencia de la relación y, en la especie, la propia actora denunció la violación de sus derechos fundamentales con ocasión del despido, por lo cual no se cumple con lo exige el artículo 489 del Código del Trabajo, norma legal en que descansa la acción de tutela que se ha ejercido y que, precisamente, se aplica al caso que la vulneración se produzca con ocasión del despido, lo que significa que los hechos vulneratorios deben ser coetáneos con dicha exoneración.

Séptimo: Que así las cosas, esta Corte estima que en el caso sub lite, y tratándose de una tutela laboral con ocasión del despido, no se pueden ponderar ni evaluar los hechos, circunstancias y pormenores que hubieren acaecido durante la vigencia de la relación laboral, lo anterior en concordancia con el artículo 489».

Si bien la actora trata infructuosamente de relacionar con su despido ciertos hechos ambiguos e inconexos supuestamente ocurridos durante la relación laboral, se trata de situaciones expuestas en forma aislada, y además lejanas a su desvinculación, con la cual no tienen nexo alguno.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

6.2.- El acoso laboral requiere legalmente la concurrencia de un número plural y no singular de actos lesivos:

Sobre el particular expone:

1.- El art. 2 inc. 2º, parte final, del C. del Trabajo define el acoso laboral de la siguiente forma:

«…el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.»

2.- Conforme al referido concepto legal, la doctrina especializada ha establecido como requisitos o elementos esenciales del acoso laboral los siguientes:

a) Un sujeto agresor: Que puede corresponder al empleador o sus representantes, en cuyo caso estarían en presencia de «acoso vertical», o puede provenir de uno o más trabajadores, supuesto del «acoso horizontal».

b) Una conducta de agresión u hostigamiento: La expresión «conducta» es definida por el Diccionario de la Real Academia Española como «manera en que los hombres se comportan en su vida y acciones» (acepción 1ª), y asimismo como «Psicol. Conjunto de las acciones con que un ser vivo responde a una situación.» (acepción 8ª). Las expresiones «comportamiento» y «conducta» son sinónimas, y para determinarlas se requiere no una acción o hecho particular sino un conjunto de ellas.

Un momento no define ni la conducta ni el ser de quien actúa, pues, en definitiva, toda persona «correcta» puede tener en su vida incluso uno o más momentos de incorrección sin alterar tal apreciación anterior, y de igual modo una persona «irrespetuosa» o «irreverente» puede tener en su

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

vida incluso múltiples momentos de respeto y obediencia, lo que, naturalmente, no altera su esencia o naturaleza.

Así las cosas, la existencia de un número plural de hechos guarda absoluta lógica con la naturaleza de la relación laboral: se trata de una «relación» de personas, que se forja o construye con el paso del tiempo. El contrato de trabajo no se agota en una única ejecución (como una compraventa), sino (por ser de «tracto sucesivo») en un conjunto de «ejecuciones» diarias, semanales, mensuales, etc.

c) La reiteración: Con este elemento el legislador ha puesto de manifiesto que el comportamiento de agresión u hostigamiento implica una suerte de persecución hacia la víctima, vale decir, un «acoso». De este modo, se requiere de acciones que se repitan en el tiempo, excluyendo aquellas situaciones que se presentan de forma aislada o esporádica.

d) El resultado: Debe producirse un efecto de menoscabo, maltrato o humillación al trabajador afectado.

3.- Por lo anterior, y de acuerdo con los requisitos expuestos, no es posible que un solo acto (como el despido) sea suficiente para la configuración del acoso laboral.

En este mismo sentido, cita los siguientes fallos ilustrativos:

a) «En efecto, al señalar que se trata de un hecho aislado, lo hace en el sentido que, tal como lo establece la experiencia, una conducta de acoso no puede estar constituida por uno o dos hechos, sino que tiene que tener una reiteración en el tiempo, lo que en la especie no ocurrió, por lo cual no es efectivo que el magistrado haya agregado requisitos no establecidos en los artículos 171, 160 letra f) ni el 160 No 7 del Código del Trabajo».

b) «Segundo: Que al efecto es preciso consignar que en el fallo impugnado de nulo, la juez laboral dejó por sentado en el motivo décimo tercero que el único hecho que se iba analizar al tenor de la demanda de vulneración de

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

tutela, era el ocurrido el 15 de marzo de 2011, de manera que no puede tomarse ninguna otra consideración con respecto al reclamo.

Y, en ese sentido, el la reflexión 15º, llegó al convencimiento de que se acreditaron insultos, garabatos y descalificativos en contra del trabajador, pero como se trata de un solo episodio no puede calificarlo como acoso u hostigamiento, pues para que ello suceda debe acreditarse otros hechos del mismo tenor, lo que no ocurrió en la especie. (…)

En cuanto a la integridad psíquica de una persona, claramente debe estar relacionada con más de un evento que demuestra un hostigamiento con cierta reiteración y repetición de ciertos hechos o actuaciones hostiles hacia la persona del trabajador, que no puede concebirse en un solo acto, cuando se trata de agresiones verbales».

c) «(…) no logran ser apreciados como constitutivos de acoso laboral o mobbing contra el trabajador, tanto por la ausencia de gravedad como por el hecho de no haberse acreditado la reiteración en el tiempo de tal tipo de conductas, reincidencia que, de ser confirmada, podría llegar a dar por establecida la presencia de tal acoso».

6.3.- El despido no puede ser constitutivo de «acoso laboral»:

Conforme a lo expuesto, y dado que los requisitos referidos a la reiteración de una conducta de acoso nunca podrá concurrir en el caso del despido, por tratarse de un acto único, el despido por sí solo no puede constituir «acoso laboral», como pretende la actora.

7.- EL DESPIDO DE LA ACTORA NO VULNERÓ SUS DERECHOS FUNDAMENTALES:

Sin perjuicio de todo lo expuesto y para el evento de que estime que el despido de la actora puede constituir una vulneración a los derechos constitucionales alegados, expone lo siguiente:

7.1.- Exposición y análisis:

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

7.1.1.- La demandante inició su relación laboral 20 de octubre de 2017, desempeñándose a la época de su despido como «coordinadora académica del área agrícola y servicios personales.»

Dentro de ello, su función esencial radicaba en la coordinación de las actividades académicas de las carreras que imparte el Centro de Formación Técnica de la Región del Maule en el área agrícola.

En ese contexto, y dado que respecto de las carreras que ella dirigía hubo en algunos casos nulo y/o escaso ingreso de estudiantes durante el año 2022 y 2023, se suprimió el cargo de «coordinadora académica del área agrícola y servicios personales.»

Conforme a lo anterior, de las 3 carreras que tenía a cargo la actora, solo una tuvo ingresos para el año 2023.

En efecto, la carrera de Técnico Nivel Superior de Turismo no tuvo ingreso para la apertura de carrera de año académico 2022 ni 2023. La misma situación se replicó para la carrera de Técnico en Nivel Superior Frutícola. En lo que respecta a la carrera de Técnico en Nivel Superior de Operación y Mantención de Sistemas de Riego, no tuvo ingresos para la apertura de carrera año académico 2021 y 2022, teniendo recién ingresos para el año 2023, con un total de 22 estudiantes.

Lo anterior, tiene una incidencia directa en los recursos económicos de su representada, dado que si bien su patrimonio está compuesto en parte por aportes que anualmente le asigne la ley de Presupuestos del Sector Público, el presupuesto del CFT también depende en parte importante de las matrículas y del número de alumnos que ingresan y luego permanecen cursando sus estudios en las Carreras. La nula y/o muy baja matrícula en una carrera importa que los costos operativos y/o de funcionamiento de las carreras no se vean compensados con ingresos equivalentes o acordes a dicho nivel de gastos.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

En el caso en concreto, la situación acontecida con las carreras previamente citadas, generó que no se justificase un cargo destinado a dirigir las mismas, toda vez que no tenían autosuficiencia patrimonial. Cabe precisar que para que una carrera sea sustenble desde los anteriores aspectos, un punto de equilibrio son 25 alumnos, cuestión que en la especie no se cumplía.

Lo anterior, implicó además una reorganización del Centro de Formación Técnica, toda vez que las labores que ejercía la actora durante el año 2023 fueron absorbidas por el encargado de gestión académica, don Juan Albornoz, dentro de sus mismas funciones y remuneración, según se acreditará en la oportunidad procesal pertinente.

7.1.2.- En referencia a las otras funciones ejercidas supuestamente por la actora y que justificarían la mantención de su cargo, cabe señalar:

a) Las labores de docencia: Dichas funciones formaban parte accesoria de sus labores, toda vez que como se indicó, su función esencial y principal era la coordinación de las carreras de agronomía.

En efecto, consta en anexo de fecha 11 de marzo del 2019, que se incorporó la función de «realizar docencia según la planificación de la subdirección de gestión de la docencia».

Sin embargo, en la práctica y según se acreditará en la oportunidad procesal, era mínima la carga horaria que poseía por docencia, por lo cual igualmente fueron subsumidas por otros funcionarios.

b) Funciones de asistencia técnica en liceos rurales: La actora no ejecutaba funciones de dicha naturaleza, dado que el CFT de la Región del Maule cuenta con un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC) desde el año 2023, fecha en la cual puede realizar asistencias técnicas acreditadas. Dicho organismo designa un responsable de su ejecución y que en ningún caso era la actora.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

c) Capacitaciones: Respecto a dichas supuestas funciones, no existe evidencia que las haya ejecutado.

d) Coordinación externa: En la institución demandada existen funcionarios contratados para la vinculación con el medio, quienes planifican lo que se realiza durante el año y solicitan colaboración a los diferentes coordinadores de área cuando estas actividades tienen relación con las carreras que coordinan. Por tanto, la demandante sólo colaboró en labores de dicha naturaleza pero la coordinación externa no la tenía asignada por contrato ni tampoco la realizó nunca, toda vez que su función fue siempre aportar a la coordinación, pero no ejecutar la actividad en sí misma.

7.1.3.- De esta forma, no existe una decisión arbitraria que haya gatillado la supresión del cargo de la actora, puesto que la adopción del término de la relación laboral dice relación con la existencia de datos objetivos, el número de matrículas de las carreras de las cuales era coordinadora la demandante.

Cabe indicar además que la medida no se adoptó de manera precipitada, dado que en el año 2022 ya se había mostrado una tendencia respecto de la matrícula, cuestión respecto de la cual solo al replicarse por una segundo período consecutivo (año 2023), se tomó la decisión de desvincularla.

Lo anterior sumado a la reorganización que debía forzosamente ejecutar el Centro de Formación Técnica conforme al escenario adverso respecto del número de inscritos según se acreditará, el cual no justificaba la mantención de dicho cargo.

Desde otro aspecto, esta parte no vislumbra una falta de justificación del despido al punto que pueda ser per se constitutivo de vulneración de DDFF. En efecto, al realizar un análisis formal y de fondo de la carta de despido se puede establecer que es una carta fundada y que en ningún caso carece de sustento, como lo pretende la contraria.

7.2.- Antecedentes que explican el despido de la actora:

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

7.2.1.- En primer término, a objeto dar cuenta del contexto y de la génesis en la cual se genera la desvinculación de la actora, se remite al punto 7.1, precedente.

7.2.2.- De la carta de despido:

En relación a las alegaciones referidas a que los fundamentos de la carta de despido no se ajustarían a la realidad, lo que, según la actora, conllevaría a configurar la vulneración de derechos fundamentales incoada (relación de causa-efecto que jurídicamente no existe), cabe señalar que, la comunicación entregada a la actora «se basta a sí misma», es decir, la totalidad de los hechos que explican (o sustentan) la decisión se recogen en el texto de la comunicación, cumpliendo con la condición de «autosuficiencia fáctica» y que además se ajustan a cuestiones objetivas que acontecían en el Centro de Formación Técnica.

Por lo anterior, el despido es plenamente justificado pues concurren al menos las siguientes condiciones:

a) El despido se efectuó por medio de una comunicación escrita.

b) La totalidad de los hechos que lo sustentan se han expuesto clara y expresamente en dicha comunicación.

c) Los hechos expuestos son subsumibles en la causal invocada.

d) Los hechos expuestos en la comunicación remitida son de carácter público y notorio, y se encuentran basados en datos objetivos, según se acreditará en la oportunidad procesal pertinente.

En conclusión, y conforme a todo lo anterior:

- La actora no ha sido víctima de «acoso laboral», ni se cumplen a su respecto los presupuestos fácticos ni legales para su procedencia.
- El término de su contrato de trabajo no constituye vulneración de los DDFF de la actora.
- No se ha generado vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

- El despido de la actora se generó en el marco una reestructuración organizativa, a raíz de la abrupta disminución de matrículas durante dos años consecutivos en el Centro de Formación Técnica.
- La desvinculación de la actora no se debió a una decisión antojadiza, arbitraria o desproporcionada, sino que, a una respuesta frente a situaciones objetivas, de la mano del cuidado, resguardo y optimización de los recursos públicos.
- En la carta de despido no se observa carencia de antecedentes objetivos como sostiene la contraria, ni una ausencia de apego a la realidad, pues el despido es justificado y la carta de despido cumple con la autosuficiencia fáctica requerida.
- El despido de la actora se efectuó con apego al principio de legalidad, que irradia todo el funcionamiento y administración de la función Pública, y no ha constituido en ningún caso un acto de discriminación constitutivo de vulneración de DDFF.

8.- RESPECTO DE LOS INDICIOS INVOCADOS POR LA ACTORA:

A objeto de fundamentar la acción incoada, tanto durante la relación laboral como con ocasión del despido, la actora alude a cuatro indicios de vulneración de DDFF:

a) El primero de ellos dice relación con el cambio constante de sus funciones en el CFT del Maule, pasando de tener el cargo de Coordinadora y adicionándose la jefatura de carreras (3) lo que habría aumentado la carga laboral, horas de docencia, pero sin aumento de remuneraciones.

Para estos efectos, se remite a lo referido en los acápites precedentes en lo relativo a que:

i.- La contraria indica que existirían constantes cambios en sus funciones, pero ello no es efectivo pues su cargo solo fue modificado dos veces en casi seis (6) años. La primera vez en el año 2019 y luego en el año 2021, por lo cual malamente puede hablarse de «constantes» cambios.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

ii.- En ningún caso estos cambios en sus cargos y labores pueden ser entendidos como un hostigamiento a la demandante, ya que se producen atendidas las necesidades de la institución y que fueron previamente concordados con la ex trabajadora en todos sus aspectos. Prueba de ello son los anexos debidamente firmados por ella, y que hasta la interposición de la demanda no habían sido cuestionados en forma alguna por la actora.
iii.- En la Institución no existen reclamos de la actora por las modificaciones a su contrato de trabajo, ya sea verbalmente o a través de sus canales formales.
b) El segundo indicio, se refiere a la supuesta inestabilidad del lugar de trabajo, cuestión que no es tal, y que tampoco deriva en vulneración a su libertad de trabajo como pretende la actora. El cambio de edificio se produjo debido al término del contrato de comodato del inmueble que hasta ese entonces utilizaba el CFT, y a diferencia de lo que señala la actora no devino en inestabilidad para ella.

El cambio fue desde Pasaje Santa Lucinda s/n a Avenida Presidente Ibáñez N°1105 (ambos en Linares ), y se realizó en agosto de 2022 y no en agosto de 2023, como erradamente señala la actora. Lo anterior debido a que el CFT funcionaba en un edificio entregado en comodato por la Municipalidad de Linares para el funcionamiento académico del CFT Maule desde el año 2019 hasta julio del 2022, lo que significó una mejora notable de las condiciones de la infraestructura, mobiliario, espacios comunes, etc. tanto para el personal como para los estudiantes del establecimiento.

No es efectivo que haya sido la única funcionaria sin una oficina individual con el cambio ni que haya sido privada de un lugar concreto para su trabajo, pues si le fue otorgado. Así, desde la institución se le asignó en julio de 2022 una oficina de 6 metros cuadrados aproximadamente, y para el año 2023 una oficina de 9,11 metros cuadrados, ambas

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

independientes, cerradas. Cabe precisar que el cambio de compartir oficina con otro coordinador de área fue realizado en acuerdo de los trabajadores y respetado por la institución, pero no a solicitud del CFT.

Es importante mencionar que la asignación de oficinas se realizó en relación a la cantidad de estudiantes de las carreras, y solo varían en metraje, pues el resto de las condiciones es el mismo (escritorios, muebles, equipos computacionales, impresoras, iluminación, aire acondicionado, seguridad, entre otros). Todas condiciones absolutamente mejoradas en comparación a las antiguas instalaciones donde, por su infraestructura, debía compartir oficina con siete funcionarios más, por lo que no puede en ningún caso ser una especie de discriminación como lo pretende, resultando en tal sentido, una alegación inconsistente e incongruente de la actora.

c) El tercer indicio, se refiere a la supuesta exclusión en el ejercicio de sus funciones del proceso de admisión 2023.

La demandante no fue excluida del proceso de admisión que refiere ni mucho menos ello corresponde a una exclusión de sus funciones, pues la admisión está a cargo de un equipo específico y la funcionaria solo colabora.

El equipo de admisión que se encarga (valga la redundancia) de la admisión está bajo la jefatura directa de la subdirección académica y todos los años en la institución existe un equipo encargado de admisión liderado por el subdirector y director académico, los cuales en ningún momento excluyen de las actividades a los coordinadores de carrera. Siempre han sido invitados a todas las actividades en terreno, pero en el caso de la ex funcionaria, en la mayoría de las oportunidades no acompañó a estas actividades por decisión propia, no por haber sido supuestamente excluida.

d) El cuarto indicio indica que la vulneración se habría extendido hasta el término de sus labores, bloqueándole las plataformas sin darle tiempo de respaldar su información personal y laboral, y que se le habría bloqueado el acceso a su lugar de trabajo.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

Su representada no bloqueó las plataformas durante la vigencia de la relación laboral. Una cosa diversa es lo que sucede luego del término del contrato, en que, como en toda entidad, el extrabajador pierde los privilegios de acceso a las bases de datos y/o a las mismas instalaciones, pues con el despido pasa a ser una persona externa y ajena a la entidad. De este modo, y como es usual en estos casos luego de la desvinculación se procedió a deshabilitar el uso del correo electrónico, pues al ser una institución pública la información que contiene pasa a ser un bien de la institución, por lo que se debe resguardar el uso de este como parte de lo establecido en la normativa interna ya que la información de los correos es información institucional y no personal de la ex funcionaria. Lo mismo sucede con las plataformas que son bienes de la institución.

Lo anterior no obsta que a la actora se otorgó la privacidad, tiempo y acceso para que pudiera respaldar la información que estimara conveniente. Tampoco es efectivo que se le haya negado el acceso a la institución posterior a su despido, pues, por lo demás, esta parte entiende que ni siquiera ha visitado las dependencias. Así las cosas, la actora no realizó solicitud alguna a este respecto (correo, llamada) y tampoco existe registro de los guardias donde haya solicitado ingresar a la institución.

Sin perjuicio de todo lo ya expresado, reitera que no se han vulnerado los DDFF de la actora durante la relación laboral ni con ocasión de su término, como así tampoco se le ha discriminado.

9.- INEXISTENCIA DE VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES (19 N°1 Nº4 y Nº16º) y ART. 2° DEL C. DEL TRABAJO:

9.1.- En lo relativo a la vulneración a la garantía del art. 19 Nº 1 de la Constitución, conforme a lo latamente expuesto, no existe en la especie una vulneración de los derechos fundamentales de la actora en atención a que, según se expresó en la especie, todos los hechos descritos carecen de

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

veracidad y, en su caso, como se explicó, no se ha vulnerado su derecho fundamental a la integridad psíquica durante la relación laboral.

Tampoco se ha vulnerado este derecho con ocasión del despido, pues el despido se encuentra fundamentado en la causal legal y en los hechos que allí se exponen, y en ningún caso constituyeron un actuar arbitrario o desproporcionado de la misma, o que el mismo pueda ser considerado en sí mismo un acto vulneratorio.

En este orden de ideas el art. 485 del C. del Trabajo establece en su inc. 3° cuando debe entenderse que se lesionan derechos y garantías, y al respecto se indica:

«...cuando el ejercicio de las facultades que la Ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial».

Conforme a lo precedentemente expuesto, en ninguna de las hipótesis descritas por la actora han concurrido las condiciones citadas.

9.2.- En lo relativo al derecho a la honra vinculado con el art. 19 N°1 de la Constitución Política de la República, sostiene la actora que «el honor, dignidad y salud mental de mi representada se ha visto gravemente vulnerada, por diversos hechos de hostigamiento ejercidos por el empleador, como el hecho concreto de no entregarle un lugar de trabajo para ejecutar sus funciones, hecho que se mantuvo durante el último periodo, hasta mi desvinculación…»

Respecto del derecho a la hora la doctrina a señalado que, «En términos generales puede afirmarse que la afectación al derecho a la honra se presentará como un desmerecimiento en la consideración ajena, como consecuencia de expresiones proferidas en descrédito o menosprecio de alguien, o que fueran tenidas en el concepto del público por afrentosas»

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

Atendido a que no es efectivo que no se le haya entregado un lugar de trabajo a la actora, malamente ello puede haberle vulnerado su derecho a la honra durante la vigencia de la relación laboral.

Tampoco en lo referido a la supuesta reunión que sostiene que habría ocasionado el cuestionamiento de una licencia médica, pues ello tampoco ocurrió.

Sin perjuicio que puede comprenderse que a la actora no le agrade su despido, tampoco se visualiza como puede vulnerar su derecho a la honra, toda vez que ninguna parte de su texto merma el prestigio profesional de la actora, ni se han proferido a su respecto expresiones de descrédito o insultos.

Desde el análisis pormenorizado de la carta de despido tampoco se encuentra alguna alusión a su capacidad profesional ni a aspectos exógenos a lo meramente laboral, sino que únicamente a la necesidad de una reestructuración conforme a los datos expresamente detallados.

En este orden de ideas, la jurisprudencia ha establecido que aun cuando se imputen infracciones en la carta de despido, tampoco ello es suficiente para estimar vulnerada la honra, pues la misma ley exige que se esgriman en ella los fundamentos de la desvinculación. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de marras tampoco se ha efectuado imputación de algún hecho o incumplimiento alguno, sino que se exponen latamente y de manera objetiva los argumentos que configuran la causal.

9.3.- En lo referido a la libertad de trabajo, funda la vulneración a la norma precedentemente citada en la supuesta privación para ejercer sus funciones laborales por no contar con una oficina donde trabajar. Ello no es efectivo, pues en todo momento se le proporcionó un lugar físico adecuado para que desarrollara sus labores como así también los implementos y útiles que requería. Tampoco se le excluyó o se colocaron trabas al desarrollo de su trabajo, por lo que no puede haberse visto privada de esta garantía en los

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

términos en que está protegida por el art. 485 del C. del Trabajo en relación al art. 19 N°16 del C. del Trabajo.

9.4.- Tampoco se ha discriminado a la actora de modo alguno o se ha vulnerado el principio de protección a los trabajadores establecido en el art. 184 del C. del Trabajo.

En cuanto al permiso solicitado por el fallecimiento de la madre de la actora (y que aduce dentro de este ítem), como se indicó se dieron todas las facilidades para este tipo de caso, acompañándola en el lamentable momento que estaba viviendo. Tampoco fue discriminada en cuanto a la entrega de un lugar físico para realizar sus labores al cambiarse de dependencias físicas el CFT, pues si le fue entregada una oficina acorde a su puesto y requerimientos.

Malamente ello pudo ser entendido como un acto discriminatorio y llevarla a ser diagnosticada con trastorno de adaptación a causa de estrés de situaciones laborales. De existir tal diagnóstico, claramente sus causas son exógenas al trabajo y a la relación laboral, ya que de haber sido de origen laboral, habría sido atendida por la mutualidad correspondiente.

9.5.- De conformidad con las consideraciones expuestas, no cabe más que concluir que durante la relación laboral no se vulneraron los derechos fundamentales señalados.

Así tampoco con ocasión del despido de la actora, pues este no tiene relación con los supuestos actos de acoso sufridos durante la relación laboral ni tampoco vulneró las garantías fundamentales precedentemente descritos.

10.- EN CUANTO A LOS MONTOS DEMANDADOS:

10.1.- Conceptos demandados:

Atendido el planteamiento de esta parte, en orden a negar el fundamento de la acción dirigida en contra de su mandante, sostiene que su representada nada adeuda a la actora por concepto de incremento legal, devolución del aporte a la AFC, ni la indemnización establecida en el art.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

489 del C. del Trabajo. El contrato de trabajo de la actora terminó por la causal invocada en su comunicación de despido, la cual se encuentra plenamente justificada, sin que se haya producido ninguna vulneración de sus DDFF.

Así las cosas, no se genera ningún crédito laboral a favor de la actora en relación al término de su contrato de trabajo, el cual se produjo de conformidad con las normas que regulan la materia.

En lo relativo al descuento efectuado por concepto de aporte al seguro de cesantía, dicho descuento efectuado en el finiquito es del todo procedente dado que:

a) El descuento se efectuó conforme a lo dispuesto en el art. 13 de la Ley 19.728, que expresamente lo faculta cuando la causal aplicada es la contemplada en el art. 161 inc. 1º del C. del Trabajo.

b) El despido es además del todo justificado, según se ha expuesto más arriba.

10.2.- Respecto del supuesto «daño moral»:

Atendido a que no se han vulnerado los DDFF que señala la actora, ya sea durante la relación laboral como con ocasión de su término, esta parte nada adeuda por este concepto a la demandante.

10.3.- Respecto del feriado pendiente:

Esta parte viene en oponer la excepción de transacción por cuanto las partes firmaron un finiquito de fecha 04 de septiembre de 2024, donde se paga el concepto y monto de feriado proporcional, sin que la actora realizara reserva alguna a dicho respecto.

En efecto dicha reserva señala: «Me reservo el derecho de acciones legales en caso de despido injustificado, recargo del 30% por este. El reembolso del descuento AFC y vulneración de derechos fundamentales»

De lo anterior, se desprende que no se reservó derecho para demandar por feriado.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

10.4.- Respecto de las horas extras:

Esta parte viene en oponer la excepción de transacción por cuanto las partes firmaron un finiquito de fecha 04 de septiembre de 2024, donde esta declara que recibió oportunamente el total de las remuneraciones y que el empleador nada le adeuda por concepto de horas extraordinarias.

La cláusula tercera señala al respecto:

«TERCERO: Don(a) Paola Isabel Norambuena Jorquera deja constancia que durante el que prestó servicios a Centro de Formación Técnica de La Región del Maule, recibió oportunamente el total de las remuneraciones, beneficios y demás prestaciones convenidas de acuerdo a su contrato de trabajo, clase de trabajo ejecutado y disposiciones legales pertinentes, y que en tal virtud

el empleador nada le adeuda por tales conceptos, ni por horas extraordinarias, asignación familiar, feriado, indemnización por años de servicios, imposiciones previsionales, así como por ningún otro concepto, ya sea legal o contractual, derivado de la prestación de sus servicios, de su contrato de Trabajo o de la terminación del mismo. En consecuencia, Don(a) Paola Isabel Norambuena Jorquera declara que no tiene reclamo alguno que formular en contra de Centro de Formación Técnica de la Región del Maule, renunciando a todas las acciones que pudieran emanar del contrato que los vinculó.»

En subsidio, opone la excepción de prescripción de acuerdo a lo establecido en el art. 510 inc. 4° del C. del Trabajo respecto de la totalidad de lo demandado por este concepto, anterior al 03 de octubre de 2023, fecha que corresponde a los seis meses anteriores a la notificación de la demanda.

Lo anterior, es sin perjuicio de la indeterminación en la solicitud que no especifica número de horas o cuando supuestamente se trabajaron estas horas extraordinarias, o como llegó a dicho resultado.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

Y conforme con lo expuesto y lo dispuesto en el art. 452 del C. del Trabajo, y demás normas citadas y/o procedentes.

Termina solicitando tener por contestada la denuncia de tutela de derechos fundamentales durante la relación laboral y con ocasión del despido interpuesta por doña Paola Isabel Norambuena Jorquera, y en definitiva declarar:

1.- Que se acoge la excepción de prescripción de la acción interpuesta.

2.- Que la actora deduce conjuntamente, y en una misma y única acción, la acción de vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral y la acción de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

3.- Que se rechaza la acción deducida por razones de forma.

4.- En subsidio, y para el evento de no rechazarse la acción deducida por razones de forma, pido que se declare:

4.1 Que se encuentra caducada la acción de vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral, acción que, en consecuencia, se rechaza.

4.2 Que el despido de la actora no vulneró su derecho a la integridad psíquica, a la honra y a la libertad de trabajo, establecidos en el art. 19 N° 1 Nº 4 y Nº 16 de la Constitución Política de la República, ni al art. 2 del C. del Trabajo, en relación con los arts. 485 y 489 del mismo cuerpo legal.

4.3 Que se rechaza en todas sus partes la denuncia de tutela de derechos fundamentales.

4.4 Que se acogen las excepciones de transacción opuestas en relación a feriado y horas extras demandadas.

En subsidio, pide acoger la excepción de prescripción extintiva respecto de las horas extraordinarias demandadas.

5.- Que se condena en costas a la parte denunciante.-

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

Que, don Rogelio Meléndez Riveros, abogado, representación de Centro De Formación Técnica De La Región Del Maule, contesta la demanda de despido improcedente, injustificado o indebido, quien pide desde luego su total e íntegro rechazo en atención a los siguientes antecedentes:

I.- RECHAZO DE LA DEMANDA POR RAZONES DE FORMA:

En relación a la tutela con ocasión del despido, la acción de despido debe interponerse de manera subsidiaria, lo que no ocurre si la tutela alegada se deriva de vulneración durante la relación laboral, ya que en tal caso la acción de despido debe interponerse en forma conjunta, que es la regla general.

En tal sentido, el art. 489 inc. final del C. del Trabajo, dispone:

«Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá´interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.»

Tal como se indicó en lo principal de esta presentación, la actora interpuso en una misma acción la tutela durante la relación de trabajo y a la vez con ocasión del despido, lo que lleva a una solución jurídicamente imposible si, a la vez, se quiere demandar el despido meramente injustificado para el caso de no acogerse la tutela. Y es imposible porque:

a) Si la acción de despido se deduce en forma conjunta, entonces se vulnera el art. 489 inc. final antes transcrito, que fuerza a interponer dicha acción en subsidio.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

b) Si la acción de despido se deduce en forma subsidiaria, entonces se la acción de despido no puede prosperar si se ha pedido a la vez acogerse la tutela durante la relación laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, en la parte petitoria de su demanda de despido la actora NO solicita que la misma se tenga por interpuesta en forma subsidiaria de la acción de tutela con ocasión del despido, por lo cual se debe entender que la acción de despido improcedente, injustificado o indebido se interpuso de manera directa o conjunta con dicha acción tutelar.

A mayor abundamiento, en el petitorio de la demanda, solicita que el Tribunal declare:

Termina solicitando tener por interpuesta demanda de despido injustificado, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 168 letra a) del Código del Trabajo, en contra de mi ex empleador, CENTRO DE FORMACIÓN TÉCNICA DE LA REGIÓN DEL MAULE ( CFT Maule), Rut: 61.999.250- 4, representada legalmente por doña Encarnación Del Tránsito Pérez Pérez, RUT 11.146.124-4, chileno, ignoro profesión u oficio, o quien haga sus veces, todos domiciliados en Avenida Presidente Ibáñez N°1105, a objeto que US., se sirva acogerla a tramitación, y, en definitiva, previo los tramites de rigor SSA., resuelva dando lugar a ella, y de acuerdo al mérito de autos, se decrete:

I.- Que el despido impetrado en contra es injustificado o en su caso indebido o improcedente. -

II.- Que producto de lo anterior se condena a la demandada al pago de las siguientes prestaciones: […]»

Siendo así, y al no cumplirse por la denunciante con lo ordenado en el art. 489 inc. final del C. del Trabajo, se produce la renuncia de la acción de despido injustificado, indebido o improcedente, lo que pide así declarar.

II.- RECHAZO DE LA DEMANDA POR RAZONES DE FONDO:

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

1.- En cuanto a las condiciones labores, término de la relación laboral y montos demandados, se remite a todo lo ya expuesto en lo principal, todo lo cual da por íntegra y expresamente reproducido en este otrosí.

Sin perjuicio de lo anterior, expone que:

a) La actora prestó servicios para su mandante entre el 20 de octubre de 2017 y hasta el 31 de agosto de 2023.

b) La actora se desempeñaba a la fecha de su despido ejercía el cargo de «Coordinadora Académico Área Agrícola y Servicios Personales» del Centro de Formación Técnica de la Región del Maule.

c) Para efectos del art. 172 del C. del Trabajo, la remuneración de la actora corresponde a $2.434.754.-

d) Que el despido de la actora es justificado y se fundó en la causal de necesidades de la empresa, indicada en la carta de despido.

2.- De la excepción de prescripción:

Por economía procesal, se remite expresamente a lo señalado en el N° 4 de lo principal, el que solicita se tenga por íntegramente reproducido para todos los efectos.

3.- El despido de la actora es justificado, debido y/o procedente:

3.1.- Argumentación general:

Sin perjuicio de la remisión de los hechos explicados en lo principal, el despido de la actora resulta justificado en atención, a lo menos, a los siguientes antecedentes que se detallan en la carta de despido:

a) En primer lugar, se describe como fundamento objetivo para la procedencia del despido, la disminución y/o nulo número de las matrículas en las carreras del área que la actora dirigía. Lo anterior por segundo año consecutivo, lo cual ratifica que el organismo público en cuestión debía tomar una acción al respecto.

b) Junto con lo anterior, se expone como argumento central, el cuidado, optimización y resguardo del patrimonio público. Lo anterior, toda vez que

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

la institución cuenta con recursos económicos acotados, dado que si bien su patrimonio está compuesto en parte por aportes que anualmente le asigne la ley de Presupuestos del Sector Público también el presupuesto del CFT depende en parte importante de las matrículas y/o del número de alumnos que ingresan y luego permanecen cursando sus estudios en las Carreras. La nula y/o muy baja matrícula en las carreras que importa que los costos operativos y/o de funcionamiento de las carreras no se vean compensados con ingresos equivalentes o acordes a dicho nivel de gastos.

c) En efecto, la carta de despido expuso lo siguiente:

«[…] 2.- Hechos en que se fundamenta: La decisión adoptada se sustenta en los siguientes antecedentes:

2.1 Como es de su conocimiento, su función esencial radica en la coordinación de las actividades académicas de las carreras que imparte el Centro de Formación Técnica de la Región del Maule en el área agrícola.

- Así las cosas, y como usted ha podido constatar, durante los últimos 2 años de funcionamiento del Centro de Formación, las tres carreras que usted dirige han tenido nula y/o escasa matrícula según se dirá.

- En efecto, la carrera de Técnico Nivel Superior de Turismo no tuvo ni tiene ingreso para la apertura de carrera de año académico 2022 y 2023. La misma situación se ha replicado para la carrera de Técnico en Nivel Superior Frutícola. En lo que respecta a la carrera de Técnico en Nivel Superior de Operación y Mantención de Sistemas de Riego, no tuvo ingresos para la apertura de carrera año académico 2021 y 2022, teniendo recién ingresos para el año 2023, por un total de 22 estudiantes.

2.2 Adicionalmente, nuestra Institución cuenta con recursos económicos acotados, dado que si bien su patrimonio está compuesto en parte por aportes que anualmente le asigne la ley de Presupuestos del Sector Público también el presupuesto del CFT depende en parte importante de las matrículas y/o del número de alumnos que ingresan y luego permanecen

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

cursando sus estudios en nuestras Carreras. La nula y/o muy baja matrícula en las carreras que Ud. dirige

importa que los costos operativos y/o de funcionamiento de las carreras a su cargo no se vean compensados con ingresos equivalentes o acordes a dicho nivel de gastos. Como es de su conocimiento para hacer sostenible una carrera desde los anteriores aspectos, un punto de equilibrio son 25 alumnos.

- Lo anterior deriva en algo que aunque resulte evidente es importante exponerlo: nuestros recursos económicos son limitados, siendo un deber ineludible para este CFT el ser responsables con el uso y destino de tales recursos.

- A lo anterior se suma la situación económica de nuestro país, a la alta demanda de gasto estatal de diversa índole y en todas las áreas, lo que ratifica nuestro deber de responsabilidad presupuestaria, buscando con ello una necesaria mayor eficiencia en lo relativo a los costos operacionales.

2.3.- En vista de todo lo expuesto, se ha hecho necesario efectuar un análisis de los recursos humanos y económicos existentes, de la forma de trabajo, y de la búsqueda de una mayor eficiencia de nuestros limitados recursos económicos, concluyéndose que la actual situación (y que, como se ha dicho, se arrastra de los últimos dos años, 2022 y 2023), no se justifica la mantención del cargo que usted detenta, dada la baja y/o nula matrícula que presentan las carreras del área que dirige, según se ha señalado.

- Es por ello que aparece como relevante el efectuar una reestructuración y/o reorganización que, en lo referente a su puesto de trabajo, implica entre otras cosas, la supresión de su cargo de «coordinador académico del área agrícola» a fin de explorar una o más alternativas de trabajo bajo fórmulas y/o con perfiles diversos.

2.4.- Lo anterior va además en la línea y en el objetivo de replantearnos una serie de temas relativos a la forma de trabajo, lo que ha derivado en

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

revisar nuestros costos operativos, y evaluar y propender a su reducción o ajuste, teniendo además en consideración otras alternativas que puedan a su vez resultar más convenientes. Todo lo anterior, como se ha expuesto y es inclusive hoy materia de debate público, a objeto de obtener la mayor optimización y control del uso de recursos públicos.

- Como conclusión de todo lo expuesto precedentemente, se torna necesaria e imprescindible su desvinculación, decisión que como comprenderá es el resultado de un análisis serio y objetivo de nuestra situación como institución en general, y de las carreras a su cargo en particular. Lamentamos sinceramente tener que adoptar esta decisión, pero confiamos en que Ud. sabrá

comprenderla.»

Así las cosas, teniendo en especial consideración los argumentos expuestos precedentemente, se planteó como un imperativo necesario suprimir el cargo de la actora, reorganizando y reestructurando las funciones residuales que ella cumplía, debiendo ser absorbidas por otros funcionarios de la institución.

4.- El despido es justificado:

Conforme a lo precedentemente expuesto el despido de la actora resulta ser del todo justificado y/o procedente desde el punto de vista legal, según se ha descrito precedentemente, ya que los presupuestos fácticos invocados se condicen con la causal invocada para ello.

Asimismo, los hechos descritos se condicen con acontecimientos fácticos verosímiles que aquejaban a su representada, y respecto de los cuales inevitablemente debía adoptarse una decisión.

A mayor abundamiento, la comunicación «se basta a sí misma», es decir, la totalidad de los hechos que explican (o sustentan) la decisión se recogen en el texto de la comunicación, cumpliendo ésta con la condición de «autosuficiencia fáctica».

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

Por lo anterior, el despido es plenamente justificado pues concurren al menos las siguientes condiciones:

a) El despido se efectuó por medio de una comunicación escrita.

b) La totalidad de los hechos que lo sustentan se han expuesto clara y expresamente en dicha comunicación.

c) Los hechos expuestos son subsumibles en la causal invocada.

d) Los hechos expuestos en la comunicación remitida son de carácter público y notorio, y se encuentran basados datos objetivos, según se acreditará en la oportunidad procesal pertinente.

5.- En cuanto al feriado y las horas extraordinarias:

Se remite a lo indicado en los numerales 10.3 y 10.4 de lo principal, y a la excepción de transacción allí opuesta, conforme a lo expuesto, dando por reproducidos todos los argumentos por razones de economía procesal.

Alegando en subsidio asimismo la prescripción en lo relativo a las horas extras.

6.- Aceptación/negación de hechos contenidos en la demanda:

Para los efectos de lo dispuesto en el art. 452 inc. 2º del C. del Trabajo esta parte niega completa y categóricamente todos y cada uno de los hechos expuestos en la demanda de autos, salvo sólo los que en forma expresa se aceptan en esta contestación, según lo expuesto en los numerales precedentes.

Sin perjuicio de lo anterior, expone especialmente que:

1.- No es efectivo que el despido de la actora haya sido injustificado, indebido o improcedente.

2.- No es efectivo que se adeude a la actora las sumas de dinero que demanda.

7.- En cuanto a los montos demandados:

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

1.- Atendido todo lo expuesto, y en especial a que el despido es justificado, su mandante nada adeuda a la contraria por concepto de incremento del 30% de la indemnización por años de servicio.

2.- Respecto del reintegro del descuento AFC, tal reintegro no es procedente pues el descuento aplicado en el finiquito se efectuó de conformidad a lo dispuesto en el art. 13 de la Ley Nº 19.728, que de manera expresa

3.- Respecto de las horas extraordinarias solicita se declare su prescripción, conforme a lo desarrollado en el Nº 10.4 de lo principal, y que por economía procesal solicita tenerlos por reproducidos.

Termina solicitando tener por contestada la demanda por despido injustificado presentada por doña Paola Isabel Norambuena Jorquera, y en definitiva declarar:

1.- Que la presente demanda se dedujo en forma directa o conjunta con la denuncia de tutela laboral interpuesta en lo principal.

2.- Que se tiene por renunciada la presente acción de despido injustificado, indebido o improcedente, por no haberse ejercido de manera subsidiaria a la acción de tutela con ocasión del despido, deducida en lo principal.

3.- Que se condena en costas a la parte demandante.

4.- En subsidio, y en el evento de no rechazar la presente demanda conforme a cualquiera de las peticiones precedentes, solicita se declarar:

4.1 Que se acoge la excepción de prescripción deducida por esta parte.

4.2 Que el despido de la actora es justificado y/o procedente.

4.3 Que nada se adeuda a la actora por concepto de incremento del 30% de la indemnización por años de servicio, ni por reintegro del descuento efectuado por la AFC, ni por horas extraordinarias.

4.4 Que se acoge la excepción de transacción respecto de las diferencias de feriado y a las horas extras.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

En subsidio, pide acoger la excepción de prescripción extintiva respecto de las horas extraordinarias demandadas.

4.5 Que nada se adeuda a la actora.

4.6 Que se condena en costas a la parte demandante.

Cuarto: *Actuaciones procesales.* Con fecha 24 de abril de 2024 se realizó audiencia preparatoria, en dicha oportunidad se llamó a las partes a conciliación, la que no se produce.

Se estableció como convenciones probatorias, las siguientes:

1.- Existencia de relación laboral entre las partes desde el 20 de octubre de 2017 hasta el 31 de agosto de 2023.

2.- Que la última remuneración mensual de la parte demandante, era la suma de $2.434.754.-

Y se establecieron los siguientes hechos a probar por las partes:

1.- Estipulaciones del contrato de trabajo en especial las referidas a las labores prestadas por el trabajador.

2.- Causal de término de la relación laboral, actos y hechos en los que se funda. Contenido de la carta de despido y cumplimiento de solemnidades legales.

3.- Prestaciones adeudadas al trabajador al término de la relación laboral. Naturaleza y monto de las mismas.

4.- Efectividad de las vulneraciones de derechos sufridas por la demandante, alegados en la

demanda, durante la relación laboral y con ocasión del despido. Actos y hechos en los que se funda.

La audiencia de juicio se realizó en 5 sesiones, los días 13/06/2024; 06/08/2024, 04/10/2024, 13/12/2024 y 06/01/2025, incorporándose la prueba rendida por las partes, quedando la causa en estado de fallo.

Se fijó el día de 23 de enero de 2025 para la actuación de notificación de la sentencia.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

**Quinto**: ***Prueba de la parte denunciante.*** Que la parte denunciante, en la audiencia de juicio, a fin de acreditar sus alegaciones y defensas incorporó los siguientes medios de prueba:

**DOCUMENTAL:**

1. Contrato de trabajo y anexos de contrato de trabajo, entre el CFT del Maule., y do a Paola Norabuena Jorquera, ñ de fecha 20 de octubre del año 2017. –

2. Carta de aviso de termino de contrato de trabajo entre el CFT del Maule., y doña Paola Norabuena Jorquera, de fecha 31 de agosto del año 2023. –

3. Finiquito de contrato de trabajo entre el CFT del Maule., y doña Paola Norabuena Jorquera, de fecha 4 de septiembre del año 2023. –

4. Liquidaciones de sueldo de doña Paola Norabuena Jorquera, por el periodo de meses del mes de marzo al mes de agosto del año 2023

5. Acta de reunión alternancia, del CFT del Maule, de fecha 6 de julio del año 2023.

6. Correo electrónico que expone situación laboral, de fecha 3 de febrero del año 2022, remitido por doña Paola Norambuena desde la casilla paolanoramb@gmail.com , para doña Evelyn Ferrando correo ev.da.ferrando@gmail.com.

7. Imágenes de conversación de WhatsApp, entre doña Paola Norabuena y el director académico don Ricardo Lozano de fecha 4 de agosto del año 2022, e imágenes de oficina de doña Paola Norambuena Jorquera.

8. Informe psicológico pericial laboral, de doña Paola Norambuena Jorquera, emitido por la psicóloga Natalia Mercedes Couchot Rojas, Fecha de evaluación 2, 9 y 16 de octubre del año 2023.

9. Respuesta a oficio de solicitud de acceso a la información de fecha 5 de octubre del año 2023, emitido doña Encarnación Pérez, Rectora del CFT del Maule. –

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

10. Respuesta a oficio de solicitud de acceso a la información de fecha 12 de octubre del año 2023, emitido don Cristian Campo Molina, Fiscal del CFT del Maule. –

11. Certificado médico, de fecha 13 de noviembre del año 2023, emitido por el medico Luis Monsalve Morales. –

12. Certificado de acuso de recibo de solicitud de acceso a la información, ley de transparencia, de fecha 5 de septiembre del año 2023. Emitido por el CFT del Maule.

13. Certificado de acuso de recibo de solicitud de acceso a la información, ley de transparencia, de fecha 6 de noviembre del año 2023. Emitido por el CFT del Maule.

**EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:**

Solicita tener por exhibidos los siguientes documentos:

1.- De las últimas 12 liquidaciones de sueldo de doña Paola Norambuena Jorquera, Rut: 77.807.840-6, emitidas por la demandada empresa CFT Maule.

4 .- Contrato de trabajo y anexos de contrato de trabajo de doña Paola Norambuena Jorquera, con la respectiva descripción del cargo y expresa descripción de sus facultades, debidamente firmado por el trabajador, emitidas por la demandada empresa CFT Maule. -

Renuncia a la Exhibición de los documentos indicados en los números 2, 5 y 6.

SOLICITA APERCIBIMIENTO.

Respecto al documento contenido en el número 3 de la solicitud, correspondiente a la decisión administrativa de reestructuración y/o reorganización del Centro de Formación Técnica del Maule, con la respectiva firma y fecha de aprobación de la misma, por el ministerio de educación respectivo, no ha sido exhibido, por lo que solicita se haga efectivo el apercibimiento legal.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

Evacuando el traslado, la demandad indica que el documento no fue exhibido porque no existe. Aún cuando entiende el sentido en el cual fue solicitado, la forma en la que fue solicitada con el contenido que fue solicitado, no existe este documento.

No existe ningún documento que contenga todos los requisitos solicitados, como la aprobación del Ministerio de educación. Por lo cual solicita que no se haga efectivo el apercibimiento.

Respecto del documento solicitado en el número 7, correspondiente a Copia de Acta de Directorio, o similar, del demandado empresa CFT Maule, donde consten los Acuerdos donde se tomó la decisión de despedir a la demandante doña Paola Norabuena Jorquera.-

Evacuando el traslado, la demandada indica que la forma en que funciona el CFT es bastante particular, se rige por el Decreto con Fuerza de Ley N°6, en esta materia existe norma especial respecto a que el directorio solo toma conocimiento de aquellas desvinculaciones relacionadas con el artículo 160 del código del trabajo, en el caso de la actora su desvinculación se produjo por el artículo 161 del Código del Trabajo, y por tanto la directora tiene facultad de desvincularla, sin consultar al directorio, por lo que el directorio no intervino, por tanto no existe el documento pedido por la contraparte.

El tribunal queda de resolver en la definitiva ambos apercibimientos.

**CONFESIONAL:**

Comparece a absolver posiciones doña ENCARNACIÓN DEL TRÁNSITO PÉREZ PÉREZ, Rut 11.146.124-4, representante legal de la demandada, bajo los apercibimientos contemplados en el numeral 3 del artículo 454 del Código del Trabajo.

**TESTIMONIAL:**

1.- CARLOS MAURICIO LEPPE ROZAS, Rut: 10.563.203-7, Contador Auditor, domiciliado en 1 sur 3464, Talca.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

2.- BLANCA PROSPERINA CARREÑO MUÑOZ, Rut: 10.262.073-9, Profesora, Km 4 camino a Panimávida callejón la torre s/n, Comuna Linares, Región del Maule. –

3.- CLAUDIO PATRICIO SILVA SILVA, Rut: 16.793.123-5, ingeniero informático, domiciliado en Pasaje 4, N°329, Villa don Sebastián, Vila alegre, Región del Maule

**OFICIO:**

Incorpora oficio de la INSTITUCIÓN DE AFC CHILE, el cual se encuentra en los antecedentes folio 83, de fecha 04/07/2024.-

**Sexto**: ***Prueba de la parte denunciada.*** Que la parte denunciada en la audiencia de juicio incorporó en forma legal los siguientes medios de prueba:

**DOCUMENTAL:**

1. Contrato de trabajo de la demandante de fecha 20.10.2017.

2. Resoluciones y/o anexos de contrato de la demandante de las siguientes fechas:

a) Resolución exenta Nº 145-2019 que aprueba anexo de contrato de la actora, de fecha 11.03.2019, junto al anexo de contrato.

b) Resolución exenta Nº 26-2020, que aprueba anexo de contrato de la actora, de fecha 20.01.2020, junto al anexo de contrato.

c) Anexo de contrato de la demandante de fecha 14.04.2022.

d) Resolución exenta Nº 173-2022, que aprueba anexo de contrato de la actora, de fecha 16.08.2022, junto al anexo de contrato.

3. Cinco (5) comprobantes de feriados legales de la demandante de los años 2022 (4) y 2023 (1).

4. Decreto exento Nº 002/2019 que Aprueba Reglamento de horas extraordinarias del Centro de Formación Técnica de la Región del Maule, de fecha 30.01.2019.

5. Carta aviso de término de relación laboral de fecha 31.08.2023.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

6. Tres (3) imágenes de sobre que remite carta de término de relación laboral dirigida a la demandada, de fecha 31.08.2023.

7. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de fecha 31.08.2023.

8. Acuerdo de finiquito de fecha 04.09.2023.

9. Dos (2) tablas relativas a Matrículas 2018-2023 de la demandada y tabla dinámica respecto al total de matrículas por carreras, donde consta en color verde Fruticultura (LIFRUT), Operación y Mantención de Sistemas de Riesgo (LIOMSR) y Turismo (LITUR).

10. Libro de asistencia de la demandante desde enero 2022 hasta el mes de agosto 2023.

11. Correo electrónico enviado por bcarreno@cftmaule.cl a diversos contactos de cftmaule, respecto el asunto «Delicado estado de salud de la madre de Paola Norambuena», con fecha 11.01.2022.

12. Resolución exenta Nº 87-2022 que regulariza permiso especial de fecha 17.06.2022.

13. Tres (3) actas de recepciones de bienes 2023 firmados por la actora, todos de fecha 31.08.2023.

14. Certificado Nº F-01-2024 de fecha 10.04.2024, emitido por Cristian Alfonso Campos Molina, fiscal – Ministro de fe del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Maule.

15. Set de veintinueve (29) fotografías que muestran diversas dependencias del Centro de Formación Técnica Estatal de la Región del Maule, referidas a las instalaciones anteriores y posteriores al cambio de domicilio.

16. Decreto exento.

17. Documento denominado Decisión Amparo Rol C-13547-23, emitido por el Consejo para la Transparencia, compuesto de 7 páginas»

**TESTIMONIAL:**

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

1.- RICHARD ANTONIO CARRASCO HERRERA, dependiente, Run Nº 17.223.115-2.

2.- HENRY DEL CARMEN MUENA YÉVENES, dependiente, Run Nº 14.054.800-6.

3.- JUAN MIGUEL ALBORNOZ PINILLA, dependiente, Run Nº 13.044.548-9.

**Séptimo: En cuanto a la acción tutelar:** Que, conforme al mérito de lo debatido en autos, y, habiéndose negado expresamente por la demandada la existencia de conducta vulneratoria alguna, en especial a las garantías que se denuncian, recae en la parte demandante la carga procesal de acreditarlas conforme a la naturaleza de la acción declarativa interpuesta, siguiendo con el principio generalmente contenido en el artículo 1.698 del Código Civil.

Debe tenerse presente entonces, que las conductas vulneratorias de derechos constitucionales cuya sanción es perseguible a través de lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo, pueden o no materializarse en una conducta única y expresa, por lo que, al efecto, es posible utilizar la técnica del haz de indicios para efectos de su establecimiento. Así las cosas, de este modo, es posible pesquisar y establecer elementos distintivos de una conducta vulneratoria, la cual constituye un concepto normativo que puede caracterizarse jurídicamente como un menoscabo genérico en contra de la dignidad del trabajador y específicamente en contra de los derechos que se estiman vulnerados por el actor.

Dado que la demandante ha señalado que la vulneración a su derecho a la integridad física y psíquica, no discriminación arbitraria y libertad de trabajo, se produjo por una serie de hechos que identifica como indicios que desembocan en el acto de despido, la conducta vulneratoria, entonces, resulta ser una cuestión casuística, en que se requiere determinar y

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

corroborar probatoriamente, de manera conjunta, una serie de circunstancias que reflejen –a modo de presunción y/o haz de indicios- la afectación del derecho constitucional concurrente y la imputación subjetiva de estas conductas lesivas a la persona del empleador.

Bajo este razonamiento, se ha afirmado por la trabajadora demandante haber sido objeto de conductas de acoso laboral que atentaron en contra de su derecho a la integridad física y psíquica, libertad de trabajo, atentado a la privacidad y a la honra, no discriminación, que culminaron en un despido vulneratorio, manifestado en acciones de sobrecarga laboral, desmejoramiento de condiciones materiales en el desempeño de las funciones, y mal clima laboral.

De este modo estima amagado su derecho a la indemnidad física y psíquica producto de un constante aumento de la carga laboral, trato discriminatorio y mal trato de su superiora, todo lo cual desmejoró su estado de salud.

De otro lado estima vulnerado su derecho a la privacidad y honra por la difusión de información sensible respecto del estado de salud de su madre que posteriormente falleció, lo que desembocó además en trato discriminatorio.

Resulta pertinente señalar aquí que fue la propia demandante quien explicitó los hechos que estima se constituyen en indicios suficientes de vulneración, a saber:

A) Que, los indicios de vulneración discriminación, hostigamiento, en contra de su representada comienzan con el cambio constante de sus funciones en el CFT Maule, pasando de solo tener el cargo Coordinadora, mantener dicho puesto, adicionándose la jefatura de carrera de tres áreas distintas, cambio que aumento la carga laboral, horas de docencia y horarios de trabajo extendidos, pero sin un aumento de las remuneraciones.

-

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

B) La inestabilidad del lugar trabajo, la que ocasiono una privación sus labores vulnerándose la libertad de trabajo, con el hecho concreto ocurrido en el mes de julio y agosto del año 2023, a causa del cambio de edificio del CFT del Maule, la única funcionaria sin una oficina individual, quedando a la deriva, y totalmente privada de un lugar concreto donde desarrollar plenamente sus funciones, sintiéndose plenamente discriminada, al ver la diferencia de respecto con sus demás colegas de trabajo, situación que llevó a afectar su salud psíquica incluso hasta la fecha. -

C) La exclusión de su persona, en el ejercicio de sus funciones, como en el caso de quedar fuera del proceso de admisión del año 2023, función que debía desarrollar pero que fue excluida.

D) Finalmente, los hechos de vulneración se extendieron hasta el término de sus labores, bloqueándole de las plataformas sin darse tiempo para poder respaldar su información personal y laboral.

Respecto de la recarga laboral, diremos que va en directa concordancia con la prueba documental de folios 3, 44 y 46, consistente en contrato de trabajo y dos anexos de contrato, en donde se aprecia claramente la adición de funciones a la trabajadora, desde la asignación del cargo de Coordinador Académico del área agrícola, de octubre de 2017, para culminar agregándose el área de servicios, pasando previamente por el cargo adicional de Jefa de Carreras de Técnico de Nivel Superior en Turismo, Fruticultura y Sistemas de Riego.

En este mismo sentido se pronuncian los testigos de la parte demandante don Carlos Lepe Rosas, doña Blanca Carreño Muñoz y don Claudio Silva Silva, quienes estuvieron contestes en señalar la multiplicidad de labores efectuada por la demandante.

Sin embargo pesa el hecho de que la recarga horaria y de funciones aparece como un fenómeno general en la entidad demandada. De ello da cuenta la documental de folio 47, en donde la recarga horaria de que da

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

cuenta la respectiva resolución administrativa afecta genéricamente a 12 funcionarios, sin que se trasunte de ello un ánimo expreso vulneratorio específico en contra de la actora lo que unido al hecho de las sucesivas modificaciones contractuales fueron acordadas entre las partes, tampoco aparece en la causa ningún antecedente que implique reclamación alguna de parte de la trabajadora en contra de su ex empleador.

Seguidamente el conjunto de prueba aportada, en especial absolución de posiciones de la parte demandante, da cuenta de una situación móvil o coyuntural, cual es el traslado de la entidad educacional a dependencias nuevas entre agosto y julio de 2022, en la cual, según dichos de los testigos antes citados, a la trabajadora no se le asignó oficina, sin embargo no se acreditó que aquello fuera una situación de carácter permanente más allá de la situación específica del traslado y, sobre todo, nadie afirmó que se tratará de algún tipo de conducta vulneratoria con un ánimo expreso de amagarle algún derecho laboral, y obra en contra de esta tesis la documental de folio 59 en la cual consta acta de recepción de materiales de trabajo sin que se dejara constancia de algún reparo por parte de la trabajadora, de lo cual no es posible concluir que hubiera una situación permanente y grave de desmejora de condiciones materiales en la prestación de los servicios.

Respecto de la exclusión de funciones propias de su cargo, si bien aparece ratificada de manera muy genérica por parte de los testigos Blanca Carreño y Claudio Silva, resulta contradictoria con la alegación de que la recarga laboral fue uno de los hechos que generaron vulneración de derechos en la persona de la trabajadora, contradicción que desde luego le quita razonabilidad a esta pretensión.

Finalmente, respecto del bloqueo a sistemas informáticos luego de producido el despido, aquello aparece justificado por el artículo 48 del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad agregado a folio 62, en concordancia a respuesta requerimiento de acceso, de folio 12, a la par que

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

se trata de una situación producida con posterioridad al término de la relación laboral entre las partes.

Complementariamente la documental de folio 57 que contiene comunicación interna de estado de salud de la madre de la trabajadora se observa como efectuada con la finalidad de coordinar labores y pedir apoyo moral a la trabajadora y no es posible deducir de ello un ánimo vulneratorio especial de parte de la directora responsable.

Que esta inespecificidad probatoria impide formar convicción a este sentenciador sobre la concurrencia de los actos vulneratorios denunciados, de hecho, resulta equivoco afirmar que la afectación de salud de la trabajadora se produzca específicamente por una situación de acoso laboral, muy vagamente descrita, ya que se afirmó por la propia trabajadora la situación de salud de su madre, quien finalmente falleció, como causante de un grave malestar anímico. De este modo claramente queda descartado un vínculo causal directo entre un supuesto hostigamiento y la afectación de su estado de salud, dada la deficiencia probatoria anotada.

Al efecto, para un caso como el planteado, se hubiese requerido acreditar la existencia de la activación de protocolo por enfermedad profesional ante la ACHS, cosa que no se realizó y menos acreditó y se echa en falta una adecuada prueba pericial.

Que el resto de la prueba tampoco suple esta deficiencia acreditativa, desde que el informe médico de folio 10 es claramente una prueba pericial encubierta, sin que se rindiera en la forma establecida en el Libro Segundo del Código de Procedimiento Civil, carente, por tanto, de valor acreditativo.

**Octavo: En cuanto a la acción subsidiaria: *Concurrencia de hechos, la causal invocada por la demandada para poner término al contrato.*** De acuerdo a la carta de despido incorporada a juicio a folio 1, la acora fue desvinculada por la demandada, con fecha 31 de agosto de

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

2023, por aplicación de la causal prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es "Necesidades de la Empresa".

Ahora bien, desde el punto de vista fáctico, se indica en la comunicación de despido que los hechos concretos por los cuales se despide la trabajadora se relacionan con la nula o escasa matrícula de alumnos en las tres carreras que la trabajadora dirige, durante los dos últimos años, lo que repercutió negativamente en el presupuesto con que cuenta la entidad, que en una parte significativa depende de las matrículas y permanencia de estudiantes, razón por la cual se hizo necesaria una reestructuración con miras a ajustar los costos operativos, que implicó la decisión de suprimir el cargo de Coordinador Académico del área agrícola.

**Análisis de la causal:** Para efectos de una acertada inteligencia y posibilitar que el trabajador pueda controvertir, si lo estima, los hechos en los que se funda la decisión de desvinculación, se requiere que, en la carta de despido, junto con el cumplimiento de las formalidades legales, y la expresión de la causal legal, se expresen pormenorizadamente los hechos en que se funda la decisión, de modo tal que puedan establecerse objetivamente. Así las cosas, se estima que la carta de despido señala específicamente los motivos de la desvinculación, la baja presupuestaria del área agrícola provocada por la nula o escasa matricula de alumnos de las carreras pertenecientes a dicho departamento.

Así las cosas, correspondía entonces a la parte demandada acreditar de manera pormenorizada los hechos en que se fundó la causal de despido para efectos de cumplir con el deber de corroboración en un marco adversarial, como el presente.

Sin embargo, se estima que aquello no fue cumplido por la parte demandada, ya que la documental de folios 54 y 55, consistentes en planillas Excel con desarrollo de matrículas por carrera de la entidad demandada, se constituyen en prueba autogenerada carente de todo poder acreditativo por

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

no ser contrastable con información objetiva de terceros, en especial de entidades supervisoras, como debería ser el caso, mismo defecto que se anota respecto del certificado de matrículas de folio 71.

De otro lado los balances de folios 72, 73 y 74, se corresponden con estados financieros institucionales que nada aportan a la apreciación específica de la situación presupuestaria de las tres carreras que dirigía o coordinaba la demandante, de modo que también carecen del poder para generar convicción acreditativa de la causal de despido invocada por la parte empleadora.

Por su parte, lo declarado por los tres testigos de la demandada, don Richard Carrasco H., don Henry Muena Y. y don Juan Albornoz P., sólo señalan de manera genérica estar en conocimiento de que la baja matricula antes alegada afectaba presupuestariamente a la entidad de una manera relevante, de hecho el único que aseguró saber que el aporte de matriculas en relación al aporte presupuestario estatal se prorrateaba a razón de un 90/10, no se refrendó por ningún otro testigo y menos aun por algún tipo de prueba documental, echándose en falta la concurrencia de un informe pericial contable que aclarara el asunto.

En segundo lugar, resulta meridianamente claro en la causa que el contrato de trabajo de la demandante se modificó de manera significativa al menos dos veces, y en la última de ellas, según consta de la documental de folio 46, se cambió el cargo a desempeñar por la trabajadora quien pasó de ser jefe de carrera a ser Coordinador Académico del área Agrícola y Servicios Personales. Ahora bien, esto implicó una modificación sustancial de las labores contratadas de conformidad a los descriptores contenidos en los dos contratos anteriores de folios 3 y 44, ya que a las labores propias de dirigir las carreras de turismo, fruticultura y sistemas de riego, se agregaron a lo menos 13 funciones nuevas que daban cuenta de tareas relacionadas con el desarrollo institucional de l a entidad demandada, mucho más allá

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

de las propias de las carreras a su cargo, y ellas son las contenidas en los numerales 14, 15, 16, 17, 20, 22, 23, 26, 28, 30, 32, 34 y 40 de los descriptores contenidos en el anexo de contrato de folio 46.

De este modo, las labores relacionadas con la dirección de las citadas carreras eran solo una parte de las funciones que desempeñaba la trabajadora y respecto de estas labores nada se señaló en la respectiva carta de despido.

A mayor abundamiento el artículo 45 del Estatuto del C.F.T. demandado, fijado en el D.F.L. N°6 de 07 de junio de 2016, y agregado a folio 96, señala textualmente que el patrimonio de la entidad se compone por 8 ítems diferentes, siendo el ingreso por matrícula, sólo uno de ellos, de modo tal que aun en el evento de haberse acreditado la baja de matrícula, la razón de la desvinculación aparece como injustificada, ya que desde el punto de vista de las funciones aquellas iban más allá de las propia de las carreras que dirigió la trabajadora y presupuestariamente hablando no se justificó la merma financiera que hiciera absolutamente imprescindible la supresión del puesto de trabajo o su reconversión.

De este modo, desde un punto de vista fáctico, la causal se percibe como no suficientemente acreditada como para dar por cumplido el deber de prueba en juicio de los hechos fundantes del despido, ineficacia probatoria que no se ve suplida por ningún otro medio de prueba agregado a la causa, en especial las testimoniales que se aprecian genéricas.

Noveno: ***Última remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.*** Que no habiéndose planteado controversia acerca de este especial punto, y con el mérito de la convención probatoria arribada en la causa, se declara que la última remuneración de la trabajadora asciende a la suma de $2.434.754.-

Décimo: **Recargo de la indemnización por años de servicio**. De conformidad al mérito documental de autos y convención probatoria

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

arribada en sede de preparación, se tiene por establecido que la demandante alcanzó a trabajar cinco años, y, fracción superior a seis meses, y habiéndose declarado improcedente la causal de despido, procede el recargo del 30% sobre dicho concepto, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo.-

**Décimo Primero: Descuento A.F.C.:** Que no estando en discusión el hecho del monto respectivo del aporte al Seguro de cesantía, que correspondió a la suma de $2.590.677.-, según se indica en el finiquito incorporado a juicio, lo cierto es que la procedencia de la devolución por el seguro de cesantía es una cuestión de carácter jurídico a resolver.

A este respecto cabe señalar que, a juicio de este sentenciador, si bien el artículo 13 de la Ley N°19.728 faculta al empleador para imputar a la indemnización por años de servicio, las cotizaciones efectuadas por el empleador como aporte a la cuenta individual por cesantía del trabajador más su rentabilidad y menos los costos de administración, cuando el trabajador sea despedido por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, la declaración que se hace en este fallo en orden a que la causal aplicada es improcedente, determina que no hay legitimidad en el descuento que se hace en el finiquito de dicho aporte, pues priva de base la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la Ley ya citadas y, además, lo accesorio sigue la suerte de lo principal de forma que mal podría validarse la imputación a la indemnización si el despido que justifica ese efecto ha sido declarado contrario a derecho.

Conforme lo expuesto, constituye una condición sine qua non para que opere la imputación que se autoriza, que el contrato de trabajo haya terminado por la causal de despido y, siendo declarada como improcedente la causal en este caso, cabe entender que no se satisface dicha condición.

De esta forma, la deducción que se hizo de la suma por concepto del aporte del empleador a la cuenta individual de cesantía de la actora, no

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

resulta procedente en este caso y debe ser restituida como parte de dicha indemnización por años de servicio.

**Décimo Segundo: Alegaciones y prueba desestimadas:** Se desestima la alegación de concurrir en la especie renuncia a la acción de despido injustificado por defecto formal en la proposición de la demanda, por estimar que concurre en la especie, formalmente hablando, actos vulneratorios que culminan con un despido y no una demanda de tutela de derechos durante la vigencia de la relación laboral, ya que dicha sanción procesal no se encuentra amparada por norma legal, sobre todo tomando en cuenta lo dispuesto en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo.

En cuanto a la prescripción extintiva alegada en base a lo dispuesto en el artículo 510 del Código del ramo y en el hecho que transcurrieron mas de seis meses entre la separación de funciones y la notificación de la demanda, se estima que se aplica al respecto lo dispuesto en el artículo 2518 inciso final del Código Civil, y en consecuencia la interrupción opera por la mera interposición de la demanda, acorde también con la opinión dominante de la jurisprudencia nacional.

Respecto de las pretensiones relativas a feriado y horas extraordinarias aquellas serán desestimadas atendida su falta de acreditación.

Se desestima la aplicación de apercibimiento procesal probatorio respecto de las exhibiciones documentales solicitada por la parte demandante, atendido el mérito de lo razonado y estimando que aquello resulta facultativo del tribunal.

Que el resto de la prueba rendida en juicio en nada altera lo ya razonado ya que no se aprecia contradictoria con lo observado, razonado y establecido en los considerandos previos, sin perjuicio de haber sido valorada conforme a derecho.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

Y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 73, 161 inciso primero, 162, 163, 172, 173, 445, 446, 452, 453, 454, 456 y 459 del Código del Trabajo, se declara:

**I.-** Que **SE RECHAZA** la demanda principal por despido vulneratorio, deducida a folio 2 de estos autos.

**II.-** Que **SE ACOGE** la demanda subsidiaria, sólo en cuanto que se declara que el despido de que fue objeto la trabajadora, ocurrido el 31 de agosto de 2023, fue indebido y se condena a la parte demandada al pago de las siguientes prestaciones:

a) La suma de $4.382.557.- por concepto de recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicio.

b) La suma de $2.590.677.- por concepto de descuento improcedente A.F.C.

**III.-** Que las sumas de dineros precisadas en el acápite II, se pagarán más los reajustes e intereses legales calculados de la forma prevista en el artículo 173 del Código del Trabajo.

**IV.-** Que se exime de la condena en costas a la parte demandada por no haber sido totalmente vencida en juicio.

Las partes quedan válidamente notificadas de la sentencia en la actuación decretada para el día de hoy.

**Regístrese y en su oportunidad archívese.**

**RIT: T-28-2024**

**RUC: 23-4-0527671-2**

Dictó don **ALEJANDRO ANTONIO SUMONTE VERDEJO**, Juez Titular del 1º Juzgado de Letras de Linares.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX

En Linares a once de junio de dos mil veinticinco, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

**Alejandro Antonio Sumonte Verdejo**
JUEZ
1° Juzgado de Letras de Linares
Once de junio de dos mil veinticinco
12:59 UTC-4

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: QVZJXWEYMFX