

Causa : T-15-2019

Demandante : Ricardo Alberto Ortiz Espinoza.

Demandado : Corporación de Colegios Concepción Ñuble.

Materia : Tutela Derechos Fundamentales.

Inicio : 08/07/2019

San Carlos, dos de marzo de dos mil veinte.

VISTO:

Demanda.- Comparece **RICARDO ALBERTO ORTIZ ESPINOZA**, chileno, soltero, profesor de historia, cédula nacional de identidad N° 17.196.636-1, domiciliado en General Parra N° 452 comuna de San Carlos, quien deduce denuncia en Procedimiento de Tutela Laboral, en contra de la **CORPORACION DE COLEGIOS CONCEPCIÓN- ÑUBLE**, persona jurídica de derecho privado, Rut 71.458.700-5, representada legalmente por don **LUIS ALEJANDRO CHANDÍA VÉJAR**, chileno, ignora estado civil, ingeniero comercial, ambos para estos efectos domiciliados en calle Málaga N°951, comuna de San Carlos, con el objeto que se declare que en el marco de la relación laboral que unió al suscrito con dicha denunciada, fueron vulnerados sus derechos constitucionales y legales, por lo cual procedió justamente a despedirse en forma indirecta con fecha 25 de abril de 2019, y en tal circunstancia se declare la vulneración alegada, por las garantías infringidas, y se condene a la denunciada, a pagar las indemnizaciones y prestaciones laborales que más adelante se detallan, con expresa condenación en costas.

Expone que fue contratado a partir del 03 de marzo del año 2014 bajo dependencia y subordinación para su ex empleador en virtud de contrato indefinido de trabajo, relación laboral que se extendería por 5 años y un mes, en que se desempeñó como profesor de historia. Las funciones contratadas son las inherentes a las de un profesional "Profesor de Historia", y si bien intencionadamente por el redactor del contrato les otorga el apelativo de "específicas", como se verá, en la redacción de la descripción de las funciones, de específicas no tienen nada. El régimen jurídico aplicable a mi relación jurídica laboral era la de un contrato de carácter indefinido, rigiéndose por las normas del Código del Trabajo, así como las normas del Estatuto docente.

Su jornada de trabajo, era de 43 horas semanales, repartidas de Lunes a Viernes.

Según las últimas liquidaciones de sueldo, le correspondía percibir una remuneración que fluctuaba entre \$1.160.000 y \$1.764.298.



Indica que la relación laboral se vio deteriorada por el constante acoso y amedrentamiento hacia su persona, toda vez que como presidente del Sindicato, su ex empleador utilizaba, este cargo a pretexto, de citarlo a “reuniones extraordinarias”, además de los despidos de colegas que pertenecían al sindicato, coincidentes con quienes de manera verbal manifestaban su opinión en asambleas, como forma de amenaza a todos los que pertenecíamos a dicho organismo. Fue así como durante el año 2018, esta conducta de parte de su ex empleador, se convirtió en constante y sistemática, utilizando distintas formas para persuadir lo que en definitiva sería nuestro petitorio como sindicato, del cual se negaron prácticamente los puntos en su totalidad, hasta el proceso de mediación donde producto de la ocasión, se consigue solución a parte de ellos.

Al ver lo infructuoso de su esfuerzo por requerir la tutela legal del órgano competente y persistir la hostilidad en mi contra procedió a presentar su despido indirecto ante la Municipalidad y luego remitir la copia respectiva a la Inspección Comunal del Trabajo de San Carlos.

Expone que al principio la relación laboral se desarrolló de manera normal, dentro de los parámetros en que se debe llevar un vínculo de subordinación y dependencia. Sin embargo, al poco tiempo de iniciado el año escolar, pudo percatarse de una serie de situaciones que rayaban en la anormalidad en cuanto a las condiciones de trabajo en las cuales se debía funcionar. Principalmente aquellas relacionadas al trato de la plana directiva para con los docentes y paradocentes. Ello, acompañado de una serie de anomalías en la forma de regular ciertas situaciones, como por ejemplo, la falta de lugares para el esparcimiento y para colacionar, la falta de casilleros para el profesorado, el pago de ciertos bonos y la homologación en cuanto al pago de valor de horas en relación a los funcionarios y en relación a la extensión horaria durante todo el año. Éstas situaciones, cada vez que se intentaban mejorar, resultaban en un trato hostil, de parte de los superiores para con los trabajadores docentes como no docentes del establecimiento, las que incluían una serie de amedrentamientos y amenazas que buscaban disuadir éstos reclamos.

Agrega que se integró al Sindicato en el año 2015, para participar en la solución de la serie de abusos que se cometían en el establecimiento, amparado por la actual legislación laboral, que consagra a nivel constitucional la garantía fundamental sobre la Libertad sindical. A poco tiempo, se dio cuenta de que se encontraba altamente influenciado por el Directorio del Colegio, lo que lo hacía prácticamente no tener ninguna fuerza de contrapeso, frente al poderío y los abusos cometidos por la dirección. Ello, junto al requerimiento de gran cantidad de colegas, fue motivo para que se postulara como presidente de dicho sindicato. Y fue así



como el año 2017 se postuló al cargo de Presidente del Sindicato, donde fue elegido con gran respaldo.

Durante el año 2018, mientras era Presidente del Sindicato, se mantuvo en un constante proceso de negociación colectiva con los directivos del Establecimiento, sin embargo, se encontró con una constante mala disposición a negociar una serie de peticiones concretas, tendientes a mejorar las condiciones laborales y peor aún, una serie de actos desleales, que han sido definidas como aquellas acciones que atentan contra la libertad sindical (artículo 289 inciso 1 del CdT) y la libertad sindical, en su acepción integral considera la garantía de no ser vulnerado ni perturbado el ejercicio la actividad sindical. En ese entonces, mientras se desarrollaba ésta negociación, permanentemente fueron objetos –los sindicalizados y movilizados- de una serie de apremios ilegítimos, que consistían en presiones y comentarios de los directivos dirigidos a deponer la negociación colectiva. Así fue que incluso pudieron llegar a votar el ejercicio del derecho a huelga, siendo ésta aprobada por el sindicato, pero no llevada a cabo, por la gran presión ejercida por el directorio, quienes amenazaban con desvincular a todos aquellos que fueran promotores de estas actividades. Finalmente, como se indicará y acreditará, tales amenazas se cumplieron, y transcurrido el plazo durante el cual los participantes de la negociación colectiva gozan de fuero, fueron despedidos injustificadamente. Al menos 3 profesores, y 3 asistentes de la educación, todos miembros del sindicato y coincidentes con quienes manifestaron en las distintas asambleas su posición al respecto, produciendo a partir de allí sus futuros despidos al finalizar el año escolar.

En definitiva, los directivos ejercieron tanto contra su persona como contra los demás colegas, una serie de prácticas, las que consistieron básicamente, persecuciones contra los socios sindicalizados, mediante constantes llamados de atención que respondían únicamente al hecho de pertenecer al sindicato y pretendiendo la demandada, terminar con la negociación a cualquier costo, citación a reuniones extraordinarias, sin previo aviso, en las que se le amedrentaba a fin de desistir de la propuesta de negociación, la que en definitiva sería negada en casi su totalidad, luego vendrían despidos de socios sindicalizados, sin justificación alguna, como represalia frente a las peticiones del sindicato, sirviendo así como medida represiva, preventiva y disuasiva para el resto del profesorado, intentando restarle fuerza a sus solicitudes.

Tal situación, y viéndose finalmente debilitado en su función de presidente, puesto que ante tales despidos, todo el sindicato y el profesorado en general, se manifestó sumiso a la Corporación, solicitándole insistentemente no proseguir con la actividad, precisamente por las represalias que ejerció el empleador.



Frente a tal escenario, y viéndose visiblemente afectado en su integridad psíquica, y temiendo por su integridad física, ante los incumplimientos graves y sucesivos de su empleador, que a esas alturas ya se comportaba como un experto en prácticas antisindicales, decidió poner fin de manera unilateral al contrato de trabajo, notificándoles de su auto despido con fecha 25 de abril del 2019, puesto que dicho agobio, le impedía continuar sus labores tanto de profesor, como de dirigente sindical.

Señala que ha sido víctima de reiteradas y graves vulneraciones de sus derechos fundamentales que han ocasionado su despido, ante las prácticas descritas en el número anterior de este libelo, han vulnerado el derecho fundamental del art. 19 N° 1 inc. 1° al afectar su integridad física y psíquica, ya que ha sido diagnosticado por especialistas y quienes señalan que esta patología tiene origen laboral y se deriva de los hechos relatados y del acoso laboral que fue víctima.

Por otra parte, todos los actos descritos anteriormente, son además en todo caso actos discriminatorios, que han representado una vulneración a la dignidad y la honra de su persona que infringe el art. 19 N° 4 de la Constitución Política del Estado también en relación al art. 485 inc. 1° y los arts. 2° inc. 2° y 5° inc. 1° del Código del Trabajo, mediante un proceso sistemático de acoso laboral reiterativo, que nunca cejó y que tanto por parte de los directivos de la demandada, recibió un trato desigual entre mis pares, ya que hay otros miembros del establecimiento, que no son expuestos a este tipo de situaciones, que tienen una actitud sumisa y condescendiente. Tal discriminación afecta lo dispuesto en el art. 2 inc 4° del Código del Trabajo es una vulneración contemplada en el art. 485 del Código del Trabajo ya que ha sido discriminada en el trato, al tener que sufrir estos arbitrios, algunos abiertamente contra la ley, como la de imponer cambios de funciones a personal sin su consentimiento o no darle la ocupación útil que merece y que se encuentra pactada en su contrato de trabajo.

Alega vulneración a su integridad física y psíquica. La dolencia causada por las maniobras y conductas de los directivo de la demandada. El mandato legal no da espacio a justificaciones, desde el momento que el empleador debe tomar “TODAS las medidas necesarias para proteger EFICAZMENTE la vida y salud de los trabajadores”. Esto significa que el causar una enfermedad de cualquier tipo, física o síquica al trabajador, vulnerando su derecho a la integridad física o síquica del trabajador vulnerando el derecho fundamental del art. 19 N° 1 de la Constitución Política del Estado es siempre su responsabilidad, sea porque no tomó todas las medidas, o en el caso que si lo haya hecho, estas no fueron eficaces ya que derivaron en que por el trabajo el trabajador afectó su integridad física y/o síquica, como ocurre en esta denuncia, afectando todo su actuar, en lo personal, profesional y gremial.



Dicha discriminación activa y negativa se tradujo en el persistente rechazo a dar un trato igualitario a su persona, a diferencia del dado a mis pares, especialmente al realizar una diferenciación entre el personal cercano y lejano a su persona (por señalarlo suavemente) sin razón ni justificación proporcional al beneficio negado como la situación denunciada, lo que contraviene el art. 2º del Código del Trabajo que declara como contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, entendiendo por tales las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Al respecto es preciso señalar que las exclusiones detalladas en la norma citada no son excluyentes de otras como lo ha señalado la reiterada jurisprudencia.

Agrega que los hechos vulneratorios que basan su acción de tutela, son suficientemente fundantes, para concluir que en relación a los mismos se ha visto desechada la garantía de indemnidad, mediante las diferentes prácticas realizadas por su ex empleador, así su actitud provocó en él una sensación de inseguridad y diferentes secuelas, incluso médicas, toda vez que constantemente presenciaba represalias y demás actos constitutivos que han sido descritos latamente en este libelo.

Por lo que la mencionada garantía debe ser considerada a fin de fundamentar las conductas discriminatorias por parte de la demandada, tal y como a modo de ejemplo ha sido resuelto por la Corte de Apelaciones de Valdivia (Reforma Laboral-109-2016).

En cuanto al derecho a la libertad de trabajo y su justa retribución, el artículo 19 numeral 16, transcribe la norma y sostiene que los profesores Lizama y Ugarte, subdistinguen dos derechos: La libertad de trabajo y el principio de la no discriminación laboral:

Respecto a la libertad de trabajo, a su vez, implica dos aspectos. Por una parte, se refiere a no forzar a un particular a la realización de una determinada labor, y por otra, a la libertad de la persona de elegir un trabajo y delimitar las condiciones del mismo. En este punto, el acoso moral, al pretender sacar de un grupo u organización a un determinado individuo, claramente va en contra de la voluntad del mismo de permanecer en un trabajo que fue libremente elegido.

Por su parte, el principio de la no discriminación laboral que refuerza la libertad de trabajo consagrado además en el artículo 2º del Código del Trabajo. El constituyente, al referirse a la discriminación lo plantea desde un criterio abierto, por



ende no se necesita que la conducta que implique discriminación se encuentre enumerada taxativamente por un cuerpo legal.

Expone que los indicios de la vulneración alegada son:

- a. Constantes citaciones a reuniones extraordinarias, fuera de horario de trabajo, sin motivo alguno.;
- b. Constante acoso laboral, solicitando que realizara mayor cantidad de trabajo, por el que estaba contratado;
- c. Acoso laboral a colegas pertenecientes al sindicato, con objeto de amedrentar de manera ejemplificadora al resto de los colegas que eran parte del sindicato o que tuvieran intención de participar de él;
- d. Despidos de carácter injustificados a tres colegas que pertenecían al sindicato, con clara motivación antisindical de parte del empleador.

Sostiene que ha sido su empleador, quien ha infringido la ley del contrato, obligando por tanto a denunciar la mora en que ésta ha incurrido mediante estos incumplimientos, recurriendo a la facultad que le otorga el artículo 171 del Código del Trabajo, a fin de evitar que dichos incumplimientos y vulneraciones continuaran causándole un daño a su integridad psíquica y daños irreparables en los otros ordenes tutelados constitucionalmente.

Así las cosas, resulta evidente que la terminación del contrato de trabajo, producido en este caso por el despido indirecto, conforme al artículo 171 del Código del Trabajo, tuvo su motivación inmediata en la vulneración de los derechos fundamentales de que fue víctima por parte de su empleadora. Nos encontramos por ello en la hipótesis contenida en el artículo 489 del código del ramo, eso es de “vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido”.

Solicita en definitiva el pago de las siguientes prestaciones:

- a. \$19.4.407.278.- por el Pago de la Indemnización del art. 489 del Código del Trabajo a determinar por el Juez de la causa de once meses de la última remuneración o la que se estime de justicia, de conformidad a la norma precitada.
- b. \$1.764.298.-por la indemnización de aviso previo del art. 162 inc. 4° del Código del Trabajo;
- c. \$8.821.490.- por la indemnización por años de servicio del artículo 163 del Código del Trabajo.
- d. Todo lo anterior, con los reajustes e intereses del art. 63 y 173 del Código del Trabajo y determinados desde el momento en que se devenga.



e. Al pago de las costas de la causa.

En subsidio de lo anterior y para el caso de no acoger la denuncia presentada en lo principal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 489 inciso final del Código del Trabajo, deduce demanda por despido indirecto, sanción del art. 162 y cobro de indemnizaciones laborales, de conformidad al art. 171 inc.1.º del Código del Trabajo, en contra de la **CORPORACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO CONCEPCIÓN ÑUBLE**, representada como se señaló en lo principal por LUIS ALEJANDRO CHANDIA VEJAR, ignora profesión, o quien sus derechos sustituya, ambos domiciliados en Calle Málaga N°951, comuna de San Carlos, en su carácter de representante legal y conforme a la representación del inciso 1º del artículo 4º del Código del Trabajo.

A objeto de dar cumplimiento al principio de economía procesal da por reproducido en su integridad lo señalado en lo principal en el acápite I relativo a los “antecedentes laborales” relatados latamente en lo principal de este libelo.

En cuanto al despido Indirecto: El artículo 171 del Código del Trabajo establece la acción conocida en la doctrina como despido indirecto o auto despido, esto es, el derecho de todo trabajador para poner término a su contrato de trabajo cuando el empleador ha incurrido en alguna de las causales de caducidad establecidas en los números 1, 5, ó 7 del artículo 162 del Código del Trabajo, pudiendo en ese caso, el afectado recurrir al tribunal para demandar el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y años de servicio con el aumento correspondiente.

De acuerdo a lo señalado en la denuncia contenida en lo principal, con fecha 26 de Abril del presente año, procedió a enviar por carta certificada su autodespido a su ex empleador, donde invoca las causales del art. 160 N° 1 y la del N° 7 del mismo artículo, detallando los hechos y circunstancias que motivaron el auto despido.

Copia de esa carta fue acompañada el día 25 de Abril del corriente, ante la Inspección Comunal del Trabajo de San Carlos, dando cumplimiento, de esta forma a las exigencias legales del art. 171 del Código del Trabajo en cuanto a las formalidades de este acto jurídico.

En atención a su extensión, se remite a su contenido, el que se expone en los hechos detallados en el próximo número y en las causales que se señalan a continuación.

En atención a que los hechos en que se funda esta demanda subsidiaria son los mismos que latamente se exponen en la denuncia de tutela laboral opuesta en lo principal de esta presentación, por razones de economía procesal, solicita dar por



completamente reproducidos en esta parte los hechos ya descritos en lo principal de esta demanda.

Ha invocado las causales señaladas en el párrafo inicial de la carta de despido indirecto. Esto es: las causales del artículo 160 número 1, esto es, “alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas” en especial la contenida en la letra f) “conductas de acoso laboral” y la del N° 7 “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato” ambas del Código del Trabajo.

En lo pertinente, las causales se manifiestan respecto a los hechos antes citados de la siguiente forma: Causal del art. 160 N° 1 letra f) “Conductas de Acoso Laboral”: debido a los contantes y reiterados actos y conductas de amedrentamiento y hostigamiento de parte de los directivos del Colegio, a través de diversas reuniones extraordinarias, citaciones, inducciones a abandonar la negociación colectiva del año 2018, los despidos de colegas, etc.

Y la causal del art. 160 N° 7 “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”: También se incumple gravemente las obligaciones del contrato mediante los actos que infringen diversas normas como son la contenida en el art. 2.º inc. 2º, 5º inc. 1º y 184 del Código del Trabajo, mediante el trato de menoscabo, denigrante y vejatorio que le ha generado daño moral severo, a causa del acoso, así como la exposición a riesgos irresponsables y temerarios a causa de la ausencia de cobertura de la Ley 16.744, en viajes afuera de la Comuna de trabajo, sin reconocer su cobertura mediante los cometidos respaldos, los que en caso de accidente pudieron traerle gravosas y complejas consecuencias personales.

Existieron conductas de parte de la demandada, que se traducen en las reiteradas agresiones personales, injurias proferidas por la representante de la empleadora contra su persona, maltrato, acoso laboral o psicoterror laboral, vulneración de derechos fundamentales, con grave efecto en mi salud física y psíquica, a mi honra, entre otros factores, mi libertad sindical, siendo discriminado permanentemente por lo mismo, faltando en reiteradas oportunidades al deber de respeto y obligación de protección que el empleador debe a sus trabajadores, sea por sí o a través de sus delegatarios o jefaturas, conforme lo dispone el art. 184 del Código del Trabajo.

Pide en definitiva, el pago de las siguientes prestaciones:

- a. \$1.764.298.-por la indemnización de aviso previo del art. 162 inc. 4º del Código del Trabajo;
- b. \$8.821.490.- por la indemnización por años de servicio del art. 163 del Código del Trabajo.



- c. Al pago de remuneraciones devengadas correspondientes a \$XXX.000.- por 15 días de noviembre pasado, según fecha que se devengó;
- d. Todo lo anterior, con los reajustes e intereses del art. 63 y 173 del Código del Trabajo y determinados desde el momento en que se devengó.
- e. Al pago de las costas de la causa.

Contestación.- Comparece Eduardo Peñafiel Peña, abogado, domiciliado en Chillán, Edificio Los Presidentes, calle 18 de Septiembre número 671, Oficina 605; en nombre y representación de **CORPORACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO CONCEPCIÓN – ÑUBLE**, persona jurídica de derecho privado, del giro de su denominación, Rol Único Tributario número 71.458.700-5, con domicilio en Chillán, 18 de Septiembre número 291, contesta denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de indemnizaciones, solicitando su rechazo, con costas.

Funda su contestación reconociendo que el denunciante de tutela laboral prestó servicios en calidad de Profesor de Historia a la Corporación Educacional Colegio Concepción Ñuble, en el Colegio Concepción de San Carlos, desde el 03 de Marzo de 2014 hasta el 23 de Abril de 2019, cuando resolvió poner término a su contrato mediante la figura del autodespido, fundado en las causales de los artículos 160 N°1 y 7 del Código del Trabajo. Su última remuneración mensual ascendía a la suma de \$899.955.

Niega expresamente que los hechos descritos en la denuncia hayan ocurrido de la manera como se relataron. Al efecto, y sin perjuicio de las demás alegaciones de hecho que se formulen en los párrafos destinados a las excepciones y defensas que se oponen a la denuncia, se niegan expresamente y concretamente los siguientes hechos, que deberán tenerse por controvertidos: 1.No se le ha vulnerado al denunciante ninguno de los derechos fundamentales esgrimidos por él; 2. No se le ha discriminado en los términos del artículo 2 del Código del Trabajo.

Sostiene que cuando el trabajador invoca el despido indirecto o autodespido, deberá cumplir dos obligaciones: Dar aviso por escrito a su empleador, personalmente o por carta certificada enviada a su domicilio, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se fundan, y remitir una copia del mismo a la respectiva inspección del trabajo, todo ello dentro de los tres días hábiles siguientes a su separación; Concurrir a los tribunales de justicia en el plazo de 60 días contados desde la terminación del contrato de trabajo y demandando las prestaciones que estime del caso.

Agrega que el trabajador debe iniciar una acción judicial por despido injustificado, indebido o improcedente o de tutela de derechos fundamentales, dentro del plazo de 60



días hábiles, contados desde el último día que prestó servicios, salvo que haya reclamado ante la inspección del trabajo, en que el plazo se suspende, cuyo no es el caso. (Pierry Vargas, L. Derecho Individual del Trabajador, Cuadernos Jurídicos de la Academia Judicial, Primera Edición Octubre de 2018, DER Ediciones Limitada, pág. 144 y 157).

Por su parte, los autores Sergio Gamonal Contreras y Caterina Guidi Moggia, en su texto Manual del Contrato de Trabajo, Legal Publishing Primera Edición año 2010, pág. 309, señalan: *“En cuanto a las formalidades, el inciso primero del art. 171 establece que el trabajador luego de poner término al contrato debe demandar judicialmente al empleador, dentro del plazo de 60 días hábiles, **contados desde el término de la relación laboral**, para que el tribunal competente declare procedente el despido indirecto y ordene el pago de las indemnizaciones correspondientes”*. De igual manera lo señalan los profesores Luis Lizama Portal y Diego Lizama Castro, en su Manual de Derecho Individual del Trabajo, DER Ediciones Limitada año 2019, pág. 237.

Con fecha 25 de Abril de 2019, el denunciante de tutela ingresó a la Inspección Comunal del Trabajo de San Carlos, carta aviso autodespido, y el día 26 de Abril del presente año a las 16:33 hrs., la remitió por carta certificada al establecimiento.

Para los efectos de la excepción de caducidad transcribe el párrafo primero de la carta aviso, donde a su juicio queda en evidencia que el último día de trabajo del hoy denunciante tuvo lugar el día Martes 23 de Abril de 2019. En esa fecha concluyeron sus funciones, terminando en consecuencia en ese momento la relación laboral. A partir del día siguiente comenzaba a correr el plazo para poner en conocimiento el autodespido al empleador y a la Inspección del Trabajo, así como para demandar judicialmente en los términos previstos en la ley.

No resulta efectivo que se autodespido con fecha 25 de Abril de 2019, pues en esa fecha lo que hizo fue avisar a la Inspección del Trabajo del término de la relación laboral que había tenido lugar dos días antes el 23 de Abril de 2019.

Habiendo interpuesto la denuncia de tutela y la demanda subsidiaria el día 08 de Julio de 2019, ya había transcurrido a ese momento el plazo previsto en el artículo 168 del Código del Trabajo, el cual había comenzado a correr el día miércoles 24 de Abril de 2019, ya que la terminación y conclusión del vínculo jurídico contractual fue el día martes 23 de Abril de 2019.

Salta a la vista que el actor de tutela sustenta su acción en presuntas prácticas antisindicales, mientras él se desempeñaba como presidente del sindicato, es decir, amparado por el fuero laboral.

Si se consuma alguna práctica antisindical de las que tratan los artículos 289 y ss. del Código del Trabajo, tales hechos deben ser denunciados por la inspección del



trabajo al tribunal competente, quien conocerá y resolverá la infracción según los preceptos que regulan la tutela laboral.

En el caso concreto nada de ello ocurrió, simplemente porque no han existido prácticas antisindicales, no constituyendo la presente acción la vía idónea para conocer y resolver presuntos actos constitutivos de prácticas antisindicales.

No hay ninguna imputación concreta en el relato del denunciante, con nombres, apellidos, días, horas, circunstancias, etc. simplemente, lo que hay es una crítica política a la normativa del trabajo.

Luego, señala que una vez que fue elegido presidente del sindicato, inició con el directorio de esta parte el proceso de negociación colectiva período 2018-2020, volviendo a insistir en la existencia de actos desleales y la existencia de apremios ilegítimos que habrían consistido en presiones y comentarios para deponer la negociación. Nuevamente vaguedades e inconsistencias. No hay nombre, no hay cargos, no hay descripción concreta de hechos, etc.

El proceso de negociación colectiva se desarrolló cumpliendo estrictamente la legislación laboral, según lo preceptúan los artículos 327 y ss. del Código del Trabajo. Se presentó un proyecto de contrato colectivo, participó la comisión negociadora sindical, hubo respuesta por parte de la entidad empleadora y comisión negociadora de la empresa, se solicitó la mediación del Dirección del Trabajo, se convocó a la votación de la huelga y todo concluyó con el acuerdo ante el organismo del trabajo precitado.

Sus afirmaciones carecen de toda seriedad. La Corporación Educacional Colegio Concepción Ñuble es una persona jurídica de derecho privado, sin fines de lucro, sostenedora de cuatro establecimientos educacionales, que negocia colectivamente y con apego a la ley con todos los sindicatos existentes en cada uno de los establecimientos y que no desarrolla práctica antisindical ni menos atentados a la integridad psíquica y física de sus trabajadores. Los principios que inspiran el quehacer de la entidad están en franca oposición con tales actos, no mereciendo mayor comentario una tan deleznable afirmación de la que tendrán que hacerse responsables el actor y su Abogado.

Señala que lo cierto es que el actor de tutela desde su ingreso al colegio manifestó que su deseo era estudiar una segunda carrera. Manifestó que su anhelo era convertirse en un profesional Abogado. La Universidad de Chile, a más de los cupos que ingresan vía prueba de selección universitaria (PSU), dispone de un sistema de admisión especial. Quienes estén en posesión de un título profesional o de un grado académico otorgado o reconocido por la Universidad de Chile, u otorgado por otra entidad de educación nacional o extranjera, podrán postular por un sistema especial de selección a



los estudios de pregrado, de acuerdo con los procedimientos especiales de selección y las vacantes que para estos efectos establezca cada Facultad.

Con relación a la carrera de derecho, detalla el contacto para acceder a información sobre el sistema de admisión especial.

El proceso de admisión se verificó para el año académico 2019, en el mes de Octubre de 2018, precisamente el actor solicitó permiso administrativo el 25 de Octubre de 2018, para el día miércoles 31 de octubre de 2018, indicando en las razones del permiso: "*Examen Universitario de Admisión*".

Como tenía que prepararse obtuvo licencia médica entre los días 08 y 22 de Octubre de 2018, por presunto estrés laboral y cuadro ansioso.

Así las cosas, un docente aquejado de estrés laboral y cuadro ansioso, que sintomatiza depresión, disminución de autoestima, disturbios gastrointestinales, alteración del sueño, todo ello según sus dichos, se presentó a la Universidad de Chile, a rendir examen de admisión especial para ingresar a estudiar en la facultad de Derecho y cumplir su anhelo de convertirse en Abogado como segunda profesión. Hay algo en esta afirmación que repugna las máximas de la experiencia. Un postulante en las condiciones psicológicas descritas jamás había superado tales pruebas.

Como el actor sabía que la decisión de ingresar nuevamente a la universidad estaba tomada y que había superado las pruebas de selección, necesitaba contar con financiamiento para su nuevo proyecto, el cual claramente no iba a obtener si presentaba su renuncia voluntaria. De otro lado, jamás estaba en los planes de su parte desvincularlo, por lo que, el único camino para intentar obtener los recursos era articulando una demanda por tutela de derechos fundamentales y subsidiaria de despido injustificado e improcedente, previo autodespido o despido indirecto.

Estos libelos constituyen simplemente una prefabricación de un juicio encaminado a obtener un lucro indebido. Alguien que quiere convertirse en Abogado, no puede desplegar desde antes de los inicios de los estudios maniobras contrarias a la ética. Su Abogado algo tendrá que decir al respecto.

Cuando fue aceptado e inició el año 2019, sus estudios, no estaba en condiciones de cumplir con el contrato de trabajo por lo que de inmediato recurrió nuevamente al expediente de la licencia psiquiátrica hasta donde de más le fue posible.

Tan precaria y peregrina fue la conducta desplegada por el actor que el día 21 de Febrero de 2019, y durante el período de vacaciones de verano y sabiendo que ya estaba aceptado en la Universidad de Chile, le remitió un correo al Rector del Colegio Concepción San Carlos, donde solicita reunión para ver su continuidad en el colegio. Posteriormente, el 25 de Febrero de 2019, nuevamente vuelve a escribir al Rector,



respondiéndole que don Alejandro Chandía lo recibiría el Martes 26 de Febrero a las 16:00 hrs., en las oficinas de la Corporación. Llegado el día de la reunión dio a conocer que había sido aceptado en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile para primer año y que le gustaría negociar su renuncia al establecimiento previo pago de una suma de dinero. Se le indicó que frente a la renuncia voluntaria no cabe pago indemnizatorio, por lo que la reunión se dio por concluida. El mismo día 26 de Febrero activó las licencias médicas psiquiátricas.

Es igualmente contrario a las máximas de la experiencia y a la lógica el que un trabajador que imputa prácticas antisindicales, acoso laboral y conductas discriminatorias, en lugar de denunciar los hechos tan pronto ocurrieron, propicie saludos fraternales al rector del establecimiento y lo saluda esperando que haya tenido unas merecidas vacaciones. En su demanda sostiene la plana directiva del colegio es quien lleva adelante entre otras las prácticas que denuncia.

Resulta loable que una persona que ya cuenta con un título profesional aspire por razones vocacionales a una nueva carrera, pero no es ético, ni razonable instrumentalizar para beneficio propio las relaciones empleadores y trabajadores. La sensación que hoy día está en el ambiente es que el denunciante se integró al sindicato y luego presentó su candidatura a la presidencia como una manera de acrecentar su *curriculum* al momento de la postulación y que luego construyó artificiosamente en concomitancia con su asesoría jurídica una demanda que sólo busca obtener un lucro sin fundamento alguno.

Respecto a los indicios, ninguno de los mencionados por el actor, contiene elementos que permitan saber cuándo habrían sido las reuniones extraordinarias (día, hora y lugar), cuál habría sido la mayor carga laboral exigida como manifestación de acoso laboral. Cuál habrían sido los acosos a los que integrantes del sindicato que los habrían amedrentado, quienes fueron los tres colegas pertenecientes al sindicato que fueron despidos injustificadamente y con clara motivación antisindical. Se trata de simples afirmaciones sin ninguna consistencias meros dichos que impiden hacerse cargo de ellos por la vaguedad de los mismos, pero en todo caso, todas las reuniones durante el proceso de negociación colectiva se realizaron en el establecimiento en San Carlos y dentro de la jornada laboral, con previo aviso y coordinación con el sindicato, sólo se salió de San Carlos cuando se debió concurrir a la oficina de mediación de la Inspección del Trabajo en la ciudad de Chillán. Jamás se ha acosado laboralmente a trabajador alguno ni se le impuso mayor trabajo que el contratado. En cuanto a los funcionarios desvinculados, ellos fueron la docente María Retamal Escobar, y la Asistente de Aula Graciela Díaz Sepúlveda. Sus despidos no obedecieron al contexto de la negociación colectiva.



Queda patente que no se contienen en la denuncia los indicios a que alude el artículo 493. Pues ha de tratarse de hechos, que han de ser objeto de verificación. No resulta posible una prueba encaminada a probar afirmaciones fácticas, vagas, imprecisas, genéricas.

Por último niega las causales de autodespido.

No se configura la conducta de acoso laboral descrita en el propio Código del Trabajo artículo 2, pues no han existido conductas que constituyan agresiones u hostigamientos, reiteradas en el tiempo y que hayan tenido como resultado un menoscabo, maltrato humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Tampoco ha existido un incumplimiento grave de alguna obligación de su parte a aquellas contenidas en el contrato y en la legislación laboral.

En todo caso, será el autor de tutela que conforme a las reglas generales de prueba quien deba demostrar las causales esgrimidas y en caso que se rechace su pretensión ha de entenderse que el contrato terminó por renuncia de este. Si existe la sanción precitada es porque el actor del autodespido es quien tiene el peso o carga de la prueba.

Audiencia preparatoria. Que en la respectiva audiencia preparatoria llevada a efecto el 14 de noviembre de 2019, el tribunal llamó a las partes a conciliación, la que no se produjo, fijando hechos en los que hay conformidad y los controvertidos.

Audiencia de Juicio, celebrada el 12 y 19 de febrero de 2010, se rinde la prueba ofrecida por las partes, como se dirá a continuación.

CONSIDERANDO.

PRIMERO: Hechos sobre los cuales hubo conformidad entre las partes. Que en la señalada audiencia preparatoria el tribunal estableció como no controvertido la existencia de la relación laboral y su fecha de inicio.

SEGUNDO: Recepción de la causa a prueba y hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos. Que en la misma audiencia preparatoria como controvertidos se fijaron los siguientes:

1. Remuneración percibida por el actor;
2. Efectividad de encontrarse caduca la acción;
3. Efectividad de existir persecución y acoso en contra del actor por su calidad de dirigente sindical;
4. Efectividad de existir discriminación en contra del actor atendida su calidad de dirigente sindical;
5. Efectividad de haberse afectado la garantía de indemnidad del actor, hechos que la constituyen;
6. Efectividad de haber afectado la integridad física y psicológica del actor, hechos que la constituyen;
7. Efectividad de haber afectado la honra



y la libertad de trabajo del actor, hechos en que se funda; 8. Efectividad de haber incurrido el empleador en las causales del artículo 160 N° 1, letra F, y 160 N° 7 del Código del Trabajo, hechos en que se fundan; 9. Efectividad de ser procedentes las prestaciones laborales demandadas; 10. Fecha de término de la relación laboral.

TERCERO: Prueba de la demandante. Que el demandante se valió de la siguiente prueba:

DOCUMENTAL: 1. Copia de Correo electrónico recibido de Directiva Sindical; 2. Copia de Correo electrónico, de fecha 22 de septiembre de 2018, última reunión de Comisión Negociadora; 3. Lista de asistencia de reuniones de sindicato COCOSAN; 4. Copia de ordinario 147/2018, de fecha 10 de diciembre de 2018; 5. Copia de correo electrónico de Alejandro Chandía Vejar, Presidente Corporación, a Señor Inspector del Trabajo, en donde envía contrato colectivo entre Corporación Educacional Colegio Concepción - Ñuble y Sindicato de trabajadores del Colegio Concepción San Carlos. Fecha enero de 2012; 6. Correo electrónico de Helmut Schweitzer Delaunoy, Presidente Corporación, a José García Sandoval, jefe provincial Inspección del Trabajo del 23 agosto 2018; 7. Copia de carta autodespido de Ricardo Ortiz Espinoza a Corporación Educacional Colegio Concepción Ñuble. Fecha 25 de abril de 2019; 8.- Copia de comprobante de envío de carta certificada de fecha 25 de abril del 2019; 9. Copia simple de sentencia causa ROL T-45-2019, dictada por don Sergio Dunlop Echavarría, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán del 12 de agosto de 2019; 10. Copia simple de resolución Corte de Apelaciones de Chillán ROL 179-2019, de 4 de septiembre de 2019.

TESTIMONIAL: MARÍA ALEJANDRA RETAMAL ESCOBAR: Fue citada porque Ricardo Ortiz presentó demanda contra colegio Concepción, lo conoce porque trabajaba ahí, fueron colegas a partir de 2014, él era profesor de historia y Pdte. de sindicato constituido el 2018. Este sindicato tenía hasta el 2018 como 105 miembros, cree que sobre el 80% de los trabajadores del colegio. Se constituyeron como sindicato, él fue Pdte., fue supervisado por la inspección del trabajo, hizo las coordinaciones con la Corporación, hizo proceso de negociación colectiva, hubo varios, al principio no dieron frutos, puros no. Antes la negociación fue como el 2013, lo principal era equiparar sueldos con colegio concepción de Chillán, tener algunas comodidades como sala de profesores exclusiva, un comedor, refrigeradores, microondas, cosas domésticas, sueldos en mejores condiciones laborales, un espacio de descanso para los colegas, porque muchos son de Chillán, había un futón y gente embarazada no tenía donde recostarse. Testigo participaba de este sindicato. Don Ricardo Ortiz lideraba este sindicato y las negociaciones. El directorio trató de conciliar, que no se supieran estas cosas domésticas, situaciones tan básicas como que la gestión del director hubiese sido suficiente, como no las hizo se incluyeron en el petitorio, por ejemplo no tenían casilleros donde dejar esas cosas, y eso lo tomó mal don



Rodolfo Mora que es el rector, porque pensó que debía él solucionar y no aparecer en la negociación. Don Rodolfo Mora tiene como gente de su confianza y gente que no lo es, con los primeros era muy dado a dar lo que solicitaban, pero a los otros tenía trato más despectivos, y les decía que por qué opinaban, a testigo la trataba de vieja, testigo dio opinión siempre al sindicato. Fueron despedidos 7 funcionarios, todos pertenecían al sindicato. La causal se imagina que fue necesidades de la empresa. El primer intento de negociación fue fallido y anunciaron que harían uso de 5 días de huelga legal porque nada fue concedido, luego se hizo se volvió a negociar y se obtuvieron algunos puntos, no recuerda cuáles, sí hubo un bono económico que se repartió entre los el sindicato y no se hizo la huelga. En esta negociación don Ricardo y los otros informaron que no iban a haber represalias con los que participaban, don Ricardo informó a la asamblea que no hubiera temor de ir a la huelga porque no habrían despidos ni represalias. Pero ese acuerdo de palabra no se cumplió porque sí hubo despidos. Conocía el ordinario 147 es un documento que pasa del colegio concepción San Carlos al directorio y se le informa a don Helmuth de las 7 personas que serían despedidas, por reducción de horario, por ajustes, en caso de testigo porque tenía mala relación con apoderados y porque soterradamente soliviantaban a revelarse contra la autoridad, entiende que es rebelarse contra el director, pero ella entiende que no es así porque todo lo dijo públicamente, es gremialista con 35 años de docencia, se va a ir, ellos están empezando y toda la lucha es por el magisterio, argumentó que se les descontó sueldo pero todo eso tenía frutos que ellos estaban recibiendo. Por eso que dijo la gente que no estaba decidida a ir a huelga la apoyó, pero nada de eso fue soterrado, lo dijo en público y luego don Rodolfo dijo que eran desleales. Don Ricardo cuando llegó al colegio estaba haciendo un magister y concurría los viernes y sábado y si tenía actividad pedía permiso, terminó ese magister. Él quería estudiar leyes pero como ya tiene título profesional el horario es flexible puede sólo rendir exámenes, y tenía 22 horas por lo que podía hacer.

CONFESIONAL: HELMUTH WERNER JOYEL SCHWEITZER DELAUNOY: Don Ricardo era profesor del colegio Concepción, tenía 22 horas, según lo que relata él aparentemente hizo un magister, no tiene información de los más de 500 funcionarios, eso supone que fue cuando prestó servicios. El director era Alejandro Chandía, en toda negociación hay concesiones, la primera es decir que no para conversar y llegar a acuerdos. No recuerda a qué llegaron el gerente con el sindicato de San Carlos, después de todas las conversaciones en San Carlos llegaron a los acuerdos, se le informó que el Pdte. del sindicato era don Ricardo. Los despidos son normales, a fin de año, las causales son razones de la empresa, estos 7 funcionarios pertenecían al sindicato al parecer pero no tiene constancia. no tiene listado de los funcionarios. La testigo fue desvinculada tb, no recuerda cuándo. De acuerdo a lo que ella comentó era funcionaria del sindicato, son 500 trabajadores en 4 colegios, por eso se ve de manera directa. El ordinario 147 era dirigido a la presidencia, no era público, ahí le sugería desvinculación de María Alejandra , era un ordinario privado. La información que entregó el gerente es que don Ricardo había



manifestado querer estudiar, la carrera de leyes en Santiago. En el colegio todos lo sabían. **Al tribunal:** Recetor el señor Rodolfo Mora, Alejandro Chandía gerente de la Corporación. Declarante es presidente.

DECLARACIÓN PROPIA PARTE: RICARDO ALBERTO ORTIZ ESPINOZA: este juicio nace por demanda de autodespido por hostilidades recibidas por negociación. El año 2014 el 1 de marzo comenzó a trabajar el segundo semestre de 2017 se integra al sindicato, el que obtuvo mayor votos sería presidente y fue él, el sindicato nace por carencias del colegio, estaba inactivo, desisten los que estaban, demandante y otros se presentaron. Los puntos más fuertes decían relación con infraestructura, pago de horas durante todo el año por horas realizadas y espacios para alimentación. La mayoría de los profesores son de Chillán y es imposible trasladarse en una hora de colación, por eso era necesario un espacio para colación. Se inicia la negociación el 2018 con negativa a todos los puntos presentados, eran cosas razonables, existieron reuniones posteriores para avanzar en esa negociación, todas fracasaron, se votó la huelga legal, las reuniones se hacían con don Alejandro Chandía Vejar y algunas veces denegados del colegio Concepción San Carlos y del sindicato iba él. Antes de negociación el ambiente era que el rector no tomaba las medidas, Rodolfo Mora le quitó el saludo, se acercaba a ofrecer cosas en la sala de profesores, para evitar el proceso. El resultado de la negociación no sabe si fue satisfactorio pero se avanzaron en algunos puntos como implementar algunas cosas el año 2018 lo que no se concretó. Durante la negociación colectiva aprobada la huelga llegaron a mediación reglada con la Inspección del Trabajo, luego se llegó a acuerdo verbal que no iban a haber despidos porque nunca antes hubo despidos en este colegio en San Carlos. Hubo 8 despidos, 4 profesores y 3 asistentes de la educación, éstos últimos por necesidades de la empresa, dice que eran lo contrario, que se despidió a los que más participaban de las negociaciones. En virtud de esto hace una carta a nombre del sindicato señalando que no le parece justo y argumenta que el despido de doña Alejandra es errado, por eso generaba dolor por la participación de ella en el sindicato. La tónica posterior fue de amedrentamiento por el rector Rodolfo Mora de la Hoz. Todas las reuniones fueron buscadas por él, se juntó con el recto, tesorero, con patricio Candia, para mejorar relaciones, iba a ir a paseo de curso y los permisos fueron negados, el señor Patricio Candia le comentó que no quería problemas y por eso negaba su permiso. Siempre realizó actividades paralelas, pruebas evaluaciones siempre tuvo permiso necesario, , estuvo presente mucho tiempo esta sensación, siempre le dieron autorización para dar prueba de historia para estudiar. Entró en la Universidad de Chile como titulado donde hay flexibilidad horaria y exámenes libres, no corre asistencia. Su jornada laboral por contrato era de 22 horas y algunas se pagana de abril a noviembre. Solicitó 2 reuniones a don Rodolfo Mora para ver cuál era su condición de trabajo en el futuro para poder estudiar esta carrera y le fue negado diciendo que era su problema luego fue derivado a don Alejandro Chandía y terminó igual que la primera y luego de eso presenta licencia siquiátrica, y se da cuenta que no puede volver el 2019.



EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS: solicita se exhiban contratos de trabajo y liquidaciones de remuneraciones, las que no se presentan y solicita se haga efectivo apercibimiento legal. Exhibe última negociación colectiva y antecedentes.

CUARTO.- Prueba de la demandada. Que en la respectiva audiencia de juicio la parte demandada, rindió la siguiente prueba:

DOCUMENTAL: 1. Copia de actualización de contrato de trabajo de fecha 01 de Marzo de 2018 y sus anexos de la misma fecha; 2. Liquidación de remuneraciones del demandante correspondiente a los meses de Marzo y Abril de 2019; 3. Copias de licencias médicas correspondiente al demandante y que se emitieran los días 27 de Febrero, 18 de Marzo y 08 de Abril de 2019; 4. Copia de solicitud de Permiso administrativo de fecha 25 de Octubre de 2018, para el día miércoles 31 de Octubre de 2018, indicando en las razones del permiso: "Examen Universitario de Admisión"; 5. Copia de carta de 25 de Abril de 2019, por la que el demandante comunicó su autodespido, a contar del día 23 de Abril de 2019; 6. Copia de correo electrónico de fecha 21 de Febrero de 2019, que remitiera el demandante al Rector del Colegio Concepción San Carlos, relativo su continuidad dentro del establecimiento y la respuesta que este le diera el mismo día; 7. Carpeta que contiene proceso de negociación colectiva entre su representada y el Sindicato del Colegio Concepción San Carlos; 8. Carpeta con antecedentes generales relativos al nuevo Colegio Concepción de San Carlos en aspectos, como permisos de edificación, recepción definitiva, y fotografías.

CONFESIONAL: RICARDO ALBERTO ORTIZ ESPINOZA: Menciona correo electrónico. Es efectivo que postuló a la U de Chile rendir carrera, solicitó permisos para rendir pruebas, se le otorgaron, fue aceptado para estudiar derecho en la U de Chile, se matriculó parece que el 14 de marzo, las clases comienzan el 25 de marzo, pero se matriculó en régimen flexible. El 29 de abril renunció a su cargo en el sindicato, envió carta al sindicato, era un documento formal, el motivo no lo recuerda, por lo que la mandó. Exhibe Licencia médica de fecha 18 de marzo y de 8 de abril de 2019.

TESTIMONIAL: HÉCTOR RODOLFO MORA DE LA HOZ: Es profesor de estado en castellano, actualmente es rector del Colegio concepción de San Carlos, conoce a don Ricardo Ortiz Espinoza e profesor de historia, El sostenedor del colegio es la Corporación del colegio Concepción Ñuble tiene 3 colegios más concepción de Chillán Salinas Buscovich y el Chillán, hay en los 4 colegios sindicatos, porque es política corporativa que tengan sindicato, cuando fue docente antes de ser rector fue el primer sindicato. El sindicato funciona activamente luego que están en colegio nuevo en el 2017, antes no ejercía funciones y se organizaron, hubo elecciones, sabe que Ricardo Ortiz fue elegido y la secretaria era María Ignacia Uribe y tesorero Marco Zúñiga. Último proceso de negociación colectiva fue 2018, concluyó en Chillán en una mediación ante la Inspección del trabajo. Todas las negociaciones fueron en el colegio, acá en San Carlos, en horario



de trabajo, nunca fuera de horario el horario de clases de estudiantes. Los profesores trabajan hasta 20 horas los que tienen más horario. Esperaban que en marzo el demandante se reincorporara, se sabía extraoficialmente que iba a ir a estudiar a Santiago, en octubre fueron otorgados permisos para exámenes de admisión, luego él tendría que haber quedado aceptado porque pide entrevista en febrero de 2019, le contestó que fuera al colegio y le plantea que estaba muy contento porque fue aceptado para estudiar derecho en la universidad de Chile y ahí manifestó si había posibilidad que colegio lo podía indemnizar los años trabajados, y le dijo que eso no le era pertinente y si podía le conseguía entrevista con gerente, se entrevistó con don Alejandro Chandía que era el gerente, cuando le preguntó don Alejandro le dijo que no era posible la indemnización porque recursos son del estado, a fines de febrero llegó licencia médica por 30 días luego otra y de ahí no tuvo más contacto con él. La infraestructura es la mejor de los colegios de San Carlos, tiene todas las ventajas de ser colegio climatizado, termopanel, edificio moderno, con aire acondicionado, casillero para profesores, todas las salas tienen data, el año 2017 entró a gratuidad, tampoco pagan los apoderados cuotas y tiene un 80% de vulnerabilidad. Todas las comodidades, tiene, el colegio termina jornada a las 13 y luego vuelven a las 15,00 y habilitaron espacio para almorzar por convenio con sindicato, hay comedor habilitado, termo eléctrico, todas las comodidades. Se evalúa al personal y se ejecuta acciones peor no más allá de la evaluación pedagógica. No hay otra evaluación. **Contrainterrogado:** Don Ricardo fue elegido el 2017 o 2018 presente antes estaba Patricio Candia, él es directivo pero puede pertenecer, tenía la libertad de hacerlo o no. Las reuniones se hacían en la sala del colegio las reuniones del sindicato, sala de profesores u otra más pequeña. En la sala de profesores tenían un mural, la directiva se reunía en la oficina del encargado de computación. Nunca participo de negociaciones colectivas. No todos los profesores son de San Carlos, antes de 2018 tenían sala para almorzar, era distinta a la sala de profesores, donde estaba el microondas. El colegio Concepción de San Carlos hasta el año 2018 tenía figura de asistente de aula, se despidió solamente a una funcionaria porque la corporación pidió que se eliminara la asistente de aula, los despidos son no renovaciones a plazo fijo, hay asistentes de aula que sí se despiden porque no hay asistente por aula, la señora María retamal es la única que fue despida. Desconoce si realizó otra actividad, parece que le contó que estudiaba, siempre se van facilidades, se le dieron permisos con goce de sueldo, le parece bien que lo haga, lo que no le parece que los dineros que son para los estudiantes sean derivados para los estudios del profesor, jamás hubo problemas de acoso laboral con él. Sabían que él iba a estudiar y le iban a dar todas las facilidades. A don Ricardo nunca le dijo eso.

PATRICIO ABSALÓN CANDIA LAGOS: Es profesor en colegio Concepción de San Carlos hace 30 años. Sabe que demanda en este juicio el profesor Ricardo, no recuerda apellido., quien prestó servicios en el colegio en historia y geografía. La sostenedora del colegio es Corporación educacional colegio Concepción tiene 4 colegios, hay sindicatos, en el de Chillán, en el Enrique Salinas y en el de San Carlos. La última negociación



colectiva en el colegio fue el 2018, el Pdte. del sindicato era el profesor Ricardo, las reuniones se hacían en el establecimiento, en una parte del edificio que llaman silo, se hacían en horarios laborales. Terminó el proceso como en septiembre octubre de 2018. Hoy día son 130 funcionarios y está sindicalizado el 90% de ellos. El rol del rector en ese proceso de negociación colectiva fue de enlace en algunas reuniones entre el sindicato y la corporación. En este momento no está sindicalizado el testigo, hasta el año pasado sí. Hasta la última vez antes de la reorganización del sindicato, fue su presidente. El colegio es cuarto año que está en ese lugar, hasta el año 2016 funcionaban en calle Brasil que era el matadero y fue adaptado para funcionar como colegio. Son el colegio con mejor infraestructura, la más moderna de construcción y de calidad, el propósito es brindar educación a todos los niños sin discriminación, asumieron gratuidad. Los padres y apoderados no pagan. El rol de la sostenedora es realizar las gestiones y llegar a acuerdos según la negociación, es lo que la ley permite y obliga. No ha existido persecución hacia la organización sindical, no existió respecto del profesor Ricardo, él es un buen profesor. Él manifestó a mediados de año, a testigo se lo dijo que el año 2019 realizaría estudios en Santiago. Ingresó a la universidad de Chile a estudiar derecho, dijo que era por ingreso laboral especial, donde rendía exámenes, que rindió, no recuerda fecha exacta pero hay documentos donde él solicita permiso para ausentarse por esos exámenes, el 3 de marzo se inició año académico, el profesor Ricardo no se reintegró, presento licencia médica, no fue al colegio el año 2019. **Contrainterrogado:** Fue testigo presidente del sindicato, cree que el 2012 hasta que entraron en período de sueño en el sindicato. Anterior a Ricardo fue testigo el presidente, era además Inspector del colegio, cuando sintió que era incompatible renunció al sindicato, la última negociación colectiva fue el 2012. Se dejaron de realizar actividades por el sindicato en algún período. Don Ricardo ingresa como presidente el año 2018 y se inicia proceso de negociación colectiva el año 2018 se despidieron funcionarios, se imagina que algunos eran del sindicato, no todos están por el tiempo que deben tener en el colegio. Doña María Alejandra retamal fue parte del sindicato. Anteriormente él desarrolló un magíster mientras fue profesor, se le dieron facilidades para ellos, no recuerda jornada laboral, pueden haber sido más de 30 pero no recuerda con exactitud.

QUINTO: En cuanto a la caducidad alegada. Que la demanda interpuesta es de tutela de derechos fundamentales, con ocasión del despido, por lo que conforme lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, *“La denuncia debe interponerse dentro del plazo de 60 días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168”*.

De este modo, corresponde dilucidar la fecha de separación de sus funciones del trabajador, lo que en concordancia con la prueba rendida, esto es, carta de autodespido de fecha 25 de abril de 2019, don Ricardo Ortiz Espinoza declara con fecha 23/abril/2019 resolvió poner término al contrato de trabajo indefinido que lo ligaba desde el 1 de marzo de 2014, en el cual se desempeñaba como profesor de historia.



Conforme lo señala el artículo 171 el trabajador puede recurrir al juzgado respectivo para poner término a su contrato de trabajo dentro del plazo de 60 días hábiles, contados desde la separación, agregando en su inciso 4, que “*El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados*”. Y el artículo 162 en su inciso 2 y 3 señala que la comunicación de término de contrato (autodespido en este caso), deberá entregarse o enviarse dentro de los 3 días hábiles siguientes al de la separación.

SEXTO: Que, en el caso en estudio, el aviso de término se hizo dentro del plazo de 3 días, esto es el día 25 de abril de 2019, sin embargo la separación misma, según la propia declaración del trabajador demandante en su carta de autodespido, (que no fue contradicha por el actor en juicio ni con otro medio de prueba), se produjo el día 23 de abril de 2019.

Lo anterior si bien cumple las disposiciones contenidas en el artículo 162, para notificar el autodespido, lo cierto es que excede el plazo de 60 días para presentar la demanda de tutela de derechos fundamentales, así como la de despido injustificado en subsidio, por lo que corresponde acoger la excepción de caducidad interpuesta por la parte demandada.

SÉPTIMO: De los indicios y vulneración del derecho alegado.- Que en primer término debe señalarse que de acuerdo a la prueba rendida por las partes, este tribunal estima que no existen los indicios de vulneración de derechos que se mencionan en la demanda, como las citaciones a reuniones fuera de horario y sin motivo, el constante acoso laboral al actor o a colegas del sindicato, por lo que no se produce en este juicio, aquello de la rebaja probatoria o de suponer previamente la vulneración de derechos alegadas, sin haber sido efectivamente acreditada, a la espera que sea el demandado empleador, quien justifique la proporcionalidad, racionalidad y oportunidad de las medidas adoptadas, por lo que será el actor quien deba acreditar cada uno de los derechos que alega como vulnerados.

OCTAVO: Que de la prueba rendida analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, permite acreditar los siguientes hechos:

1.- Que el actor Ricardo Ortiz Espinoza, fue presidente del sindicato de trabajadores del Colegio Concepción San Carlos, encabezando la negociación colectiva del año 2018, lo que ha sido reconocido en juicio por ambas partes y así se ratifica con el documento Contrato Colectivo;

2.- Dicho proceso termina con acuerdo firmado por las partes el 9 de octubre de 2018, según da cuenta el documento denominado Contrato Colectivo, incorporado en juicio, suscrito por la comisión negociadora de la Corporación educacional Colegio



concepción Ñuble y por el directorio del Sindicato de trabajadores del colegio Concepción de San Carlos.

3.- Que la nómina de trabajadores sindicalizados a esa fecha era de 101.

4.- Que el año 2018 se despidió a doña María Alejandra Retamal Escobar, quien fue una de las trabajadoras sindicalizadas con activa participación en el proceso de negociación colectiva, según exponen los testigos, respecto de su despido, se siguió juicio en causa T-45-2019, que por sentencia de fecha 12 de agosto de 2019, se acoge denuncia de tutela por discriminación por actividad sindical en su contra.

NOVENO: Que en relación al demandante, acusa en su libelo afectación de la integridad física y síquica, discriminación y trato desigual permanente, apremios ilegítimos, afectación de la garantía de indemnidad y afectación a la libertad de trabajo.

Sin embargo, pese a la larga enumeración de garantías supuestamente vulneradas, no hay hechos concretos y determinados descritos en la demanda en los que se funden. Respecto a los que sí enumera, estaría la existencia de citaciones a reuniones fuera del horario de trabajo y sin motivo, no existiendo prueba en relación a dicha afirmación, más aún fue contradicha en juicio por los testigos Héctor Rodolfo Mora de la Hoz y Patricio Candía Lagos. Por otro lado, en relación a persecuciones y despidos (estos últimos no se identifican en la demanda), lo cierto es que se reconoce en la confesional que hubo despidos sin indicar de qué profesores se trataban, lo que torna imprecisa la acusación de supuesta persecución, pues si bien existe reconocimiento por parte de la demandada que hubo despidos, como indican el representante del colegio en su confesional y el testigo Mora de la Hoz, todos los años ocurren despidos de profesores. Así entonces, dada la acusación vaga e imprecisa, no sabemos a quiénes se refiere el actor con estos despidos, si se trata de trabajadores sindicalizados o no y debe deducirse por lo que la propia parte demandante ha reconocido, que se trataba de funcionarios que estaban a plazo, a quienes no se les renovó contrato, siendo la única despedida la señora María Alejandra Retamal, por lo que si en algún sentido existido este indicio de despidos (aunque muy vagos en su descripción y forma), han sido suficientemente explicados que se trató de funcionarios a plazo fijo, reconociéndose en juicio por la propia declaración de la señora Retamal en su calidad de testigo y por los antecedentes incorporados especialmente sentencia recaída en causa laboral del Juzgado del Trabajo de Chillán, el despido de doña María Alejandra Retamal fue con vulneración de derechos. Sin embargo, siendo sólo uno que se ha podido determinar con claridad, no es suficiente para estimarlo como despidos masivos si se trataba de 101 trabajadores sindicalizados, según nómina incorporada.

En razón de lo expuesto, no existe prueba que acredite vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido por parte del Colegio Concepción de San Carlos al actor Ricardo Ortiz Espinoza, más aún los correos electrónicos entre éste y el rector del



colegio, concordante con la declaración de Rodolfo Mora, desechan el trato hostil del que habría sido víctima el actor, más bien dan cuenta de un trato cordial entre ambos, desechando con ello como se indicó por falta de prueba la vulneración a la integridad física o síquica, a la libertad de trabajo, garantía de indemnidad y la supuesta discriminación o trato desigual permanente, por lo que de cualquier forma la demanda debe ser desestimada.

DÉCIMO: Que, la demás prueba relacionada con la negociación colectiva del Colegio Concepción de San Carlos, no da cuenta en caso alguno de vulneración de derechos alegados, los demás antecedentes en relación a doña María Alejandra Retamal no son parte de la discusión de este juicio, las fotografías y demás antecedentes de la estructura del colegio Concepción San Carlos, no resultan útiles para la discusión y conclusiones de este juicio; por último, habiéndose acogido la excepción de caducidad y en consecuencia, rechazado la demanda de tutela y de despido injustificado por las razones ya expuestas, la demás prueba en nada altera las conclusiones precedentes.

Y teniendo presente además de las normas legales citadas, los artículos 415, 420, 453, 454, 456, 459, 485, 486, 489, 492, 493, 495 del Código del Trabajo; 19 N° 1 y 5 de la Constitución Política de la República, se declara:

I.- Que se acoge la excepción de caducidad.

II.- Que se rechaza la demanda de tutela de Derechos Fundamentales y la subsidiaria de despido indirecto, interpuesta por don RICARDO ORTIZ ESPINOZA en contra del COLEGIO CONCEPCIÓN DE SAN CARLOS.

III.- Que se condena en costas a la parte vencida.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo de este Tribunal.

Las partes quedarán válidamente notificadas de la presente sentencia en la actuación decretada para el día de hoy, y por lo tanto, desde esta notificación comienza a correr el plazo legal para impugnarla, sin perjuicio de lo anterior remítase vía correo electrónico.

RIT N° T-15-2019

RUC N° 19-4-0202268-2

Dictada por doña **Débora Beatriz Riquelme Contreras**, Juez Titular del Juzgado de Letras de San Carlos.





FJEXXPCL

A contar del 08 de septiembre de 2019, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>