

Bulnes, catorce de octubre de dos mil veinte.

VISTOS:

PRIMERO: Que don PEDRO ALTAMIRANO VALDEBENITO, abogado, domiciliado en Avenida O' Higgins N° 1186, Of. 1002, comuna de Concepción; en representación convencional de doña KATHERINE SOLANGE MEDINA HUENTUPIIL, profesora, domiciliada en calle Los Peucos N° 2107, Villa Parque Ñuble, comuna de Chillán; viene en deducir demanda laboral en procedimiento de aplicación general de “DENUNCIA DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO, NULIDAD DE DESPIDO, INDEMNIZACIONES LEGALES Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES” en contra de la ex empleadora de mi mandante la CORPORACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO QUILLÓN, persona jurídica del giro de su denominación, legalmente representada para estos efectos por su director don Maykel Franco Juan Ortega Espinoza, de quien desconoce profesión u oficio, o por quien, conforme al artículo 4° del Código del Trabajo haga las veces, le suceda, subrogue o reemplace legalmente; todos del domicilio de calle José Miguel Carrera N° 315, comuna de Quillón; en atención a los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que expone:

I. EN CUANTO A LOS HECHOS.

Indica que la denunciante comenzó a prestar servicios para la demandada (cuya otrora razón social era “EDUCACIONAL QUILLÓN FRANKLIN ROA ROA E.I.R.L.”) el 2 de marzo de 2015, como profesora de matemáticas en nivel básica. Su primer contrato fue de 31 horas semanales, cuya fecha de suscripción se retrotrae al 4 de marzo de 2015. Durante la jornada laboral del dicho año académico desarrolló para la demandada las más diversas actividades, distintas incluso de aquellas que dicen directa relación a sus funciones de profesora, actividades a las cuales debía “OBLIGATORIAMENTE” asistir, sin importar si aquellas se realizaban los días sábados o domingos, sin siquiera poder discutir o refrendar el horario de las mismas, y que entre las cuales se pueden señalar, a modo de simple ejemplo, la confección y realización de carros alegóricos de dicho año, actividad que se llevó a cabo un día domingo, ocasión en cual mi mandante se vio obligada de estar allí presente hasta pasada las 02:00 am.

Asimismo debía asistir a “las reuniones” sostenidas por la demandada después de concluidas cada una de las “actividades” extra laborales a las cuales debía obligatoriamente asistir, ya que en un acto de revisión se “pasaba lista”, a fin de cerciorarse, y de manera casi compulsiva, qué docente había o no asistido a las ya dichas actividades, siendo tales asistencias determinantes para la renovación del contrato de trabajo para el siguiente año escolar.

Iniciado el segundo semestre del año 2015, mi representada junto a otros docentes convinieron con el entonces director del colegio para hablar con el sostenedor del mismo, don ÓSCAR ROA ANTILEF para que se accediera a pagar a quienes legalmente correspondía, y entre éstos a mi mandante, las horas del programa de integración especial -en adelante horas PIE- que como docente mi representada realizaba, debiendo quedarse en ese entonces después del horario normal de la jornada laboral a realizar y adecuar planificaciones y evaluaciones con otras de sus



HPNMRRKFXD

entonces colegas del programa especial de integración. Las referidas horas han sido siempre TRES. Concluida la reunión con el entonces sostenedor, aquel accedió, previa suscripción de anexo de contrato de 1 de junio de 2015, a pagar a mi mandante las horas PIE, pero no en su totalidad, ya que solo le fueron pagadas aquellas correspondientes a los periodos mayo a noviembre de 2015.

Iniciado el año escolar 2016, a mi representada, una vez concluido el periodo de sus vacaciones, el 29 de febrero del dicho año, se le exigió, de parte del entonces sostenedor del colegio Sr. Roa Antilef, firmar un finiquito respecto de su contrato de trabajo año 2015, para así, y solo así, proceder a firmar un nuevo contrato de trabajo para periodo escolar 2016. Dado lo anterior, mandante y demandada convinieron en un “nuevo” contrato de trabajo, fechado el 1 de marzo de 2016. Este referido año escolar transcurrió de igual forma al anterior, debiendo realizar la actora, obligadamente, actividades extralaborales y en horarios ajenos y distantes a la jornada laboral, tales como bingos solidarios y otros, actividades en las cuales la participación de mi mandante se relacionaba a trabajos de “cajera” y, a más también, a apoyar, en diversas ocasiones, la candidatura a alcalde a la Ilustre Municipalidad de Quillón del entonces postulante don Jorge Muñoz, teniendo que obligatoriamente asistir, y en horarios siempre nocturnos, a las dichas actividades, a fin de atender mesas, apoyar en labores de cocina y hacer cuanto fuere mandatado por el entonces sostenedor Sr. Roa Antilef.

Durante el aquí referido año escolar a mi mandante también se le exigió realizar, nuevamente, las horas PIE, sin embargo, y durante todo el año académico 2016, las dichas horas PIE nunca le fueron pagadas, ni tampoco declarados ni pagados los montos previsionales atinentes a los dichos valores. A más también, señala mi representada que nunca le fueron proporcionados los recursos afines a la realización de las clases, ni menos los equipos técnicos de apoyo para las mismas, tales como data show, impresoras, computadores y/o servicio de fotocopiado del material necesario para dar cumplimiento a su labor de docente.

Durante el mes agosto de 2016, la demandada cambió de razón social, pasando a llamarse “Corporación Educacional Colegio Quillón”, y si bien es cierto don Óscar Roa Antilef no aparece vinculado legalmente a misma, en los hechos, y hasta la fecha de esta denuncia, sigue siendo él quien adopta todas y cada una de las directrices, decisiones y resoluciones de la demandada de autos, siendo aquel quien contrata y despide a los trabajadores, como lo fue en el caso de mi mandante.

Llegado el año 2017, mi mandante, nuevamente, posterior a su periodo de vacaciones, y previa firma de un finiquito de contrato de trabajo, debió ahora firmar un “nuevo” contrato de trabajo, el cual se extendía a 41 horas semanales. Las exigencias para las actividades fuera del horario de la jornada laboral se incrementaron, debiendo ahora mi mandante, aún más que el periodo anterior, concurrir a las más diversas actividades que relación ninguna tenían con las funciones para las cuales había sido contratada, profesora de enseñanza básica, especialidad de matemáticas.

Transcurridos los meses, llegado el mes agosto de 2017, mi representada le anuncia a la demandada su estado de embarazo. Tal comunicación fue dirigida al Sr. Roa



Antilef, quien le mencionó que el siguiente año escolar (2018) debía estar todo el periodo fuera del colegio, es decir, alejada de sus funciones laborales, y que la forma de conseguirlo sin que se viera afectada su continuidad laboral no era resorte ni de él ni menos del colegio. Fue así entonces de que mi mandante se vio en la necesaria obligación de acogerse prematuramente al uso de licencias médicas, iniciando en las mismas el 29 de noviembre de 2017, toda vez que, a más de la antes dicha “recomendación” de su entonces empleador, los traslados desde el domicilio de mi mandante ubicado en la comuna de Chillán hasta la comuna de Quillón, resultaban ser, a razón de su estado de embarazo, muy agotadores. Presentada la primera licencia al ente pagador, en este caso la CCAF Los Andes, aquella entidad fue del caso de rechazar el pago de la misma, toda vez que la demandada yacía inmersa en estados morosos para con la dicha caja de compensación. Pasaron los meses y mi mandante no encontraba solución a su estado de no pago de su primera licencia médica. Transcurrido ya el primer semestre del año 2018, la dicha licencia médica cayó en un estado de caducidad para su cobro. Dado lo anterior, y ante el constante reclamo de mi mandante a su empleadora, finalmente, esta última, a través de doña Gloria Flores, cónyuge del Sr. Roa Antilef, procedió a pagar a mi mandante el monto atingente a su reposo médico legal, empero, los montos atingentes a los fondos de previsión y salud de los periodos diciembre 2017 y enero 2018, yacen del todo IMPAGOS. Llegado el 28 de agosto de 2018, y habiendo concluido mi representada en su periodo de postnatal, aquella se reintegra a sus funciones laborales para con la demandada. El día 30 de agosto de 2018, mi mandante es citada a la oficina del director del colegio, don Maykel Ortega Espinoza, lugar en donde también se encontraba doña Gloria Flores, quienes fueron del caso de exigirle a mi mandante firmase ahora un “nuevo” contrato de trabajo, pero solo por 22 horas semanales, toda vez que la profesora contratada para reemplazarle durante el tiempo de su ausencia lo había sido solo por una jornada de 30 horas semanales, y no por la totalidad de la jornada laboral anterior de mi mandante (41 horas semanales). Atendida la baja en la carga horaria, lo que significaba para mi mandante una absoluta merma en sus ingresos mensuales, ésta se reusa a firmar el “nuevo” contrato en las condiciones pretendidas por la demandada. Transcurridos aproximadamente diez minutos, mi mandante es llamada por el Sr. Roa Antilef al domicilio particular de éste, a objeto de “hablar” de la situación en que mi mandante se encontraba. El Sr. Roa Antilef fue del caso de insistirle a mi mandante que debía firmar el nuevo contrato y por una jornada semanal de veintidós horas, quien, a más de intimidarle y amenazarle para que accediera a lo pretendido por la demandada, fue expreso en cuanto a mi mandante señalarle que, “si no aceptaba las condiciones del ahora nuevo contrato, al otro día ni pensara en presentarse a trabajar, y que, si lo deseaba, fuera a la Inspección del Trabajo, porque a él, dado sus contactos, nunca nada le pasaría (sic)”. A pesar de las amenazas recibidas, mi mandante fue del caso de presentarse al día siguiente de manera habitual al cumplimiento de sus funciones laborales. Transcurridas las horas del día 31 del antes citado mes y año,



a mi representada, nuevamente, le citan al domicilio particular del Sr. Roa Antilef, a fin de saber “si había pensado en aceptar lo que la demandada le ofrecía”, y así proceder a la firma del nuevo contrato de trabajo para el periodo escolar 2018. En esta última dicha ocasión estaban presente, en la cocina del domicilio del Sr. Roa Antilef, a más de aquel, su cónyuge, el director del colegio, la secretaria de este y la hija en común de los dos primeros. Todos comienzan a hablarle a mi representada de la situación laboral en la que se encontraba, insistiéndole una y otra vez, hasta el punto de ser majaderos, que aquella debía firmar el nuevo contrato de veintidós horas que le ofrecían, imposiciones que siempre lo fueron en un tono intimidante y grosero. Mi mandante, nuevamente, se niega a lo propuesto por la demandada, situación que al Sr. Roa Antilef terminó por ofuscar profundamente, procediendo éste a insultar a mi mandante y a tratarla de “mala agradecida”. Pasaron los minutos y el director del colegio se retira del lugar, a los minutos lo hace mi mandante, quien fue del caso de dirigir su andar hasta el colegio con el único propósito de continuar impartiendo sus clases. Al día inmediatamente siguiente, en palabras de mi mandante, comienzan en contra de aquella, y de parte de la demandada, especialmente del Sr. Roa Antilef, un marcado hostigamiento y acoso moral laboral.

Mención especial debe hacerse a la licenciatura del nivel Kínder del año 2018. Para tal ocasión, y por decisión del Sr. Roa Antilef, la correspondiente ceremonia se realizó fuera del horario de la jornada laboral. Razón de lo anterior, y atendida la enfermedad que en ese entonces aquejaba al pequeño hijo de mi representada, aquella no pudo asistir. Al día siguiente de la dicha ceremonia, junto a otros profesores que tampoco habían podido asistir a la misma, mi mandante es llamada al “complejo deportivo del colegio” -instalaciones aledañas a las de la demandada y de propiedad del Sr. Roa Antilef-, la razón, se les ordenó limpiar y ordenar las instalaciones del complejo deportivo, pero, a más aún, el Sr. Roa Antilef fue del caso de llamarles la atención y de manera muy déspota, con malos tratos y un sin número de palabras soeces, groseras y en tono siempre intimidante, señalándoles en todo momento que “tenían trabajo solo porque él así lo decidía, pero si no cambiaban su disposición para con el colegio -entiéndase respecto de las actividades que ninguna relación tienen con la carga horaria docente-, no se les renovarían su contrato de trabajo para el año siguiente (sic)” .

Finalmente, y en cuanto dice razón al periodo escolar 2018, mi mandante NUNCA firmó contrato alguno, continuando en sus funciones con el conocimiento y beneplácito de la demandada, situación que devino en transformar la relación contractual laboral habida entre las partes en una de plazo INDEFINIDO.

El año 2019, mi mandante, luego del periodo de sus vacaciones, inició el año escolar el día 11 de febrero. En tal fecha, en palabras de mi representada, no le fue facilitado el Libro de Asistencia, el cual fue puesto a disposición de los profesores recién en marzo de 2019, imposibilitándoseles poder registrar su asistencia en razón de los días del mes febrero 2019.

Durante este dicho periodo escolar, el Sr. Roa Antilef insiste en obligar a mi representada tener que concurrir a los encuentros deportivos realizados en el



complejo deportivo del colegio y/o en la Casa del Deporte de Chillán, lugar este último en donde jugaba el equipo de básquetbol del colegio, y que generalmente lo hacía cercano a las 22:00 horas, debiendo incluso firmar y redactar, aquellos que no asistían, el motivo, razón, causa y/o excusa de sus inasistencias a los dichos eventos deportivos.

Por lo anterior, mi representada, a más de negarse en algunas ocasiones a asistir a los dichos encuentros deportivos, fue también del caso de “fotografiar” con su celular la referida hoja de “justificaciones”, acción que nuevamente puso en cólera al Sr. Roa Antilef, quien fue del caso, en los días venideros, de comenzar a referirse a la persona de mi mandante en muy malos términos.

A mayor abundamiento, durante el año 2019 mi mandante exige a la demandada se le respete la hora que, por disposición de ley, permitía aquella alimentar a su pequeño hijo. Lo anterior es aceptado por la demandada, concediéndosele a mi mandante la hora diaria legal para dicha acción. Empero, tal periodo reloj no le fue concedido para los días LUNES NI VIERNES, debiendo mi representada acomodar las cinco horas semanales durante los días MARTES, MIÉRCOLES Y JUEVES. Sin embargo, todas las horas de alimentación del hijo de mi representada le fueron descontadas de su horario de planificación. Por lo anterior, teniendo mi mandante una jornada laboral de cuarenta y dos horas semanales y cinco cursos a su cargo, a aquella solo le quedaban dos horas para planificación, de un total de siete horas semanales, sin pasar por alto que, ante la ausencia de algún profesor, los docentes que estaban en sus horarios de planificación debían cubrir las clases de los ausentes, lo que además ocurría con bastante frecuencia, afectándose así, y de sobre manera, la correcta planificación curricular de mi representada.

Durante el mes noviembre de 2019, a todos los docentes del colegio, incluida mi mandante, se le hace entrega de dos “cartones” para asistir a un bingo que recaudaría fondos para el equipo de fútbol amateur “Cerro Porteño de Quillón”, equipo en el Sr. Roa Antilef, a más de jugar, aparentemente ocupa algún cargo dirigenal. Los dichos cartones debieron ser pagados obligatoriamente por todos los docentes del colegio, so pena de despido. Razón de lo anterior, habiéndose algunos colegas de mi mandante negado a pagar los dichos cartones, fueron despedidos por el Sr. Roa Antilef.

Llegado el día martes 16 de diciembre de 2019, previa reunión sostenida por el Sr. Roa Antilef con los docentes del colegio, a algunos se les informa que serían despedidos, y entre éstos, mi representada. Empero, a aquella NO se le entregó “carta de aviso de despido” alguna, ni menos los certificados que acreditasen, hasta el último día del mes anterior al del despido, el hecho de estar íntegramente pagadas sus cotizaciones de previsión, salud y cesantía. Razón de lo anterior, mi mandante solicita de la demandada le explicase las razones de su desvinculación, ante lo cual el Sr. Roa Antilef, en un tono irónico y siempre desafiante, le responde que su despido se debe “al hecho de haber sido intransigente en no querer firmar el contrato por una jornada de trabajo menor (22 horas semanales) a la del anterior contrato (año 2017, 42 horas) y, a más también, por negarse en variadas oportunidades a asistir a actividades fuera de la



jornada laboral (como aquellas más arriba referidas) y, a más también, por residir en la comuna de Chillán, ya que el colegio, por situarse en la comuna de Quillón, debía favorecer a las docentes que residieran en esta última dicha comuna y, a más también (y que de sobremanera sorprendió a mi mandante), es que la despedía porque, a pesar de ser una DESTACADA docente dentro del aula, “no tenía la camiseta puesta por el colegio” (sic), y siempre provocaba problemas para con el resto de sus colegas (sic) .

Por lo anterior, mi mandante le indica al Sr. Roa Antilef que irá hasta la Inspección del Trabajo, a lo cual aquel le responde, y en tono amenazante, “que primero respire diez veces de ida y diez veces de vuelta antes de referirse a temas que no corresponden ser conocidos por la Inspección, y que haga lo que haga, a él nunca nada le pasará” . A pesar de ello mi mandante igualmente se dirige hasta la Inspección del Trabajo, lugar en donde le señalan que, para efectos de reclamar de su desvinculación, debe llevar consigo una carta de aviso de despido. Recién el día 18 de diciembre de 2019 se le entrega a mi mandante una copia del documento intitulado “comprobante de carta de aviso para terminación de contrato de trabajo” , emanado del dominio web de la Dirección del Trabajo, documento que no hace más mención a la fecha de comunicación y el término de los servicios, ambos el 17 de diciembre de 2019, invocando como causal legal aplicable para la desvinculación aquella contenida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, sin especificar cuáles serían los hechos y/o circunstancias en que se sustentaría tal decisión unilateral de la demanda, reconociéndosele a mi mandante SOLO dos años servicios y la indemnización sustitutiva al aviso previo del despido, indicando el dicho comprobante de que “NO SE CONTRATARÁ DOCENTE EN SU REEMPLAZO” .

El día 2 de enero de 2020, la demandada deposita en la cuenta bancaria de mi mandante la suma de \$484.777.-, a razón de la remuneración del periodo diciembre 2019, en circunstancias tales que, por aplicación de la normativa legal vigente, debió pagársele la totalidad de la remuneración del periodo diciembre 2019, suma que ascendería a \$964.469.- (imponibles), debiendo entonces tener en consideración, y para todos los efectos legales, que de la diferencia aquí señalada debió retenerse, y de parte de la demanda, las sumas atinentes a los fondos de previsión, salud y cesantía de mi representada, para luego ser enteradas en las arcas de los organismos afines, situación la cual, al no haberse así verificado, arrastra a la demandada a hacerse cargo de una infracción de ley, por aplicación de la institución denominada “nulidad del despido” , en conformidad a los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo.

Finalmente, cabe reiterar que, conforme arriba se dijera, solo el primer año de contrato de mi representada (2015) le fueron pagadas las horas PIE, las cuales resultan ser obligatorias para la asignatura de matemática, ramo que fue precisamente el impartido por mi mandante para la demandada durante toda la relación laboral, empero, fueron solo pagadas aquellas correspondientes a los meses mayo a noviembre de 2015. Los siguientes años 2016, 2017, 2018 (sin considerar



los meses de pre y postnatal) y 2019, a pesar de que mi mandante fue del caso de planificar y realizar las horas PIE, aquellas NO le fueron pagadas, valores los cuales ascendían, para los años 2018 y 2019, a la suma de \$69.899.- mensuales, a razón de tres horas mensuales, sumas que por lo demás tienen el carácter de “imponibles” para todos los efectos legales.

II. DE LAS GARANTÍAS PROTEGIDAS POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Mi mandante inició en la prestación de sus servicios para la demandada el 2 de marzo de 2015, ejerciendo funciones, y durante toda la vigencia de la relación laboral, como docente de matemáticas nivel básico.

Es menester recalcar que sus funciones debía siempre cumplirlas al interior de las aulas de clases, y a más aún, por imposición del entonces sostenedor Sr. Roa Antilef, en actividades y horarios del todo anormales y distantes a la docencia, y siempre bajo amenaza de ser despedida “si no tenía la camiseta puesta por el colegio” .

Ahora en más, conforme a la prueba que estos autos se rendirá, mi parte logrará fehacientemente acreditar que el despido de mi mandante fue del todo discriminatorio y, además, vulneratorio de sus garantías fundamentales, toda vez que, a más de haber utilizado el Sr. Roa Antilef palabras en un tono del todo amenazante, su desvinculación nunca se sustentó en la calidad docente de mi representada, sino solo en hechos ajenos al sentir profesional de la docencia.

III. EN CUANTO A LA ACCIÓN TUTELAR.

A este respecto, preciso y necesario señalar que, es el acto del despido el momento cúlmine de las conductas vulneratorias desplegadas por la demandada en contra de la actora, y no tan solo por el despido en sí mismo, sino por lo que dicho acto oculta, disfraza o distrae, esto es, el actuar discriminatorio y carente de justificación legal, como resulta ser la causal invocada por la demandada (art.161 inc1° del Código del Trabajo) para proceder a la desvinculación de mi mandante, causal que viene solo a intentar recubrir de legalidad el proceder de la demandada, empero, y atendida las probanzas que en el devenir del proceso se rendirán, quedará absolutamente demostrado que la desvinculación laboral de mi mandante lo ha sido carente de justificación legal, y que solo puede sostenerse, aunque contrario a derecho, en un proceder arbitrio, discriminatorio y vulneratorio que atenta en contra de la integridad física y psíquica, y la libertad de trabajo y su protección, garantías todas expresamente reconocidas a mi mandante en nuestra Carta Fundamental.

Nuestro legislador, dando respuesta a la dificultad de acreditar los hechos vulneratorios ejercidos por el empleador en contra de los trabajadores, creó una institución denominada “prueba indiciaria”, establecida en el artículo 493 del Código del Trabajo, que señala: “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 de su proporcionalidad.”



Sobre este respecto, señalaremos como hechos que constituyen indicios suficientes para establecer que existió una vulneración de los derechos fundamentales de mi mandante, entre otros, los siguientes:

La constante obligatoriedad de tener que asistir, bajo amenaza de despido en caso de no hacerlo, a actividades del todo ajenas a la docencia y en horarios del todo anormales a la jornada de trabajo.

El sustentar la demandada el despido de mi mandante en “el hecho de haber sido ésta intransigente en no querer firmar un contrato por una jornada de trabajo menor (22 horas semanales) a la del anterior contrato (año 2017, 42 horas) y, a más también, por negarse en variadas oportunidades a asistir a actividades fuera de la jornada laboral normal (como aquellas más arriba referidas) y, a más también, por residir en la comuna de Chillán, ya que el colegio, por situarse en la comuna de Quillón, debía favorecer a las docentes que residieran en esta última dicha comuna y, a más también (y que de sobremanera sorprendió a mi mandante), es que la despedía porque, a pesar de ser una DESTACADA docente dentro del aula, “no tenía la camiseta puesta por el colegio” (sic), y siempre provocaba problemas para con el resto de sus colegas.

IV. EN CUANTO A LA SANCIÓN CONTENIDA EN LOS INCISOS 5° Y 7° DEL ARTÍCULO 162 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO Y SU APLICACIÓN AL CASO DE MARRAS.

A pesar del total de las retenciones remuneratorias mensuales que a mi mandante le hiciera su ex empleadora, y durante toda la vigencia de la relación laboral, sin pasar por alto aquellas que dicen razón a montos de remuneraciones que simplemente NO le fueron pagada (horas PIE), algunos de los dichos montos jamás fueron enterados en las arcas de los organismos pertinentes, sea AFP, FONASA y AFC, omitir culposo de la demandada que arrastra a mi mandante un perjuicio y desmedro previsional del todo palpable.

V. EN CUANTO A LAS NORMAS DEL ESTATUTO DOCENTE APLICABLES AL CASO DE MARRAS.

DE LAS NORMAS QUE REGÍAN LA RELACIÓN CONTRACTUAL LABORAL HABIDA ENTRE LAS PARTES: Conforme lo establece el artículo 78 del Estatuto Docente, las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector particular y los profesionales de la educación que laboran en ellos, entre los que se encuentran los establecimientos educacionales particulares subvencionados, son de derecho privado y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente contenido en el Título IV de dicho estatuto.

DE LA MUTACIÓN DEL CONTRATO DE PLAZO FIJO A INDEFINIDO: Tratándose del sector particular subvencionado, conforme a lo dispuesto en el artículo 79 del Estatuto Docente, los contratos de trabajo pueden ser de plazo indefinido, de plazo fijo o de reemplazo. En lo que se refiere a la duración del contrato de plazo fijo, el referido Estatuto se encarga de señalar expresamente que su duración es de un año laboral docente, con



dos excepciones, a saber, el contrato residual y el contrato para actividades extraordinarias o especiales. Es del caso señalar que el contrato de plazo fijo en este tipo de establecimientos se transforma en indefinido en el evento que el docente continúe prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo fijado para la duración del contrato, o bien cuando se renueva por segunda vez.

Que, abunda y refuerza aún más lo anterior (continuidad laboral, versus la ineficacia de los finiquitos), el hecho de que la demandada, mes a mes, y durante todo el tiempo de la relación laboral, retuvo de las remuneraciones de mi mandante y enteró en las arcas de los organismos previsionales pertinentes los montos atinentes a las cotizaciones de previsión, salud y cesantía de mi representada, sin perjuicio de lo que referido a la “nulidad del despido” a más arriba se dijera.

DE LA PRÓRROGA DEL CONTRATO A LOS MESES DE ENERO Y FEBRERO DE 2020:

Respecto de la prórroga por los meses de enero y febrero de los contratos de los docentes que teniendo tal calidad se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados, cabe señalar que conforme lo dispone el artículo 82 del Estatuto Docente, todo contrato vigente al mes de diciembre se entiende prorrogado por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador. Ahora bien, atendida la circunstancia que la disposición legal señalada precedentemente se encuentra contemplada en el Título IV del Estatuto Docente, referido al contrato de trabajo de los profesionales de la educación en el sector particular, dentro de los cuales quedan comprendidos los docentes que teniendo tal calidad se desempeñan en los niveles pre-básico, básico y medio, debe concluirse que los contratos de trabajo de estos docentes se entienden prorrogados por los meses de enero y febrero de cada año, por el solo ministerio de la ley, en la medida que se reúnan las condiciones previstas en el artículo 82 del Estatuto Docente, esto es, que el contrato se encuentre vigente al mes de diciembre y el docente tenga más de seis meses continuos de servicio para el empleador.

DE LAS FORMALIDADES EXIGIDAS PARA EL TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO DE LA DEMANDANTE: En lo que respecta a las normas sobre terminación del contrato de trabajo de los profesores, cabe señalar que el Estatuto Docente regula solo algunos aspectos de las causales de término de la relación laboral prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, rigiendo en lo no reglamentado por el Estatuto Docente como, asimismo, respecto de las demás causales de terminación de la relación laboral, el Código del Trabajo. Así, si el empleador invoca la causal del artículo 161 del Código del Trabajo para poner término al contrato de trabajo de un docente, deberá dar aviso al trabajador con 30 días de anticipación, conforme lo establece el inciso 4° del artículo 162 del referido Código, salvo que pretendiera exonerarse del pago de la indemnización



adicional que se consigna en el inciso 1° del artículo 87 del Estatuto Docente, en cuyo caso el preaviso de término de contrato debe darse a lo menos con 60 días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente. Ahora bien, el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo establece que cuando el empleador invoca la causal de necesidades de la empresa para el despido, el aviso debe darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo, a lo menos con 30 días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. Por su parte, el artículo 87 del Estatuto Docente prescribe que, si el empleador pusiese término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, debe pagarse además de la indemnización por años de servicios, otro adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso. La misma norma estatutaria establece que el empleador puede poner término al contrato por la referida causal sin incurrir en la obligación del pago precedente, si la terminación de los servicios se hace efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases del año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio se haya dado con a lo menos 60 días de anticipación a esta misma fecha. Así las cosas, si el empleador ha invocado la causal del artículo 161 del Código del Trabajo para poner término al contrato de trabajo de un docente, deberá dar aviso al trabajador con 30 días de anticipación, conforme lo establece el inciso 4° del artículo 162 del referido código del ramo, salvo que pretendiera exonerarse del pago de la indemnización adicional que se consigna en el inciso 1° del artículo 87 del Estatuto Docente, en cuyo caso el preaviso de término de contrato debe darse a lo menos con 60 días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente.

DE LA REMUNERACIÓN QUE DEBE CONSIDERARSE PARA EFECTOS NDEMNIZATORIOS: El Estatuto Docente nada dice en relación a las remuneraciones que deben considerarse para el cálculo del beneficio indemnizatorio: Así las cosas, habrá de recurrirse a lo establecido en el artículo 172 del Código del Trabajo, como norma supletoria, la que señala que para los efectos de determinar el monto de la indemnización legal por años de servicios y de la sustitutiva del aviso previo, la última remuneración mensual comprenderá todo lo que el dependiente estuviere percibiendo por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión expresa de las horas extraordinarias, las asignaciones familiares y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez en el año. De esta forma, a modo de ejemplo, deberían incluirse en la base de cálculo del beneficio indemnizatorio, por ser percibidos mensualmente, la bonificación proporcional, y la planilla complementaria, en cambio deberían excluirse el bono extraordinario y la bonificación de excelencia. Finalmente, cabe agregar que el costo de tal pago debe



asumirlo el sostenedor, es decir, es de su cargo. Así se ha pronunciado la Dirección del Trabajo, entre otros, en dictamen 5398/0367 de 26.12.2000.

VI. EN CUANTO A LOS REAJUSTES E INTERESES.

En cuanto al pago de las indemnizaciones que a más adelante se expresarán, los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo señalan que las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, deben pagarse en un solo acto (artículo 63) y reajustadas de acuerdo a la variación del I.P.C, devengado además el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación.

Por lo expuesto pide se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones y prestaciones que señala y, en definitiva, declarar:

Que, con ocasión del despido, se vulneraron las garantías fundamentales de mi representada, trasgrediendo con el dicho actuar vulneratorio, irreverente y decisión arbitraria de la demandada su derecho constitucional a la integridad física y psíquica, contenido en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de La República, y el artículo 2° inciso 2° del Código del Trabajo.

Que, la demandada sea condenada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones laborales.

\$10.609.159.-, por concepto de indemnización adicional de 11 remuneraciones mensuales, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo.

\$4.822.345.-, por concepto de cinco años de servicios.

\$2.411.173.-, por concepto de incremento porcentual (50%) sobre los años de servicios, por aplicación del artículo 168 letra b) del Código del Trabajo.

En subsidio del numeral anterior: \$1.446.704.-, por concepto de incremento porcentual (30%) sobre los años de servicios, por aplicación del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

\$1.928.938.-, por concepto de los periodos enero y febrero de 2020, por aplicación del artículo 87 del Estatuto Docente.

\$300.879.- (líquidos), por concepto de diferencia periodo diciembre de 2019.

\$978.586.- (imponibles), por concepto de horas PIE de los periodos: septiembre a diciembre de 2018 y marzo a diciembre de 2019, a razón de \$69.899.- mensuales.

Las cotizaciones de previsión (AFP) de los periodos: marzo a diciembre de 2016, a razón de \$69.899.-mensuales (PIE); marzo a noviembre de 2017, a razón de \$69.899.- mensuales (PIE); septiembre a diciembre de 2018, a razón de \$69.899.- mensuales (PIE); marzo a diciembre de 2019, a razón de \$69.899.- mensuales (PIE); octubre 2019, a razón de \$32.854.- (imponible); diciembre de 2019, a razón de \$450.085.- (diferencia imponible), por 14 días; enero y febrero de 2020, a razón de \$964.469.- mensuales.

Las cotizaciones de salud (FONASA) de los periodos: marzo a diciembre de 2016, a razón de \$69.899.-mensuales (PIE); marzo a noviembre de 2017, a razón de



\$69.899.- mensuales (PIE); septiembre a diciembre de 2018, a razón de \$69.899.- mensuales (PIE); marzo a diciembre de 2019, a razón de \$69.899.- mensuales (PIE); octubre 2019, a razón de \$32.854.- (imponible); diciembre de 2019, a razón de \$450.085.- (diferencia imponible), por 14 días; enero y febrero de 2020, a razón de \$964.469.- mensuales, y a más, TODAS aquellas que se acrediten como IMPAGAS durante la vigencia de la relación laboral.

Las cotizaciones de seguro de cesantía (AFC) de los periodos: marzo a diciembre de 2016, a razón de \$69.899.- mensuales (PIE); marzo a noviembre de 2017, a razón de \$69.899.- mensuales (PIE); septiembre a diciembre de 2018, a razón de \$69.899.- mensuales (PIE); marzo a diciembre de 2019, a razón de \$69.899.- mensuales (PIE); octubre 2019, a razón de \$32.854.- (imponible); diciembre de 2019, a razón de \$450.085.- (diferencia imponible), por 14 días; enero y febrero de 2020, a razón de \$964.469.- mensuales, y a más, TODAS aquellas que se acrediten como IMPAGAS durante la vigencia de la relación laboral.

\$964.469.-, por cada periodo mensual vencido, por aplicación de los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo (nulidad del despido), desde enero 2020 y hasta la convalidación del despido.

O las sumas mayores o menores que, solicitadas en los numerales anteriores, US., atendido el mérito de autos, tenga a bien mejor resolver.

Que, todos los montos y por los conceptos antes indicados deberán pagarse con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

Que, la demandada deberá pagar las costas de la causa.

En Subsidio deduce demanda de despido injustificado, nulidad de despido, indemnizaciones legales y cobro de prestaciones laborales en contra de la ex empleadora de mi mandante, la CORPORACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO QUILLÓN, legalmente representada para estos efectos por don Maykel Ortega Espinoza, o por quien le suceda, subrogue o reemplace conforme a derecho, ambos debidamente ya individualizados, por haber procedido a hacer efectivo el despido de mi representada sin sustento legal alguno, o de manera improcedente, NO invocando para tal decisión causal legal ninguna, toda vez que el dicho despido se produjo el 16 DE DICIEMBRE DE 2019, acto en el cual don Óscar Roa Antilef, a más de señalarle escuetamente a mi mandante los motivos de hecho de su despido -expresados en lo principal de esta presentación- NO le hizo entrega de “carta de aviso de término de contrato” alguna, NI tampoco fue del caso de hacerle entrega de los certificados atinentes a sus cotizaciones previsionales en los términos ordenados por el legislador en este estadio del derecho, sino muy por el contrario, y solo el 18 DE DICIEMBRE DE 2019 a mi mandante se le hace entrega de una copia de “comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo” emanada del dominio web de la Dirección del Trabajo, requerimiento ingresado por la demandada al portal web del referido organismo el 17 DE DICIEMBRE DE 2019, instrumento este último que ahora sí señala la causal legal invocada por la demandada para el despido de mi mandante, aquella contenida en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la



empresa, empero, tal circunstancia, a juicio de esta parte, NO puede subsanar la infracción de ley que de parte de la demandada se viene ahora discurrendo, esto es, la falta de causal legal no invocada para el despido de mi representada; solicitando de US., desde ya, se acoja esta acción subsidiaria a tramitación y, en definitiva, dar lugar a ella en todas sus partes y declarar:

a) Que, el despido de que fuere objeto mi mandante es injustificado o improcedente.

b) Que, la demandada sea condenada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones laborales:

\$4.822.345.-, por concepto de cinco años de servicios.

\$2.411.173.-, por concepto de incremento porcentual (50%) sobre los años de servicios, por aplicación del artículo 168 letra b) del Código del Trabajo.

En subsidio del numeral anterior:

\$1.446.704.-, por concepto de incremento porcentual (30%) sobre los años de servicios, por aplicación del artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

\$1.928.938.-, por concepto de los periodos enero y febrero de 2020, por aplicación del artículo 87 del Estatuto Docente.

\$300.879.-, por concepto de diferencia (14 días) del periodo diciembre de 2019.

\$978.586.- (imponibles), por concepto de horas PIE de los periodos: septiembre a diciembre de 2018 y marzo a diciembre de 2019, a razón de \$69.899.- mensuales.

Las cotizaciones de previsión (AFP) de los periodos: marzo a diciembre de 2016, a razón de \$69.899.- mensuales (PIE); marzo a noviembre de 2017, a razón de \$69.899.- mensuales (PIE); septiembre a diciembre de 2018, a razón de \$69.899.- mensuales (PIE); marzo a diciembre de 2019, a razón de \$69.899.- mensuales (PIE); octubre 2019, a razón de \$32.854.- (diferencia imponible); diciembre de 2019, a razón de \$450.085.- (diferencia imponible), por 14 días; enero y febrero de 2020, a razón de \$964.469.- mensuales.

Las cotizaciones de salud (FONASA) de los periodos: marzo a diciembre de 2016, a razón de \$69.899.- mensuales (PIE); marzo a noviembre de 2017, a razón de \$69.899.- mensuales (PIE); septiembre a diciembre de 2018, a razón de \$69.899.- mensuales (PIE); marzo a diciembre de 2019, a razón de \$69.899.- mensuales (PIE); octubre 2019, a razón de \$32.854.- (diferencia imponible); diciembre de 2019, a razón de \$450.085.- (diferencia imponible), por 14 días; enero y febrero de 2020, a razón de \$964.469.- mensuales, y a más, TODAS aquellas que se acrediten como IMPAGAS durante la vigencia de la relación laboral.

Las cotizaciones de seguro de cesantía (AFC) de los periodos: marzo a diciembre de 2016, a razón de \$69.899.- mensuales (PIE); marzo a noviembre de 2017, a razón de \$69.899.- mensuales (PIE); septiembre a diciembre de 2018, a razón de \$69.899.- mensuales (PIE); marzo a diciembre de 2019, a razón de \$69.899.- mensuales (PIE); octubre 2019, a razón de \$32.854.- (diferencia imponible); diciembre de 2019, a razón de \$450.085.- (diferencia imponible), por 14 días; enero y febrero de 2020, a razón de \$964.469.-



mensuales, y a más, TODAS aquellas que se acrediten como IMPAGAS durante la vigencia de la relación laboral.

\$964.469.-, por cada periodo mensual vencido, por aplicación de los incisos 5° y 7° del artículo 162 del Código del Trabajo (nulidad del despido), desde enero 2020 y hasta la convalidación del despido.

O las sumas mayores o menores que, solicitadas en los numerales anteriores, US., atendido el mérito de autos, tenga a bien mejor resolver.

Que, todos los montos y por los conceptos antes indicados deberán pagarse con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

Que, la demandada deberá pagar las costas de la causa.

SEGUNDO: Contestación de la demanda: MARGARITA OLAYA ESCOBAR HERNÁNDEZ, abogada, domiciliada en 18 de Septiembre N° 671, Chillán, en representación convencional de CORPORACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO QUILLÓN, persona jurídica del giro de su denominación, representada legalmente por don MAYKEL FRANCO JUAN ORTEGA ESPINOZA, administrador, ambos con domicilio en José Miguel Carrera N° 315, Quillón, viene en contestar la demanda pidiendo su rechazo con costas fundado en los siguientes antecedentes de hecho y derecho:

Excepción de finiquito: respecto de las prestaciones reclamadas en la causa, anteriores a marzo de 2017, fundado en que la actora acompañó a su libelo copia del finiquito de fecha 29 de febrero de 2016 celebrado con la que fuera su empleadora EDUCACIONAL QUILLÓN FRANKLIN ROA ROA E.I.R.L. en calidad de docente, desde el 04 de Marzo de 2015 hasta el 29 de Febrero de 2016, fecha de término de su relación laboral por la causal de vencimiento del plazo dispuesto para su duración, conforme al artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo.

De esta forma, la Sra. MEDINA firmó sus respectivos finiquitos de manera libre y voluntaria, declarando expresamente que recibió el total de sus remuneraciones, beneficios, indemnizaciones y demás prestaciones con ocasión de su contrato de trabajo y que acepta la causa de término de la relación laboral, de modo libre y espontáneo.

Por lo expuesto, no aparece como creíble que durante la jornada laboral del dicho año académico desarrolló para la demandada las más diversas actividades, distintas incluso de aquellas que dicen directa relación a sus funciones de profesora, actividades a las cuales mi representada debía “OBLIGATORIAMENTE” asistir, sin importar si aquellas se realizaban los días sábados o domingos, sin siquiera poder discutir o refrendar el horario de las mismas, y que entre las cuales se pueden señalar, a modo de simple ejemplo, la confección y realización de carros alegóricos de dicho año, actividad que se llevó a cabo un día domingo, ocasión en cual se vio obligada de estar allí presente hasta pasada las 02:00 am.

A continuación, celebró contrato de trabajo los días 01 de Marzo de 2016, y del 13 de Marzo de 2017, en los cuales es cláusula implícita -y lo es de todos los docentes- la participación del profesor en actividades extracurriculares (como



carros alegóricos, bingos solidarios, kermeses y otras actividades nocturnas), lo cual nada tiene de vulneratorio de sus derechos fundamentales.

El hecho concreto es que la actora firmó su finiquito por todo el desempeño del año 2015, documento que según dispone el artículo 177 del Código del Trabajo, tiene pleno poder liberatorio de las obligaciones de cuyo pago da cuenta, con calidad de CARTA DE PAGO Y COMPLETO FINIQUITO, en los términos de los artículos 1570 y 1595 del Código Civil.

Agrega que al año siguiente “llegado el año 2017, nuevamente, posterior a su periodo de vacaciones, y PREVIA FIRMA DE UN FINIQUITO DE CONTRATO DE TRABAJO, debió ahora firmar un “nuevo” contrato de trabajo, el cual se extendía a 41 horas semanales”. En otras palabras, la actora señala que firmó un NUEVO FINIQUITO A COMIENZOS DEL AÑO 2017, por su desempeño del año 2016.

De esta forma, el finiquito celebrado por las partes constituye entonces un equivalente jurisdiccional con pleno poder liberatorio si cumple con los requisitos del artículo 177 del Código del Trabajo, lo que ya ha sido resuelto por nuestros Tribunales de Justicia [EXCMA. CORTE SUPREMA. 27 de octubre de 2009, en causa Rol N° 5816/2009 y 31 de mayo de 2011, en causa Rol N° 8316-2010].

En tales sentencias, nuestro máximo Tribunal ha afirmado en lo pertinente que “el finiquito legalmente celebrado se asimila en su fuerza a una sentencia firme o ejecutoriada y provoca el término de la relación en las condiciones que en él se consignan”, destacando también que, “se ha agregado a esos requisitos la formalidad conocida como la ratificación, es decir, el ministro de fe actuante debe dejar constancia, de alguna manera, de la aprobación que el trabajador presta al acuerdo de voluntades que se contiene en el respectivo instrumento”. En consecuencia, no corresponde que las partes de forma posterior a la transacción firmada con todos los requisitos legales pretendan desconocer lo anterior e interpongan acciones de las cuales NO EFECTUARON RESERVA al momento de la suscripción como se pretende en la causa.

Un ulterior pronunciamiento [EXCMA. CORTE SUPREMA. 08 de Enero de 2015. Fallo de Unificación de Jurisprudencia, causa Rol 5000-2014] señala: “El finiquito es una transacción en la que se ajustan cuentas pendientes, por lo que es dable exigirle la especificidad necesaria, en atención no sólo a los bienes jurídicos en juego, esto es, derechos laborales de orden público, sino también porque se trata de evitar o eludir un pleito, una controversia, entre quienes comparecen a dicho ajuste de cuentas. De ahí que es necesario requerir la máxima nitidez en cuanto a las materias, derechos, obligaciones, prestaciones e indemnizaciones sobre los cuales se ha formado el consentimiento, con el objeto de impedir discusiones en que una parte entiende que no ha transado y la otra, supone el acuerdo”.

En definitiva, el finiquito y transacción suscrito entre las partes es una ley para los contratantes, por lo que ninguna de ellas puede desconocer la eficacia y validez del documento que fue suscrito en plena conformidad con la ley y que expresamente



se refiere a las acciones y emolumentos demandados en la causa, de cuyo cumplimiento irrestricto se da cuenta en dicho instrumento.

A falta de alegación expresa de algún vicio del consentimiento, los finiquitos se presumen válidos, y la demandante ha debido atenerse a sus términos. Procede por tanto, acoger la precedente excepción de finiquito con respecto a las prestaciones reclamadas en la causa, anteriores a Marzo de 2017 y disponer el RECHAZO, CON COSTAS de la reclamación por dichas prestaciones, según los hechos y fundamentos ya expuestos a vuestra consideración.

Contestando la denuncia pide el rechazo de la misma con costas o en su caso, sea limitada en el monto pedido por el oponente, bajo los términos y conforme a los fundamentos que expongo a continuación:

NO ES EFECTIVO que la demandante KATHERINE SOLANGE MEDINA HUENTUPIL, haya sido vulnerada en sus derechos fundamentales por un administrador de la unidad educacional para la cual ha prestado servicios. De ello da cuenta el FINIQUITO de su relación laboral del año 2015 que la misma oponente agrega a su libelo.

La Sra. MEDINA firmó sus respectivos finiquitos de manera libre y voluntaria, declarando expresamente que recibió el total de sus remuneraciones, beneficios, indemnizaciones y demás prestaciones con ocasión de su contrato de trabajo y que acepta la causa de término de la relación laboral, de modo libre y espontáneo.

Por lo expuesto, NO ES AJUSTADO A LA VERDAD -ni creíble- que durante la jornada laboral del dicho año académico desarrolló para la demandada las más diversas actividades distintas incluso de aquellas que dicen directa relación a sus funciones de profesora, actividades a las cuales mi representada debía "OBLIGATORIAMENTE" asistir, sin importar si aquellas se realizaban los días sábados o domingos, sin siquiera poder discutir o refrendar el horario de las mismas, y que entre las cuales se pueden señalar, a modo de simple ejemplo, la confección y realización de carros alegóricos de dicho año, actividad que se llevó a cabo un día domingo, ocasión en cual se vio obligada de estar allí presente hasta pasada las 02:00 am.

En los contratos de trabajo para actividad educacional es cláusula implícita -y lo es de todos los docentes- la participación del profesor en actividades extracurriculares (como carros alegóricos, bingos solidarios, kermeses y otras actividades nocturnas), lo cual nada tiene de vulneratorio de sus derechos fundamentales.

La demandada debió poner término a su contrato por la causal de necesidades de la empresa, atendible por la difícil situación que atraviesa nuestro país.

Pretende la oponente haber ingresado -con fecha 3 de marzo de 2015- a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada antes individualizada, según los términos establecidos en el artículo 70 del Código del Trabajo, y su desempeño en calidad de docente, olvidando que ha finiquitado dos veces su anterior relación laboral con la ex sostenedora de la unidad educacional demandada.



De la mendacidad de las afirmaciones del oponente dan cuenta los siguientes factores de ponderación, muy relevantes para la apreciación de la prueba a rendirse según los parámetros de la sana crítica:

a) La contradicción de sus propias afirmaciones expuestas en el libelo, con respecto a la firma de sus respectivos finiquitos. b) La exageración con que describe su participación en diversas actividades extracurriculares de la unidad educacional, en circunstancias que dichas actividades forman parte de sus obligaciones normales y habituales.

Sin perjuicio de aparecer -a simple vista- como abultada, la pretensión de la demandante, en el sentido de reconocérsele como base de cálculo para la estimación de indemnizaciones por término del contrato de trabajo una cantidad muy superior a la que fecha real de su incorporación, su exposición de los hechos, y demás prestaciones reclamadas importan -como es evidente-, un injusto enriquecimiento a costa del patrimonio ajeno por parte del demandante, que contraría uno de los más relevantes principios jurídicos constitutivos del Derecho Privado, cual es el rechazo al enriquecimiento sin causa -definido como aquel que no tiene un motivo jurídico válido para haberse producido [CORTE SUPREMA. 1982, Revista de Derecho y Jurisprudencia, Vol, LXXIX, 2ª Parte, Secc. 5ª, p. 202, Cons. 10º]- y la exigencia de su reparación, en caso de producirse efectivamente [KARL LARENZ. Derecho Justo, cit.; CARLOS DUCCI CLARO. Derecho Civil. Cit., Par. 25; conf., DANIEL PEÑAILILLO ARÉVALO. El Enriquecimiento sin Causa Principio de Derecho y Fuente de Obligaciones. En: Revista de Derecho y Jurisprudencia Vol. XCIII. 1996, 1ª Parte Derecho, p. 71, y en: www.viajuridica.cl]. Esta demandada ofreció a la oponente el pago de las indemnizaciones legales por término de contrato de trabajo según la causal concurrente de necesidades de la empresa.

TERCERO: Llamadas las partes a conciliación no se produce.

HECHOS CONFORMES:

1.- Última remuneración devengada consistente en \$ 964.469.-

HECHOS A PROBAR: RESPECTO DE LA TUTELA:

1.- Efectividad que la denunciante fue víctima de actos discriminatorios por parte de la denunciada. Hechos y circunstancias de los mismos.

2.- Efectividad que la denunciante fue víctima de hostigamiento y acoso laboral. Hechos que lo configurarían y circunstancias.

RESPECTO DEL DESPIDO NULIDAD Y COBRO DE PRESTACIONES:

1.- Existencia de contrato, inicio y término del mismo, y si éste era de carácter indefinido.

2.- Labores que la demandante desarrollaba para la demandada.

3.- Circunstancias del despido y cumplimiento de la demandada de lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, en cuanto al oportuno envío de la carta de despido con indicación de los hechos y causal invocada.

4.- Efectividad de ser la demandante acreedora de montos que se le adeudarían por la demandada por concepto de programa PIE. En la afirmativa, montos y períodos.



5.- Efectividad de ser la demandante acreedora de monto eventualmente adeudado por la demandada por concepto de diferencia de remuneraciones, en su caso periodo y monto.

6.- Efectividad de adeudarse cotizaciones previsionales, de salud y AFC a la demandante. Periodos y montos.

7.- Existencia de finiquito entre las partes. Términos del mismo.

CUARTO: PRUEBA DE LA PARTE DEMANDANTE:

DOCUMENTAL:

1.-Contrato de Trabajo Docente, de 2/3/2015.

2.-Anexo Contrato de Trabajo, Programa de Integración Escolar (PIE), de 1/6/2015.

3.-Finiquito, de 29/2/2016.

4.-Contrato de Trabajo Docente, de 1/3/2016.

5.-Contrato de Trabajo, de 13/3/2017.

6.-Liquidación de Remuneraciones, noviembre 2019.

7.-Certificado de Cotizaciones AFP Habitat, de 18/12/2019.

8.-Certificado de Cotizaciones FONASA, de 30/12/2019.

9.-Certificado de Cotizaciones AFC, de 30/12/2019.

10.-Comprobante Carta de Aviso Para Terminación del Contrato de Trabajo, de 17/12/2019.

11.-Set de 11 Fotografías del Libro de Registro de Programa de Integración Escolar, año 2019.

TESTIMONIAL:

1.-Macarena Astete Natalini; cédula de identidad N° 17.207.916-4; Profesora de educación diferencial:

Vengo a declarar por el juicio de Katherine Medina y demandado Corporación Educacional Colegio Quillón, conozco a las partes, fui docente de la Corporación en el 2017 hasta 2019.

Consultada si la denunciante fue víctima de vulneración de derechos indica que es efectivo. Cuando la demandante fue desvinculada de la Corporación, el sostenedor Oscar Roa, que no figura legalmente en ningún documento como sostenedor, le dijo a la demandante que no tenía la camiseta puesta por el colegio, lo que quiere decir es que como este sostenedor tiene un club deportivo hace y obliga a los docentes que participen de actividades extraprogramáticas, festivos, los sábados y domingo, donde las docentes tienen que ir a trabajar sin goce de sueldo, las obliga a atender un local donde se venden sopaipillas, completos, y después tienen que recoger los papeles, la basura. Además don Oscar Roa participaba de los concejos de profesores con el representante legal don Maikel Ortega Espinoza, que es el director de la Corporación; en ellos estaba Oscar Roa en un monólogo, conversaba de su vida privada, contaba historias de cómo se relacionaba con las mujeres, de que no le gustaban las jóvenes pero que le gustaban las yeguas sueltas, las yeguas viejas, hablaba en doble sentido, groserías, en un tono sexual, y al final el consejo de profesores no lo era y don Maikel acataba todo, se reía y burlaba.



Don Oscar Roa no aparece formalmente en ningún documento, al momento que uno ingresa a la Corporación educacional, es el que dice si ingresa y a la hora del despido también, “él es que corta el queque”, está con el representante legal, don Maikel Ortega, y ahí le presenta a la docente y le dice si hay que contratarla, ve el tema de las platas con su señora, la señora Gloria y es el dueño del edificio donde funciona el colegio.

En cuanto a si la denunciante fue víctima de hostigamientos y acoso laboral indica que la demandante era obligada a asistir a actividades fuera de horario, había que asistir al club deportivo donde debíamos ir a ayudar y era bajo amenazas, después decía si no asistíamos, que el próximo año no se iba a tener el contrato que teníamos, él pasaba lista, esa era la amenaza de que fue víctima la demandante. Estas actividades se desarrollaban fuera de horario, a veces de las 21:00 a 22:00 horas, y una vez estuvimos hasta las 02:00 horas. Él nos daba tareas a realizar, una vez se hizo un bingo solidario donde tuvimos que ir a ayudar por el club deportivo de Oscar Roa, doña Katherine tuvo que estar en el estacionamiento dirigiendo el tránsito de los autos, otra iba a la caja, a vender sopaipillas, a atender las mesas y finalizando el bingo que terminaba después de las 24:00 horas, había que arreglar las mesas y el lugar y nos daban las 02:00 horas. Estas horas extras no se nos pagaban y éramos obligadas. Una vez la demandante no asistió a un bingo y él como vio que no estaba, preguntó por ella con un tono agresivo, levantó la voz delante de los docentes y le preguntó al director donde estaba y dijo “ah ya” como que hay que anotarla para el año siguiente y después se lo sacaba en cara durante los consejos de profesores, decía “claro, no fueron al bingo” .

La demandante empezó a prestar servicios para la Corporación el 2 de marzo de 2005 y fue desvinculada el 16 de diciembre de 2019, las dos fuimos despedidas el mismo día sin entrega de aviso, la llamaron a la oficina y le dijeron que no continuaba porque no tenía la camiseta puesta por el colegio. Los contratos que hacía don Oscar Roa eran interrumpidos, todos los años el sostenedor hacía contratos a plazo fijo, a fin de año te finiquitaba y obviamente no pagaba finiquito de por medio, y el siguiente año continuaba con un nuevo contrato, por lo que nunca fue de carácter indefinido.

La demandante es profesora de educación básica con mención en matemáticas, pero además trabajó para el programa de integración PIE. Actualmente soy profesora de educación diferencial, trabajamos con la demandante en los cursos 3° , 4° y 5° básico, el PIE se basa en otorgar y beneficiar a estudiantes con necesidades educativas, de carácter transitorio y permanente, estudiantes que tienen dificultades de aprendizaje, de lenguaje, de manera intelectual, entonces, yo trabajaba con la demandante en el área de matemática en los periodos 2017, 2018 y 2019. Ese programa tiene un bono que se paga por estas tres horas que debíamos hacer semanalmente, en que era fuera del horario, era por un monto \$69.899. A mí me pagaron el horario PIE, a la denunciante no se le pagaron, lo que me consta porque nos mostrábamos las liquidaciones y comentábamos. Se iba a la casa de don Oscar Roa, que queda en el mismo lugar del colegio, en el segundo piso, y se le



preguntaba por qué las horas no habían sido pagadas y la demandante le mostraba sus liquidaciones y la señora Gloria, que es la que ve las remuneraciones y recaudación del colegio, veía las liquidaciones y decía que se habían pagado, pero nosotros comparábamos con mis liquidaciones y no se las habían pagado. Don Oscar Roa llamaba al representante legal y no llegaban a nada, y le decían que se lo iban a depositar. Katherine estuvo embarazada y volvió en septiembre del 2018 hasta marzo 2019, no se le pagó el bono.

Al momento del despido a la denunciante no se le entregó ninguna carta de despido ni los certificados de cotizaciones previsionales.

Los períodos que no se le pagaron de PIE fueron de septiembre de 2018, de vuelta de su post natal, a marzo de 2019.

A la demandante se le deben períodos de remuneraciones de diciembre de 2019, cuando fue desvinculada de la Corporación, sólo le pagaron \$484.777 y su remuneración era de \$964.479, sólo le transfirieron esa cantidad, dijeron que sólo era por los días trabajados, 16 días. En enero y febrero de 2020 tampoco le depositaron, no obstante, el contrato termina en febrero.

Le deben períodos de AFP; AFC y Salud, ya que cuando volvió de su postnatal, de septiembre a diciembre de 2018, y luego de marzo a diciembre de 2019 tampoco le pagaron sus horas PIE y como no le pagaron ese monto, obviamente no le pagaron las cotizaciones.

A las preguntas de la demandada agrega que el Oscar Roa es el sostenedor de la Corporación educacional, es el que inicia contratos, indica si uno va a ingresar o no y él es el que despide. Cuando yo firmé el contrato estaba él, su señora y el representante legal que es don Maikel Ortega, que es el director de la Corporación. Leí las bases, don Oscar Roa no figura en ningún documento legal, sólo don Maikel Ortega, el contrato lo firmó el representante legal. Yo trabajé del 2017 al 2019, de lo que señalo como labores extras que tuve que realizar no reclamé en ninguna parte. Nunca vi supervisores del Ministerio que fueran a ver al colegio, a supervisar. El colegio no se preocupaba de la prueba SIMCE. A mí me pagaron todas mis horas PIE, sé que a la demandante no le pagaron sus horas PIE porque vi sus liquidaciones y las transferencias, yo trabajaba con ella y a la hora de recibir las remuneraciones ella me mostraba los documentos.

A las dos nos desvincularon el 16 de diciembre de 2019, mi despido fue sin finiquito, verbal, me llamaron a la oficina, estaba el sostenedor, el representante legal, su señora, y dos profesoras y me dijeron que no continuaba más porque no tenía puesta la camiseta por el colegio, no me quedaron debiendo nada.

A la pregunta de si sabe por qué a la demandante no la despidieron después de la actividad de fin de año, indica que es porque no se puede despedir a un profesor a mitad de año porque el contrato es hasta febrero, por eso dan el aviso en diciembre que no va a continuar el año siguiente. El año en que la demandante faltó a la actividad del colegio fue el 2018 cuando volvió de su postnatal.

S/N, Quillón.

2.-Marcela Andrea Venegas Rodríguez; cédula de identidad N° 16.071.660-6; Profesora; Pje. Las Raíces N° 3762, Villa Doña Rosa,



HPNMRRKPKXD

Chillán: indica que Katherine fue víctima de actos discriminatorios porque el colegio Quillón la despidió por no “tener la camiseta puesta del colegio”. En el colegio, no obstante don Maikel ser el representante legal y director, todos sabemos que el dueño del colegio es el señor Oscar Roa y es él el que toma las decisiones, quien es contratado, despedido, incluso en las reuniones de profesores siempre está presente, está hablando con malas palabras, con garabatos, cuando por ejemplo estábamos con la demandante, él siempre se refería a las mujeres en una forma despectiva, contaba intimidades de lo que él hacía, a mi colega siempre le decía “Tu Kathy no estás con la camiseta puesta, en este colegio siempre se hace lo que yo digo, no deberías estar aquí, yo tengo un librito donde está escrito, yo siempre tengo la razón”. La señalaba por su forma de pensar porque Kathy consideraba que como docente no tenía que estar expuesta a lo que el jefe nos obligaba a realizar que no eran tareas de nuestra profesión, muchas veces ella le dijo que no podía y que no estaba dispuesta a hacer ciertas cosas, por ejemplo ir al complejo a vender completos, helados, sopaipillas, a limpiar, a recoger basura. Él le decía que por el simple derecho de decirle que no, su contrato podía ser caducado a fin de año.

Yo trabajé desde el 2016 hasta febrero de 2020 ininterrumpidamente. Se nos dice que debemos estar comprometidos con el colegio, el señor Roa decía que tener que tener puesta la camiseta puesta era que teníamos que ir al complejo Quillón, él tiene equipos de fútbol que no necesariamente son del colegio Quillón; como docentes muchas veces teníamos que ir los días sábado, domingo, en la noche, a veces con hijos, a hacerle barra a los equipos de fútbol de don Oscar Roa, siempre estaba don Maikel Ortega y mandaba mensajes por los grupos de WhatsApp de ellos profesores recordándonos que debíamos asistir, eran partidos de gente que no conocíamos, teníamos que asistir al complejo y quedarnos recogiendo la basura, freír sopaipillas para vender, habían encargados de darle agua a los futbolistas, otros sacar fotos para ver quien estaba o no y en base a ello después el señor Oscar Roa y Maikel Ortega decían si esta persona está o no comprometida con el colegio. Estas actividades se realizaban los fines de semana, fuera del horario de trabajo, cuando habían campeonatos era sábado y domingo y los partidos podían durar todo el día y nosotros si íbamos en la mañana era de 09:00 a 15:00 horas y si era en la tarde, de las 15:00 a las 20:00 horas o hasta que terminara para después limpiar.

Don Oscar Roa si bien no figura en los papeles es el dueño del colegio, con su señora, Gloria, son quienes dirigen el colegio quienes manejan los dineros, quienes pagan, quienes contratan y despiden, los finiquitos los firmaba Maikel porque es el representante legal pero quien es el dueño es el señor Roa que incluso vive en las dependencias del colegio, él dice lo que se hace o no en el colegio, siempre está presente en los consejos de profesores, dando vueltas por el colegio mirando lo que están haciendo los profesores, después se va a meter a la sala de profesores, comenta en los consejos de profesores, había que escucharlo, sus historias, sus garabatos, su mala forma, escucharlo decir a los profesores que a ellos no les alcanzó para nada más, incluso a mi colega Kathy le decía que si



ella era mamá tenía que ir a cuidar a su hijos que qué estaba haciendo ahí, por qué no ocupaba su tiempo en otra cosa. Por ejemplo, ella le decía no a algo, él se iba y decía ese tipo de cosas y que si era inteligente por qué no estaba en la Nasa y cosas así. Oscar Roa es la cara del colegio y él decía que a él no le pueden hacer nada porque como él no figura en los papeles, y pone a Maikel quien le dice a todo que sí, y que éste tendrá que pagar los platos rotos porque él es intocable.

A la pregunta de si Oscar Roa es el encargado de las reparaciones indica que no porque siempre está mandando, gritoneando a los empleados de reparaciones, los está humillando.

La Kathy entró a trabajar un año antes que yo, el 2015, el 2 de marzo y terminó de trabajar en diciembre de 2019 producto que el señor Oscar Roa la llama a su oficina y le dice que no va a seguir trabajando. El señor Roa le dijo que ella no tenía la camiseta puesta por el colegio y no tener la camiseta puesta por el colegio, es que ella no estaba dispuesta a hacer cosas que no tenían que ver con la parte pedagógica, era simplemente porque no quiso ir a hacer papas, porque le decía que no a ir a vender completos, a ayudar en el estadio, a cuidar autos.

La colega es profesora de básica con mención en matemáticas y también hacía horas colaborativas de PIE. El PIE es un programa que tienen los colegios, de integración escolar y que reciben SEP, que es una subvención especial que reciben por concepto de mejoramiento de los programas educativos y el PIE incluye a los niños que tiene problemas de aprendizaje. Nosotros como docentes tenemos que trabajar juntamente con las educadoras diferencial, nosotros tenemos 3 horas PIE, es donde se adecúan las evaluaciones, donde se planifica, de qué manera el niño aprende mejor. Las profesoras, Katherine tenía que quedarse después que los niños se iban a su casa planificando. Las horas PIE se pagan con subvención SEP y esas horas son aparte de las horas de clase. Si son 3 horas, lo mínimo que deben tener por PIE son \$69.000 y fracción, las horas son mensuales, pero se hacen durante toda la semana. A los profesores de integración se las tienen que pagar y también las horas colaborativas que hace junto al profesor de aula. A la profesora Katherine estoy segura de que no le pagaron esas porque nosotros siempre íbamos a preguntar cuándo las pagarían y el director, don Maikel, decía que los recursos no llegaban, sé que desde que ella volvió en septiembre de 2018, cuando vuelve de su postnatal no le pagaron sus horas PIE hasta diciembre de 2019, no están en las liquidaciones de remuneraciones.

A Katherine no le entregaron carta de despido porque yo estaba ahí y no salió con alguna carta, dijo que sólo la habían despedido, tampoco se le entregaron los certificados de cotizaciones, sólo le dijeron que estaba despedida. Le quedaron debiendo remuneraciones, no se le pagaron las horas PIE, se le desvinculó en diciembre pero a un profesor no se le puede desvincular en diciembre sino en febrero, por lo tanto en diciembre le pagaron la mitad del sueldo, los 16 días que trabajó, incluso nosotros aunque estamos por el Código del Trabajo, nos regimos en esta parte por el estatuto docente que dice que el contrato de un docente dura de marzo a febrero.



A las preguntas de la demandada agrega que los actos que describí como discriminatorios son durante todos los años que trabajé, desde el primer día. A la pregunta de si alguien reclamó de estos actos durante estos años indica que si reclamaron y el que lo hacía se iba. El señor Roa tenía varias muletillas que usaba, por ejemplo “engorden para que mueran flacas” haciendo referencia a que todos los que no hacían lo que él les pedía, a fin de año se iban, se refería a las mujeres porque generalmente contrata mujeres. A la pregunta de si se presentaron reclamos formales indica que con anterioridad a él, cuando tenía su anterior sostenedor que era su sobrino, Franklin, se le interpuso una demanda, porque Oscar Roa no figura en los documentos. No se hizo reclamo formal porque él decía que el que iba a reclamar se iba y uno obviamente como necesita el trabajo, aguantaba, por el miedo a perder el trabajo y él constantemente está diciendo el que va pierde el trabajo, entonces uno como persona siempre tiene este miedo de perder el trabajo, por eso uno no va y denuncia, además en la inspección del trabajo dicen que si uno hace una denuncia no puede ser oculta tiene que decir su nombre, dar su rut, eso significa un despido seguro, y la manipulación de él para que uno no lo denuncie, porque dice que tiene conocidos, que no le van a hacer nada y de hecho durante todos los años que trabajé nunca fiscalizó nadie, en ese colegio se hacía lo que él decía, nosotros no podemos estar colegiados porque podía ser una especie de defensa a los profesores, no podemos tener un sindicato, el que nombre la palabra sindicato se va, lo gritonea y dice que estar despedido, que él es intocable.

A mí tampoco me pagaron las horas PIE, a Macarena se las pagaron porque es profesora de integración, ella es del programa PIE, pero a los profesores regulares de aula, las horas PIE no se las pagaron, incluida la señorita Katherine.

Yo trabajé del 2016 a febrero de 2020.

CONFESIONAL: Maikel Franco Ortega Espinoza: conozco a la denunciante porque trabajó en el colegio, ingresó en el 2015 a plazo fijo, el 2016 a plazo fijo, luego hicimos cambio de corporación en septiembre de 2016, le hacen un anexo de contrato con la corporación y el 2017 pasa a indefinido hasta el 2019. Ella era profesora de aula de matemáticas, de tercero, cuarto y quinto básico. El propietario de las instalaciones del colegio de Quillón es Gloria Flores, ella tiene la función administrativa. Desconozco si existe alguna relación entre doña Gloria Flores y don Oscar Roa, eso es privado.

Don Oscar Roa es el maestro de mantención del colegio.

La denunciante no realizó horas PIE, no existe registro ni en el libro de clases ni en el de asistencia.

Inicié el 2016 mis funciones como representante legal y Director, a la señora Katherine la conozco del 2015, yo era jefe de UTP. Los años 2015 y 2016 la denunciante realizó horas PIE, los siguientes no.

Como director presido los consejos de profesores, nadie más participa, se hace un acta pública que es firmada por todos, sólo cuando hay temas administrativos participa la señora Flores, asiste una o dos veces al año. El colegio tiene actividades extraprogramáticas como licenciaturas, gala artística o actividad donde



representen al colegio. El colegio no tiene relación con algún club deportivo, las licenciaturas son en la mañana o en la tarde y cuando son galas son en la tarde para que vengan los papás. El colegio participa de campeonatos escolares deportivos como todos los colegios.

Es falso y desconozco que las profesoras hayan participado en actividades deportivas hasta altas horas y fines de semana.

La propiedad que corresponden a la parte deportiva del colegio pertenece a la señora Gloria Flores.

La encargada de las horas PIE el 2018 y 2019 era la coordinadora, participaban de estas horas los profesores de integración, Jessica Sanhueza, Carla Silva, Francisca, Milena.

Macarena Astete es profesora diferencial, trabaja en el aula con niños con necesidades especiales, es distinto a las horas PIE, no ejecutó horas PIE, la señorita Marcela Venegas Rodríguez no realizó horas PIE. Desconozco lo que se paga por ello. Estos contratos por horas PIE son anuales y van en un anexo.

QUINTO: OFICIOS:

1.-A la Inspección del Trabajo, Oficina Comunal Bulnes, del domicilio Bianchi N° 411, Bulnes; a efectos de que remita informe de exposición y fiscalización respecto de las partes del presente juicio y de los hechos que vía esta acción se denuncian, en conformidad a los estipulados del artículo 486 del Código del Trabajo;

2.-. A FONASA, del domicilio 18 de septiembre N° 801, Chillan; a fin de que remita a esta Magistratura “certificado” de las cotizaciones de salud de la demandante de autos, registro que diga razón al periodo comprendido desde marzo de 2015 a febrero 2020, ambos inclusive.

3.- A AFC CHILE, del domicilio Libertad N° 421, Chillan; a fin de que remita a esta Magistratura “certificado” de las cotizaciones del seguro de cesantía de la demandante de autos, registro que diga razón al periodo comprendido desde marzo de 2015 a febrero 2020, ambos inclusive.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS: bajo apercibimiento legal del artículo 453 N° 5.

1.- Liquidaciones de remuneraciones de la demandante, correspondientes a todos los meses de los años 2016, 2017, 2018 y 2019. La exhibición se da por cumplida.

2.- Libro de Registro del Programa de Integración Escolar, de los años 2016, 2017, 2018 y

2019. Pide apercibimiento legal por no haberse exhibido.

SEXTO: PRUEBA DE LA DEMANDADA:

TESTIMONIAL:

1.- **Mariela Eugenia Nuñez Cid**, cédula de identidad N° 15.855.567-0, Profesora, domiciliada

en José Miguel Carrera N° 315, Quillón: a las preguntas de la parte demandada indica que el juicio es sobre una demanda de trabajo, de despido de una colega al colegio. A la pregunta de si sabe si la denunciante fue víctima de algún acto discriminatorio señala que no, en el colegio no se ha visto acto discriminatorio, esto



me consta porque por lo general, el grupo de colegas conversamos, por lo que se hubiera sabido.

La demandante tenía contrato indefinido, ella entró el año 2015 cuando yo también entré al colegio. La denunciante era docente de matemáticas. Se respecto del despido que fue por los SIMCE, que los resultados no fueron positivos y algunas faltas administrativas, lo que ocurre es que tenemos un libro de clases y en ocasiones no se cumplen, nos mandan algunos memos por las faltas y eso ocurrió en este caso.

El SIMCE es una evaluación que se hace todos los años en diferentes cursos de la calidad de la educación y los puntajes idealmente es que vayan subiendo todos los años, estos puntajes no iban subiendo en este caso con respecto a los años anteriores y en este caso no se veían resultados positivos en matemáticas en los cursos en que ella estaba trabajando.

Con faltas técnicas me refiero a algunos memos que nos llegaban en ocasiones, por ejemplo, libros de clases sin contenidos al día, algunas firmas.

En cuanto al programa PIE hay respaldo, hay libros de asistencia, contenido, pero por mi parte desconozco si ella trabajaba en PIE porque mi asignatura no trabaja en PIE. En cuanto a diferencias de remuneraciones que se le adeuden, lo desconozco, pero lo dudo porque por lo general se pagaban. Desconozco si le deben cotizaciones previsionales pero las más siempre han estado al día y no creo que se le deba. Desconozco del finiquito de la colega.

A las preguntas de la demandante indica que una condicionante para el despido habrían sido los resultados de la prueba SIMCE, y además algunas faltas administrativa que ya dije, consisten en no mantener al día el libro de clases, firmas y contenidos que no estaban al día, estas faltas me constan porque a nosotros nos envían un memo y por lo general en la sala de profesores conversamos mucho sobre ello, yo escuché de la boca de la denunciante esto. En el consejo de profesores sólo participa el director y los profesores, en alguna ocasión puede ir un administrativo. Conozco a don Oscar Roa, es el encargado de mantención del colegio, no conozco a su señora. La parte contable del colegio la lleva la señora Gloria Flores. La causa del despido es por el SIMCE y las faltas administrativas que he señalado.

Participamos en actividades extraescolares como fiestas patrias, licenciaturas y algunas actividades que hacíamos con los alumnos, también hacíamos encuentros deportivos, de hecho, soy la profesora de educación física, más que citadas a estos encuentros vamos porque son nuestros alumnos y tenemos un compromiso con ellos, no participamos en otros encuentros deportivos.

2.- **Gloria Andrea Santander Ferrada**, cédula de identidad N° 15.164.591-7, Profesora, domiciliada en José Miguel Carrera N° 315, Quillón: estoy citada a este juicio como testigo de una demanda de una colega que trabajaba en el colegio. En cuanto a si conoce si la denunciante fue víctima de actos discriminatorios señala que al menos en el colegio esa palabra no la he escuchado nunca, nosotros más que colegas, siempre hemos formado una familia, entonces esa palabra no la he escuchado y no tengo conocimiento que haya sido así.



Respecto del contrato de la denunciante, cada uno ve su contrato, yo no me preocupo de ello. Ella era profesora de aula de matemáticas, en tercero, cuarto y quinto. En cuanto al despido, lo único que sé es el tema de los bajos resultados SIMCE porque a mí también me miden porque soy profesora de lenguaje. El SIMCE es una evaluación que se mide a nivel nacional, todos los colegios la rinden, y nos miden el rendimiento de los alumnos, si se cumple con los objetivos y contenido, en los últimos años han ido bajando los resultados en los cursos que ella realizaba.

En cuanto al programa PIE desconozco si se le adeuda, pero lo dudo porque yo también hice horas PIE el 2016 y 2017 y se cancelaron.

En cuanto a si se le adeudan a la demandante remuneraciones y cotizaciones, lo desconozco y también la existencia de finiquito.

A las preguntas de la contraria indica que participó en el programa PIE el año 2016 y 2017, se nos pagaba lo mismo que vale la hora de profesor, no recuerdo monto, Katherine participó esos años del programa PIE. En cuarto básico se rinde SIMCE y en esos períodos no había subido en los cursos de la denunciante. Por lo que sé los resultados del SIMCE de la denunciante habrían sido un factor para el despido.

CONFESIONAL: de doña KATHERINE SOLANGE MEDINA HUENTUPIL, cédula de identidad N° 17.458.206-8, quien queda notificada por intermedio de su abogado, bajo el apercibimiento legal del artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo. profesora de educación básica especialista en matemáticas, quien señala: mi relación laboral con Educación Franklin Roa ERL terminó por finiquito de fecha 29 de febrero de 2016, pero aparte de los finiquitos era recontractada los primeros días de marzo y comencé a trabajar el 2017, ellos por temas de contratos nos finiquitaban a todas y nos volvían a recontractar por lo que no estuvimos fuera del colegio, el 2016 firmé finiquito con Franklin Roa y en marzo firmé contrato nuevamente. Yo empecé a trabajar el 2 de marzo pero me hicieron un contrato desde el 4 de marzo de 2015, trabajé y realicé clases de tercero a séptimo básico, también se me asignaron 3 horas del programa de integración escolar para hacer ese año, las cuales fueron efectivas y se hizo un contrato anexo de esas horas y se firmaron todos los libros de asistencia del programa que es uno para los niños con necesidades educativas especiales, ellos me hicieron firmar dos contratos, primero el 2 de marzo y luego don Oscar Roa me hizo firmar otro contrato desde el 4 de marzo. El 2016, en febrero nos hicieron firmar finiquito, a toda la planta docente y el 2016, el primero de marzo, comencé con mi nuevo contrato. Yo entré a trabajar en febrero, no en marzo como dice el contrato, el 2019 también entré a trabajar el 11 de febrero a trabajar y no nos prestaron el libro de asistencia para firmar, llegó el libro de asistencia en marzo y ya venía lleno con el mes de marzo, y no nos dieron oportunidad de firmar en febrero a pesar de haberlo pedido. Mi demanda que dice el 13 de marzo se refiere al contrato firmado, pero yo entré a trabajar en febrero.

El año 2015 entré al colegio a trabajar como profesora de matemáticas y me asignaron estas horas de integración, se hacen carros alegóricos y musicales en el



colegio, pero además realizan actividades como bingos solidarios para el club deportivo Cerro Porteño al cual pertenece el señor Oscar Roa, se realizan las licenciaturas fuera de horario, los fines de semana tenía que asistir al complejo deportivo del colegio porque tiene dos clubes deportivos, el club deportivo colegio Quillón y Club de Cauquenes, Independiente de Cauquenes, además tiene un club de basquetbol en la casa del deporte en Chillán; incluso en una oportunidad se me pidió que firmara una hoja a lo que me negué, era a las 22:00 horas, firmé la hoja y le saqué una foto y eso causó la ira de ellos administrativos del colegio porque me estaban obligando a asistir a esas actividades y además se me obligaba a hacer sopaipillas, a venderlas a estacionar autos, a tirar la cadena de los baños del complejo deportivo.

Se me acosó laboralmente, el 2017 di cuenta de mi embarazo, en agosto, y el sostenedor del colegio, Oscar Roa, me solicitó que el 2018 estuviera fuera todo el año, me dijo que me las arreglara, que pidiera licencias médicas. Solicité el 29 de noviembre una licencia médica y fueron 15 días antes de salir con prenatal, no me fue pagada porque el colegio no hizo los pagos en la Caja de compensación, hablé con Gloria Flores, que era la encargada de llevar la administración en cuanto a los dineros, la licencia fue prescrita. El 2018, cuando se acabó mi fuero natal, tuve que llamar a don Oscar, ni siquiera a don Maikel el director, para preguntarle si podía volver a trabajar porque tenía que pedirle autorización a él, entonces me autorizó y volví en agosto a trabajar, el 28. El 30 de agosto me llaman don Maikel y la señora Gloria me llaman a la oficina para que firmara un nuevo contrato con menos horas, tenía 41 horas y querían que firmara uno por 22 horas a lo que negué.

Don Oscar me manda a buscar a su casa y me empieza a hostigar, bruscamente, con palabras ofensivas, con malos tratos quería que firmara ese contrato y me dijo que, si yo no firmaba, al otro día no volviera, que me presentara a la inspección del trabajo si quería porque a él no le iba a pasar nada porque él no figura en ningún papel. Al otro día volví a ser llamada, estaba don Oscar, don Maikel, la señora Gloria, la hija de don Oscar, Sofía, y la señora Ivonne y me empiezan a hostigar, con groserías para que firmara, a la profesora que contrataron para que reemplazara le hicieron firmar por 30 horas y no por las 41 que eran de mi contrato, ellos me querían bajar las horas porque no querían pagar más y me negué y desde ahí comienzan a hostigarme. Realicé una denuncia ante la Inspección del trabajo pero nunca me llegó una respuesta, la denuncia fue en septiembre de 2018. El año 2019 hacía 42 horas de contrato, el 2018 y 2017 tenía 41 horas, además el PIE, el 2019 exigí mi fuero con mi hijo y me dieron una hora pero no me la dieron ni los días lunes ni viernes porque el lunes teníamos consejo y el viernes los profesores se retiraban a las 14:00 horas, entonces esas cinco horas tenía que acomodarlas entre martes, miércoles y jueves, esas horas fueron descontadas de mi planificación y en el año 2019 tenía cinco cursos, por lo que me quedaron dos horas de planificación a la semana las que no me alcanzaban.



Fui vulnerada en todos los derechos, el sostenedor, don Oscar Roa es un hombre muy grosero, habla de la cintura para abajo, siempre participaba en los consejos de profesores. Se me trató mal, se me discriminó por el hecho de ser mamá. En la licenciatura del 2018 a la que no pude asistir porque mi hijo estaba enfermo y era muy pequeño, somos llamados al colegio a limpiar las dependencias del complejo deportivo, fui citada pero en esa ocasión porque no asistí a la licenciatura que era las 20:00 horas, se me trató mal, don Oscar me dijo que “yo no le iba a cambiar el librito, que las cosas se hacían como él quería”, que él tenía 5 hijos y no entendía que yo con un hijo no podía asistir, que primero era el colegio. El año 2018 nació mi hijo y estaba con fuero pre y post natal, la asignatura de matemáticas bajó en el SIMCE pero yo no estaba, llegué el 28 de agosto.

Don Maikel es el que figura como administrador de la corporación educacional pero el administrador es don Oscar Roa, es el que toma las decisiones, contrata y desvincula del colegio, él me despidió del colegio, es el dueño del colegio, y doña Gloria Flores es su esposa, quien lleva la contabilidad.

Participé en todas las licenciaturas de los niños a las que les daba clases, excepto la de kínder a la que me referí en el año 2018, me quedaba en Quillón para ello, incluso en la última de 2019 me encargaron locutar en ella y como me despidieron no lo hice, era obligada a asistir, fuera de horario

SEPTIMO: Que en cuanto a la denuncia de tutela de derechos:

Que la denunciante afirma haber sido vulnerada en su derecho a la indemnidad laboral y no discriminación con ocasión del despido, al haber sido objeto de un despido discriminatorio y haber sido víctima de acoso laboral durante el curso de la relación laboral que la unió con la demandada Corporación Educacional Colegio Quillón, continuadora de Educacional Quillón Franklin Roa Roa E.I.R.L, consistente en hacerla participar obligatoriamente, fuera de horario de trabajo, incluso fines de semana, en actividades extraprogramáticas que no dicen relación con su labor de docente, como preparar comidas en eventos deportivos no relacionados con el colegio, hacer aseo en complejo deportivo y otros, controlándose su asistencia a dichos eventos, haber sido intimidada y amenazada para firmar contrato por jornada de trabajo de 22 horas, inferior a la que tenía, habérsele hecho realizar horas PIE sin que le fueran canceladas, exigírsele firmar finiquitos de trabajo al finalizar cada año escolar desde su ingreso y luego firmar nuevo contrato, recibiendo, ante la negativa de acceder a las peticiones, malos tratos, palabras soeces, groseras, en tono siempre intimidante, por parte de don Oscar Roa Antilef, verdadero dueño de la Corporación Educacional, siendo finalmente despedida de forma verbal por éste porque “no tenía la camiseta puesta por el colegio”, y siempre provocaba problemas para con el resto de sus colegas.

OCTAVO: Que siendo la acción intentada la de tutela de derechos fundamentales, en que se alega como vulnerado el derecho a la integridad física y síquica contemplado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución, y el derecho a la honra contemplado en el artículo 19 N° 4, de la Carta Fundamental y el derecho a la no discriminación, debe analizarse la conducta desplegada por el empleador, y



revisar si se ha incurrido en actos de acoso y discriminación, incumpliendo el estándar de conducta que exige el artículo 2° del Código del Trabajo, afectando los derechos fundamentales referidos, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial, infringiendo con ello lo dispuesto en los numerales 1° y 4° del artículo 19 de la Constitución Política en relación con los artículos 2° y 485 del Código del Trabajo. Al respecto, y atendida la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, nuestro legislador consagró un sistema de prueba indiciaria, específicamente en el artículo 493 del Código del Trabajo, a partir de la cual se produce una alteración a la regla de la carga de la prueba contenida en el artículo 1698 del Código Civil, cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios - no una prueba completa, es decir se reduce el estándar requerido para dar por acreditados los hechos- de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales. Entonces, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

NOVENO: Que el acoso laboral, de acuerdo con la definición del artículo 2° inciso 2 del Código del Trabajo, corresponde a " (...) 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".

Así las cosas, se exigen tres elementos como condiciones necesarias y suficientes para dar por configurado el acoso laboral: a) conducta reiterada de hostigamiento; b) ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, y c) un resultado lesivo para la víctima.

En cuanto al primer elemento, conducta reiterada de hostigamiento, debe recordarse que el hostigamiento puede efectuarse por cualquier medio, debiendo ser persistente en el tiempo, lo que no debe interpretarse en un sentido cuantitativo sino en un contexto de gravedad de las conductas, de modo tal que un solo hecho grave puede constituir acoso laboral.

En el caso de autos, la señora Medina se desempeñó como docente de aula primaria con especialidad en matemáticas en los años 2015, 2016, 2017 y 2019, siendo las testigos aportadas por la denunciante, todas compañeras de labores en el mismo colegio con la denunciante en algunos períodos de tiempo, doña Macarena Astete durante los años 2017 a 2019; Marcela Venegas, desde el 2016 al 2019 .

Las testigos son contestes en afirmar, y asimismo lo hace la denunciante en declaración prestada ante el tribunal y ante la Inspección del Trabajo, que en los hechos , el verdadero sostenedor de la Corporación Educacional es don Oscar Roa Antilef, aunque en “los papeles” , no figure como tal; asimismo son contestes en afirmar que el señor Roa ejercía facultades de dirección en la Educadora y en la Corporación educacional, facultades que se evidenciaban en que él participaba y decidía cuáles docentes eran contratadas y a quién se desvinculaba, participaba en los concejos de profesores, en las que desarrollaba un monólogo, se refería a



cuestiones personales de su vida y se refería a las mujeres en doble sentido, de forma grosera, estando presente el director del colegio don Maikel y que era él el que “corta el queque” como refiere la testigo Macarena Astete, todas conductas toleradas por el director y las cuales fueron testigos presenciales las dos declarantes, ya que ellas debían participar de los consejos de profesores, de las actividades extraprogramáticas, fuera de horario de clases, fines de semana, realizando labores como hacer y vender sopaipillas y completos, estacionar autos, atender mesas, limpiar el local después de la actividad, todo ello obligadas como lo señalan las dos testigo y la denunciante de autos; asimismo, ambas declarantes, indican que el verdaderos sostenedor y dueño del establecimiento educacional es el señor Roa, quien permanentemente hacer ver al personal que a él nunca le va a pasar nada porque no figura en ninguna parte (como dueño o sostenedor). En este punto además, el Informe de la Inspección del Trabajo da cuenta, de no obstante haberse negado por don Maikel Ortega, que el señor Roa sea el sostenedor del colegio y ejerza labores de dirección en los hechos por cuanto exhibe contrato de trabajo del mismo como encargado de mantención de la infraestructura del establecimiento educacional, tres testigos declaran, además de la denunciante, que el señor Oscar Roa ejercía potestad de mando y dirección del establecimiento, de forma tal que puede establecerse, que en los hechos es el señor Roa Antilef, quien ejerce las facultades de dirección u mando, por cuanto otras docentes lo señalan y las labores del señor Roa no se condicen con el cago que en el contrato aparecen. En cuanto a la situación de la señora Katherine Medina, la testigo Medina indica que la denunciante fue víctima de hostigamientos y acoso laboral durante el período en que fueron compañeras de trabajo, porque era obligada, junto a todas las otras docentes, a asistir a actividades fuera de horarios, asistir al club deportivo, a realizar labores de venta, limpieza, bajo amenaza de que si no lo hacían, al año siguiente no iba a tener contrato, además se pasaba lista, y que para un bingo solidario al que tuvieron que asistir, Katherine estuvo dirigiendo el tránsito de los vehículos que concurrían y que una vez que no asistió doña Katherine a una actividad, el señor Roa preguntó por ella en tono agresivo, delante de los otros docentes y dijo que había que anotarla para el año siguiente, lo que sacaba en cara en los consejos de profesores. Por su parte la testigo Marcela Venegas refiere que don Oscar Roa le decía a Katherine que si ella era mamá tenía que ir a cuidar a sus hijos, qué estaba haciendo ahí y que por qué no ocupaba su tiempo en otra cosa y que si era inteligente por qué no estaba en la Nasa. En cuanto a las razones del despido, las dos testigos coinciden en que se le despidió “por no tener la camiseta puesta del colegio”, testigo del despido fue Macarena Astete, quien fue desvinculada el mismo día, 16 de diciembre de 2019, indicando la testigo que el despido fue verbal, que la llamaron a la oficina y le dijeron que no continuaba porque no tenía la camiseta puesta por el colegio. Tener la camiseta puesta por el colegio, indican las dos testigos, consistía en estar dispuesta a concurrir a actividades diversas a las del área docente, fuera de la jornada laboral y realizar labores como venta de comida, limpiar y hacer aseo en los lugares donde se realizaban los eventos, ya sea deportivos, bingos, carros



alegóricos, licenciaturas, lo que en el caso de la denunciante no se cumplía a cabalidad por cuanto ésta se negaba a concurrir a dichas actividades, lo hizo presente y cuando estuvo embarazada se le dijo, por parte del señor Roa que no volviera a trabajar

Conforme aparece de la declaración de los testigos, estos hechos se sucedían en el tiempo, y especialmente en el caso de la denunciante por cuanto ésta se negó a participar en los mismos, por lo que puede verse del informe de la Inspección del trabajo en sus conclusiones, la ocurrencia de estos malos tratos y hostigamiento presentaba un carácter de continuidad, consistentes en malos tratos verbales, amenaza de no renovar el contrato para el año lectivo siguiente en caso de no cumplir con los requerimientos del empleador de participar en actividades fuera de horario de trabajo y diversas a las actividades docentes, por lo que racionalmente se debe entender que estos actos reiterados de hostigamiento han amenazado y afectado la garantía alegada por la trabajadora, socavándose de esta forma y de manera gradual su integridad física y psicológica como da cuenta el informe de la inspección del trabajo el que constata la afectación psicológica de la denunciante, dando cuenta que debió hacer uso de dos licencias psiquiátricas en los periodos julio y agosto de 2019 con un diagnóstico de trastorno adaptativo ansioso depresivo.

Con esta conducta del empleador, se ha infraccionado lo establecido en el artículo 2 inciso 2 del Código del Trabajo en cuanto a que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”. El empleador ejerció sus facultades de dirección y mando sin reconocer como límite el respeto de las garantías constitucionales de la trabajadora, utilizando la causal de término de los servicios consagrada en el artículo 160 inciso 1° del Código del Trabajo, necesidades de la empresa, como una forma de encubrir una decisión arbitraria en la forma que se ha señalado.

DECIMO: Por su parte, debemos recordar que el principio de no discriminación, prohíbe toda exclusión o menoscabo en el trabajo, fundado en criterios distintos de la capacidad o idoneidad del trabajador para la ejecución de una labor o la prestación de un servicio determinado.

Es en este sentido es que debe diferenciarse el despido injustificado de la tutela de derechos fundamentales. Como lo señala el autor señalado “la discriminación laboral...no corresponde a la diferencia de trato laboral injustificada, sino la concurrencia como condiciones necesarias y suficientes de los siguientes elementos: primero, un trato laboral diferenciado entre iguales; y, segundo, que dicho trato se funde en un criterio sospechoso o prohibido. En materia laboral, por tanto, el derecho a la no discriminación no es sinónimo de un derecho a la igualdad de trato, sino que más bien se traduce en el derecho "a no ser objeto de diferencias injustificadas por motivos o criterios prohibidos o sospechosos" -citando al autor José Luis Ugarte Cataldo, es decir, debe existir una diferencia de trato vinculada a un criterio sospechoso o prohibido. En otras palabras, no basta que se alegue un trato arbitrario para acoger una denuncia de tutela, ese trato que se tacha de desigual debe estar necesariamente fincado a un patrón o criterio de discriminación



que deberá ser alguno de los "factores sospechosos" que reseña el artículo 2° del Código del Trabajo, u otros que respondan a una idea equiparable de los que allí se enuncian-

Esa discriminación, además, será reprochable jurídicamente cuando no exista una justificación proporcionada que legitime esa diferencia.

Por tanto, en la tutela por vulneración al derecho a la no discriminación lo castigado no es la falta de una razón para el despido, por ende basta una razón cualquiera sea ésta, sino es "utilizar una razón especialmente equivocada", esto es se debe tratar de una razón relevante que debe estar ajustada a los parámetros del principio de la proporcionalidad como son la idoneidad, necesidad y proporcionalidad, por lo que no basta sólo la existencia de un motivo que haga la medida de despido razonable y la aleje de la arbitrariedad (despido injustificado) sino que es necesario medir el peso de las razones empresariales y que la relación entre la medida y la finalidad sea idóneas, necesaria y proporcionada. Por tanto, se hace necesario analizar cuál es la razón del despido y si ésta se ajusta a los parámetros del principio de proporcionalidad, esto es idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

DECIMO PRIMERO: En este sentido, el juicio de idoneidad supone que la medida de distinción de trato persiga un objetivo empresarial (interés o propósito de la empresa como la propiedad o libertad empresarial) que se aparte de un derecho fundamental y que ese objetivo se logre efectivamente con esa medida.

En el caso, la denunciada ha señalado que el propósito de la empresa, expresado en la carta de aviso de despido, es necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, señalando además que no se contratará docente en su reemplazo.

Por otra parte, las dos testigos de la denunciada dan cuenta en su declaración que la razón del despido de la señora Medina es el bajo rendimiento de los cursos que ella tenía a su cargo en la prueba SIMCE y que cometió faltas administrativas, como no mantener el libro de clases al día, falta de firmas en los mismos (testigo Mariela Núñez y de acuerdo a la declaración de la testigo Gloria Santander, el despido se debió a los bajos resultados SIMCE obtenidos por la denunciante, es decir, ninguna de las testigos alude a la causal invocada en el carta de aviso de despido.

Por su parte, el juicio de necesidad que debe realizarse ante una denuncia de tutela de derechos fundamentales dispone que si la diferencia de trato sospechosa entre trabajadores tiene medidas alternativas que cumplen con la condición de ser igualmente eficaces para el logro del fin empresarial y al mismo tiempo que la medida adoptada; entonces la medida empresarial es innecesaria y por tanto desproporcionada.

En el caso la medida adoptada por la denunciada no supera el juicio de necesidad, por cuanto no aparece establecido el fin empresarial, esto es las necesidades de la empresa, por el contrario, no se ha rendido prueba alguna en tal sentido.

Por tanto, los indicios de vulneración de derechos fundamentales que asisten a la actora no se agotan en la sola decisión de no contar con sus servicios por necesidades de la empresa, sino además pon una falsa enunciación de los hechos



con que el empleador pretende justificar el despido, el trato vejatorio que se le daba, no sólo en su condición de mujer por las expresiones groseras y de connotación sexual que vertía en los concejos de profesores y en diversas ocasiones el señor Roa (“que le gustaban las yeguas sueltas, las yeguas viejas” , según declara la testigo Astete), sino a demás por el trato humillante de que fue víctima la denunciante durante su embarazo y al querer retornar a sus labores posterior a su postnatal, en la que se le llamó a no retornar, a dedicarse al cuidado de sus hijos, se le recriminó no haber asistido a la licenciatura de kínder el 2018 por quedarse al cuidado de su hijo menor enfermo, todos actos en presencia de otros colegas (así lo declara la testigo Venegas quien lo escuchó), malos tratos, llamados de atención y gritos en presencia de colegas, con tono irónico, desafiante y amenazante, no tener puesta la camiseta por el colegio, provocar siempre problemas con los colegas por su actitud opositora ante las peticiones del colegio. todos indicios suficientes de que se ha producido la conducta lesiva por parte del empleador.

El trabajador ha aportado indicios suficientes de que se ha producido la conducta lesiva denunciada, es decir, se ha generado la “sospecha razonable” que tal situación ha acaecido, esto es que el trabajador fue despedido producto de negarse a participar en actividades fuera de sus labores docentes, por no querer firmar finiquito por jornada inferior a la que tenía pactada el año 2017, no obstante las presiones de que fue objeto, por no vivir en la comuna de Quillón, hecho que se evidenciaba públicamente por el señor Roa, lo que implicaba que esas docentes no le servían.

DECIMO SEGUNDO: En cuanto las prestaciones demandadas y la nulidad del despido. La denunciada ha opuesto excepción de finiquito atendido a que la señora Merino, a partir del año 2015 en adelante firmó sucesivos finiquitos. Sin embargo, de la documental acompañada consistente en contratos de trabajo y certificado de cotizaciones previsionales, de salud y AFC, aparece que firmó sucesivos contratos de trabajo durante el período 2015 a 2018 para prestar labores como docente de aula con mención de matemáticas para Educación Quillón y posteriormente para la demandada de autos, por lo que atendida la continuidad de los servicios prestados, en la misma calidad de docente, los que fueron renovándose año tras año, sin perjuicio de firmar los finiquitos, no puede darse poder liberatorio a tales instrumentos por cuanto existe continuidad en la prestación de los servicios, todo ello además de acuerdo al principio de la realidad ya que como lo confirma las declaraciones de todos los testigos, la señora Medina ingresó a prestar servicios el año 2015 y concluyó sus labores en diciembre de 2019; así lo reconoce además el confesante, sin que discuta su continuidad en los servicios ni la calidad de continuadora de la Corporación Educacional Colegio Quillón respecto de Educacional Quillón Franklin Roa E.I.R.L, razones por las que no se acogerá la excepción de finiquito.

Que en cuanto la nulidad de despido y prestaciones demandada. Se funda la nulidad en adeudarse a la actora cotizaciones previsionales correspondientes a las



HPNMRRKFXD

horas PIE desarrolladas durante toda la vigencia de la relación laboral, montos por los cuales no se le habrían cotizado.

En este punto, la demandada, al rendir prueba confesional reconoce que la actora desarrolló estas labores durante 2015 y 2016. Respecto de los años 2017, 2018 y 2019, las dos testigos presentadas por la demandante dan cuenta que realizó estas horas que no le fueron pagadas, incluso la testigo Macarena Astete, educadora diferencial señala haberlas realizado con ella en los períodos 2017,2018 y 2019 en los cursos 3° , 4° y 5° , la testigo Venegas por su parte indica que acompañó a doña Katherine a ver qué pasaba por qué no le pagaban las horas PIE y vio sus liquidaciones en que no se registraba dichos pagos, de forma tal que se tiene por establecido que la demandante desarrollo estas labores en los períodos 2015,2016,2017, 2018 y 2019, por lo que no habiendo acreditado el demandado el pago de dichas horas, ni las cotizaciones proporcionales de las mismas. A mayor abundamiento, se acompañó por la denunciante copia de registro de acciones realizadas por profesora de aula, documento que no fue objetado y en el que aparecen los nombres de Katherine Medina y Macarena Astete, lo que reafirma la declaración de ésta en orden a que compartieron aula por concepto de horas PIE, se acogerá la demanda en esta parte, exceptuándose los períodos en que la actora gozó de licencia por pre y postnatal.

Que no obstante haberse acogido la demanda en esta parte, no se aplicará el apercibimiento solicitado por la actora en lo relativo a la exhibición de documentos por estimarse que no es uno de aquellos que legalmente es obligatorio tener el empleador.

Que entendiendo que esta prestación correspondiente a horas PIE como parte de la remuneración docente por cuanto remuneración el artículo 41 del Código del Trabajo señal «se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo», y no habiéndose acreditado el pago de las mismas ni el pago de cotizaciones previsionales, de salud y AFC por las mismas y lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, se dará lugar a la demanda de nulidad. En este punto, habiéndose establecido que la denunciante hizo uso de licencia por pre y postnatal, deberá descontarse dicho período.

En cuanto al pago de remuneraciones de los meses de enero y febrero de 2020, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 82 del Estatuto Docente, “todo contrato vigente al mes de diciembre se entiende prorrogado por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador” ; por su parte el artículo 87 del mismo Estatuto refiere que en caso de invocarse como causal del despido la prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo para poner término al contrato y si se pretendiera exonerarse del pago de la indemnización adicional a que alude el inciso 1° del referido artículo 87, el pre aviso de término de contrato debe darse a lo menos con 60 días de anticipación al día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente. En el caso, el envío de la



carta de aviso de despido se realizó con fecha 18 de diciembre de 2019, por lo que se hizo con la anterioridad debida, debiendo por tanto haberse acreditado el pago de las remuneraciones de los meses de enero y febrero de 2010, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 82 del Estatuto Docente lo que no se ha acreditado. Que en cuanto a la solicitud de diferencia de remuneraciones de diciembre de 2019, habiéndose establecido que fue desvinculada el 16 de diciembre de 2019 y habiéndose acogida la denuncia de tutela de derechos por estimarse que el despido ha sido vulneratorio de los derechos de la trabajadora, se dará lugar a esta diferencia de remuneraciones.

En cuanto a la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo, atendida las vulneraciones de derechos referidas y la circunstancias que éstas se desarrollaron no sólo con ocasión del despido sino durante la vigencia de la relación laboral, se fijará la indemnización en su máximo.

DECIMO TERCERO: Que habiéndose acogido la acción principal, no se emitirá pronunciamiento sobre la subsidiaria de despido injustificado por ser ambas incompatibles.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 41,63,73, 161,420,425,432,445,454,455,456, 459, 485 a 495 del Código del Trabajo, artículos 82 y 87 del Estatuto Docente se declara que se acoge la denuncia sólo en cuanto:

1.-**Se acoge** la acción de tutela, declarando que el despido de la actora es grave y discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo.

2.-Que por lo mismo, se condena a la demandada a pagar las siguientes prestaciones:

a)La suma de \$10.609.159 por concepto de indemnización contemplada en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, equivalente a 11 meses de remuneración.

b) La suma de \$1.446.704 correspondiente al recargo del artículo 168 letra c) del citado Código.

c) La suma de \$4.822.345 por concepto de cinco años de servicio.

d) La suma de \$1.928.938 por concepto de remuneraciones de enero y febrero de 2010 por aplicación del artículo 87 en relación con el artículo 82 del Estatuto Docente.

e) La suma de \$300.979 por concepto de diferencia de remuneraciones correspondiente al mes de diciembre de 2019.

f) La suma de \$978.586 por concepto de horas PIE de los períodos septiembre a diciembre de 2018 y marzo a diciembre de 2019, a razón de \$69.899 mensuales.

g) Cotizaciones previsionales AFP, SALUD Y AFC correspondientes a las diferencias de remuneraciones relativas a las horas PIE adeudadas en los períodos: marzo a diciembre de 2016, marzo a noviembre 2017, septiembre a diciembre 2018, marzo a diciembre 2019.

3.- Las cantidades ordenadas pagar deberán serlo con los reajustes e intereses que se indican en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

4.- Que se condena en costas a la demandada.



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

6. Una vez ejecutoriada la sentencia, devuélvase los documentos acompañados por las partes, dese cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 4° de la Ley 19.886 y artículo 495 del Código del Trabajo, parte final.

RIT T-1-2020

RUC 20- 4-0253492-4

Proveyó don(a) CLAUDIA ALEJANDRA AGUAYO DOLMESTCH, Juez Titular del Juzgado de Letras y Garantía de Bulnes.

En Bulnes a catorce de octubre de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

