

Procedimiento : **Aplicación General**
Materia : **Tutela Laboral con ocasión del despido, en subsidio despido injustificado**
Denunciante : **Carolina del Carmen Manzo Medel**
Denunciada : **Fundación Educacional Club Hípico**
RIT : **T-206-2019**
RUC : **19-4-0226641-7**

San Miguel, veintisiete de enero de dos mil veintiuno.

Vistos, oídos y considerando:

Primero: Que doña **Carolina del Carmen Manzo Medel** egresada en técnico en educación parvularia y básica, con domicilio para estos efectos en Pasaje El Santo 1135, San Bernardo, interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones y en subsidio despido injustificado, carente de causa legal y cobro de prestaciones en contra de **Fundación Educacional Club Hípico**, del giro de su denominación, representada legamente por doña María Mercedes Gahona Lagos, ignora profesión u oficio, ambas con domicilio en calle Rodrigo de Ordoñez 13150, El Bosque, a fin que se declare que fue vulnerada en sus derechos fundamentales con ocasión del despido y se condene a la denunciada al pago de las siguientes sumas por los conceptos que indica:

- 1.- Indemnización equivalente a 11 remuneraciones por la suma de \$ 7.396.081
- 2.- Que se declare además que su despido resulta injustificado y que por ende la demandada deberá pagarle la suma de \$2.218.824 equivalente al aumento del 30% de la indemnización por años de servicio.
- 3.- Que la demandada sea condenada al pago de la suma de \$10.000.00, correspondiente a indemnización por daño moral que también se



demanda, debido a los perjuicios y daño que sufrió por las situaciones ocurridas durante la relación laboral.

4.- O las sumas que determine el tribunal ajustadas a derecho, con reajustes, intereses y las costas de la causa.

Señala que ingresó a prestar servicios para la demandada el 3 de marzo del año 2005 con un contrato de duración indefinida, siendo su principal función la de Inspectora de Patio, en una jornada de 45 horas semanales con una remuneración ascendente a \$ 672.371 mensuales.

Estima necesario señalar que jamás recibió ninguna amonestación, sanción o nota demeritoria y que participó en mejoras continuas en proyectos internos que detalla, recibiendo felicitaciones de sus jefes directos y contribuyó de manera activa creando proyectos para el desarrollo y mejoramiento del colegio.

Señala que a partir del año 2018 comenzó a tener problemas con su empleadora, cuando hubo irregularidades en el pago de algunas prestaciones laborales, específicamente de sus asignaciones familiares al no enterar el correspondiente pago durante los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de dicho periodo, situación que solo se normalizó luego de reclamar ante el administrador don Jonathan Jiménez y ante el Instituto de Previsión Social (Nº de reclamo 1490348) dicha institución constató que “no ha informado el pago del subsidio familiar, asignación familiar o maternal”. (...)

Don Jonathan Jiménez, dispuso el pago retroactivo de sus cargas familiares quedando todas aquellas saldadas, no obstante debido a que a la fecha en que se devengó el “bono Marzo”, institución cuyo origen es completamente estatal, perdió tal asignación, tampoco siendo compensada por el empleador debido a su grave y negligente falta.



Agrega que en el mes de julio de 2019 se suscitaron problemas en el pago del “BONO DE RESPONSABILIDAD” pagándole un 48% menos, sumado al descuento de un día de trabajo, siendo solicitado como administrativo.

Respecto a su remuneración mensual, señala que nunca fue fija como había pactado al ingreso de sus funciones, lo que se debe a las constantes variaciones de manera mensual de bonos, horas extras. Incluso, en reiteradas ocasiones, habiendo cumplido con los designios del empleador para ser acreedor de estos NO FUERON PAGADOS POR MERA ARBITRARIEDAD DE ESTE.

Producto de ello señala un gran problema económico debido a que no contaba todos los meses con una remuneración que le permitiera ordenar los gastos, ingresos y egresos a nivel familiar y para buscar alguna solución se acercó a conversar con doña Ema Larenas, Directora y una de las socias de la fundación, la cual le sugiere una reunión con el administrador don Jonathan Jiménez, para darle de manera provisoria el anticipo de su remuneración del mes siguiente, pero esto al ser una ayuda la perjudicó más aún, ya que al momento de solicitar el anticipo durante los primeros 5 días hábiles del mes, le descontaban aquel del mes anterior, llegando al extremo de recibir una liquidación de sueldo que acompaña en un otrosí de la denuncia de \$ 7.043 del mes de julio del 2019.

Debido a todo lo anterior, es que el día 19 de agosto del 2019 concurrió a la Dirección del Trabajo, Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, en San Bernardo denunciando:

1. Cotizaciones previsionales y asignación previsional:

I) No declarar oportunamente las cotizaciones previsionales y/o hacerlo de manera errónea o incorrecta.

II) No pagar las asignaciones familiares y/o maternas.

2. Remuneraciones:



- I) Efectuar deducciones de las remuneraciones por sobre el porcentaje legal permitido.
- II) No pagar las horas extraordinarias (Correcta, integra o parcialmente).
- III) Pagar remuneración parcial o incorrectamente.

En razón de lo anterior se generó la fiscalización N° 1724-2019, que a la fecha de la demanda sigue en desarrollo como consta en número de seguimiento DEN-1313/2019/1724.

Debido a estas irregularidades se acercó nuevamente a la directora, antes individualizada, a conversar respecto a dicho problema, quien le señaló que se reuniría con las demás socias de la fundación a fin de tomar una solución sobre una posible indemnización por años de servicio y/o un aumento de sueldo, pero debía solicitarla por escrito y hacer entrega de esta carta a una de las socias.

Indica que dicha reunión nunca se llevó a cabo y siempre la mantuvieron en la incertidumbre durante todo el mes de agosto.

Solicitó una nueva reunión y solicitó explicaciones debido a que no se llevó a cabo la reunión original, lo que realizó vía mail institucional el miércoles 21 de agosto, recibiendo respuesta de la representante legal del colegio doña María Gahona, para todos los trabajadores del establecimiento “la prohibición de cualquier anticipo de sueldo o préstamo” y se la increpó verbalmente en términos tajantes y altaneros de parte de mencionada representante legal “tú no eres socia de la fundación, por lo que no tienes derecho a solicitar ningún tipo de reunión (...)”

Indica que la prohibición de anticipo sorprendió a todos sus colegas, ya que aparentemente era la única que solicitaba adelanto de remuneraciones, lo que le provocó una alteración emocional que no pudo controlar, y la directora del colegio al ver la situación que la acongojaba le otorgó permiso para cesar las funciones por lo que le quedaba de jornada y poder retirarse del establecimiento a su hogar, concurriendo a la



Inspección del Trabajo el 23 de agosto de 2019 a dejar constancia de estos hechos, asignándole el N° 1929.

Durante la última semana del mes de agosto, se caracterizó por la poca comunicación, esperas interminables y la ausencia del administrador y la denunciada, tuvo como consecuencia directa una angustia y zozobra lo suficientemente necesario como para solicitar una hora médica a un especialista para el día 06 de septiembre en el CESFAM Canciller Orlando Letellier de la comuna del Bosque.

El día 03 de Septiembre de 2019 logró entrevistarse con la denunciada, quien le señaló que sus peticiones eran ilegales y que “no le convenía porque si accedía a una negociación y la regularización de su remuneración corrían el peligro todos los trabajadores iba a solicitar lo mismo” (...).

Se suma a lo anterior una serie de frases totalmente vejatorias tanto hacia su persona como para con sus hijos, haciendo incluso mofa, con tonos de ironía de la situación económica por la cual está pasando como familia: “tienes la fortuna de que tus hijos estén grandes”; “pero que importa, si puedes comer en el colegio”; “tú misma buscaste esta situación, si estás en el hoyo, tu misma tendrás que salir como puedas” (...), indicándole que la única forma PARA INICIAR UNA NEGOCIACIÓN con ella, era mediante la redacción y entrega de una CARTA DE RENUNCIA VOLUNTARIA, PARA QUE A PARTIR DE ESE MOMENTO SE INICIARÍA UNA MESA DE DIÁLOGO CON LA FUNDACIÓN, POR MEDIO DE SU ABOGADO.

Señala que el día 05 de septiembre se entrevista con don Jonathan Jiménez ya que la denunciada no se encontraba en el establecimiento; por lo que a este último, le exhibe la carta señalando que este era el requisito para las negociaciones –descrita en el párrafo anterior– y además, solicitando una fecha cierta para la cual comenzarían la reunión; el sujeto antes descrito aprehende el documento –autorizado ante Notario Público Don Claudio Ortiz Cerda de la 3ª Notaria de San Bernardo– lo lee, firma y



posteriormente lo hace suyo, contra su voluntad, guardando este último en su escritorio.

De manera inmediata, se sintió ultrajada y desvalida ante la situación, ya que solo le exhibió la carta antes dicha, por lo que solicitó la entrega del documento, a lo cual responde que este era el paso número uno para comenzar las negociaciones, siendo esto la formalidad habilitante, y que solo debía volver a eso de las 14:00 horas para la reunión prometida. Acto seguido, por más de tres horas se mantuvo a la espera, resultado final, nunca llegó nadie para ni siquiera darle explicaciones.

Al día siguiente concurrió a su trabajo de manera normal, pero al momento de registrar la entrada en el huellero digital, NO PUDO LLEVAR A EFECTO SU INGRESO, por lo cual exigió explicaciones a sus superiores, a lo que respondieron que su huella no era válida. Pese a eso cumplió sus labores de manera habitual, y a la espera de la denunciada o el administrador, misma situación al momento de registrar su salida. En ese momento, se pudo dar cuenta que había sido víctima de una maquinación fraudulenta destinada a engañarla.

Al día siguiente concurrió a su cita médica en el Cesfam Orlando Letelier, el facultativo sorprendido por los hechos acontecidos y su grave estado de salud mental, le otorga una licencia médica por quince días diagnosticando un cuadro depresivo crónico. Todo lo anterior, asociado a un conflicto con su jefatura, sumado al engaño sufrido por ellos; dándole un tratamiento farmacológico psicoterapéutico y reposo laboral, indicando que debe tomar sertralina 50 mg, diazepam 10 mg.

El lunes 09 de septiembre de 2019 se dirigió nuevamente a la Dirección del Trabajo, Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, en San Bernardo, con el fin de solicitar una constancia que su licencia no fue recibida por la ex empleadora asignándole el N° 969.

Con fecha 25 de septiembre de 2019 se realizó el respectivo comparendo, en donde el empleador RECONOCE RELACIÓN LABORAL y separación en



calidad de Inspectora de patio desde el 03/03/2005 hasta el 05/09/2019 señalando que se puso término al contrato por la causal del Artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo. No se alcanzó ningún acuerdo, como señala el acta de comparendo de conciliación.

El día 11 de septiembre de 2019 recibe una carta certificada, indicándole que su finiquito se encuentra a su disposición para ser firmado en la Notaria Claudio Ortiz Cerda, Ubicado en Calle O'Higgins N° 460 de la comuna de San Bernardo.

Al término de la licencia médica del día 06 al 15 de septiembre, concurrió a una nueva cita médica en donde el especialista le renueva su licencia por encontrarla en el mismo estado psicológico, otorgándole 15 días más desde 21 de septiembre al 05 de octubre.

Hace presente que la fecha de emisión de esta licencia médica fue el día 16 de septiembre manteniendo su tratamiento farmacológico y el mismo diagnóstico.

Con fecha 07 de octubre de 2019 cuando había concluido el respectivo reposo médico, concurrió a su trabajo en donde se LE NEGÓ EL INGRESO, por encargo de la denunciada, haciéndole, incluso, entrega un documento en donde ratifica esta prohibición.

Dado lo anterior y producto de su estado psicológico provocó en ella una nueva crisis emocional que la decidió a ir a urgencias a la Mutual de Seguridad Cchc. El médico de turno, diagnosticó un trastorno de estrés agudo, otorgándole una nueva licencia médica desde el 07 al 14 de octubre. Sin perjuicio de lo anterior la derivan a Salud Ocupacional por sospecha de Enfermedad Profesional, agendando una hora médica para el día 14 de octubre, en el Hospital Clínico Mutual de Seguridad Cchc ubicado en Av Libertador Bernardo O'Higgins 4848, Santiago, Estación Central, Región Metropolitana. En dicha cita médica con Dra. Mónica Pizarro Varela, concluye que debía ser derivada a la psicóloga especialista para iniciar un proceso investigativo por sospecha de enfermedad



profesional. Otorgándole nuevamente una licencia médica desde 15 hasta el 24 de octubre. y un sobrecupo de hora médica para el día 23 de octubre.

Señala que todo lo anterior es producto de las denuncias y reclamos ante a la Dirección del Trabajo, Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, en San Bernardo, ya que luego de las denuncias efectuadas ante el órgano jurisdiccional, los hostigamientos hacia su persona, durante la jornada laboral, fueron acreciendo llegando incluso a ser reducida su remuneración por no llegar a las supuestas metas impuestas por el empleador, para ser acreedora de estos bonos que aumentan significativamente su remuneración.

Señala el derecho aplicable a la figura de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

Con respecto a la carta de renuncia, que afirma, le fue sustraída desde su esfera de protección por el señor Jiménez, el cual como se expuso en los hechos de esta presentación, la hace suya en el momento de guardarla en su escritorio, imposibilitando que pudiera volver a poseer la misma. Sin perjuicio de aquello por parte de este; le señala que es la formalidad necesaria (o habilitante) para poder iniciar las negociaciones con los directivos del colegio en cuestión, y negociar una salida alternativa de este, haciéndole un pago por los años de servicios; lo cual NUNCA SE LLEVÓ A EFECTO, desvinculándola sin más trámites por el solo mérito de aquella carta.- lo cual consta en el primer comparendo en la Inspección del Trabajo, toda vez que existe una contradicción de parte de ellos, ya que alegan la renuncia voluntaria para luego reconocer el vínculo. En cuanto a la supuesta renuncia, solo se funda en esta carta obtenida de manera irregular.

Por otra parte, la carta sustraída por el señor Jiménez, no cumple lo que en derecho entiende por una solemnidad, toda vez que solo existe una copia firmada ante notario sin más, esta carta era parte de lo que conoce por



autonomía de voluntad, en donde las partes convienen ciertos requisitos a cumplir para lograr un acuerdo voluntario, espontáneo y por sobre todo, EXENTO DE VICIOS DEL CONSENTIMIENTO.

Así también, la sustracción de la carta desde su esfera de protección es un hecho GRAVISIMO, toda vez que el señor Jiménez toma posesión para sí mismo sin ningún tipo de aceptación de su parte, ya que para estos efectos sólo se le exhibe con el objeto de dar estricto cumplimiento a la suerte de solemnidad que se le había impuesto para iniciar el proceso de negociación, ya expuesto anteriormente. Es por ello que este sujeto toma para si en su calidad de representante del empleador- en los términos del art. 4 del código del trabajo- infringiendo un derecho constitucional consagrado en el art. 19 N° 24, toda vez que como señala nuestro legislador constituyente, “NADIE PUEDE, EN CASO ALGUNO, SER PRIVADO DE SU PROPIEDAD, DEL BIEN SONBRE QUE RECAE O DE ALGUNO DE LOS ATRIBUTOS O FACULTADES ESENCIALES DEL DOMINIO (...)”.

Es por ello que la sustracción de la carta, no es solo una infracción a la dignidad que se le debe como trabajadora, sino que una alteración a los derechos constitucionales.

También señala que se vulnerado el principio de la buena fe contractual, cita al profesor Irureta, y afirma que el empleador ha dado estricto cumplimiento al principio de buena fe contractual en materia de trabajo, siendo lo anterior correcto, no ha estado en la posición que se le pide en su calidad de tal ejecutando prácticas contra el trabajador; en el normal desempeño de sus funciones, como los constantes hostigamientos, burlas y vejámenes de parte de los directores de la institución de educación. Estas conductas se alejan de los valores tradicionales esenciales para el ordenamiento jurídico laboral, como la confianza, el respeto y la rectitud. Siendo estos para el mismo autor como deberes recíprocos y expresan un espíritu de colaboración y confianza aplicables a cualquier disciplina jurídica, en cualquier estadio.



Señala que el empleador ha contravenido de la misma forma el artículo 2 del código del trabajo, en cuanto ha faltado al respeto a su dignidad como trabajadora, transgrediendo igualmente la función social del trabajo dado que producto a la serie de hechos que describió anteriormente, se ha sentido total y completamente denigrada en cuanto al trato que merezco, no solo en su calidad de trabajador, sino que en su calidad de persona.

Asimismo, el Art. 19 N°16 CPR, le garantiza la libertad de trabajo y su protección; en términos tales el legislador constitucionalista, no solo garantiza la libertad de elegir o no un trabajo, sino que le otorga a recibir una justa retribución; pero estas últimas frases del artículo antes dicho, no solo deben tomarse en cuanto al derecho legítimo a una remuneración por causa del trabajo, sino que debemos entenderlo desde un punto de vista teleológico.

Afirma que sufrió un trato antirreglamentario hacia la dignidad, respeto y decoro tanto en su calidad de trabajador como de persona, vulnerando completamente lo prescrito en la carta fundamental en los números uno y cuatro del artículo 19, en lo relativo a la integridad psíquica; y derecho a la honra de la persona, lo cual trajo como consecuencia que durante el último tiempo, específicamente dos años desde la fecha de esta presentación, su salud mental fue siendo gravemente afectada, trayendo como consecuencia directa un sin número de situaciones las cuales terminaron en constantes visitas al médico especialista, el cual, como profesional de salud, luego de aplicar una serie de exámenes y cuestiones propias al quehacer de su investidura, logró concluir con fecha 06 de septiembre de 2019, que las últimas situaciones acaecidas corresponden a un “cuadro DEPRESIVO asociado a conflictos con la jefatura sumado al engaño experimentado de parte de estos últimos (...)”. De esta forma, el médico prescribió un tratamiento farmacológico, psicoterapéutico y de reposo laboral dado el contexto de lo ocurrido, sumado al agobio experimentado durante el transcurso de la relación laboral.



Señala que las denuncias y constancias ante los órganos fiscalizadores, Inspección del Trabajo, fueron consecuencia inmediata de los constantes agobios de parte de la jefatura del colegio, toda vez que solo se hacían cumplir las normativas que en derecho corresponden vulnerando de aquella forma la tutela efectiva de sus derechos como trabajadora.

Habla de constantes represalias como imposibilidad de obtener anticipos de sueldos, los cuales fueron una constante durante el último tiempo debido a su delicada situación económica, los que concatena por los reclamos que ha efectuado en la Inspección del Trabajo.

Señala como indicios:

PRIMER INDICIO: Las constantes denuncias ante la respectiva inspección del trabajo, y las represalias sufridas con posterior a las fiscalizaciones de estos organismos.

SEGUNDO INDICIO: La imposibilidad de concurrir ante su empleador, o sus representantes, para buscar soluciones a sus problemas producto de la inestabilidad de sus remuneraciones, toda vez que nunca fue fija, sumado a pérdidas imputables a su empleador por no haber cumplido con las obligaciones de cargas familiares, perdiendo el bono marzo.

TERCER INDICIO: Con la sustracción de la carta de renuncia, para cumplir con la formalidad establecida por las partes para negociar, se la despide injustificadamente fundado en un hecho ilícito de parte del empleador.

CUARTO INDICIO: Las constantes visitas médicas a especialistas de salud mental, con invariables derivaciones a otros expertos, habiendo un diagnóstico concluyente a enfermedades de tipo profesional producto de conflictos con su jefatura.

QUINTO INDICIO: La imposibilidad de ingresar a su lugar de trabajo, reconociendo vínculo laboral ante la inspección del trabajo, arguyendo que estaba despedida.

Desde esta perspectiva, y de acuerdo al propio texto de la norma del artículo 493, el trabajador deberá acreditar indicios de que se ha



producido una vulneración de derechos fundamentales, derechos de los cuales es legitimaria activa, y que permiten generar al juez una duda razonable en torno a la existencia de la lesión de dichos derechos.

Concluye que el despido de que fue objeto por parte de su empleadora, ha vulnerado sus derechos fundamentales como es el principio de indemnidad, buena fe laboral, integridad psíquica, la propiedad y el derecho de trabajo como tal.

En subsidio a la denuncia de tutela y para el caso que no sea acogida, interpone demanda **despido injustificado, nulidad de despido y cobro de prestaciones, en procedimiento ordinario**, en contra de su ex empleador, y respecto de los fundamentos de hecho y de derecho se remite a los argumentos que por razones de economía procesal solicita se tengan por íntegramente reproducidos en cuanto fuera procedente.

Segundo: Que la demandada contestando la denuncia en tiempo y forma, solicita sea rechazada en todas sus partes, con expresa condena en costas. Controvierte todos los hechos señalados en la demanda de Tutela sobre vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y, en subsidio, demanda de despido injustificado, nulidad del despido y pago de prestaciones laborales, salvo aquellos que expresamente se reconocen.

Reconoce la fecha de inicio de la relación laboral agregando que en principio fue de plazo fijo pero que en el año 2006 se transforma en indefinido, que también al inicio de los servicios de la actora realizaba funciones de auxiliar de párvulos y que a partir del 2007 pacta con el empleador que realizará funciones de inspector de patio, cargo que desempeñó hasta el término de la relación laboral.



Señala que el 1° de marzo de 2019 se acordó una jornada laboral de 45 horas semanales, la que se extendía de lunes a viernes desde las 07:45 hasta las 17:15 horas, con 30 minutos de colación.

Controvierte la remuneración que se indica por la actora, asegurando que esta ascendía a \$ 655.884 conforme a las últimas liquidaciones con 30 días trabajados (sin descontar las ausencias) que corresponden a junio, julio y agosto de 2019 y que todas se componen de los mismos conceptos como sueldo base, bono de responsabilidad, de excelencia académica, ley N° 19.464.-, bono de desempeño difícil, asignación de colación y de movilización, restando lo agregado por la denunciante sobre cargas familiares, dado que el artículo 172 del Código del Trabajo la excluye expresamente para efecto de determinar la base de cálculo con la cual se calculan las indemnizaciones.

En cuanto al comportamiento de la trabajadora, se niega que la trabajadora haya tenido una conducta ejemplar dado que la directora en reiteradas oportunidades le llamó la atención porque no hacía el trabajo que se le estaba pidiendo. En los horarios de recreo la directora quería que estuviera un Inspector en cada patio preocupado de lo que ocurre y muchas veces la sorprendió más preocupada por su celular que del comportamiento de los alumnos.

En cuanto a los bonos que componían la remuneración de la denunciante cree necesario explicar los conceptos que la componían puesto que imputa a su parte ciertas irregularidades administrativas con los pagos de prestaciones y su vulneración de derechos fundamentales, pues trata de vincular estas supuestas irregularidades con la activación fiscalización interpuesta por aquella y el término de la relación laboral.

En el mismo sentido niega desde ya la existencia de irregularidades en la remuneración de la actora, siendo su carga acreditar todos y cada uno de los hechos vertidos en la denuncia.

Niega también que la activación de la fiscalización haya sido el origen del término de la relación laboral, dado que la demandada nunca tuvo



conocimiento de esta activación y la relación laboral no termina por despido sino por renuncia voluntaria de la actora.

En cuanto a los bonos hace la siguiente aclaración:

BONO RESPONSABILIDAD: Fue un bono otorgado a Carolina Manzo en el 2018 para suplir las funciones de otra trabajadora en la gestión, retiro e ingreso de fichas de salud llenadas por los padres de los alumnos. Este bono correspondía original y exclusivamente a la trabajadora Katherine Escobar, pero como se ausenta y la directora del colegio necesitaba urgente recolectar estas fichas y subirlas al sistema, le solicita a doña Carolina Manzo si estaba dispuesta a desarrollar esa labor, quien acepta, teniendo que entregar todas las fichas en el mes de octubre de 2018, labor que doña Carolina desarrolló sin reparos. Posteriormente en el mes de marzo de 2019 vuelve la trabajadora Katherine Escobar a trabajar y se da cuenta que la función de recolección de fichas había sido asignada a Carolina Manzo quien venía recibiendo un bono de \$100.000.- por desarrollar esas funciones de manera exclusiva. Entonces, para evitar un conflicto entre ambas trabajadoras, de común acuerdo entre Carolina, Katherine y la directora del colegio, deciden dividir el bono y la carga de trabajo en 2, recibiendo la suma de \$50.000 cada una y debiendo encargarse de recolectar las fichas de salud desde pre-kinder hasta segundo básico por doña Carolina y desde tercero a octavo básico por parte de doña Katherine Escobar. Este acuerdo se toma por iniciativa de Katherine con el objeto de ayudar a Carolina Manzo puesto que señalaba que estaba al tanto de la precaria situación económica de Carolina, decidiendo compartir funciones y repartición del bono por la mitad. En el mes de agosto de 2019 llega nuevamente Katherine Escobar a conversar con Jonathan Jiménez (Administrador) y le señala que todo había sido un mal entendido, puesto que ella quería ser generosa pero no con su bolsillo, solicitando que se le pagara nuevamente la suma de \$100.000.- por el bono de responsabilidad asumiendo el 100% de la funciones (tal como ocurría anteriormente). Esto se produce a raíz de que Katherine y Carolina



VHSJTBXWXP

comparan sus liquidaciones de remuneraciones y Katherine se da cuenta de que Carolina recibe \$100.000.- en vez de \$50.000.- y piensa que el colegio no le estaba pagando lo que correspondía. La explicación a esto viene dada porque Carolina aparte de hacer la recolección de la mitad de las fichas de salud estaba a cargo de todo el proceso de la tarjeta TNE (entonces recibía \$50.000 por fichas de salud y \$50.000.- por TNE) y no \$100.000.- como pensaba Katherine por la mitad de las funciones.

Eso explica también, por ejemplo, que a Carolina durante el mes de julio de 2019 solo se le pagó un bono de \$50.000 por TNE y no por fichas de salud, dado que los niños estuvieron de vacaciones de invierno y no se llevó a cabo esa función durante ese mes. Por este motivo es completamente falsa la imputación de la denuncia donde señala que en el mes de julio se le pagó un 48% menos del bono de responsabilidad, sumado al descuento de un día de trabajo que la trabajadora alega que no le fue pagado, lo que es completamente falso .

BONO DESEMPEÑO DIFICIL: Para acceder a este bono el colegio postula de acuerdo a distintos factores como son los índices de delitos, distancia del colegio y centro de Santiago, etc. Y en base a eso se asigna un porcentaje por vulnerabilidad, el ministerio le enviaba una cantidad de dinero por los docentes y asistentes administrativos. El colegio tenía un listado del personal, tomaban el bono y dividían por cantidad de horas y se repartía proporcionalmente, en el caso de Carolina atendido que tenía 45 horas de jornada, le llegaba aproximadamente un monto de \$19.000. Este año ese bono desapareció quedando solamente para los administrativos.

RESPECTO EL PAGO DEL BONO DE ASIGNACIÓN FAMILIAR Y “BONO MARZO” POR PARTE DEL COLEGIO:

Respecto a este punto la trabajadora alega en su denuncia que su empleador no pagaba las asignaciones familiares y que producto de aquello no pudo obtener el “Bono Marzo”, tampoco siendo compensada por el colegio a pesar de su “grave y negligente” falta. Desde ya niega esta acusación, pues lo que ocurrió efectivamente fue que existía un grupo de



trabajadoras que tenían problemas con el pago de la asignación familiar, entre ellas doña Carolina Manzo, quienes se acercan a conversar con el administrador del colegio el día 10 de marzo de 2019, quien finalmente asume este error y lo soluciona inmediatamente pagando dichas asignaciones de manera retroactiva (lo que es reconocido por la demandante) y además les explica a las trabajadoras de que averiguaría si les correspondía el bono marzo y de ser cierto el mismo se encargaría de compensar a las trabajadoras por ese valor. Finalmente, nunca pudo averiguar si realmente les correspondía la asignación del bono marzo, no obstante, aquello averiguó el monto de este subsidio ascendía a la suma de \$46.374 y a finales de marzo y de buena fe (pues nunca supo si en realidad le fue depositado doblemente en su cuenta Rut) le fue pagado a doña Carolina la suma de \$46.374 bajo el concepto de “bono adicional colegio” y que aparece reflejado en la liquidación de remuneraciones del mes de marzo de 2019, la que se encuentra debidamente firmada por la trabajadora. Por eso le parece realmente insólita la acusación pues el colegio si la compensó con el bono marzo de buena fe porque incluso desconoce si le fue pagado además por el Estado, dando cuenta de la mala fe de la trabajadora en esta seguidilla de mentiras.

EN CUANTO AL PAGO DE LA LIQUIDACIÓN DE REMUNERACIONES DEL MES DE JULIO DE 2019 POR LA SUMA DE \$7.043.-

La denunciante acusa a su empleador de arbitrarias y constantes variaciones de manera mensual en los bonos, horas extras, etc., agregando que producto de esas arbitrariedades le produjo un grave problema económico debido a que no contaba todos los meses con una remuneración que le permitiera cumplir con sus obligaciones. Respecto de esta acusación, señala que la trabajadora tenía constantes problemas económicos, producto de sucesos trágicos que lamentablemente le fueron ocurriendo y también de su mala organización económica, puesto que solicitaba demasiados préstamos cuyo pago después le complicaba asumir. Por esto mismo, en diversas ocasiones, los profesores junto con el



administrador le organizaban colectas donde participaba todo el colegio, para ayudar a solventar sus problemas económicos, los que ya a esas alturas eran de público conocimiento en el colegio. Como sus problemas económicos eran constantes, el administrador (Jonathan Jiménez) con el objeto de ayudarla le propone estudiar ofreciendo pagarle los gastos de estudio y darle los permisos correspondientes, puesto que sabía que un simple aumento de sueldo no solucionaría sus problemas. Para ello y atendida su vocación le piden averiguar por una carrera de educadora diferencial cuya duración es de 2 años aprox., de esta manera y considerando su antigüedad estaban dispuestos a hacerla participe de un proyecto de educación en el mismo colegio que doblaría sus ingresos y, en caso de que quisiera irse del colegio, de poder conseguir una remuneración superior en otro establecimiento, atendida su experiencia en esas funciones. Carolina fue al instituto a averiguar, pero nunca más se acercó a conversar con Jonathan y la directora dado que señaló que le “daba lata” que era clase presencial un día a la semana y el sábado de 8:00 a 15:00 horas. Entonces no podía tomar clases el sábado en la mañana porque tenía un hijo pequeño al que no tenía con quien dejar.

Como Carolina Manzo tiene una deuda aproximada de 7 millones de pesos en la caja de compensación le manifiesta al administrador que tenía un problema de dinero urgente y solicita si le podían dar un anticipo. La directora le explica junto con el administrador que esto va a traer un problema ya que a final de mes iba a sentir que no le alcanzaba con el resto del sueldo que le quedaba por recibir.

Esto fue lo que finalmente acarrió el problema de su baja liquidación de remuneraciones durante el mes de julio de 2019 pues es efectivo que recibe esa suma en principio el día 26 de julio de 2019, pero no lo que señala la trabajadora que busca con ese hecho imputar culpa al empleador por sus actos propios. Lo que ocurrió efectivamente fue que la trabajadora, durante el mes de julio de 2019, recibió los siguientes conceptos en su liquidación:



Sueldo base \$477.766

Bono responsabilidad \$50.000

Ley 19.464. \$59.671

Bono desempeño difícil: \$16.984.-

Colación: \$6600 Movilización: \$6.600.- Total haberes \$620.019.

Pero se le hicieron los siguientes descuentos:

Fonasa \$42.309.-

Préstamo caja compensación cuota 3 de 55 \$139.717

Colecta cuota 7 de 12 (una polla para juntar dinero autorizada por la representante Legal del colegio) \$30.000.-

Descuento por atraso y permiso \$15.924.-

Total descuentos: \$296.068 Al total haberes además debemos descontarle un anticipo de \$300.000.-

Quedando un saldo total a pagar de \$7.043., ocurre que cuando recibe esta suma la trabajadora reclama, no por el bajo monto, dado que sabía que aquello le correspondía realmente y le fue avisado con anticipación (problema de recibir anticipo), sino porque señalaba que un descuento no correspondía porque la directora le había autorizado un día administrativo. Entonces Jonathan consulta con la directora, quien confirma esta información y le deposita la suma adicional de \$16.908 el día 10 de agosto, quedando un total líquido a pagar a la trabajadora de \$23.951.- y no los \$7.043, razón por la cual es falso también el hecho de que a la trabajadora no se le pagó un día administrativo durante el mes de julio de 2019.

Es por estos supuestos incumplimientos que la trabajadora activa la fiscalización N° 1724-2019 , respecto de la cual el empleador se entera con la presentación de esta denuncia y no tiene relación alguna con el término de la relación laboral, pues no existe ningún incumplimiento por parte del empleador, porque no recibieron fiscalización, y además porque tal como se explica, el término de la relación se produce por renuncia



VHSJTBXWXP

voluntaria de la trabajadora y no por un despido y menos por vulneración a sus derechos fundamentales.

EN CUANTO AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL. Producto de la fiscalización recién aludida, la trabajadora va a conversar con Doña Ema, quien tiene el cargo de directora del Colegio pues se sabe de su buena voluntad en querer solucionar problemas del establecimiento, pese a que se encuentra encargada de la parte pedagógica del colegio y no del pago de las remuneraciones. Por este motivo doña Ema le sugiere hacer una carta planteando su problema. Carolina envía una carta con fecha 07 de agosto de 2019 dirigida a la representante legal del colegio doña María Gahona donde explica sus problemas económicos, sumado al hecho de la alta tasa de interés del crédito que pide en la caja de compensación y las bajas remuneraciones recibidas en los últimos meses (que ya explicamos por qué). Además señala estar siendo asesorada por dos estudios jurídicos (abogados & Partners junto con Alliende & Ramírez abogados asociados), dado que se sabe que su hijo estudia derecho y trabaja en uno de esos estudios. En esta carta firmada por la trabajadora le propone al colegio una solución “beneficiosa para ambas partes” donde les exige su despido y pago de todas las indemnizaciones por años de servicio y que la vuelvan a contratar inmediatamente.

Esta carta es transcrita a continuación: *“07 de agosto de 2019 Estimada: Esperando, que se encuentre bien, me dirijo a ustedes, para informar en la situación en que me encuentro, desde ya hace varios años, he tratado de solucionar mis problemas económicos, y hasta ahora he vivido completamente agobiada, y este último periodo ha sido devastador. Soy funcionaria hace más de catorce años, en el año 2013, como ustedes ya saben, sufrí el incendio de mi hogar, dejándonos a mí y a mis hijos en la calle. Con mucho esfuerzo y con la ayuda de muchas personas incluyendo el colegio, pude volver a mi hogar, ya que, la casa que se incendió la*



arrendaba, si bien tengo un hogar he sufrido un gran perjuicio económico durante todo este tiempo, la única solución a aquello, es solicitar préstamos en dinero, a la caja de compensación 18 de septiembre. Este dinero solo sirve momentáneamente por la alta tasa de interés que aparece. Lo cual, lo debo asumir mensualmente, y solo pago los intereses. Llegando al extremo de recibir remuneraciones mensuales, como por ejemplo, diciembre 2017 \$142.104, marzo 2018 \$90.771, abril 2018 \$105.905, agosto 2018 \$111.102, julio 2018 \$230.087, abril 2019 \$62.539, mayo 2019 \$132.461, julio 2019 \$7.043 pesos, estos montos ni siquiera alcanzan el ingreso mínimo mensual. Las escasas remuneraciones que han logrado el ingreso mínimo mensual, es gracias a horas extras, bonos y el acuerdo entre la señora Directora Ema Larenas y el Administrador Jonathan Jiménez, que consiste, en adelantar mi remuneración los primeros días áviles de cada mes. Esta solución que fue pactada de forma provisoria, se ha vuelto habitual mes a mes. Esta mala situación económica creía que la iba a solucionar el mes de junio del presente año, debido a que le solicite el adelanto pactado, más la polla que es descontada mensualmente de mi sueldo. Esto no pudo ser porque el administrador me dijo de manera taxativa, "adelanto o polla". Estos hechos no contribuyen en nada a una solución, si no que me veo más afectada, llegando al extremo de ni siquiera tener para las necesidades básicas de mi hogar, quiero hacer presente, que el mes de julio, mi remuneración fue de \$7.043.-, esto conlleva a solicitar una vez más el adelanto de mi sueldo y estar en la incertidumbre, del mi remuneración del siguiente mes, por el no pago de las asignaciones familiares, el descuento de bonos sin previo aviso, días administrativos, solicitándolos, con los requisitos que



VHSJTBXWXP

corresponde, así y todo se me descuenta. Esto constituye faltas gravísimas a mi contrato individual de trabajo, según lo conversado, en la reunión que mantuve con dos estudios jurídicos, abogados & Partners, ubicado en Compañía de Jesús # 1291, of. 311 y Alliende & Ramirez abogados asociados, ubicado en Avenida Las Condes #9460 of. 205. Con todo y aprovechando la presente, le quiero agradecer la buena voluntad de la señora Directora Ema Larenas, ya que, siempre a tratado de ayudar. Sin perjuicio de todo lo anterior, les vengo a proponer una solución que es la más beneficiosa y correcta para ambas partes, mi despido y pago de indemnizaciones por años de servicios y la contratación inmediata, para así lograr al fin, salir de la mala situación económica que padezco durante muchos años. Sin otro particular, y esperando una buena acogida y pronta respuesta. Carolina Manzo”.

La carta fue leída por la representante legal del colegio, la señora María Gahona, quien conversó con los socios y el administrador y decidieron en conjunto que no correspondía acoger su solicitud dado que consideraban de que el colegio no incurría en ningún incumplimiento con la trabajadora y, al contrario, se le había ayudado con su problema económico de múltiples formas (bonos excepcionales, adelantos, colectas) y que el tema de las bajas remuneraciones se debía a un tema propiciado por ella que se le advirtió que ocurriría, razón por la cual no estaban dispuestos a pagar sus años de servicio y volver a contralarla, sino simplemente a mantener su puesto de trabajo, esto porque además de aceptar esta “solución”, propiciaría una reacción en cadena pues los demás trabajadores también solicitarían lo mismo al colegio. De hecho, hubo otros trabajadores que bromeaban con el tema, señalando que ellos también estaban mal económicamente y solicitarían lo mismo al colegio, quienes se enteraron de lo sucedido de boca de la propia demandante, ya que habitualmente



ventilaba sus problemas con los demás funcionarios del establecimiento. Posteriormente la trabajadora pidió que la citaran para conversar con todos los socios del colegio, pero no se le dio esa reunión, atendida su carga de trabajo y porque consideraban de que este problema debía tratarlo con recursos humanos. El día 04 de septiembre de 2019, luego de que los socios no concretaran la proposición de la trabajadora, doña María Gahona conversa con Carolina Manzo y le explica que no están dispuestos a pagarle esa indemnización porque no correspondía dado que no alegaba ningún incumplimiento respecto del colegio y que no tenían ninguna intención de despedirla. Esta respuesta enfurece Carolina Manzo quien, mal entendiendo sus derechos, les señala que renunciaba y que se iba del colegio de inmediato, doña María le señala que la renuncia no es verbal y que por tanto no podía aceptarla de esa manera así que si lo quería hacer correctamente debía ratificarlo ante notario y llevar la carta. Ese día Carolina estaba comentándoles a los demás profesores de que ella renunciaría (pensando seguramente en el autodespido) y que el colegio le tendría que pagar muchos millones de indemnización.

Al día siguiente, 05 de septiembre, doña Carolina aparece con la carta de renuncia ratificada ante notario y se la entrega a Jonathan Jiménez, quien extrañado le pregunta si estaba segura de su decisión ya que no recibiría ningún peso si la presentaba (advertencia que hace en al menos 2 ocasiones). La trabajadora insiste en entregarla pensando que igual la tendrían que indemnizar, se encontraban presentes además Verónica Díaz y doña Bernarda Morales. Finalmente entrega la carta, la que es recibida por Jonathan Jiménez, quien le firma una copia de recepción y la deja en la oficina de la representante legal del colegio doña María Gahona. Niega la demandada que el señor Jiménez haya sustraído la carta de sus manos, la que fue entregada de manera voluntaria por la demandante en presencia de más testigos y con la advertencia de los efectos cuya entrega produciría para la demandante.



Al rato después llega nuevamente Carolina exigiendo que le entregaran su carta porque había conversado con su abogado y él le había explicado que estaban en la obligación legal de devolvérsela. Jonathan le explica que no la tiene en su poder y que se encuentra en la oficina de la Señora María Gahona. Carolina se para y se retira. En ese momento se encontraba David Videla (encargado de informática) y Verónica Díaz (secretaria), todos quienes fueron testigos del hecho. Posteriormente fueron los abogados de Carolina para que les devolvieran la carta pero hablaron solo con la señora Ema, en ese momento no se encontraba ni Jonathan ni María Gahona. Posteriormente enviaron un correo solicitando su devolución. La carta de renuncia cumple con todas las formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo. Esta parte no reconoce el vínculo laboral posterior a la renuncia presentada por doña Carolina Manzo Medel. Esta es la realidad de lo ocurrido, siendo falsa la circunstancia relatada por la trabajadora de que le exigieran una carta de renuncia para negociar. Por lo pronto además, cuesta mucho creer que una persona que está siendo asesorada por 2 estudios jurídicos y su hijo que estudia derecho, acceda a negociar con el colegio con la exigencia previa de entregar una carta de renuncia, situación fáctica inventada por el abogado de la demandante para subsanar el error cometido por la trabajadora y sustentar una demanda por tutela. Posterior a su renuncia la trabajadora presenta licencias médicas, las cuales no fueron tramitadas por el colegio atendido el término de la relación laboral producto de la renuncia de la trabajadora. Posteriormente se le envía con fecha 11 de septiembre una carta certificada a la trabajadora para informarle sobre su finiquito a disposición en la Notaría Claudio Ortiz Cerda. Por último se niega expresamente lo señalado en la demanda en el sentido de que la denunciada le habría dicho frases vejatorias o hubiera hecho mofa con tono de ironía sobre la situación económica por la cual la denunciante atravesaba con su familia. También se niega que la demandada haya efectuado hostigamientos hacia su persona como señala la denunciante, sin describir en que consistían los hostigamientos, quien



los causaba, la fecha, hora, lugar, etc., dejando en indefensión a esta parte, pues no puede saber con claridad cómo se produjo el supuesto hostigamiento, el que por cierto, no ocurrió en lo absoluto. En el mismo sentido no puede saber si los problemas de salud que manifiesta provengan realmente de sus problemas económicos, tergiversando lo ocurrido para culpar a la empresa y lograr una indemnización.

6.- EN CUANTO A LOS INDICIOS ALEGADOS POR LA DENUNCIANTE.

En cuanto al primer indicio, no es cierto de que la trabajadora haya efectuado constantes denuncias ni tampoco que el despido se produzca como represalia en base a lo recientemente explicado en los párrafos anteriores.

En cuanto al segundo indicio, no es cierto que haya existido una imposibilidad de buscar soluciones a sus problemas, atendido lo relatado y lo que se probará también en la instancia correspondiente.

En cuanto al tercer indicio, no es efectivo que se le haya sustraído la carta de renuncia, la que fue entregada de manera voluntaria por la trabajadora. En este sentido este indicio no tiene ninguna verosimilitud atendido a que es poco creíble que una trabajadora, siendo asesorada por su hijo que estudia derecho y 2 estudios jurídicos, esté dispuesta a negociar con la condición de entregar una carta de renuncia, sabiendo que el riesgo que eso podría implicar para sus derechos.

En relación al cuarto indicio alegado, no les consta que la trabajadora tuviera constantes visitas a especialistas de salud mental. En primer lugar porque nada había comentado en el colegio y en segundo lugar porque las atenciones de este tipo de especialistas son costosas y la trabajadora se encontraba en una precaria condición económica y en tercer lugar porque las licencias presentadas por aquella son posteriores a la renuncia voluntaria.

Finalmente en cuanto al quinto indicio, simplemente se niega atendidas todas las argumentaciones, dado que no se ha reconocido relación laboral posterior a la renuncia de la trabajadora.



Pide, en consecuencia, el rechazo de la acción de tutela y de las pretensiones económicas de la denunciante.

En lo relativo a la demanda subsidiaria, en base al principio procesal de la economía procesal, solicito que se tenga por íntegramente reproducido todo lo señalado anteriormente en lo principal del presente escrito de contestación, reiterando en lo pertinente, la solicitud de esta parte a que se rechace la pretensión de la parte demandante, por cuanto el término de la relación laboral se ha producido por renuncia voluntaria de la demandante con fecha 05 de septiembre de 2019, la que cumple con todas las formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo, no siendo procedente las prestaciones e indemnizaciones que solicita.

Tercero: Que con fecha 17 de diciembre de 2019, se llevó a efecto la audiencia preparatoria con la asistencia de ambas partes, no hubo conciliación y el Tribunal recibió la causa a prueba, fijando los siguientes hechos a probar:

1. Remuneración efectivamente percibida por la actora y rubros que la componían.
2. Fecha, causal, hechos constitutivos y circunstancias del término de la relación laboral; cumplimiento de las formalidades legales.
3. Hechos constitutivos de la vulneración de derechos alegados por la demandante en su libelo; circunstancias, detalles y pormenores.

En la misma audiencia preparatoria se establecieron como hechos no controvertidos los siguientes:

1. La existencia de una relación laboral entre las partes, cuya fecha de inicio correspondió al día 3 de marzo de 2005.
2. Que la demandante prestó servicios para la demandada en calidad de inspectora de patio.



Cuarto: Que a fin acreditar los fundamentos de su pretensión la parte denunciante ofreció e incorporó en las audiencias respectivas las siguientes probanzas:

Documental consistente en:

1. Constancia ante la Inspección del Trabajo de fecha 23 de agosto de 2019.
2. Activación de fiscalización de la Inspección del Trabajo de San Bernardo de fecha 19 de agosto de 2019.
3. Declaración jurada ante la Inspección del Trabajo de fecha 14 de octubre de 2019.
4. Licencia médica de fecha 7 de octubre de 2019
5. Licencia médica de fecha 14 de octubre de 2019
6. Epicrisis de atención ambulatoria de la demandante de fecha 7 de octubre de 2019
7. Derivación de la Mutual de Seguridad de fecha 7 de octubre de 2019.
8. Citación de la Mutual de Seguridad de fecha 7 de octubre de 2019.
9. Declaración jurada de tramitación de licencia médica ante la Inspección del Trabajo de fecha 9 de diciembre de 2019.
10. Licencia médica de fecha 6 de septiembre de 2019.
11. Carta firmada por María Gahona Lagos con fecha 11 de septiembre del 2019 en la cual se le señala que está listo su finiquito.
12. Acta de comparendo conciliación ante la Dirección del Trabajo de fecha 25 de septiembre del 2019.



13. Certificado emitido por Eugenio Vázquez Donoso médico en el cual señala el estado del cuadro depresivo asociado conflictos con la jefatura de 27 de septiembre del 2019
14. Circular de 7 de octubre de 2019 donde la escuela particular Club Hípico prohíbe estrictamente el ingreso de la señora Carolina Manzo Medel al establecimiento.
15. Liquidaciones de remuneraciones de abril a agosto de 2019.
16. Actualización de contrato de trabajo realizado el 1 de marzo del 2018.
17. Anexo de contrato del 1 de septiembre del 2018.
18. Constancia ante Carabineros de Chile de 7 de septiembre de 2019.

Testimonial de doña Catherine Alicia Escobar Alarcón que declara lo siguiente: que doña Carolina Manzo era una muy buena trabajadora, que la conoció cuando ella ingresó al colegio en el año 2013, que la ha ayudado mucho en su trabajo, la orientaba en el trato con los apoderados y en todo lo que le correspondía hacer, que todos le pedían se encargara de ciertas actividades, los profesores y los jefes, que todo lo hacía bien. Relata que la demandante estaba con muchos problemas económicos porque había recibido una remuneración de \$ 7.000 y acudió a los jefes para poder mejorar, *ella habló con los jefes para que la despidieran y la volvieran a contratar*, sabe que hizo una carta y subió a hablar con ellos, con la Señora Mari Gahona, doña Ema Larenas y la sra. Sonia no recuerda apellido, ella tenía un convenio con doña Mari y don Jonathan, *la sra. Mari Gahona le pidió una carta de renuncia para iniciar el proceso de término de sus*



servicios y pagarle 11 años de servicios. La testigo relata que le recomendó que tuviera cuidado, le dijo “no te metai en ataos”, “eso no se debe hacer”, señala que vio que hizo la carta y la leyó, lo que sabe porque hizo lo mismo porque le estaban sacando dinero que no correspondía, porque tenía deudas en la Caja Dieciocho, pidió que arreglaran el asunto, le estaban embargando, estaba muy preocupada de eso, un préstamo que pidió no lo estaban pagando, de 30 cuotas, y asume que no pagó 8 cuotas porque estaba con pre natal pero las otras cuotas no estaban pagadas, señala que habló con el administrador y que éste le dijo que estaban pagadas, que fue a la Caja y no estaban pagadas las otras cuotas y ahí hice la carta solicitando además un bono que le habían quitado, más fuero maternal y sindical que no lo tiene, este bono especial de responsabilidad porque está a cargo de salud de Junaeb y matrículas del colegio, de gestión, y tenía un bono de responsabilidad que le daban en la mitad, de \$ 50.000, no le estaban pagando en su totalidad porque doña Carolina mientras estuvo con licencia se le pagó a ella la mitad. La carta que hizo doña Carolina contaba el tiempo que llevaba trabajando, mostrándole los valores que estaba recibiendo y como estaba endeudaba y apelando a la voluntad del colegio, que por favor le pagaran sus años de servicio y la volvieran a recontractar y poder volver a la realidad de su sueldo y pagar sus deudas, ella tenía claro que no le iban a pagar el total de sus años de servicios, pero quería ver la posibilidad de esos años, lo explica todo en la carta a los jefes. Antes de hacer la carta habló con la Sra. Mari, y le



consultaba que podía hacer y doña Mari le dijo que podían ver lo que se podía hacer con sus años de servicios, tenía claro que no le iban a pagar todos sus años, pero que le iban a dar una buena cantidad para solucionar sus problemas económicos y poder seguir trabajando, por todo lo que ella había dado al colegio porque siempre fue una buena trabajadora, ella siempre hizo bien su trabajo, se extrañó mucho de lo que pasó y sin ninguna explicación, porque no dan explicación de nada. Afirma que han mandado millones de cartas como sindicato, jamás las han respondido, una vez respondieron una carta que era personal para todo el colegio, nos ven inferiores.

Señala que después de entregar la carta, vio llorando a la demandante y que le relató que don Jonathan le quitó la carta y le dice que irá a hablar con doña Mari y que la esperó hasta las 19.00 horas, que ella no llegó, lo que tiene claro porque estaban formando un sindicato y ese día quisieron entregar antecedentes al colegio y no estaban doña Mari ni don Jonathan que salió del colegio después del incidente con la actora y no volvió más ese día.

Relata que al día siguiente, doña Carolina Manzo llegó a trabajar y no la dejaron entrar, puso su huella en el huellero y decía que estaba fuera del sistema, lo que la sorprendió y don David de computación y Daniela Gómez le dijeron que estaba desvinculada, señala que no escuchó que la sra. María Gaona le dijera a la actora que tenía que renunciar, se lo contó la demandante. Y cuando ella presentó una carta, no le dijeron que tenía que



renunciar. Ella se enteró de lo que relató porque se lo contó la demandante.

Quinto: Que la denunciada incorporó la siguiente prueba en apoyo de su defensa.

Documental consistente en:

1. Contrato de trabajo de fecha 3 de marzo de 2005 celebrado entre las partes.
2. Actualización contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2019 celebrado entre las partes.
3. Liquidaciones de remuneraciones desde enero 2019 a agosto 2019.
4. Dos Certificados de transferencias de fondos de fecha de emisión 4 de diciembre de 2019 del Banco Santander.
5. Carta enviada por la demandante Carolina Manzo a su empleador con fecha 7 de agosto de 2019.
6. Carta de renuncia de fecha 5 de septiembre de 2019 de la demandante Carolina del Carmen Manzo Medel firmada y ratificada antes Notario Público Claudio Ortiz Cerda.
7. Cuatro comprobantes de Constancia Laboral para empleadores de las fechas 5 de septiembre de 2019, 11 de septiembre de 2019, 7 de octubre de 2019 y 18 de octubre de 2019.
8. Impresión de correo electrónico de fecha 4 de septiembre de 2019 enviado por Pamela Gómez a doña María Gahona. Asunto: Informe de Inspectoría.



9. Impresión de tres correo electrónicos enviado por doña María Gahona Lagos a Pamela Gómez y Luisa Rubio de fecha 6 de septiembre de 2019.

Asunto: Información.

10. Correo electrónico enviado por el abogado Alejandro Matus Mozo de fecha 11 de septiembre de 2019 a Jonathan Jiménez, María Gahona y Ema Larenas. Asunto: Acuerdo.

11. Impresión de correo electrónico enviados por Verónica Díaz de 15 de octubre de 2019. Asunto: Caso Carolina Manzo.

12. Carta certificada enviada por Fundación Educacional Club Hípico a doña Carolina Manzo Medel de fecha 11 de septiembre de 2019 más comprobante de envío Chile Express de fecha 11 de septiembre de 2019.k,

13. Comprobante de licencia médica electrónica folio N°2599781-6 a nombre de la demandante Carolina Manzo Medel de fecha de emisión 16 de septiembre de 2019.

14. Notificación de presentación de reclamo ante la Inspección del trabajo 1313/2019/3102 de fecha 9 de septiembre de 2019.

15. Acta de comparendo de conciliación de fecha 25 de septiembre de 2019.

Testimonial de don Jonathan Francisco Jiménez Balzano, don David Patrick Videla Morales y de doña Verónica Elizabeth Díaz Díaz, cuyas declaraciones son, en síntesis, las siguientes sin perjuicio que constan en el respectivo registro de audio y que se dan por íntegramente reproducidas.



Don Jonathan Jiménez Balzano: declara conocer a la demandante y ser administrador del colegio demandado. Indica que la demandante presentó una renuncia en el 2019 y que luego alegó despido injustificado y que por eso está declarando. Relata que la actora venía con muchos problemas personales de índole económico y que comentó que estaba asesorada por un par de estudios de abogados y por su hijo estudiante de Derecho y empezó a tramitar un autodespido asumiendo que esto le traería un beneficio de \$ 7.000.000 aproximadamente. A raíz de eso ella se acerca al establecimiento en el mes de septiembre de 2019 y presenta de manera voluntaria su carta de renuncia, la presenta, se le consulta al menos dos veces si está segura de lo que está haciendo, responde tajante, que renuncia que se va y luego entrega la carta se retira y luego se vieron envueltos en la demanda en contra de la fundación. Señala que la renuncia la recibió él, ella se acercó a la oficina, pide hablar con María Gahona, representante legal que no se encontraba en ese minuto, pide hablar con él , pasa a su oficina, con puertas abiertas, lo saluda cordialmente como lo hacía siempre, le entrega una carta firmada ante notario, él le pregunta si está segura y ella le contesta que sí, que es una decisión ya tomada, que lo pensó bien, le entregó una copia como recepcionada con firma y timbre, se despide de él, de la secretaria y de otro funcionario que estaba en la oficina y sale tranquilamente de la oficina. ¿Qué pasó después? Después de eso empezaron los llamados telefónicos y ella empezó a ir al colegio y quería que le devolvieran la carta, que se había arrepentido, que según ella le



habíamos quitado la carta a la fuerza, lo que no fue así, prueba de ello es que la carta está en perfectas condiciones y los amenazó con que le tenían que pagar 7 millones y si *no iba a ir a la Inspección del Trabajo, cosa que así ocurrió*, y han estado más de un año sin llegar a acuerdo económico con ella . Sin perjuicio que haya sido una renuncia voluntaria, nosotros igual le ofrecimos dinero, no es la primera persona que renuncia y nosotros le hemos dado algo de dinero, pero ella lo rechaza, a lo menos en tres oportunidades se lo hemos ofrecido, le ofrecimos el año pasado tres millones de pesos, no lo aceptó porque quería 7 millones y después empezó a pedir más plata, esto en el 2019 en octubre , noviembre, en alguna de las primeras citaciones en la Inspección del Trabajo le ofrecimos este dinero, pero no aceptó. El abogado de ella encontró que era una buena oferta, salió de la oficina a conversar con la Sra. Carolina y ella manifestó abiertamente que no, porque ella quería más dinero, no recuerda quien la representó en esa oportunidad, no está seguro si es el mismo abogado de la causa, porque en esa oportunidad el establecimiento estuvo también representado por un abogado. Respecto de la remuneración de doña Carolina, como administrador puede decir que ella tenía un sueldo sobre los 600 mil pesos brutos que lamentablemente no le alcanzaba, ya que ella se encontraba con muchos problemas económicos, tenía créditos pendientes en cajas de compensación, en instituciones bancarias y además pagaba arriendo, tenía una serie de problemas personales por lo cual veía disminuido su sueldo todos los meses, ella en



conversaciones con la directora y con él llegaron a un acuerdo de anticiparle dinero después de pagada la remuneración los días 28 de cada mes, y pedía al día siguiente un anticipo de 300 mil pesos, a lo que accedieron para que pudiera ordenar sus finanzas por unos dos o tres meses, pero como se hizo costumbre aparecía con menos remuneración y luego los acusó de pagarle menos que el mínimo, y le ofrecieron bonos por trabajos que hacía en el ámbito administrativo fuera de su trabajo de inspectora de patio le daban trabajo de oficina con la finalidad de poder ayudarla , con la Sra. María y doña Ema, dueñas del colegio, le otorgaron ciertos bonos por estas funciones, pero aun así no le alcanzaba, seguía inmersa en sus deudas, además, con la autorización de las mismas dueñas, le hicieron un ofrecimiento para estudiar 2 años en un instituto para reconocerle su título previo de técnico y así podía sacar la carrera de educadora diferencial lo que le permitiría duplicar el sueldo, el colegio recibe platas por concepto de carrera docente y así todos los que tiene contrato y título de docente reciben bonos bastante generosos, ella tiene antigüedad, tiene la experiencia, es proactiva, en fin, era la mejor ayuda que le podían dar porque era algo que le iba a quedar de por vida, un título de universidad o instituto y nosotros le ofrecíamos seguir trabajando en programas de integración, y así si se iba del colegio se iba con sus bonos, se los lleva consigo.

Actitud del colegio, como compañeros de trabajo que tenía Carolina: siempre estuvieron llanos a ayudarla. Le organizaron como colegio una



tallarinata donde le reunieron más de \$ 200.000, los compañeros organizaron colectas voluntarias en que también se le reunió plata, se hizo a nivel de apoderados de curso, en donde les llegó mucha mercadería, mucha ropa en buen estado, la institución y comunidad educativa, se refiere a alumnos, apoderados, funcionarios, todos estuvieron dispuestos a ayudarla, con permisos, dinero, bonos, le dieron permisos para ausentarse, posibilidades de estudio, aun así, no logró salir de sus problemas económicos y culpa de alguna u otra manera al empleador, pero no pueden hacerse cargo de los problemas económicos de los funcionarios, no pueden asumirlos como de ellos.

Que día la trabajadora presentó su carta de renuncia? Contesta que si mal no recuerda el día 3 de septiembre de 2019 al medio día o 14.00 horas, algo así, pasa a su oficina y le hace entrega de la carta de renuncia, que leí, tenía las formalidades, decía que era renuncia voluntaria que estaba firmada ante notario, le firmó copia de recepción, se quedó con una copia y ella se retira. **Luego de que presenta la renuncia, que formalmente se hace efectiva, siguió prestando servicios?** Contesta: No, ese mismo día y el día anterior no se presentó a trabajar, comentó con sus compañeros que ella había renunciado, que ya no estaba en el colegio, lo cual hasta el 3 de septiembre no era efectivo, ahí lo formaliza, luego presentó una licencia, 2 cree, que no recibieron porque habían notificado a la Inspección del Trabajo su renuncia voluntaria y ella acude a la I. del Trabajo y las gestiona de manera personal. El colegio siguió el conducto



regular, avisó a la Inspección del Trabajo, agrega que incluso le enviaron correo certificado en que le comunicábamos que su finiquito estaba en notaria a su disposición para ser firmado. Como administrador habría leído la demanda en la cual se citan determinados hechos, se puede explicar. Siempre estuvieron llanos a ayudarla, siempre se pagó su remuneración, sus cotizaciones, sus bonos, siempre le ofrecimos ayuda sin nada a cambio.

Contrainterrogado, señala que las ausencias de septiembre de 2019 figuran en el registro horario. Respecto de la copia del finiquito señala que se la entregó a la actora. Ante la pregunta de cómo entrega esa copia, responde que personalmente, que ella presentó dos copias y le entregó una a la sra Carolina y la otra copia la dejó en la oficina de la Sra. María Gahona en un sobre bajo la puerta. Dice que no acostumbra a hacer esto, porque las anteriores renunciadas siempre han sido en un contexto distinto, se les ofrece el acuerdo económico y van a la notaria a firmar, nunca se han visto en la situación de una renuncia voluntaria. El testigo relata que es el encargado de confeccionar las liquidaciones de la actora y explica que la liquidación de sueldos de julio de 2019 arrojó 7.000 pesos como total a pagar porque su sueldo de aproximadamente 600.000 y algo de remuneración ella tenía un crédito en la caja de compensación 18, aproximadamente de 130 mil pesos, tiene una polla del 30 mil pesos que es voluntaria que organizan los trabajadores y además tiene un anticipo de sueldo de 300 mil pesos. **Sabe cuál es el porcentaje de monto máximo**



que por ley se puede descontar al trabajador? Contesta que siempre se han negado a otorgar anticipos tan altos, el caso de doña Carolina se conversó directamente con una de las dueñas, doña Ema Larenas y con él por esta ayuda por un anticipo, que empezó en junio o julio pero aun así no logró salir de la crisis financiera y sabe que no puede superar el 15 a 20% de su remuneración. **Donde consta el acuerdo del anticipo?** contesta que hay correo en donde la Sra. Carolina hace solicitud del anticipo, que le envió personalmente a él, anteriores a septiembre de 2019. **Por qué doña Carolina tiene liquidaciones de remuneraciones menores al 95% del sueldo, las liquidaciones de julio de 2019, de agosto 2019 y enero de 2019, febrero de 2019 y la de mayo 2019?** Contesta: La solicitud que hace la Sra. Carolina de 300 mil pesos de anticipos fue a partir de julio, pero ella acostumbraba a pedir anticipos antes de esa petición formal, y necesariamente hay que revisar las liquidaciones a que se refiere el abogado porque puede tener atrasos y/o inasistencias. **Que día redactaba las liquidaciones de sueldos?** Contesta: Los días 27 o 28 de cada mes y se las entregaba a los trabajadores al día siguiente, se generaban los pagos y transferencias y al día siguiente estaban a disposición de los trabajadores.

El testigo don David Videla: conozco a las partes, soy trabajador de Fundación Club Hípico y ex compañero de trabajo de la Sra. Manzo, y trabajo hace más de 10 años. Sabe que está declarando por la desvinculación de la demandante. Sé que Carolina Manzo estaba en la



oficina de Jonathan Jiménez, porque estaba ahí cuando ella entregó una carta de renuncia, estaba con el administrador. La puerta estaba abierta, estaban conversando de algo informático que es su área, llega ella, la vio como afligida, salió de la oficina, se quedó en la puerta y vio que ella entregó un documento a don Jonathan y de ahí ella sale, no recuerda si entró o salió de la oficina, cuando sale de la oficina veo que ella portaba una hoja que entrega a Jonathan Jiménez, nada más, de forma normal, por mano, luego ella sale de la oficina, yo estoy afuera y ella se despide cordialmente de don Jonathan y de Verónica Díaz que también estaba ahí y se retira. Supe que ella había entregado su carta de renuncia y no la vi más como trabajadora. **Como sabe que era una renuncia?** Contesta que se enteró después de lo que había pasado, la Verónica, la secretaria del colegio se lo dijo. **Recuerda cómo iba Carolina iba vestida? Contesta:** no se acuerda. No podía saber el contenido de la carta, y supo que era renuncia porque después de ir a su puesto de trabajo que se encuentra muy cerca de la oficina de Jonathan Jiménez volvió donde don Jonathan que ya no estaba, y ahí doña Verónica le avisa que doña Carolina Manzo había presentado carta de renuncia. No es normal que se le comuniquen las renuncias, pero preguntó porque de alguna manera su reunión con Jonathan fue interrumpida por doña Carolina y cuando vuelve desde su oficina doña Verónica le informa que era una renuncia, se enteró después.

La señora Verónica Díaz Díaz: conoce a las partes hace más de 20 años, trabaja para la Fundación Educacional Club Hípico y conoce a doña Carolina



Manzo, sabe que está citada por el término de la relación laboral, ella presentó su carta de renuncia ante la administración, relata que estaba en su escritorio y doña Carolina le solicitó a ella hablar con don Jonathan y le entregó el documento y luego de unos minutos, sale de la oficina, se despide de ella y se retira. Después el administrador le informó que era una renuncia. No supo más de la demandante. Después ella quiso retirar su carta, luego desapareció, presentó 2 licencias médicas sabiendo que había presentado renuncia las que tramitó a través de la Dirección del Trabajo. La relación de trabajo era de cordialidad. No sabía si tenía problemas personales, a todo el personal se le ayudaba cuando ocurría alguna desgracia, cuando a la actora se le incendió su casa se la ayudó, con pollas, colectas, de ningún modo había mala intención. **Contrainterrogada**, sobre el retiro de su carta, sabe que la actora quiso hablar con el administrador y se enteró, por otro lado, que quería retirar su carta, desconoce por qué. Cuando la actora intentó presentar una de las dos licencias médicas en portería supo que ella quería retirar la carta de despido. Esto último lo presume.

Señala que los hechos ocurrieron el 3 de septiembre más o menos a las 9 de la mañana. No recuerda quien fue el funcionario de portería que le avisó que Carolina quería presentar una licencia. Su oficina está en el segundo piso y está como a 5 metros de la de Jonathan Jiménez.. Se entera de las renuncias por ser la secretaria del administrador.



Sexto: Que en cuanto al primer hecho controvertido cual es la remuneración de la denunciante, que se indica en el libelo pretensor ascendía a la suma de \$ 672.371 y la denunciada señala ascendía a la suma de \$ 655.884, estando contestes las partes en cuanto a su composición, esto es, sueldo base, bono de responsabilidad, ley 19.464, bono de desempeño difícil, colación, movilización y cargas familiares. Revisadas las liquidaciones de abril a agosto de 2019 aportadas por la demandante y las de enero a agosto de 2019 aportadas por la denunciada, puede concluirse que son idénticas y que la última remuneración de la trabajadora correspondiente al mes de agosto de 2019 correspondió a la suma **de \$ 669.973** previo descuento de la asignación de una carga familiar por \$ 2.398 conforme al artículo 172 del Código del Trabajo, suma a la que habrá de estarse para todos los efectos legales que correspondan.

Séptimo: Que en su libelo la denunciante afirma que su empleador ha vulnerado su garantía de indemnidad con ocasión del despido y su integridad psíquica y derecho a la honra, lo que constituye vulneración del artículo 385 inciso tercero del Código del Trabajo y de los derechos fundamentales consagrados en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República.

Octavo: Que si bien la denunciante señala en su demanda que se vulneró su garantía de indemnidad y los derechos consagrados en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, todos los cuales habrían ocurrido con “ocasión del despido”, en el libelo se relatan



varios y variados hechos, algunos durante la vigencia de la relación laboral y otros acaecidos al término de la misma como otros ocurridos con posterioridad al término de aquella, los que se analizarán en detalle, en el siguiente sentido: primero si el hecho ocurrió, luego si efectivamente se vulneró algún derecho fundamental de los señalados por la denunciante para así trasladar a la denunciada la carga de la prueba en el sentido de corresponderle explicar los fundamentos de la medidas adoptadas y su proporcionalidad como señala el artículo 493 del Código del Trabajo y, finalmente, se revisará que ocurrió con la garantía de indemnidad que la trabajadora señala fue también amagada por el empleador con ocasión del despido, debiendo observarse prima facie que como relata la propia trabajadora ella presentó una renuncia el día 5 de septiembre de 2019, cuestión que se contrapone con un despido, siendo uno un acto unilateral del trabajador y el segundo un acto unilateral del empleador.

Noveno: Que el primer reproche que señala la denunciante fue que hubo irregularidades en el pago de sus asignaciones familiares durante los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2018, cuestión que reclamó al administrador don Jonathan Jiménez y ante el organismo previsional respectivo, afirmando la propia denunciante que el problema se solucionó cuando don Jonathan Jiménez dispuso el pago retroactivo de las cargas familiares “quedando todas aquellas saldadas” y así resulta innecesario ahondar más en el asunto, teniendo en consideración que no se puede advertir como se habría vulnerado algún derecho fundamental de los reclamados por la actora por un error de tipo administrativo, cuando ella misma señala que fue corregido.



En este mismo orden de reclamos, la demandante señala que no le fue pagado el bono marzo a “raíz de la grave y negligente falta del empleador.”

Que sin perjuicio de observar que la actora no explica cómo se habría afectado su salud psíquica y/o su honra, y que el tribunal tampoco vislumbra o aprecia como se habrían afectado estos derechos constitucionales, la denunciada respecto de este reclamo señala en su contestación que no solo la actora tenía el problema de no pago de asignaciones familiares, sino un grupo de trabajadoras, quienes se acercaron a conversar con el administrador el 10 de marzo de 2019, quien asume el error y paga retroactivamente, y respecto del bono marzo afirma que se encargaría de averiguar si les correspondía el mencionado bono, no logrando el objetivo, sin embargo logró averiguar el monto del subsidio que ascendía la suma de \$ 46.374 que le fue pagado a la actora bajo el nombre “bono adicional colegio” y que aparece en la liquidación de marzo de 2019, cuestión que resulta ser efectiva conforme se observa de la liquidación de remuneraciones aportada por el empleador demandado, por lo que se entiende debidamente explicado el inconveniente reclamado por la actora con la explicación y documentación aportada por la empleadora.

Noveno: En segundo lugar, la denunciante afirma que en julio de 2019 se suscitaron problemas en el pago del “bono de responsabilidad” cuando le fue pagado un 48% menos, más un descuento de un día de trabajo solicitado como administrativo.

Que revisado el contrato de trabajo de la actora, del año 2005 nada contiene respecto de este bono, tampoco las actualizaciones del contrato de trabajo de 1° de marzo de 2018 y de 1° de marzo de 2019 aportados por las partes, pero estando contestes respecto de los rubros que componen la remuneración de la trabajadora, entre los cuales se incluye dicho bono de responsabilidad, y constando en las liquidaciones de remuneraciones aportadas por ambas partes dicho concepto se concluye como cierto dicho bono de responsabilidad, y si bien, como se señaló



previamente, no existe ningún anexo o actualización de contrato de contrato que lo contemple, en los hechos resulta ser reconocido por el empleador en las liquidaciones de remuneraciones aportadas por su parte que, como se ha dicho, corresponden a los meses de enero a agosto de 2019 y en ellas se incluye en los meses de enero, febrero y julio de 2019 una suma ascendente a \$50.000 y en los meses de marzo, mayo y agosto de 2019 se paga por un monto de \$ 100.000 y en los meses de abril y junio es de \$ 96.667 y como se ha dicho, la demandante señala que se suscitaron “problemas” en el mes de julio, que no especifica, lo que impide al tribunal entrar al análisis de dichos “problemas” y verificar si se afectaron derechos fundamentales, pudiendo observarse que en las liquidaciones de enero y febrero del mismo año se pagó igual suma por dicho concepto, y no hubo reclamos de parte de la demandante, y al igual que en los casos precedentes, no se explica por la denunciante como se habría afectado su salud psíquica y su honra por recibir dicho bono por \$ 50.000 en el mes de julio, como tampoco el tribunal vislumbra como se habrían afectado los derechos constitucionales que señala la demandante, siendo que además la remuneración final de la trabajadora en todos los meses del año 2019 se mantuvo estable, lo que consta al revisar el total haberes imponibles de cada una de las liquidaciones de enero a agosto de 2019, e incluso en algunos meses su remuneración imponible fue muy superior a la que se ha establecido en el considerando sexto de \$ 669.973 mensuales, como por ejemplo en marzo de 2019 en que la remuneración imponible ascendió a la suma de \$ 906.447, de mayo de 2019 que ascendió a \$ 717.704, de agosto de 2019 que ascendió a \$ 656.773, constatación que además destruye la afirmación de la trabajadora demandante en su libelo cuando señala *“que ... su remuneración nunca fue fija... y que se debe a las constantes variaciones de manera mensual de bonos, horas extras, incluso en reiteradas ocasiones, habiendo cumplido con los designios de mi empleador para ser acreedor de estos no fueron*



pagadas por mera arbitrariedad de este.”, lo que se califica por esta sentenciadora de acusaciones sin fundamento, al no indicarse, nuevamente, cuando se habrían producido las arbitrariedades del empleador e insinúa, veladamente, que sus problemas económicos se deben a que no contaba con una remuneración que le permitiera ordenar gastos, gastos y egresos familiares, que hasta donde entiende esta sentenciadora, no puede imputarse al empleador los problemas económicos personales, cuestión que no solo no se prueba, sino que además, la propia trabajadora reconoce la ayuda que se le ha dado por el empleador en carta de 7 de agosto de 2019 redactada por ella misma y dirigida a las autoridades del establecimiento, como también explica las causas de su mala situación económica señalando que ello se arrastra hace varios años, que hubo un incendio en su casa que la dejó a ella y sus hijos en la calle y que con la ayuda de muchas personas “incluso el colegio” pudo volver a su hogar, siendo su solución pedir préstamos en la caja de compensación 18.

Décimo: En tercer lugar la trabajadora señala que se acercó a conversar con la Directora y socia de la fundación doña Ema Larenas, quien le sugiere una reunión con el administrador don Jonathan Jiménez para que le diera anticipos de remuneración del mes siguiente, cuestión que, afirma, la perjudicó aún más, porque al solicitar el anticipo durante los primeros días del mes, le descontaban el anticipo del mes anterior llegando a recibir en julio de 2019 la suma de \$ 7.043, cuestión que la lleva a acudir a la Inspección del Trabajo el 19 de agosto de 2019 a denunciar a su empleadora por “no declarar oportunamente las cotizaciones previsionales y/o hacerlo de manera incorrecta, no pagar las asignaciones familiares y/o maternales, efectuar deducciones de las remuneraciones por sobre el porcentaje legal permitido, no pagar las horas extraordinarias (correcta, integra o parcialmente) y pagar remuneración parcial o incorrectamente.

Que respecto de la imputación de recibir en su liquidación de julio de 2019 la señalada suma, que resulta ser efectivo al revisar el referido



documento, el empleador la explica en su contestación, cuando señala que ello es debido a los problemas económicos que arrastraba la trabajadora y que la baja liquidación del mes de julio de 2019 se debe a que del total de haberes que ascendía a \$ 620.019 se hicieron los descuentos previsionales por \$ 68.118, de salud por \$ 42.309, luego se descontó la cuota del préstamo de la Caja de Compensación (cuota 3 de 55) por \$ 139.717, luego \$ 30.000 por una polla para juntar dinero autorizada por la representante legal del colegio, \$ 15.924 por atraso y permiso, haciendo un total descuentos de \$ 296.068 a lo que se agrega el descuento del anticipo de \$ 300.000.

Así, la remuneración de la trabajadora tiene los descuentos legales que se encuentra amparados en la ley, y luego los descuentos por compromisos adquiridos por la propia trabajadora (préstamo en la Caja de Compensación) que también deben ser descontados por el empleador y el descuento del anticipo del mes anterior, de manera tal que no se percibe como se habrían vulnerado los derechos fundamentales de la denunciante, siendo los reclamos que hace la trabajadora en la carta de 7 de agosto de 2019, entendibles, pero no pueden ser atribuidas sus desdichas y problemas económicos al empleador, ni menos que haya habido vulneración de derechos fundamentales, ya que es ella misma que señala que solicitó al empleador anticipos de su remuneración, los que el empleador concedió, y ella misma también expone que tiene deudas con una caja de compensación, cuestiones que no son de responsabilidad del empleador, sino que de la propia trabajadora, no pudiendo aceptarse que ella pretenda traspasarlas al empleador.

Undécimo: Que en cuanto al hecho que relata la denunciante se habría producido en agosto de 2019 sobre una posible entrega de indemnización por años de servicios y/o aumento de sueldo que debía solicitar por escrito, que le habría sugerido la directora del colegio y que esperó se produjera durante todo el mes y que la llevó a solicitar otra reunión para pedir explicaciones debido a que no se llevó a efecto la



reunión original, baste decir, que no existe ningún antecedente serio aportado por la demandante, quien tiene la carga de la prueba de su afirmación, que acredite que todo este relato sea efectivo, y en todo caso, de haber ocurrido, no demuestra vulneración alguna, sino más bien la preocupación de la mencionada directora por la situación de la demandante.

Que en cuanto a la respuesta que le da doña María Gahona vía correo electrónico “La prohibición de cualquier anticipo de sueldo o préstamo”, no existe este antecedente en el proceso por lo que se concluye que no existe, y en cuanto a haber sido increpada en términos tajantes y altaneros por la misma sra.Gahona, baste decir que no existe tampoco ninguna prueba, como tampoco de los supuestos comentarios de compañeros, de una alteración emocional que le habría ocurrido ante lo cual la misma Sra Gahona le habría dado permiso para retirarse a su hogar.

También esta sentenciadora estima necesario señalar que la demandante hace una serie de afirmaciones posteriores a las señaladas, las cuales, atendida su baja envergadura, se omite su relato, bastando decir que se indican en el considerando primero, y que ninguna prueba ha aportado la demandante para siquiera tener algún indicio de que ellas hubieran ocurrido, relativas a frases vejatorias, irónicas incluso con mofa respecto de su situación económica que habría vertido la misma Sra. Gahona el 3 de septiembre de 2019.

Duodécimo: En cuanto a la vulneración de la garantía de indemnidad con “ocasión del despido” que reclama la denunciante, previo a su resolución necesario resulta explicar que la garantía de indemnidad se entiende vulnerada por represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, o por su participación en ellas como testigo haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, según dispone el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo.



Que también previo a resolver lo planteado, resulta necesario señalar, como se ha advertido durante la redacción de esta sentencia que la tutela que ha interpuesto la denunciante es “con ocasión del despido” hecho que no se ha probado de manera alguna, señalando la propia demandante que presentó un renuncia el 5 de septiembre de 2019 afirmando que se le habría exigido como única forma para iniciar una negociación con ella sobre sus problemas económicos.

Agrega la actora que al exhibirla al administrador del establecimiento para solicitarle la reunión señalada, este la habría aprehendido, leído y firmado y la hace suya guardándola en su escritorio, todo esto en contra de la voluntad de la denunciante, lo que la hizo sentirse ultrajada y desvalida y que al solicitar la entrega del documento el mentado Jiménez le habría contestado que era el paso N° 1 para iniciar negociaciones y que debía volver a las 14.00 horas para la reunión prometida.

Décimo Tercero: Que la primera reflexión que cabe a estas afirmaciones de la actora, es que lo único real y cierto es la existencia de la renuncia que fue aportada por la demandada en su documental que señala de manera inequívoca que la actora renuncia a partir del 5 de septiembre de 2019 de manera irrevocable, por motivos personales, y cumple con las formalidades del artículo 177 del Código del Trabajo para ser invocada por el empleador, consta por escrito, contiene la firma y ratificación de la trabajadora y fue otorgada ante ministro de fe.

Continuando con la reflexión, resulta que una renuncia es incompatible con un despido, por ser la primera un acto unilateral del trabajador a diferencia del despido que es un acto unilateral del empleador, y para que exista vulneración de la garantía de indemnidad se requiere, además, una represalia frente a la actividad del trabajador, ya sea judicial o administrativa, cuyo es el caso que invoca la denunciante y al haber una renuncia, no existe el despido, debiendo forzosamente provocar el rechazo de la denuncia interpuesta ya que ni siquiera se ha invocado algún vicio a la mencionada renuncia.



Que la demandante para acreditar que le habría sido arrebatada de sus manos el documento renuncia, ha aportado la declaración de un testigo, quien luego de declarar que le aconsejó a la demandante que no se metiera en líos, que tuviera cuidado con lo que pretendía hacer, señala que la trabajadora confeccionó una carta haciendo una propuesta que le pagaran sus años de servicios y la volvieran a recontractar y volver a la realizada de su sueldo y pagar sus deudas, que tenía claro que no le iban a pagar todo pero que le iban a dar una buena cantidad para solucionar sus problemas económicos y que después de entregar la carta vio llorando a la denunciante quien le relató que don Jonathan le quitó la carta y que iría a hablar con doña Mari y que esperó hasta las 19.00 horas y que ella no llegó y que la denunciante al día siguiente no pudo entrar al colegio porque no tenía autorizada su huella en el huellero, y que le dijeron que estaba desvinculada, todo lo cual sabe porque se lo relató la denunciante, declaración que tiene poca fuerza probatoria, ya que se trata de un testigo de oídas de la propia afectada y contrastada con los 3 testigos de la demandada resulta poco verídica, ya que aquellos relatan una versión distinta de los hechos, son presenciales y contestes en cuanto a que la actora se presentó donde el administrador del establecimiento, don Jonathan Jiménez quien recibe el documento que es entregado de manera voluntaria por la trabajadora y que luego de eso el administrador se retira del establecimiento, versión que es más acorde con la realidad material, ya que no se ha acreditado de manera alguna por la trabajadora denunciante, que tiene la carga probatoria, que haya sido exigencia su renuncia para proceder a conversar sobre su situación económica, sino que más bien se puede entender como una acción irreflexiva, que realizó la denunciante sin prever las consecuencias perjudiciales que tendría para ella, no entendiéndose su actuar, sobre todo cuando ella misma señala en la carta de 7 de agosto de 2019 estar asesorada por dos estudios de abogados.

Décimo cuarto: Que por último, resta decir que si bien es cierta la existencia de reclamos de la trabajadora ante la Inspección del Trabajo, lo



que se acredita con los documentos de 19 y 23 de agosto de 2019 y suponiendo que hubiera habido un despido, que no existe, según se ha razonado previamente, para que exista vulneración de la garantía de indemnidad, en el caso concreto, se habría requerido que la labor fiscalizadora de la Inspección del Trabajo haya sido conocida por el empleador, cuestión que tampoco resultó acreditada por la denunciante, sin poder soslayarse que en cuanto a la constancia de 23 de agosto de 2019, no genera investigación del parte del órgano administrativo a diferencia de la activación de fiscalización de 19 de agosto que si la genera, pero como se ha dicho, no existe antecedente alguno que permita concluir que fue conocida por el empleador antes del término de los servicios, que como también se ha dicho, no terminó por despido sino por renuncia de la trabajadora.

Décimo quinto: Que la actora relata que al día siguiente de su renuncia acude al establecimiento educacional a desarrollar sus funciones de manera normal y no pudo llevar a efecto su ingreso por lo que exigió explicaciones a sus superiores quienes les respondieron que su huella no era válida, y que acude ese mismo día a un médico quien se sorprende de su grave estado de salud mental diagnosticando un cuadro depresivo crónico asociado a conflictos con su jefatura, dándole un tratamiento farmacológico psicoterapéutico y reposo laboral haciendo presente que toma medicamentos y que el medico intentó enviar su licencia médica al empleador por estar desvinculada.

Que frente a estos reclamos de la actora y todos los posteriores el tribunal no emitirá pronunciamiento por cuanto conforme se ha razonado previamente la actora renunció el 5 de septiembre de 2019 de manera voluntaria, libre y sin vicio alguno, de manera tal que toda sus pretensiones y males posteriores a la renuncia y que pretende atribuir a la demandada, resultan extemporáneos al haber concluido la relación laboral el día señalado.



Que además conforme los documentos expresan, los síntomas de enfermedad profesional que relata la denunciante no han sido determinados por los organismos respectivos habilitados para tal efecto.

Décimo sexto: Que, finalmente, el daño moral que se demanda dice relación precisamente con los fundamentos de la acción de tutela y lo que la actora denomina “los perjuicios y daño que sufrí por las situaciones ocurridas durante la relación laboral”, nada de lo cual ha sido acreditado en autos, razón por la cual corresponde también su rechazo.

Décimo séptimo: Que, por último, en lo concerniente a la acción de despido injustificado subsidiario también corresponde hacer ciertas consideraciones procesales.

El artículo 168 del Código del Trabajo dispone que *“El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causa legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:*

- a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;*
- b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;*
- c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.*



Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.

En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del Libro II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.

Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.

El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador.”

En este caso la acción que se ha deducido lo es con ocasión de aquello que la actora considera un despido, sin embargo, conforme se ha razonado y resuelto frente a la acción principal, que ha sido rechazada por



no haberse acreditado las vulneraciones alegadas, lo que lo que ha quedado más que despejado es que la demandante renunció, y que al tenor de la norma invocada previamente resulta improcedente reclamar como despido, correspondiendo también el rechazo de la acción subsidiaria.

Décimo octavo: Que la prueba ha sido razonada de acuerdo a las reglas de la sana crítica, y la demás no detallada, en nada altera lo decidido.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 160, 162, 168, 420, 446 a 462 y 485 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se rechaza en todas sus partes la demanda por denuncia por vulneración de garantías fundamentales intentada por doña **Carolina del Carmen Manzo Medel** en contra de **Fundación Educacional Club Hípico**, representada legamente por doña María Mercedes Gahona Lagos.

II.- Que se rechaza, por improcedente, la acción subsidiaria de despido injustificado interpuesta por doña **Carolina del Carmen Manzo Medel** en contra de **Fundación Educacional Club Hípico**, representada legamente por doña María Mercedes Gahona Lagos.

III.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese a las partes por correo electrónico y archívense los antecedentes en su oportunidad.

RIT: T-206- 2019

RUC: 19-4-0226641-7

Pronunciada por Patricia Salas Sáez, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel





VHSJTBXWXP

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>