

Santiago, veinte de febrero de dos mil veintiuno.

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Denuncia. Comparece ante este tribunal don **CHRISTOPHER ADRIAN CONTRERAS FUENTES**, Ingeniero y Licenciado en Ciencias de la Ingeniería, C.I. N°15.957.148-3, domiciliado Vicuña Mackenna 2 7801 departamento 2304, comuna de La Florida, Región Metropolitana, representado por Tarik Lama Gálvez, abogado, domiciliado en calle Agustinas 1022, Of. 1026, Santiago, e Interpone denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, daño moral, cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales; y subsidiaria de declaración parcial de relación laboral, daño moral, despido improcedente y cobro de prestaciones laborales, y nulidad del despido, en contra de **FUNDACIÓN EDUCACIONAL CHARLES Y ROYAL (CHARLES)**, RUT N° 65.114.373-K, representada legalmente por doña ANA MARÍA ACEVEDO HERRERA, cédula de identidad número 3.744.639-4, ambos domiciliados en calle Cardenal Raúl Silva Henríquez N°1209, comuna de Cerro Navia, fundada en:

1.- Antecedentes. Comenzó a prestar servicios para la demandada, a partir del día el 10 de abril de 2010. En un principio para la Sociedad Educacional Charles School que después pasó a ser Fundación Educacional Charles y Royal (CHARLES). Esta Fundación tiene dos colegios Charles School y Royal School.

En los hechos era polifuncional, debía preocuparme de todo lo relacionado con informática, clases y asistir en lo que necesitare a la representante de la fundación, doña Ana María Acevedo Herrera. Desde cargar y descargar camiones con materiales para la construcción que llegaran al establecimiento educacional, hasta reunirse con autoridades gubernamentales en representación de la Fundación Educacional Charles y Royal (CHARLES). Formalmente ejerció por muchos cargos: Monitor de computación, Contralor interno de la Fundación, Coordinador de Gestiones Escolares y encargado del Programa de Alimentación Escolar. Ahora bien, independiente del cargo formal, siempre hacía prácticamente lo mismo.

Que su remuneración se pagaba fraccionadamente, una parte a través de la “liquidación de sueldo” y otra a través de “boleta de honorarios”. Por liquidación de sueldo le pagaban \$945.588, mientras que a través de boletas de honorarios le pagaban \$350.000 todos los meses. Es decir su remuneración total ascendía a \$1.295.588.

Tenía una jornada completa y trabajaba de lunes a viernes de 08:00 a 17:00 hrs.

2.- Enfermedad profesional. Durante Julio del año 2019 la Asociación Chilena de Seguridad declaró que padecía una enfermedad de origen laboral (Resolución n° 6438943-0009), de carácter mental (trastorno adaptativo) por las diversas presiones y malos tratos sufridos a causa de su empleador. Según lo constata la misma Asociación Chilena de Seguridad en el informe sobre fundamentos de la clasificación de patología, el elemento gatillante de la enfermedad es el liderazgo disfuncional del representante del empleador (doña Ana María Acevedo Herrera).

3.- Término de la relación laboral. Al terminar su licencia médica por enfermedad profesional, el mismo día de su reincorporación (20 de agosto del 2019) se le notifica del despido por necesidades de la empresa. Firmó finiquito con reserva el 02 de septiembre de ese mismo año.

4.- Antecedentes del desarrollo de la relación laboral. Expone que tal como se señaló inició labores el 10 de abril de 2010 en la Sociedad Educacional Charles School que después pasó a ser la Fundación Educacional Charles y Royal (CHARLES). Comenzó, como monitor de computación, haciendo clases a los niños y niñas desde prekindergarten a octavo básico, además se hizo cargo de todo lo relacionado con la informática del colegio, vale decir: instalación de las redes, actualización de la página web del colegio, contestación de correos electrónicos dirigidos al colegio, etc.

El 2015 aproximadamente dejó de hacer clases de computación, pero siguió a cargo de todo lo demás. Como hacía un buen trabajo, la representante legal de la sociedad en ese entonces y ahora de la fundación, doña Ana María Acevedo Herrera empezó a requerir sus servicios en otras áreas de la empresa, tales como, revisar su correo electrónico institucional y personal, leérselo y contestar lo que ella le pidiera escribir (como tiene una edad avanzada le era complicado el uso de nuevas tecnologías), debía realizar todo tipo de arreglos técnicos como internet, televisión por cable, etc. Ya en el año 2016 la sociedad educacional Charles School cesa sus labores educativas (por la nueva regulación al respecto) y nace la Fundación Educacional Charles y Royal (CHARLES), que tiene dos colegios: Charles School y Royal School, el trabajó principalmente en el primero. Como venía haciendo un buen trabajo, le ofrecen ser el Contralor Interno de la Fundación haciéndose cargo de labores administrativas del colegio, informática, terreno y relaciones públicas. Además, desde el 2019, asumió el cargo de Coordinador de Gestiones Escolares y tuvo que hacerse cargo del Programa de Alimentación Escolar (PAE). Lo anterior hasta la fecha de su despido.

Antecedentes que acreditan la conducta autocrática y el liderazgo disfuncional de la representante de la Fundación, doña Ana María Acevedo Herrera que gatilló su enfermedad profesional y su daño a su integridad. Como en los hechos era un trabajador polifuncional y realizaba todo lo que doña Ana María Acevedo quisiera. Expone a modo ejemplar que: “- A finales



de 2015, me llama doña Ana María y me informa que quería hacer un taller de relación deportiva en el colegio Charles School y que me tenía el encargo de encontrar al profesor de dicho taller. Hasta ahí todo bien, sin embargo, me dice expresamente que quería que el profesor fuera don Fernando Solabarrieta, algo que me sorprendió pues ni ella, ni yo tenía algún contacto con él, ni con los medios de comunicación. Como si eso fuera poco me dice “tienes que conseguirlo, lo quiero a él. Si no lo logras, eres un bueno para nada”. Ante tal comentario y con la presión de no defraudar a mi superior, fui a Televisión Nacional de Chile (TVN) y a la Asociación Nacional de Fútbol Profesional (ANFP) para conseguir el contacto del animador deportivo. Lamentablemente me fue mal en TVN y en la ANFP sólo me dieron el contacto de una persona que “podría” tener el teléfono. Le comenté a doña Ana María lo difícil del encargo y me dice “eres un incapaz, cualquier persona puede hacer eso”. Pasan los días y la persona que podría tener el contacto, lo tenía así que llamé a Fernando Solabarrieta durante dos días seguidos y no me contestó. Lo cual era probable pues no creo que le conteste a cualquier desconocido, le informo los avances a doña Ana María y el reproche fue el mismo: soy un incapaz y un bueno para nada. Ésta situación le afectó mucho pues se esforzó por hacer todo lo que ella me pidió, pero hay cosas que no dependen de mi. Finalmente, se logró contactar con Fernando Solabarrieta, le explico el proyecto y me dice que no puede pues tiene otros compromisos laborales. Contento por haber logrado contactarme con el animador le informo a doña Ana María lo sucedido y me dice “No creo que te hayas contactado con él, nunca más te encargaré algo eres un bueno para nada”. Me dejó muy mal anímicamente. - A finales de 2017 y motivada por un problema de regularización en los terrenos donde está emplazado uno de los colegios de la Fundación Educacional, doña Ana María me ordenó contactarme con don Nicolás Monckeberg Díaz que en aquel entonces era diputado por el distrito 18 (Cerro Nacia, Lo Prado y Quinta Normal) para que él intercediera por la Fundación y solucionara el problema. Pasó exactamente lo mismo que con don Fernando Solabarrieta. Doña Ana María me presionó para que encontrara el teléfono de él. Una vez que lo tenía, me ordenó que le mandara mensajes de whatsapp, SMS y que lo llamará. Después de mucho insistir me contestó y me dijo que en cuanto pudiera iba a contactarnos, pasando días y no hubo respuesta. Le comunico a doña Ana María lo sucedido y volvió a ocurrir lo mismo: me trató mal, me dijo que era “incapaz”, “bueno para nada” y que no podría gestionar nada. Como para ella era importante la regularización de los terrenos, insistió en la búsqueda de “ayudas” políticas. A inicios de 2019, me pidió que le redactara cartas a nombre de ella y que se las entregara personalmente al Presidente de la República, don Sebastián Piñera. Le dije a doña Ana María que era prácticamente imposible que el Presidente de la República me recibiera personalmente y me dijo “yo soy tu jefa, es una orden”, acto seguido me dijo “yo aporté en su campaña, así que me tiene que recibir”. Así las cosas, tuve que ir al Palacio de la Moneda e intentar

concertar una cita con el Presidente. Fue muy vergonzosa la situación, pues todos los guardias de palacio y carabineros que me atendieron, casi riéndose de mi me dijeron que era muy difícil que el Presidente se reuniera conmigo personalmente ya que tiene una agenda muy copada. Como no me fue bien con el encargo, me ordenó repetir la gestión con el Ministro del Interior, quería que me reuniera personalmente con él. No se logró y volvió a maltratarme verbalmente. También pidió que hiciera las gestiones para reunirnos con la ministra de educación, para enviarle cartas para felicitarla por el plan aula segura, quería que ella la recibiera y darle sus felicitaciones personalmente. No se pudo y volvió a maltratarme. - Otro hecho aconteció durante el primer semestre de 2019, un estudiante de uno de los colegios Fundación Educacional postuló al programa de televisión "pasapalabra" y nuevamente me ordenó lo mismo de siempre. Que me reuniera con los encargados del programa de Chilevisión para conseguir que la entrevistaran a ella como representante de la Fundación. Logré reunirme con algunas personas relacionadas con el programa, le solicité la entrevista, tomaron los datos pero no la llamaron, ni la entrevistaron. Al enterarse doña Ana María que no la iban a entrevistar, me vuelve a culpabilizar a mi, a mi supuesta "incompetencia", a mi "torpeza", lo cual me vuelve hacer sentir mal. - Uno de los últimos episodios que me tocó vivir fue en mayo de este año (aproximadamente). Doña Ana María me pidió que la acompañara a una reunión que estaba citando el Ministerio de Educación en un hotel ubicado en el centro de Santiago (Hotel Galería) a propósito del SIMCE. Sin embargo, los intereses de doña Ana María eran otros, quería entrevistarse con la Ministra de Educación doña Marcela Cubillos para manifestarle, esta vez, su descontento por las multas que le había cursado la superintendencia de educación a la Fundación, así como su malestar por la obligación que tiene la Fundación de rendir cuentas por los dineros fiscales aportados, ya que para ella era vulneratorio de su derecho a la propiedad y a administrar sus colegios como ella estimara conveniente. La situación fue tensa, pues en medio de la reunión doña Ana María cuando vio a la Ministra la encaró diciéndole que cómo era posible que no le permitan a la Fundación invertir el dinero como ellos quisieran si son privados, que no le parecía que todo haya que respaldarlo, rendir cuentas etc. En ese momento se armó un círculo y me ordenó que yo la respaldara, así que tuve que hablar en nombre de la Fundación, pasando una vergüenza enorme, pues no estaba de acuerdo con lo que defendía mi jefa, lo que ella planteaba era una ilegalidad y una falta a la probidad, tomando en consideración que la Fundación recibe dineros del Estado. b. Antecedentes que demuestran posibles irregularidades y/o fraudes a la ley por parte de doña Ana María Acevedo. Desde que trabajo en la Fundación, he podido observar una cantidad de actuaciones que parecen bordear la ilegalidad o incluso -probablemente- constituir delito. Conductas que le he manifestado a mi empleadora mi discrepancia, recomendándole que no seguir haciéndolas. Sin embargo, ella siempre me decía que no me metiera ya que mi trabajo no era

aconsejarla en esos temas, que no me correspondía opinar y que, por lo demás, todo era legal. Considero relevantes citar estas conductas pues son indicios de una empleadora que parece estar acostumbrada a configurar movimientos al límite de la legalidad y naturalizada con la comisión de actos, a lo menos, atentatorios a la ética. Cabe recordar que se trata de una institución educacional que no debiera tener fines de lucro, ni de manera directa, ni indirecta: - La Fundación Educacional Charles y Royal tiene dos colegios: el “Charles School” y “Royal School”, ambos están emplazados en terrenos que le corresponden a doña Ana María Acevedo o a sociedades en que ella es socia. Así las cosas, la Fundación, representada por doña Ana María Acevedo, todos los meses paga “un arriendo” a doña Ana María Acevedo o a sus sociedades por cada uno de los terrenos donde está cada colegio.”

Señala que además la Fundación Educacional Charles y Royal además arrienda todo el mobiliario de cada uno de los colegios, vale decir mesas de los estudiantes, sillas, computadores, televisores, escritorio, etc.. La arrendadora de la fundación es su misma representante: doña Ana María Acevedo.

5.- Del reconocimiento parcial de relación laboral: Remuneración fragmentada. Expone el actor que su remuneración se pagaba fraccionada, una parte a través de la “liquidación de sueldo” y otra a través de “boleta de honorarios”. Por eso, solicita que se declare que las boletas pagadas por \$350.000.- era parte de mi remuneración. Dicho de otra forma, solicita que declare que la boleta de honorarios que emití todos los meses, tiene carácter de laboral y por tanto debe contemplarse como remuneración para todos los efectos legales. De esta forma, por liquidación de sueldo le pagaban \$945.588, compuesto por los siguientes items: Sueldo, Ley 19.494, Extensión Horaria SEP, Reajuste, Bono PAE y Movilización. Todos éstos se pagaron siempre y de manera continua. Mientras que a través de boletas de honorarios le pagaban fijo, todos los meses \$350.000. Los primeros años este monto era menor, pero a medida que fue pasando el tiempo fue subiendo, la última vez que me reajustaron mi remuneración fue a finales de 2017 aproximadamente y desde esa fecha que recibo, a través de boletas, los \$350.000. Es decir, su remuneración total es de \$1.295.588.-

Resulta útil señalar que realizaba ciertas labores o trabajos extras, como reforzamiento de matemáticas a los niños y niñas del colegio Charles School, que también se los pagaban a través de boletas de honorarios, pero éstos eran “trabajos extras”, esporádicos y realmente respondían a la figura de honorarios, ya que los reforzamientos dependían de las necesidades académicas de los estudiantes, por eso no solicita la declaración de remuneración por todas las boletas, sino sólo por aquella que mi empleador me pedía que emitiera de manera permanente y constante por \$350.000.

Que en diversas oportunidades pidió a doña Ana María Acevedo que no le pagara más con boletas y que lo hiciera a través de su liquidación como correspondía, a lo que siempre se negó.

Señala que esa forma de pago estaba afectando sus cotizaciones previsionales, de salud, seguro de cesantía y también en el ámbito comercial, ya que quería comprar una casa, pero los bancos no le daban crédito hipotecario alguno, pues su liquidación era baja.

Desconoce el porqué de tal negativa, pero intuye que eran meros actos de arbitrariedad o a razones tributarias.

6.- Derechos Vulnerados: Garantía de no discriminación (por enfermedad) y derecho a la integridad física y psíquica.

7.- **Indicios.** “• Todas las constancias presentadas en la Dirección del Trabajo confirman los hechos narrados por esta parte, ya que fueron redactadas en las mismas fechas. • Especial relevancia tiene la constancia del 09 de agosto, pues se constata precisamente lo que ocurrió 11 días después. El 09 de agosto el contador le aconseja seguir con licencia médica porque en el colegio doña Ana María lo quiere despedir. Vuelve de la licencia y lo despiden. Esta constancia constituye una prueba clara y contundente de la veracidad de la discriminación • La declaración de enfermedad profesional por la ACHS. • La comunicación de la ACHS a la Fundación informando mi enfermedad laboral, el 12 de julio de 2019, en la parte relevante dice que la empleadora tiene un liderazgo disfuncional: “De acuerdo con lo anterior, para patologías calificadas como de origen profesional, tal como en este caso, se debe tener en cuenta el criterio de observación: Liderazgo disfuncional a través de estilo autocrático o de falta de directrices, en el cual se puede observar alguna (s) de la (s) siguientes situaciones: que jefatura mantiene escasos o nulos canales de comunicación efectiva con su equipo de trabajo, muestra favoritismo en distribución de tareas, premios, oportunidades de capacitación u otras; resuelve mal los conflictos y/o mantiene relaciones conflictivas con subalternos” • Doña Ana María se ha caracterizado por ejercer una jefatura autocrática, con malos tratos. Además de constatarse ciertas acciones alejadas de estándares éticos en el ejercicio de su función, al ser la representante de la Fundación Educacional y a la vez la dueña de casi todas las empresas que le prestan servicios a la misma. Lo cual demuestra que no le genera complicaciones el realizar actos reprochables moralmente. • El hecho que todos los acontecimientos de mayor tensión y vulneración ocurrieran inmediatamente después de una licencia: 12 de julio, 29 de julio, 31 de julio y 20 de agosto. A mayor abundamiento el despido fue precisamente después de su última licencia médica, el mismo día de su reincorporación al trabajo. • El despido carece de

justificación. • Mi excelente carrera profesional en la fundación, sin ninguna amonestación. Llegando a ser contralor interno.” (sic)

8.- **Peticiones concretas de la acción principal.** Que se acoja la demanda principal y se declare y condene a la demandada:

I. Que la Fundación Educacional Charles y Royal (Charles) vulneró mi derecho a no discriminación en razón de enfermedad (salud)

II. Que la Fundación Educacional Charles y Royal (Charles) vulneró mi derecho a la integridad psíquica.

III. Que se declare que mi remuneración real es de \$1.295.588, por lo que las boletas de honorarios por \$350.000 son parte de mi remuneración bruta

IV. Que, conforme con las indemnizaciones contempladas en el art. 489 del Código del Trabajo se condene a la Fundación Educacional Charles y Royal (Charles) a pagar lo siguiente:

A. Indemnización sustitutiva aviso previo: \$491.588 (La diferencia entre \$1.295.588, que es lo que corresponde, y los \$804.000 reconocidos en el finiquito)

B. Indemnización por años de servicio: \$3.656.292 (La diferencia entre \$11.660.292, que es lo que corresponde y \$8.004.000 reconocidos en el finiquito)

C. Recargo del 30%: \$3.498.087.

D. Indemnización especial por tutela laboral: 11 remuneraciones, \$14.251.568.

V. Que conforme a lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo, se aplique la sanción de nulidad del despido y por tanto que se ordene a mi empleador a pagar las cotizaciones adeudadas entre lo que pagó y lo que debería haber pagado por mi remuneración total, es decir por \$1.295.588 y que se condene a mi empleador a pagar todas las remuneraciones correspondientes desde el 20 de agosto hasta que la sentencia firme y ejecutoriada.

VI. Que se condene a mi ex empleador al pago de las prestaciones laborales adeudadas, vale decir:

- Por extensión horaria SEP se me adeuda \$63.333 (19 días de julio).

- Por bono PAE se me adeuda \$ 25.333 (19 días de julio) 31 Por boletas de honorarios que son parte de mi remuneración y que no me las pagó en junio, julio y agosto (este mes sólo por 20 días), se me adeuda \$933.333.
- Por concepto de feriado legal (10 días) \$431.863.

VII. Que se condene a su ex empleador al pago de \$25.000.000 por concepto de **daño moral ocasionado por enfermedad profesional** o la suma que US estime pertinente, como materialización del principio de reparación integral de daños consagrado en el artículo 495 numeral 3 e inciso segundo. Tal indemnización que deberá reajustarse, de acuerdo con la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, fijado por el Instituto Nacional de Estadísticas u organismo que haga sus veces, entre la fecha del fallo y hasta el día de su pago efectivo, con los intereses corrientes para operaciones reajustables que correspondan a contar desde el día en que los obligados al pago se constituyan en mora y hasta su pago efectivo.

VIII. **Que se ordene a la denunciada a reparar la vulneración hacia su persona y también posibles a otros ex compañeros de trabajo, a través de:**

a. Carta de disculpas públicas dirigidas a mi, firmada por doña Ana María Acevedo y que sea enviada por correo institucional a todos los trabajadores y leída en todas las reuniones de apoderados del mes siguiente que la sentencia quede firme y ejecutoriada. Además, que sea compartida en todas las redes sociales de la fundación e insertada en la página web, como diarios murales del servicio por, a lo menos, 12 meses desde que la sentencia quede firme y ejecutoriada.

b. Que se realice una jornada de reflexión con todos los trabajadores de la Fundación Educacional cuya temática sean los derechos fundamentales. Que esta jornada esté dirigida por un o una abogado laboralista propuesto por mi persona, que tenga a lo menos grado de magíster en derecho del trabajo y costado por la Fundación.

IX. Todo lo anterior con reajustes e intereses, de acuerdo a lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

X. Costas de la causa.

9.- **Acción subsidiaria por despido improcedente.** Refiere que fue despedido por necesidades de la empresa, cuya justificación es: “Nuestro colegio atraviesa actualmente por una importante restructuración, no contando con la cantidad necesaria de puestos de trabajo que cubrir, influyendo de este modo en la eventual rebaja que se efectuará en recursos de parte del Mineduc, lo que consecucionalmente se traduce en la necesidad de reducir personal”.

Lo anterior, se encuentra en pugna con lo que exige la doctrina, la ley y la jurisprudencia de los tribunales superiores, unificada por la Excelentísima Corte Suprema de Chile durante inicios del año 2018. De manera que se exige para la aplicación del despido por la causal necesidades de la empresa, que esta ha de ser justificada suficientemente a través de documentación u otro tipo de exposición y argumentación del motivo que lleva a tomar la decisión del despido, en el cual se debe considerar además de la objetividad de la causal y la ajenidad de la voluntad de las partes, la gravedad y permanencia del hecho que genera la causal, por lo que no puede deberse al mero arbitrio o voluntad del empleador. Así, teniendo en cuenta, además, la aplicación del recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio, que señala el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, por no encontrarse ajustado a derecho la causal de despido de necesidades de la empresa, la empleadora me adeuda: Por concepto de despido improcedente, la recarga legal del 30% sobre la indemnización por años de servicio, tal como lo dispone el artículo 168 letra a), por un monto de \$3.498.087 pesos chilenos. El monto anterior debe ser reajustado de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del ramo. La verdadera razón de mi desvinculación de la empresa está dada por mis problemas de salud, tal como se detalló en el apartado principal.

Petición subsidiaria:

I. Que se declare que su remuneración real es de \$1.295.588, por lo que las boletas de honorarios por \$350.000 son parte de mi remuneración bruta.

II. Que, conforme con las indemnizaciones por generales de despido y por la calificación de improcedente se condene a la Fundación Educacional Charles y Royal (Charles) a pagar lo siguiente: A.- Indemnización sustitutiva aviso previo: \$491.588 (La diferencia entre \$1.295.588, que es lo que corresponde, y los \$804.000 reconocidos en el finiquito) B.- Indemnización por años de servicio: \$3.656.292 (La diferencia entre \$11.660.292, que es lo que corresponde y \$8.004.000 reconocidos en el finiquito) C.- Recargo del 30%: \$3.498.087

III. Que, conforme al incumplimiento en el pago del finiquito firmado entre las partes, solicitamos que se condene a la Fundación Educacional a pagar aquello que no se quiso pagar (\$6.600.000) aumentado en un 150% conforme a lo establecido en el artículo 169 del Código del Trabajo, es decir la suma total de: \$16.500.000.

IV. Que conforme a lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo, se aplique la sanción de nulidad del despido y por tanto que se ordene a mi empleador a pagar las cotizaciones adeudadas entre lo que pagó y lo que debería haber pagado por mi remuneración total, es decir por



\$1.295.588 y que se condene a mi empleador a pagar todas las remuneraciones correspondientes desde el 20 de agosto hasta que la sentencia firme y ejecutoriada.

V. Que se condene a mi ex empleador al pago de las prestaciones laborales adeudadas, vale decir: Por extensión horaria SEP se me adeuda \$63.333 (19 días de julio) Por bono PAE se me adeuda \$ 25.333 (19 días de julio) Por boletas de honorarios que son parte de mi remuneración y que no me las pagó en junio, julio y agosto (este mes sólo por 20 días), se me adeuda \$933.333 Por concepto de feriado legal (10 días) \$431.863.-

VI. Que se condene a su ex empleador al pago de \$25.000.000 por concepto de **daño moral ocasionado por mi enfermedad profesional** o la suma que US estime pertinente, como materialización del principio de reparación integral de daños consagrado en el artículo 495 numeral 3 e inciso segundo. Tal indemnización que deberá reajustarse, de acuerdo con la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, fijado por el Instituto Nacional de Estadísticas u organismo que haga sus veces, entre la fecha del fallo y hasta el día de su pago efectivo, con los intereses corrientes para operaciones reajustables que correspondan a contar desde el día en que los obligados al pago se constituyan en mora y hasta su pago efectivo.

VII. Todo lo anterior con reajustes e intereses, de acuerdo a lo señalado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo

VIII. Costas de la causa.

SEGUNDO: Contestación de la demanda. Que, contesta la demandada **FUNDACION EDUCACIONAL CHARLES Y ROYAL**, y señala que: 1. Que el señor CONTRERAS comienza a prestar servicios para mi representada con fecha 10 de abril de 2010, desempeñando funciones como MONITOR DE COMPUTACION, sin perjuicio que rechaza cualquier otro tipo de función que indica el trabajador en su libelo pretensor. - 2. Que la relación laboral comenzó a prestarse originalmente con la Sociedad Educacional Charles School Limitada, pero que posteriormente con la entrada en vigencia de la Ley 20845 que prohíbe el Lucro en las Instituciones Educativas del estado de Chile, esta sociedad fue transformada en una FUNDACION SIN FINES DE LUCRO llamada FUNDACION EDUCACIONAL CHARLES Y ROYAL quien a la fecha del término de la relación laboral era el empleador del demandante conforme la suscripción del correspondiente contrato de trabajo.- 3. El contrato tenía el carácter de indefinido. 4. La remuneración que el trabajador percibía correspondía a la suma de \$804.000.- y por tanto rechaza que esta estuviera compuesta por una parte variable que alcanzaba la suma de \$1.295.588.- 5. Que jamás han existido actos vulneratorios relacionados con los derechos fundamentales asegurados a todos los

trabajadores vinculados con los artículo 19N°1 y N° 4 de la Constitución de la República. 6. Que niega la existencia de una enfermedad profesional en los termino señalados en la demanda y que esta corresponda a un trastorno adaptativo como lo menciona el demandante en su libelo.- 7. Que la relación laboral culmina por aplicación de la causal contenida en el artículo 161 del código del trabajo, esto es, Necesidades de la Empresa, según fundamentos que indica la carta de despido, los que se encuentran ajustado a derecho y por tanto no se adeuda prestación alguna de las demandadas en el proceso de autos.

Que nada adeuda al actor por las prestaciones demandadas. Solicita el rechazo de la demanda principal y subsidiaria con costas.

TERCERO: Audiencia Preparatoria. Que con fecha 19 de diciembre de 2019, se lleva a efecto la audiencia preparatoria con presencia de ambas las partes. Se llama a las partes a conciliación, la que no prospera.

Posteriormente se fijan como **hechos no controvertidos**: 1. La existencia de una relación laboral entre el actor y la demandada entre el 10 de abril del 2010 y 20 de agosto del 2019 2. Que la demandada puso termino la relación laboral existente con el actor con fecha de 20 agosto del 2019 en virtud del inciso 1° del artículo 161 del Código de Trabajo cumpliendo con las formalidades legales 3. Que las partes suscribieron un finiquito el 2 de septiembre del 2019 en el cual la demandada se obligó al pago de la suma de \$8.808.000 y en cuatro cuotas, la primera de \$2.208.000 pagaderos en la fecha antes referida, y las restantes de \$2.200.000 cada una de ellas pagaderas los días 30 de septiembre, 30 de octubre, y, 30 de noviembre todos del año 2019. Que se enteró sólo la primera de ellas 4. Que la demandada pagaba al actor mensualmente la suma de \$350.000 con boleta de honorarios.

Y son **hechos controvertidos**: 1. Contenido de la carta aviso de despido 2. Concurrencia de los hechos invocados en ella 3. Valor de la última remuneración 4. Traslado al actor por Doña Ana María Acevedo 5. Daño sufrido por el demandante a raíz del trato antes referido. 6. Existencia de hechos vulneratorios derechos fundamentales y recibido por el empleador en contra del actor con ocasión del despido y previo a ello 7. Si el demandante hizo uso de su feriado legal o bien, le fue compensado.

Que posteriormente se ofrecen las probanzas por las partes, incorporando en la audiencia de juicio las que siguen.

CUARTO: Que el demandante incorporó:

I.- Documental: 1.- Set Documentos Licencia Médica de fecha 03/06/2019, Clínica Bicentenario, emitida por el Doctor Miguel Gulppi Ramírez, rut 16.621.726-1, compuesto de 5 páginas. 2.- Set documentos Licencia Médica de fecha 08/06/2019, Clínica Vespucio, emitida por el Doctor Miguel Gulppi Ramírez, rut 16.621.726-1, compuesto de 5 páginas. 3.- Set documentos Licencia Médica de fecha 17/06/2019, emitida por el Doctor Herberlein Araneda Eduard Michael Jorg, rut 15.957.148-3, compuesto de 4 páginas. 4.- Resolución Médica de fecha 26/06/2019, Isapre Banmédica, Folio 1333833. 5.- Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley N°16.744, de fecha 01/08/2019, emitida por ACHS, compuesto de 3 hojas. 6.- Carta ACHS de fecha 12/07/2019 dirigida a Fundación Educacional Charles & Royal, compuesto de 2 hojas. 7.- Informe Antecedentes Médicos ACHS de fecha 23/08/2019, compuesto de 2 hojas. 8.- Certificado Término Reposo Laboral de fecha 15/11/2019, emitido por ACHS Centro Asistencial La Florida. 9.- Set Informes Médicos de Atenciones, emitido por ACHS, de fechas: 01/07/2019 compuesto por 4 hojas; 24/01/2019; 29/07/2019; 31/07/2019; 09/08/2019; 19/08/2019; 20/08/2019; 03/10/2019; 17/10/2019; 15/11/2019. 10.- Interconsulta Externa Psiquiatría, servicio Salud Mental ACHS, de fecha 30/08/2019. 11.- Interconsulta Externa Psiquiatría, servicio Salud Mental ACHS, de fecha 13/09/2019. 12.- Set documentos Controles Médicos, emitido por ACHS, de fechas: 17/10/2019 compuesto por 3 hojas; 14/10/2019 compuesto de 2 hojas; 03/10/2019 compuesto por 5 hojas; 30/09/2019 compuesto por 2 hojas; 19/08/2019 compuesto por 4 hojas; 09/08/2019 compuesto por 5 hojas; 31/07/2019 compuesto por 5 hojas; 29/07/2019 compuesto por 5 hojas; 24/07/2019 compuesto por 5 hojas; 12/07/2019 compuesto por 3 hojas; 11/07/2019 compuesto por 4 hojas; 01/07/2019 compuesto por 9 hojas. 13.- Registro de Copia de la Constancia Dirección del Trabajo, emitida con fecha 30/07/2019. 14.- Registro de Copia de la Constancia Dirección del Trabajo, emitida con fecha 31/07/2019. 15.- Registro de Copia de la Constancia Dirección del Trabajo, emitida con fecha 09/08/2019. 16.- Registro de Copia de la Constancia Dirección del Trabajo, emitida con fecha 30/09/2019. 17.- Cadena de 6 Mails. Asunto: Liquidaciones. 12/08/2019 al 20/08/2019. Entre Christopher Contreras, chcontreras.fuentes@gmail.com y Carlos Arancibia, Carlos.arancibia@contacont.cl 18.- Cadena de 2 Mails. Asunto: Cuota Finiquito. 30/09/2019. Mails: Christopher contreras, chcontreras.fuentes@gmail.com, con copia a directora.charles@yahoo.es, soc.edu.charles.school@gmail.com, Carlos.arancibia@contacont.cl, utpcharles.school@gmail.com . Y Cristián espina Aguilar, cespina@segal.cl 19.- Copia Legalizada Finiquito de Contrato de Trabajo, Fundación Educacional Charles y Royal, Santiago 20 de Agosto de 2019, Notaría Jaime Bernales Larraín. 20.- Carta Término de Contrato de Trabajo, fecha 20/08/2019. 21.- Copia Legalizada Instrucciones Notariales, fecha 30 de agosto de 2019. Notaría Jaime Bernal Larraín. 22.- Set de dos fotografías comparativas “puesto de trabajo”, 29 de julio y 20 de agosto, año 2019. 23.-

Copia de Libro Asignatura Electiva “Compartiendo Experiencias Tecnológicas año 2015. 24.- Copia de Taller de Experimentos Físicos año 2015, Profesor Christopher Contreras Fuentes. 25.- Copia de Taller de Experimentos Físicos 2016, Profesor Christopher Contreras Fuentes. 26.- Copia de Libro Asignatura Electiva “Taller Experimentos Físicos”, año 2016. 27.- Copia de Informe de Alumnos Reforzamiento Educativo 2016, 4° Año Básico. 28.- Copia de Cuaderno Reforzamiento 2016, Curso 4° Básico, Asignatura Matemática, Christopher Contreras. 29.- Copia de Hoja de Vida y Actividades Docentes, Profesor Christopher Contreras, Curso Computación, Taller Periódico. Año 2013. 30.- Descarga de página web reclamos.cl titulado “Charles School (Cerro Navia) Fraude y Lucro” descargado el 17 de diciembre de 2019. 31.- Set de boletas de honorarios mensuales emitidas por el demandante a la demandada de agosto de 2018 a mayo de 2019. 32.- Carta de cobranza de SOLVENTA de fecha 04 de diciembre de 2019 dirigida al demandante. 33.- Carta del departamento de cobranza de La Polar de 20 noviembre de 2019 dirigida al demandante. 34.- Liquidaciones de remuneraciones de los últimos meses trabajados completos (30 días) de marzo, abril y mayo de 2019.

II.- Confesional: Ana María Acevedo Herrera, la que no concurre presenta licencia médica. Se solicita se haga efectivo el apercibimiento legal.

III.- Testimonial: 1. Jaime Contreras Matamala 13.063.432-K; 2. Cristóbal Patricio Guajardo Cuenca: 15.318.019-9; y, 3. Manuel Aliste Orellana 11.667.259-6

IV.- Otros medios de prueba: Oficio de la ACHS.

QUINTO: Que la demandada incorpora las siguientes pruebas:

I.- Documental: 1. Carta de termino de relación laboral de fecha 20 de agosto de 2019 con firma del trabajador- más constancia 2. Acta de comparendo de la dirección del trabajo de fecha 30 de agosto de 2019. 3. Contrato de trabajo de asistente de educación de fecha 01 de marzo de 2017.- 4. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2019.- 5. Certificado de pago de cotizaciones previsionales de fecha 14 de noviembre de 2019.- 6. Finiquito de contrato de trabajo de fecha 20 de agosto de 2019.- 7. Boletas de honorarios emitidos por el señor CHRISTOPHER CONTRERAS FUENTES correlativas desde el numero 156 al 194.- desde el 31 de enero de 2017 hasta Mayo de 2019.- 8. Copia de certificado de título de la universidad de las Américas de fecha 17 de septiembre de 2009.- 9. Certificado de vacaciones del periodo 2019. 10. Certificado de Termino de reposo Laboral de fecha 19 de agosto de 2019.- 11. Liquidaciones de remuneración desde febrero de 2017 hasta noviembre de 2018.- 12. Carta simple de fecha 05 de julio de 2019.- 13. Resolución

N° 003612 Renueva Convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Educativa celebrado entre Ministerio de Educación y Los Sostenedores Que se indican.-

II.- Testimonial: Dolores Delfina Jiménez Zamora C.I 7.948.605-1.

III.- Oficios: Secretaria Regional Ministerial de Educación; y, Ministerio de Educación.

□**SEXTO: Análisis y valoración de la prueba.** Que analizados los medios de prueba portados por las partes en la audiencia de juicios de conformidad lo ordena el artículo 456 del Código del Trabajo, se tienen por establecidos los siguientes hechos:

1.- Que es un hecho pacífico de la causa el que entre las partes de este juicio existió una relación laboral entre el 10 de abril del 2010 y 20 de agosto del 2019. Cabe señalar que la misma tenía naturaleza de indefinida según contrato suscrito y reconocimiento del propio demandado.

Que el 01 de marzo de 2017, mediante contrato suscrito entre las partes, el actor asume la función de Monitor de Computación en el Colegio Charles ubicado en Cardenal Raúl Silva Henríquez 1209 en la comuna de Cerro Navia, con una jornada horaria de 40 horas cronológicas semanales, y actividades dentro de una jornada laboral de 08 AM a 17 horas, de lunes a viernes.

Que la remuneración pactada tenía como componentes el sueldo base, bono ley 19.464, extensión horaria SEP, reajuste no docente y movilización.

Que el 01 de marzo de 2019, suscriben un anexo de contrato de trabajo que modifica las funciones del demandante a las de Coordinador de Gestiones Escolares, pactando en la cláusula segunda de dicho documento una remuneración compuesta de la siguiente forma: Sueldo base general por \$757.845.-; Ley 19.464 por \$19.718.-; Bono Movilización por \$1.500.-; reajustes 2018 por \$26.525.-; Extensión Horaria SEP por \$100.000.-; y, Bono PAE por \$40.000.-.

Que los últimos meses trabajados completos por el demandante fueron los de marzo, abril y mayo de 2019, toda vez que a partir del mes de junio de 2019 – del 3 de junio para ser exactos- el trabajador hace uso de licencias médicas y hasta el 20 de agosto de 2019, fecha en que se reincorpora.

Que, de acuerdo a las liquidaciones de remuneraciones, y que los rubros de pago son los descritos en el anexo de 01 de marzo de 2019, se desprende que la renta percibida es una de tipo fija, por lo que para efectos de lo dispuesto en el art. 172 del CT, ha de considerarse la última percibida por 30 días trabajados, correspondiendo entonces a la del mes de mayo de 2019.

Que, según esta última, la composición era la siguiente: Sueldo base general por \$757.845.; Ley 19.464 por \$19.718.-; Bono Movilización por \$1.500.-; reajustes 2018 por \$26.525.-; Extensión Horaria SEP por \$100.000.-; y, Bono PAE por \$40.000.-, por un total de haberes de \$945.588.-

Sin embargo, el demandante desde el 31 de marzo de 2017 comienza a girar mensualmente a la Fundación Educacional Charles y Royal, y hasta el mes de mayo de 2019, boletas electrónicas de honorarios, cuya descripción del servicio era de Apoyo Informático SEP, por la suma de \$350.000.-, descontando el respectivo PPM del 10% mensual.

Que este pago se imputa a la Subvención Escolar Preferencial (SEP), y es pagado de manera permanente y habitual al actor desde inicios del año 2017, por tareas que de acuerdo a la descripción tiene como beneficio la fundación educacional, dado lo cual debe ser un rubro que debe ser considerado para los efectos de lo dispuesto en el art. 172 del CT, lo que en definitiva lleva a que esta sentenciadora estime una remuneración del orden de **\$1.295.588.-**

Cabe precisar que este ítem es imponible, y que se ha venido pagando de forma irregular exigiendo el giro de boletas a cuenta de honorarios, eludiendo el empleador el pago de cotizaciones previsionales y de salud del trabajador, desde el año 2017 y hasta el término de la relación laboral el 20 de agosto de 2019. Que también, al no haberse contabilizado como parte de la remuneración incide evidentemente en el cálculo de las indemnizaciones a pagar a propósito del término de la relación laboral, generándose diferencias considerables en las sumas ofrecidas considerando que la separación tuvo como argumento las necesidades de la empresa, según causal invocada (Art. 161 inciso 1° del CT).

□2. Que el demandante de autos, el 3 de junio de 2019 es atendido en la Clínica Bicentenario otorgándole un facultativo médico una licencia médica con reposo total por 4 días, es decir, hasta el día 7 de junio.

Luego el 8 de junio de 2019 concurre a un otorrinolaringólogo en la Clínica Vespuccio, que otorga reposo médico por 7 días, finalizando el 14 de junio, la que rebajan a 3 días mediante resolución de Isapre. Que el diagnóstico dado era de Síndrome Vertiginoso en estudio.

El 17 de junio, el médico Eduard Herbelein Araneda le extiende licencia médica por 11 días a contar de la misma fecha con reposo total.

Que la Contraloría de la Isapre Banmédica, a la que está afiliado el demandante emite la Resolución Folio 1333833 de fecha 26 de junio de 2019, resolviendo que según los datos que se aportaron sugieren que la patología puede tener origen laboral, ordenando un peritaje.

Finalmente, el 01 de agosto de 2019, mediante resolución N°0006438943-0009, la ACHS como organismo administrador resuelve que la enfermedad que padece el Sr. Contreras Fuentes corresponde a una enfermedad profesional, y no una enfermedad común, cuyo diagnóstico es *Trastorno Adaptativo*, considerando antecedentes tales como evaluación médica, psicológica y además se evaluó su puesto de trabajo. Indica el documento que se plantea la existencia de *liderazgo disfuncional como factor de riesgo causante de Enfermedad Profesional*.

3.- Que luego de haberse efectuado la evaluación del puesto de trabajo la ACHS remite con fecha 12 de julio de 2019 una carta a la Fundación demandada, a propósito de la evaluación del Sr. Contreras Fuentes como enfermedad profesional, y del hallazgo del factor “Liderazgo disfuncional a través de estilo autocrático o falta de directrices”, en la que se sugiere que la institución adopte medidas con el fin de generar un cese del agente de riesgo, a través de una readecuación o cambio de puesto de trabajo, y que dicha medida debe concretarse en un plazo de no más de 90 días, debiendo informar a la autoridad respectiva en caso que no se haya implementado. Además, deben incorporar al centro de trabajo al que pertenece el actor al Programa de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

Que además se observó respecto de la jefatura las siguientes situaciones: “que jefatura mantiene escasos o nulos canales de comunicación efectiva con su equipo de trabajo, muestra favoritismo en distribución de tareas, premios, oportunidades de capacitación u otras; resuelve mal los conflictos y/o mantiene relaciones conflictivas con subalternos. Es necesario intervenir con la jefatura del trabajador, dando a conocer el procedimiento de comunicación interna entre estamentos, entregar capacitación en habilidades blandas y de liderazgo y comunicación asertiva, instruir apropiadamente a la jefatura en la estructura organizacional y las funciones que realiza su equipo de trabajo”.

Sugieren, además generar “un procedimiento de capacitación en destrezas comunicacionales y liderazgo... incluya una política de no violencia interna (acoso) y de trato entre estamentos y estrategias de comunicación asertiva e instancias de comunicación y retroalimentación en su equipo de trabajo”.

4.- Que, en el Informe de Antecedentes Médicos de la ACHS, refiere que el actor ingresa a la ACHS el 26 de junio de 2019 para evaluación de enfermedad profesional, refiriendo conflictos

con la jefatura y sobrecarga laboral, indicando que trabaja como monitor de computación, pero que a lo largo de 7 años ha asumido diversas tareas que no son parte de su cargo. Indica que la jefatura lo llama fuera de horario laboral y no respetan sus vacaciones. Indica que no hay un trato cordial y existen malos tratos, gritos cuando le llama la atención por no cumplir algunas de sus solicitudes. Que además lo obligan a emitir boletas de honorarios por pagos que se niegan a incluir dentro de su sueldo. A la vista del profesional que evalúa en entrevista, observó sentimientos de desesperanza, sentimientos de ruina y minusvalía. Tiene indicado reposo, psicofármacos.

Indica que, al reincorporarse el 20 de agosto de 2019, se le desvincula entregándole una carta de despido, cursando luego una crisis de angustia, requiriendo un psicofármaco de acción rápida. Posteriormente cursa mejoría del cuadro clínico por lo que se le indica el alta con indicación de psicofármacos prescritos en controles previos.

5.- Que se acompaña el Certificado de Término de reposo laboral del Sr. Contreras Fuentes, que indica que, como trabajador de la Fundación Educacional Charles y Royal, sufrió una enfermedad Profesional el día 03 de junio de 2019, siendo dado de alta el 15 de noviembre de 2019, pudiendo reintegrarse a su trabajo de inmediato. Indicando los periodos en que estuvo en reposo médico.

6.- Que el testigo Manuel Aliste Orellana, Profesor de Educación Física, quien también trabajó en el establecimiento, manifestó conocer al demandante de autos, señala que trabajaba en talleres y era encargado de informática y reforzamiento de matemáticas. Se refiere al ambiente de trabajo en el colegio como especial por el comportamiento de doña Ana María Acevedo Herrera, que generaba miedo y beligerancia por el trato que ella tenía. Refiere que se refería de manera despectiva hacia el demádate aludiendo a su condición física frente a otras personas, señala que en una oportunidad se refirió a una colega de apellido Reinoso como “que me miras tu con esa cara fea”, y a él mismo por andar con las mangas de camisa arriba. En general no tenía actitudes de deferencia con el Sr. Contreras Fuentes, le cuestionó permiso post natal.

Que el testigo Guajardo Cuenca, amigo de muchos años del actor da cuenta del cambio sufrido a causa del trabajo, indicando que lo vio con sentimientos de desesperanza y de poca valía, que pasó de ser una persona alegre y buen amigo, con gusto por lo social a una persona con actitudes contrarias, se alejó del círculo de amistad. Sin embargo, con ocasión de haber encontrado un nuevo trabajo, con una alta valoración hacia su persona, recobró su ser social. Lo anterior se desprende de los dichos que a propósito de su declaración ante estrados.



Que los testigos Contreras Matamala, en nada aporta a la resolución de la presente causa. y Guajardo Cuenca, sus dichos en nada aportan a la resolución del asunto.

Y la testigo del demandado doña Dolores Jiménez Zamora, quien forma parte del directorio de la Fundación, se refiere a que la Ley SEP consiste en una Subvención Especial Preferencial, para mejoras en el aprendizaje de estudiantes más desmejorados. Se trabajan en base a talleres anuales, de arte, gastronomía, danza, se puede contratar a personal externo o interno y van de marzo a diciembre, deben cumplir horario fuera de la jornada según taller. Señala que se pagan mediante boletas de honorarios. Se rinden de manera independiente a las liquidaciones de sueldo. Señala que los fondos por SEP se otorgan para dos años, luego se evalúa por el ministerio.

7.- Que la demandada puso término la relación laboral existente con el actor con fecha de 20 agosto del 2019 en virtud del inciso 1° del artículo 161 del Código de Trabajo cumpliendo con las formalidades legales. Hecho no discutido.

La causal de despido se funda en que: *“Nuestro colegio atraviesa actualmente por una importante restructuración, no contando con la cantidad necesaria de puestos de trabajo que cubrir; influyendo de este modo en la eventual rebaja que se efectuara en recursos de parte de Mineduc, lo que consecuentemente se traduce en la necesidad de reducir personal.*

En resumen, lo anterior nos lleva, lamentablemente a la necesidad de hacer valer la facultad que nos otorga la Ley y poner término a la relación laboral.”

Señala que pagará conceptos de Indemnización sustitutiva de aviso previo por \$804.000.- y por Indemnización por años de Servicio la suma de \$8.004.000.-

8.- Que tampoco fue controvertido el hecho que las partes suscribieron un finiquito el 2 de septiembre del 2019 en el cual la demandada se obligó al pago de la suma de \$8.808.000 y el cuatro cuotas la primera de \$2.208.000 pagaderos en la fecha ante referida y las restantes de \$2.200.000 cada una de ellas pagaderas los días 30 de septiembre, 30 de octubre y 30 de noviembre, todos del año 2019, enterándose sólo la primera de ellas.

SÉPTIMO: De la Acción principal de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido. Consideraciones jurídicas para resolver la acción de tutela de derechos. Que el artículo 489 del Código del Trabajo dispone en su inciso primero que “Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere

producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.”

□Que a su vez, el artículo 485 del Código del Trabajo refiere que el procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador”.

□“También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto”.

□“Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales”.

□“Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos.”

□Que los profesores Juan Carlos Ferrada Bórquez y Rodolfo Walter Díaz, refieren en relación con los derechos que protege esta normativa lo siguiente: “El proceso de tutela laboral dispone en el artículo 485 del Código del Trabajo una enumeración expresa de los derechos fundamentales amparados por esta vía especializada, no pudiendo extender su aplicación a otros derechos distintos de los señalados taxativamente en la ley. Así la "lista de derechos fundamentales" protegidos por esta vía está integrada por el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica de las personas; el derecho al respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia; el derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; el derecho a la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público; el derecho a la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquiera de las formas y por cualquier medio; y, en fin, el derecho a la libre elección del trabajo y de contratación laboral.

□ Sólo estos derechos fundamentales son amparados en nuestro derecho por esta vía de tutela privilegiada, lo que implica que otros derechos fundamentales, como la libertad sindical o el derecho a huelga, dentro de los derechos fundamentales de contenido específicamente laboral, o el derecho a la salud o a vivir en un medio ambiente libre de contaminación dentro de los demás derechos, no pueden utilizar este instrumento procesal, aun cuando las infracciones o lesiones de estos derechos se produzcan en las relaciones laborales. En estos casos, el trabajador deberá recurrir a la vía ordinaria de amparo de estos derechos, es decir, el Recurso de Protección.

□ Ahora bien, este mismo procedimiento se aplicará, según indica el mismo artículo 485, inciso 2°, en los casos que el trabajador sea objeto de actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, es decir, fundadas en cuestiones de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social. En este caso el legislador, aparentemente, configuró con mayor precisión el mismo derecho constitucional a la igualdad ante la ley establecido en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, en términos prohibitivos para los empleadores, estableciendo una interdicción de discriminación de los trabajadores por las razones ya apuntadas, ya que ello afectaría la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.”¹

□ **OCTAVO:** Que, en el caso de autos, los hechos asentados en el considerando sexto, conforme se analizó y valoró las pruebas allegadas, y habida consideración a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, que traslada la carga de la prueba al denunciado, imponiéndole la ley que debe “explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

□ Dicha norma impone asimismo que ello se haga una vez que se constatan indicios suficientes que lleven a concluir primero que la vulneración denunciada existió o hay una sospecha razonable de su ocurrencia.

□ Así las cosas, que los antecedentes allegados, constituyen en su conjunto indicios suficientes como para estimar que se ha vulnerado al actor en sus garantías fundamentales en los términos denunciados, particularmente que ha afectado su derecho a la integridad física y/o psíquica (Art. 19 N°1), y, su garantía de no discriminación.

□ En lo que respecta su derecho a la integridad física y/o Psíquica, claramente se evidencia que el demandante enfrentó un difícil proceso de salud que comenzó a partir del 3 de junio de 2019 y que lleva a que hiciera uso de licencia médica con reposo total en su domicilio, hasta su reincorporación a su puesto de trabajo el día 20 de agosto del mismo año. Que producto de las afecciones que presentaba finalmente fue ingresado a la ACHS por sospecha que las patologías padecidas tuvieran

¹ Juan Carlos Ferrada Bórquez y Rodolfo Walter Díaz. “La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral”. Revista Derecho de Valdivia. Vol.24, dic 2011. Scielo.

origen profesional. Así las cosas, el organismo administrador, realizando las evaluaciones pertinentes, respecto de la persona del demandante como asimismo evaluando el puesto de trabajo del actor, es concluyente en cuanto a que la jefatura ejercida por doña Ana Acevedo Herrera resulta ser “disfuncional a través de un estilo autocrático o falta de directrices”, lo que además redundó en que se sugirieran una serie de medidas que debía adoptar la fundación educacional en su calidad de empleador, entre ellas readecuar o cambiar de puesto de trabajo al Sr. Contreras Fuentes otorgándoles un plazo para ello debiendo ser informado, sin embargo no existe antecedente alguno que éstas se hayan implementado e informado, de lo que se concluye entonces que no cumplió. Además de instalar un programa de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo.

Lo anterior dado que la ACHS calificó a la jefatura de carecer de canales de comunicación efectiva con su equipo de trabajo, al que pertenecía el actor, denotando además presentar favoritismos en la distribución de tareas, deficiente en la resolución de conflictos y mantener además relaciones conflictivas con los subalternos. Lo anterior lleva a sugerir la intervención de la jefatura, y que sea foco de un procedimiento de capacitación en destrezas comunicacionales y liderazgo incluyendo una política de no violencia – particularmente acoso- y de trato entre estamentos y estrategias de comunicación asertiva e instancias de comunicación y retroalimentación en su equipo de trabajo.

Que el testigo Manuel Aliste Orellana, en su calidad de docente que trabajó también con el demandante de autos y doña Ana Acevedo Herrera ejerciendo la cuestionada jefatura, mediante sus dichos corrobora las conclusiones arribadas por la ACHS, luego de la evaluación del puesto de trabajo del Sr. Contreras Fuentes.

Si bien el demandante menciona en su libelo dos situaciones particulares, lo hace a modo ejemplar, y que aun cuando no hayan sido constatadas en juicio, la sola indagación y posterior conclusión, hecha por la ACHS llevó a establecer que el Sr. Contreras Fuentes padece de un trastorno adaptativo cuyo origen es laboral, siendo víctima de malos tratos, gritos al no poder cumplir con solicitudes de la Sra. Acevedo Herrera, y, tratos humillantes y degradantes a los que fue sometido, conforme también lo confirmó el testigo Sr. Aliste Orellana.

Que el demandante estuvo desde el 03 junio de 2019, a propósito del mal ambiente laboral, con sucesivas licencias médicas, bajo remedios principalmente psicofármacos, obteniendo el alta médica recién el 15 de noviembre de 2019. Sin embargo, decidió reincorporarse antes a sus funciones, para lo cual se apersona el 20 de agosto de 2019, sin embargo, es recibido con la carta de desvinculación invocando la causal de necesidades de la empresa, del art. 161 inciso primero del CT, cuyos fundamentos fácticos, sustentados en una supuesta restructuración producto de rebaja de presupuestos del Mineduc, que no ha logrado ser acreditada por el demandado en cumplimiento de

lo dispuesto en el art. 454 N°1 inciso segundo del CT, según se analizaron los antecedentes probatorios.

□Que al haber sido despedido de esa manera el Sr. Contreras Fuentes, que venía en un estado de salud desmedrada, origina una crisis de angustia posterior que tuvo que ser regulada con psicofármacos de acción rápida tal como se describe en el Informe de Antecedentes Médicos de la ACHS, viendo nuevamente afectada su salud a consecuencia del hecho del despido.

Que por lo demás, resulta incongruente y desproporcionada la medida del despido, en la fecha en que se ejecutó en atención a que el proceso educativo es anual, y no resultaron otros asistentes y docentes desvinculados, por lo menos nada se sostuvo por el demandado al respecto, de lo que habrá que concluir entonces que fue el demandante el único trabajador desvinculado.

□Esto último, además constituye una fundada sospecha que producto de la enfermedad profesional del actor, cuyo origen además estaba relacionada con las labores que desarrollaba exclusivamente para la Fundación, y haber tenido un período de cerca de dos meses con licencia médica, fue un factor determinante además en la separación del trabajador, pues no hubo otras desvinculaciones por motivos de restructuración y rebajas de presupuestos, sumado al inconveniente que generó que la ACHS además sugiriera una readecuación o cambio de puesto de trabajo, medidas que nunca fueron cumplidas por parte del empleador, obedeciendo entonces a una criterio de discriminación por enfermedad el despido del actor, de lo que deviene que también se le vulnera esta garantía.

Estima esta sentenciadora que dicho fundamento, tiene un correlato en los antecedentes probatorios, y que no son afirmaciones vagas e imprecisas aquellas formuladas, pues la situación del trabajador demandante está detallada y claramente fue el único desvinculado en ese período, no quedando acreditada la necesidad de restructuración aludida y que ello afectara a ambos colegios de la Fundación Educacional, por lo que se hace patente que el empleador encubre el criterio arbitrario -a propósito del estado de salud del trabajador-, mediante una causal objetiva de separación del trabajador.

Qué discriminar, según la R.A.E. significa “dar un trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc.”

Que don Enrique Evans define la discriminación como “toda diferencia o distinción realizada por el legislador o por cualquier autoridad pública, que aparezca como contraria a la ética elemental o a un proceso normal de análisis intelectual, es decir, que no tenga justificación racional o razonable.”²

Como se puede colegir de los conceptos anotados, la discriminación no equivale a una distinción o desigualdad a secas, ya que ambas ideas se refieren a la conducta de diferenciar dos

2 José Francisco Castro Castro. Discriminación en las Relaciones Laborales. dt.gob.cl

entidades para dispensar tratamientos distintos a cada una, sin embargo, y he aquí la diferencia, la discriminación es una distinción en que el criterio para efectuarla es arbitrario o injustificado, mientras que en la simple distinción o desigualdad, el criterio para realizarla es justificado, racional o razonable.

Que la Excma. Corte Suprema ha abordado de la siguiente manera el derecho a la no discriminación a propósito de una tutela judicial, “De entenderse que la tutela otorgada por el legislador al trabajador víctima de actos discriminatorios durante la vigencia de la relación laboral—de conformidad a lo previsto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo—, se encuentra limitada únicamente a aquellos criterios expresamente previstos por el artículo 2° del Código del Trabajo, como lo ha hecho el tribunal recurrido, importaría concluir que nuestro procedimiento de tutela laboral protege sólo parcialmente el derecho a la no discriminación, excluyendo actuaciones basadas en otros criterios, los no previstos expresamente en la norma laboral, que el legislador nacional sí ha prohibido por otras vías de mayor rango legal, como son la propia Constitución Política de la República y el ya citado Convenio OIT N° 111 de 1958, al cual le resulta plenamente aplicable lo dispuesto en el artículo 5° inciso segundo de la Carta Fundamental”, sostiene el fallo del máximo tribunal.

Resolución que agrega: “La correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la protección a la garantía de no discriminación o principio de igualdad, otorgada por el procedimiento de tutela laboral —de conformidad a lo dispuesto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo—, no queda limitada únicamente a aquellos actos discriminatorios basados en los motivos o criterios que expresamente prevé el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo, sino que se extiende a todas aquellas discriminaciones o diferencias arbitrarias, prohibidas por el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República y por el Convenio OIT N° 111 de 1958”.³

Por lo tanto, la interpretación de los actos discriminatorios debe hacerse de manera amplia y no sólo limitadas a las normas que establece el Código del Trabajo.

Que conforme lo ha expuesto el demandante, esta desigualdad en el trato alegado, resulta fundada a la luz del análisis efectuado.

□ Así las cosas, existiendo indicios y hechos que a lo menos puedan sustentar una sospecha razonable acerca de la ocurrencia de las vulneraciones denunciadas, es que se acogerá la acción incoada, y por consiguiente las indemnizaciones que han sido demandadas derivadas de la misma de la manera que se dirá en lo resolutivo.

³ Corte Suprema. Rol N° 23.808-2014. Cuarta Sala.

NOVENO: Daño Moral. Que el demandante solicita el resarcimiento por el daño moral provocado a su persona por la enfermedad profesional que padece y que fuera declarada por el organismo administrador, misma que es fundamento además de la acción de tutela por vulneración de garantías fundamentales, particularmente la integridad física y psíquica.

Que en este caso, y tal como se analizó y valoró la prueba en la consideración sexta de este fallo, no cabe lugar a dudas que el actor padeció de una enfermedad profesional y así fue calificado por el organismo competente, sin que se haya recurrido por el demandado de dicha resolución, y que en definitiva alteró todos los aspectos y esferas de su vida, laboral, social y familiar, y así lo declaró don Cristóbal Guajardo Cuenca, con quien mantiene una amistad de más de 20 años, describiendo como el demandante de autos, deja de tener interés y mantiene cambio de personalidad, pasando de ser un sujeto alegre, cordial, versátil y extrovertido a actitudes contrarias que los alejaron, donde el tema laboral asoma como principal causante del cambio, observándolo cansado y con llanto. Que una vez que retoma su vida al salir del colegio encuentra otro trabajo, que logra restablecer confianza y volver a sentirse valorado.

Cabe señalar que además estuvo con psicofármacos, siendo dado de alta médica el 15 de noviembre de 2019, esto es, posterior al despido.

Que claramente la demanda de autos no dio cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, esto es, haber tomado todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud del trabajador de autos, manteniendo las condiciones adecuadas de Higiene y Seguridad, en este caso un ambiente laboral sano y con trato digno hacia el trabajador.

Que en el caso de autos se sugirieron medidas por parte de la ACHS a la Fundación Educacional a propósito de la indagación de la enfermedad profesional que finalmente fue declarada, sin embargo, la institución nada hizo para su implementación. Por lo menos no hay antecedentes que así lo sugieran. Sin embargo, opta por la desvinculación, vulnerando además con ello el derecho a la integridad física y psíquica y garantía de no discriminación arbitraria por factor de salud.

Que de esta forma, habiéndose establecido que el actor sufrió un daño moral a causa de la enfermedad profesional, producto del liderazgo disfuncional y autocrático ejercido por la jefatura directa detentada por la Sra. Ana Acevedo Herrera, en circunstancias que como directiva y representante legal de la fundación educacional tenía como obligación haber protegido eficazmente al trabajador, quien tenía la obligación antes señalada se constituye en el agente causante de la enfermedad profesional que le aquejó de trastornos adaptativos padecido por el actor.

Que, atendido los hechos establecidos en esta causa, es posible para el tribunal tener por acreditada la existencia de un daño moral en el actor, entendido como el dolor y sufrimiento espiritual del mismo, frente a la enfermedad diagnosticada, la que lo tuvo con controles médicos



hasta el 15 de noviembre de 2019, fecha en que se le da el alta médica. Que tal como se señaló, la consecuencia propia de la enfermedad lo llevó a un cambio de actitud y ánimo frente a diversas actividades diarias, así lo refirió el Sr. Guajardo Cuenca ante estrados, y según también fuera corroborado por los informes médicos, y que incidieron en los diversos ámbitos de la vida del actor requiriendo apoyo médico y psicológico para la superación de la misma.

Que lo antes señalado permite establecer que dicho daño se verá resarcido con la suma de **\$9.000.000.-**, considerando una cifra prudencial y proporcional a los años que se dedicó a la institución; suma que deberá reajustarse y devengará intereses corrientes, entre la fecha que la sentencia quede ejecutoriada y el pago efectivo.

DÉCIMO: Prestaciones demandadas. Que atento a lo dicho en la consideración sexta numeral primero de este fallo, relacionado con la remuneración teniendo entre sus rubros de composición el Bono PAE y Extensión Horaria SEP, no habiéndose acreditado el pago de ambos por 19 días del mes de julio, deberá solucionarlo el demandado.

En cuanto a las diferencias por remuneraciones en los meses de junio, julio y agosto, conforme la determinación de la remuneración del actor entendiéndose que lo pagado contra giro de boleta de honorarios finalmente constituye parte de la remuneración del actor, de las que tampoco se acreditó el pago en los meses de junio, julio y 20 días de agosto de 2019, también deben ser pagados por el empleador demandado.

Respecto al feriado legal solicitado, de acuerdo con el Certificado de Vacaciones 2019 acompañado, suscrito por el actor y no objetado por éste en juicio, da cuenta que se le otorgó su feriado legal entre el 12 y 28 de julio de 2019, por un total de 16 días, por lo que queda un saldo pendiente de 5 días a su favor, los que deben ser compensados.

En cuanto a las cotizaciones de salud y previsión social, cuyo pago se pretende sustentado en que no se le consideró desde el año 2017 y hasta el 20 de agosto de 2019, la suma de \$350.000.- pagados mensualmente contra boleta de honorarios, y habiendo ya señalado esta sentenciadora que dicha suma pagada así, constituye parte de la remuneración mensual del trabajador demandante de autos, deberá pagar por estos conceptos en la diferencia no calculada considerando que dichos \$350.000.- mensuales es parte del sueldo líquido a pago, lo anterior a contar del 31 de enero de 2017 y hasta el 20 de agosto de 2019, a las instituciones respectivas a las que se encuentra afiliado el actor.

Conforme lo anterior, es que no habiendo pagado las cotizaciones previsionales y de salud desde el 31 de enero de 2017 por las diferencias anotadas, se le sancionará conforme lo dispone el art. 162 inciso 5° y 7° del CT.

UNDÉCIMO: Costas. Que cada parte pagará sus costas.

DUODÉCIMO: Los demás antecedentes probatorios que no se han señalado en los considerandos resolutivos fueron también analizados conforme a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo y no alteran lo que viene decidido.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1°, 420 y siguientes, 446 y siguientes, 456, 459, 485, 489 demás pertinentes del Código del Trabajo, artículo 19 de la Constitución Política de la República, **SE DECLARA:**

I.- Que SE ACOGE en todas sus partes, la denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, hecha por don **CHRISTOPHER ADRIÁN CONTRERAS FUENTES** en contra de **FUNDACIÓN EDUCACIONAL CHARLES Y ROYAL**, ambos debidamente individualizados, declarando que esta última incurrió en actos vulneratorios con ocasión del despido respecto del denunciante afectando su derecho a la integridad física y psíquica (Art. 19 N°1 de la CPR), y, su garantía de no discriminación.

II.- Que a consecuencia de lo anterior se condena a la demandada **FUNDACIÓN EDUCACIONAL CHARLES Y ROYAL**, al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

1.- Indemnización de 11 remuneraciones conforme lo establece el art. 489 del CT, por la suma de \$14.251.468.-

2.- Diferencia de la indemnización sustitutiva de aviso previo por \$491.588.-

3.- Diferencia de la indemnización por años de servicio por \$3.656.292.-

4.- Recargo legal del 30% conforme lo establece el art, 168 letra a) del CT, por \$3.498.087.-

5.- Extensión horaria por la suma de \$63.333.- por 19 días del mes de julio de 2019.

6.- Bono PAE por la suma de \$25.333.- por 19 días del mes de julio de 2019.

7.- Diferencias de remuneraciones no pagadas por los meses de junio, julio y 20 días de agosto de 2019, por la suma de \$933.333.-

8.- Feriado legal por 5 días por la suma de \$126.305.-

9.- Diferencias de cotizaciones previsionales y de salud no pagadas, a contar del 31 de enero de 2017 y hasta el 20 de agosto de 2019, a razón de una remuneración líquida de \$350.000.-

10.- Que a consecuencia del no pago de cotizaciones previsionales y de salud, el despido es nulo, y conforme lo dispone el art. 162 inciso 5° y 7° del CT, se le sanciona con el pago de las remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen desde la separación del demandante de su fuente laboral, esto es, desde el 20 de agosto de 2019 y hasta la convalidación del mismo, a razón de una remuneración de \$1.295.588.-

11.- Daño moral por la suma de \$9.000.000.-

12.- Que, como medida adicional, la FUNDACIÓN EDUCACIONAL CHARLES Y ROYAL, extenderá una carta de disculpas públicas al actor por haber la institución vulnerado derechos fundamentales del Sr. Contreras Fuentes con ocasión de su desvinculación, comprometiéndose en lo sucesivo a adoptar todas las medidas que estén a su alcance para respetar y resguardar los derechos fundamentales de sus trabajadores y de cualquier otro miembro de la comunidad educativa, con irrestricto apego a la Constitución Política de la República de Chile, y las leyes; la que deberá ser publicada mediante un inserto en la página WEB institucional, debiendo mantenerla por 6 meses. Que esta medida deberá ser implementada, en un plazo de 30 días contados desde que quede ejecutoriado el presente fallo.

En lo demás, se rechaza la demanda.

III.- Que las sumas indicadas en los numerales 1 al 10, se pagarán debidamente reajustadas y con intereses de conformidad lo disponen los art. 63 y 173 del CT., según corresponda.

Que la cifra ordenada pagar en el N°11, deberá reajustarse y devengará intereses corrientes, entre la fecha que la sentencia quede ejecutoriada y el pago efectivo.

IV.- Que a las sumas indicadas en el apartado II.-, deberá descontarse la suma de \$2.208.000.-, atento a que con ocasión de suscripción del finiquito se alanzó a pagar sólo una de las cuotas pactadas.

V.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Notifíquese con esta fecha la sentencia de autos a las partes, mediante correo electrónico registrado en la causa.

RIT : T-1840-2019

RUC : 19- 4-0228590-K

Pronunciada por doña ANDREA ALEJANDRA ILIGARAY LLANOS, Jueza Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veinte de febrero de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

