

Colina, cuatro de octubre de dos mil veintiuno

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, con fecha 05 de mayo de 2020, comparece don **Pablo Barrientos Norambuena**, profesor de Historia, Geografía y Ciencias Sociales, domiciliado en Avenida Maipú 1866, quien interpone denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido y cobro de prestaciones en contra de su ex empleador **Corporación Educacional Alborada de Lampa** domiciliado en Isabel Riquelme 811 Lampa, representada por don Christian Araya Fuentes, conforme a la relación circunstanciada de hechos y fundamentos de derecho que expone.

Como capítulo preliminar, expone un resumen del caso.

Realiza una relación circunstanciada de los hechos, señalando como antecedentes de la relación laboral que ingresó a prestar servicios para la denunciada Corporación Educacional Alborada de Lampa, en adelante Colegio Alborada o El Colegio, el día 1 de marzo de 2010.

Indica en cuanto a las funciones que desempeñaba, que desde el año escolar 2016 se desempeñó como Inspector General del Colegio y también como Encargado de Convivencia Escolar. Sostiene que, si bien en reiteradas oportunidades solicitó la entrega de un documento en que se describieran sus funciones en estos cargos, su empleador nunca le hizo entrega de esto.

Sostiene que desempeñó sus funciones en dependencias del Colegio Alborada, ubicado en Isabel Riquelme 811, Lampa, y su jornada de trabajo era de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes de 8:00 a 17:30 horas. Tanto al inicio como al



término de la jornada debía registrarse en libro de asistencia que su empleador tenía ubicado en la sala de profesores. Es del caso, que desde el mes de abril de 2018 su empleador le autorizó a retirarse los días viernes a las 14:30 horas por estar cursando un Magíster en Gestión Educativa en la Universidad Alberto Hurtado.

En cuanto a sus remuneraciones expone que percibía una remuneración mensual de \$923.302, que se componía de la siguiente manera: sueldo base: \$754.424; Bono Ley 19.410-19.933: \$40.365; Bono Reconocimiento Profesional: \$93.513; movilización: \$5.000; colación: \$5.000; y Bono Jefatura: \$25.000.

Hace presente que se encuentra afiliado a AFP Modelo e Isapre Consalud.

Afirma que con fecha 26 de diciembre de 2019, la Directora del Establecimiento, doña Scarlett Mella Cid, le comunica que se pondrá término a su contrato de trabajo a partir del día 28 de febrero de 2020, fundado en la causal de necesidades de la empresa. Momento en que se le entrega una carta que no cumple con las formalidades legales toda vez que omite indicar los montos de sus indemnizaciones a pagar, lo que además de ser ilegal por incumplir el inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, le generó una situación de total incertidumbre y angustia al no saber cuánto se le pagaría en su finiquito.

Relata que con fecha 4 de marzo de 2020, interpuso reclamo ante la Inspección del Trabajo, citándosele para comparendo administrativo para el día 3 de abril de 2020.

Lamentablemente, producto de la crisis sanitaria que vive el país, no se pudo realizar el comparendo de forma presencial, y desconoce los documentos que la denunciada presentó en esa instancia. Con fecha 21 de abril, recibí por correo electrónico Acta Remota de Conciliación que acompañó en otrosí.



En cuanto a las comunicaciones posteriores al término del contrato, expone que llegado el día 28 de febrero de 2020, habiéndose puesto término a su contrato de trabajo, esperó que su empleador se comunicara con él dentro del plazo legal establecido en el artículo 177 del Código del Trabajo, para hacer el pago de sus indemnizaciones por término de contrato. No recibió ninguna comunicación hasta el día sábado 28 de marzo de 2020 a las 13:39 horas, en que se le envió un correo electrónico citándole a Notaría Gilda Miranda Córdova, en la comuna de Lampa para firma y pago del finiquito el día “martes 30 de marzo” a las 12:00 horas, fecha que no existía, por lo que se comunicó con su ex empleador para le aclarara la fecha y le señaló que era el martes 31 de marzo. El día martes 31 de marzo de 2020, asistió a la Notaría a la hora indicada, lugar al que llegó don César Araya Fuentes, más de 40 minutos tarde, en representación de la denunciada y le indicó que sólo le pagaría su indemnización si firmaba su finiquito sin dejar reserva de derechos, exigencia a la que se negó, por lo que el representante de la denunciada se negó a pagar, a pesar de que ya había transcurrido más de un mes desde el término de su contrato. menciona que este actuar, además de ser manifiestamente ilegal, le significó exponer tanto su salud como la de su familia, pues se debió trasladar en transporte público desde su domicilio en la comuna de Maipú hasta la Notaría en Lampa, de ida y de regreso, en una época de cuarentena por la pandemia de coronavirus. Riesgo asumido totalmente en vano pues la denunciada se negó de forma totalmente injustificada a pagar las indemnizaciones que señalaba en su finiquito.

Menciona que recién en esa oportunidad tuvo acceso al proyecto de finiquito presentado por la denunciada, que indicaba una indemnización por años de servicio ascendente a \$9.233.020, con un descuento por aporte de empleador de seguro de



cesantía de \$2.061.356. Ese mismo día dejó una constancia de lo sucedido en la Notaría en la página web de la Dirección del Trabajo.

Señala que no volvió a tener noticias de la denunciada hasta varios días después cuando, con fecha jueves 16 de abril de 2020, a las 16:33 horas, recibió un llamado telefónico de una persona que se identificó como “*Julio Salinas, el abogado del Colegio Alborada*”, para preguntarle cuáles eran sus intenciones y si insistiría con acudir a tribunales, cuando le respondió afirmativamente le señaló que dada la situación sanitaria que se vive en el país los tribunales se están demorando mucho más tiempo en los juicios, recomendándole no demandar y considerar buscar una salida, con una actitud claramente desafiante y amenazante, pretendiendo amedrentarlo de ejercer derechos totalmente legítimos como interponer una acción judicial para que un Tribunal Laboral conozca los injustos hechos que generaron su despido.

Sostiene que cuando le preguntó al abogado por el pago de sus indemnizaciones, pues ya había pasado más de un mes y medio desde su despido, le respondió que no sabía si Cristian Araya, representante del Colegio, tenía ánimo de pagarlas, y que su decisión dependería de los resultados de su gestión telefónica, de si él insistía en su idea de acudir a tribunales e, incluso, señalándole que era prácticamente imposible hacer una transferencia bancaria de un monto como el de su indemnización. En otras palabras, habiendo pasado más un mes y medio de su despido, la denunciada seguía con la negativa a pagar las indemnizaciones que legalmente le corresponden.

Sostiene que ese mismo día, 16 de abril, durante la noche recibió una transferencia bancaria desde la cuenta personal de don Christian Araya, Sostenedor del Colegio, ascendente a \$250.000.



Luego, el día 17 de abril de 2020, nuevamente recibió una transferencia bancaria del mismo remitente por \$1.921.664.

Por último, el día 20 de abril de 2020, una tercera transferencia, también de parte de don Christian Araya, por \$5.000.000. Completándose con ello, casi dos meses después de su desvinculación, el pago de los \$7.171.664.- señalados en el proyecto de finiquito que le exhibieron en notaría.

Expone los hechos relativos al que, sostiene, es el verdadero motivo de su desvinculación, que después de 10 años prestando servicios sin inconvenientes para la denunciada, obedece a una represalia de su ex empleador por su “desobediencia” a seguir una orden de guardar silencio ante denuncias recibidas por dos alumnas, ambas menores de edad, en virtud de sus funciones como Encargado de Convivencia Escolar.

Señala que el día viernes 31 de mayo de 2019, alrededor de las 12:00 horas, en su oficina de Inspectoría General, recibió a dos alumnas de cuarto medio, ambas menores de edad, quienes le realizaron graves denuncias en contra de dos profesores del Colegio, a quienes acusaron de mantener una inadecuada cercanía física, como saludar de beso y tomarlas de la cintura, y en el caso de un profesor de enviar mensajes por Whatsapp con clara connotación sexual. En esa oportunidad dejó todo registrado en el Libro de Convivencia Escolar del Colegio.

Afirma que ese mismo día, durante la tarde, alrededor de las 16:00 horas, informó personalmente al Sostenedor del Colegio, don Christian Araya, la denuncia que había recibido, y le mostró los relatos anotados en el Libro de Convivencia Escolar. La respuesta del representante legal de la denuncia fue simplemente un “no hagas nada, nosotros nos haremos cargo”.



Sostiene que el día lunes siguiente, le preguntó a la Directora del Colegio, doña Scarlett Mella, qué medidas se iban a tomar por esta denuncia, y ella le responde que Christian Araya le había dicho que él se encargaría, que ello no hicieran nada, respuesta que no le pareció satisfactoria.

Sostiene también que posteriormente, volvió a hablar con el señor Araya por estas denuncias, y sorprendentemente le respondió con un “¿tú crees que lo que dicen esas niñas es cierto?”, a lo que le respondió que no lo sabía, pero que correspondía hacer una denuncia para que se investigara, ante lo que le señaló que no hiciera nada, que él se encargaría. Luego de esa conversación no tuvo ninguna información de que la administración del Colegio hubiera realizado alguna denuncia o investigación de los hechos.

Indica que entre los días 10 y 12 de junio de 2019, se recibió en el Colegio visita de la Agencia de la Calidad de la Educación (ACE). En el marco de esa visita, fue entrevistado el día 11 de junio de 2019 en la biblioteca del establecimiento por tres funcionarios de dicha Agencia. En esa entrevista, consciente de la gravedad de la denuncia que había recibido personalmente dos semanas atrás por parte de alumnas del Colegio, y sin que hubiese recibido ningún tipo de respuesta sobre medidas a tomar por parte de su empleador, decidió comentar a los agentes de la existencia estas denuncias, así como también les solicitó orientación respecto de cómo debía proceder al ser él quien había recibido las denuncias y que, en su opinión, estos hechos podrían incluso ser constitutivos de delitos hacia menores de edad. En esa entrevista ellos le señalaron que las denuncias eran graves, que debían analizarlas en privado, que harían algunas llamadas al respecto y que volviéramos a conversar al día siguiente.



Al día siguiente, 12 de junio de 2019, vuelven a reunirse con él los funcionarios de la ACE, y le indican que los hechos son graves, y le recomiendan hacer inmediatamente una denuncia por los hechos. Más tarde, ya en su domicilio, se entera, por un llamado telefónico de un compañero de trabajo, que la administración del Colegio se había enterado por los funcionarios de la ACE de lo que les había relatado, lo que se suponía era “confidencial”.

El día siguiente, 13 de junio, asustado por la reacción que podría tener su empleador ante su “desobediencia” a sus instrucciones de “no hacer nada” con la denuncia, y haberlas informado a los agentes de las ACE, no asistió a trabajar, y siguiendo el consejo recibido, acudió a la 25ª Comisaria de Carabineros de Maipú y estampé una denuncia por los hechos.

Señala que asistió a trabajar el día viernes 14 de junio, y durante su jornada tuvo un encuentro con el Sostenedor del Colegio, don Christian Araya, quien le indica que los agentes de la ACE le habían dicho que él había denunciado hechos graves ocurridos en el Colegio, y que se encuentra muy molesto con su actuar, el que cataloga de “indiscreción”. Le señala, también, que lo que hizo le costaría una multa económica al Colegio de parte de la Superintendencia de Educación, por no haberse hecho la denuncia oportuna de estas acusaciones. En esa conversación, le dice también el señor Araya que a partir de ese día él dejaba ser uno de sus “empleados de confianza”. Únicamente le respondió que esperaba que sus condiciones laborales no se vieran alteradas con lo que le estaba diciendo.

Al día siguiente, sábado 15 de junio de 2019, envió correo electrónico al Sostenedor del Colegio y a la Directora informando todas sus gestiones respecto a las denuncias recibidas.



Sostiene que luego de este episodio, comienza a sufrir un evidente cambio de trato de parte de sus superiores, relatando los siguientes hechos a modo de ejemplo:

“a. Para el Segundo semestre del año 2019, unilateralmente el Colegio asigna a doña Karim Opazo como nueva encargada de convivencia escolar, cargo que yo detentaba, debiendo tener que compartir mi oficina con ella desde el regreso de vacaciones de invierno. Cuando le consulto a la Directora por qué me estaban restando funciones, me señala que doña Karim era una “ayudante” para mí, situación que en los hechos nunca se configuró pues ella en varias oportunidades, ante mis requerimientos, me señaló que su única jefa era la Directora. Por lo demás, la señora Opazo no sólo asumía funciones propias de encargado de convivencia escolar, sino que también comenzó a realizar labores de Inspectoría General como entrevistar a estudiantes y apoderados.

b. En mi remuneración del mes de julio de 2019, pagada el 1 de agosto, recibí el pago de \$12.000 menos. Ante mis reclamos, el Gerente de Personal, don César Araya me indica que “se equivocó”, y que lo solucionaría. Con fecha 9 de agosto recibo la transferencia por \$12.000.

c. Al mes siguiente, en mi remuneración del mes de agosto de 2019, se me depositan con fecha 2 de septiembre \$734.015, aproximadamente \$20.000 menos de los que percibía habitualmente. Cuando consulto a mi jefatura por esta situación, se me informa que el descuento corresponde a “atrasos”, algo que en todos mis años en el Colegio, jamás se me había hecho. A raíz de esta situación, me reuní personalmente con el Sostenedor quien me dice que la Directora le había informado de mis atrasos, cuando le pedí que me mostrara el registro de esos atrasos, me dijo que abrirían un registro de control de asistencia especial solo para mí. Medida totalmente ilegal, pues todos los



SXJPWLJRPR

funcionarios siempre registramos nuestra asistencia firmando el libro que se encuentra en la sala de profesores. Recién en mi remuneración del mes siguiente, pagada el día 1 de octubre, la denunciada me reintegró esos \$20.000 injustamente descontados, lo que se ve reflejado en mi liquidación de remuneraciones de septiembre de 2019.

d. Cuando señalé al señor Araya que él me había asegurado que mis condiciones laborales no cambiarían, me respondió que él estaba muy desilusionado por lo que yo había hecho (en relación a la información entregada a los agentes de la ACE) indicándome que mi “traición” le costaría varios millones al Colegio, por lo que me merecía el trato que estaba recibiendo.

e. Luego de esto, la relación era tan tensa que el señor Araya derechamente dejó de saludarme cuando nos encontrábamos en el Colegio.

f. Desde septiembre de 2019 no se me entregaron más mis liquidaciones de remuneraciones. Siendo que la práctica habitual era que la administración del colegio nos solicitara personalmente la firma de las liquidaciones, entregándonos una copia. A partir de septiembre no se me entregaron más, debiendo las últimas liquidaciones ser solicitadas por correo electrónico a mi empleador.

g. Ante hechos tan evidentes, tanto profesores como apoderados me manifestaron reiteradas veces que por haber “hablado”, sería irremediablemente despedido a final de año.”

Sostiene que debió hacer uso de licencias médicas. Indica que su situación al interior del Colegio durante el segundo semestre del año 2019 se volvió tan insostenible que debió hacer uso de dos licencias médicas psiquiátricas entre los períodos del 1 al 14 de julio, y del 6 al 20 de diciembre, siendo diagnosticado de stress laboral.

Señala que, durante una de esas licencias, el día viernes 5 de julio de 2019, lo llama la Directora del Colegio y le indica al Colegio habían ido de la Superintendencia



de Educación por las denuncias realizadas, en esa oportunidad su ex empleadora le solicitó los datos de la denuncia que realizó en la Comisaría de Maipú el día 13 de junio y presentaron esa actuación como la denuncia que realizó el Colegio por estos hechos, lo que demuestra que la denunciada nunca realizó ninguna gestión por las denuncias que dos menores de edad realizaron contra dos profesores del establecimiento.

Sostiene que el día 26 de diciembre de 2019, último día antes de salir de vacaciones, se le entrega carta de aviso en que se me indica que a partir del 28 de febrero de 2020, esta despedido del Colegio. Cumpliéndose las predicciones que compañeros de trabajo, apoderados, y hasta alumnos, le habían manifestado.

A continuación, expone sus argumentos en cuanto a la vulneración que habría sufrido a la garantía de indemnidad, indicando que su despido obedece a represalia por informar existencia de denuncia a funcionarios de ACE y realizar denuncia policial, conforme con los hechos expuestos.

Expone, a continuación, los que considera indicios de la vulneración alegada.

Sostiene también, que existe una deuda en pago de bono leyes 19.410 y 19.933.-

Refiere que las normas señaladas establecen bonos adicionales que se debe pagar mensualmente y también de forma anual a los docentes en Colegios Particulares Subvencionados en la proporción establecida en la ley. Corresponde a dineros que son entregados directamente por el Ministerio de Educación a los sostenedores de Colegios Particulares Subvencionados para mejorar los ingresos de los docentes.

Indica que durante el año escolar 2018 percibió por estas asignaciones el pago mensual de \$40.744, y durante el año escolar 2019, percibió \$40.365. nunca se les explicó como se calculaba el bono.



Señala que existiendo la duda respecto de cómo la denunciada calculaba el pago de estos bonos, una compañera de trabajo solicitó la entrega de la información al Ministerio de Educación, en virtud de la Ley de Transparencia, de los dineros aportados por el Estado al Colegio para el pago de estos bonos, exponiendo un recuadro con la respuesta.

Indica que se aprecia que la denunciada percibió, durante los meses informados, aproximadamente tres millones de pesos mensuales para el pago de estos bonos.

Precisa que durante el año escolar 2018 prestaron servicios para la denunciada sólo 16 profesores. Y durante el año 2019 eran 21 docentes, de los cuales menos de la mitad cumplían una jornada de 45 horas semanales, factor que también se considera para la distribución de estas asignaciones.

Señala que existe una evidente falta de proporción entre lo recibido por la denunciada y lo pagado, pues basta hacer un cálculo aritmético simple para evidenciar que no existe correlación entre los dineros percibidos por la denunciada de parte del Ministerio de Educación, y los pagos realizados considerando el número de docentes que prestaban servicios en la institución indicando que no se entiende por qué la denunciada le pagaba aproximadamente \$40.000 si percibía cerca de tres millones a repartir entre menos de 20 personas.

A continuación, se refiere a la nulidad del despido, exponiendo los hechos relativos al no pago de cotizaciones por asignación de jefatura.

Expone que a comienzos de 2019 se le ofreció asumir el cargo vacante de Profesor Jefe de cuarto medio, por lo que se aumentó su remuneración en \$25.000.-

En cuanto a esta asignación de jefatura, sostienen que no se pagaron cotizaciones previsionales, debiendo considerarse remuneración.



A continuación, expone sus argumentaciones relativas a por qué el despido es nulo en base a lo precedentemente expuesto.

Asimismo, respecto de la deuda señalada respecto de los bonos leyes 19.410 y 19.933

A continuación, expone las prestaciones demandadas, para, finalmente, previas citas legales, solicita tener por interpuesta denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, nulidad de despido y cobro de prestaciones contra su ex empleador, y que se declare:

“1. Que mi despido de fecha 28 de febrero de 2020 fue vulneratorio de derechos fundamentales por obedecer a una represalia de mi empleador.

2. Que se condene a la denunciada al pago de \$10.156.322 por indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, o la cifra que Su Señoría determine.

3. Que se condene a la denunciada al pago de los reajustes e intereses por la demora ilegal en el pago de mis indemnizaciones contenidas en proyecto de finiquito.

4. Que se condene a la denunciada al pago de recargo legal de 30% de mis indemnizaciones por años de servicio por \$2.769.906.

5. Que se condene a la denunciada al pago de \$2.061.356 por restitución de descuento realizado a mis indemnizaciones por aporte de empleador a cuenta de Seguro de Cesantía.

6. Que, conforme al mérito del proceso, se condene a la denunciada a pagar deuda por bonos establecidos en las Leyes 19.410 y 19.933 durante los años 2018 y 2019.

7. Que se condene a la denunciada al pago de cotizaciones previsionales por pago de “bono jefatura” y remuneraciones adeudadas conforme a la Leyes 19.410 y 19.933.



8. Que se declare que mi despido es nulo, y se condene a la denunciada al pago las remuneraciones que se devenguen hasta la convalidación de mi despido a razón de \$923.302 mensuales.

9. Que se condene en costas a la denunciada.

10. Que se apliquen reajustes e intereses de conformidad a lo dispuesto en los artículos 173 y 63 del Código del Trabajo. 11. Que se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.”

SEGUNDO: Que, en subsidio, interpone demanda por despido injustificado, indebido o improcedente contra su ex empleador, ya señalado, conforme a la relación circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho que a continuación expone.

Sostiene que por economía procesal solicita tener por reproducidos todos los argumentos de hecho y de derecho desarrollados en la parte principal de su libelo, para luego exponer las razones por las que la carta de aviso de término de contrato no cumple los requisitos legales por cuanto no señala las indemnizaciones a pagar, incumpliendo lo ordenado expresamente en el inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo. por este motivo y de conformidad a las argumentaciones de derecho que señala, solicita el despido se declare indebido, injustificado o improcedente, por no haberse cumplido los requisitos establecidos por la ley para invocar la causal de necesidades de la empresa.

Expone el contenido de la carta de aviso, controvirtiendo su contenido y señalando que no explica cuales son los supuestos cambios en el mercado o de la economía que en ella se indican, ni tampoco cuál sería la menor remuneración que percibiría el proesor que cubriría su puesto de trabajo, también señalado en la carta.

Finalmente, luego de señalar que no se configura la causal de término de contrato invocada por la demandada, para luego solicitar tener por interpuesta demanda



subsidiaria de despido injustificado, indebido o improcedente, contra su ex empleador, ya individualizado, acogerla y condenar a la demandada al pago de las siguientes prestaciones, que señala:

“1. Recargo legal de 30% de mis indemnizaciones por años de servicio por \$2.769.906.

2. Restitución de aporte en cuenta de AFC por \$2.061.356.

3. Pago de los reajustes e intereses por la demora ilegal en el pago de mis indemnizaciones contenidas en proyecto de finiquito.

4. Que, conforme al mérito del proceso, se condene a la demandada a pagar deuda por bonos establecidos en las Leyes 19.410 y 19.933 durante los años 2018 y 2019.

5. Que se condene a la demandada al pago de cotizaciones previsionales por pago de “bono jefatura” y remuneraciones adeudadas conforme a la Leyes 19.410 y 19.933.

6. Que se declare que mi despido es nulo, y se condene a la demandada al pago las remuneraciones que se devenguen hasta la convalidación de mi despido a razón de \$923.302 mensuales.

7. Que se condene en costas a la demandada.

8. Todo con reajustes e intereses de conformidad a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

TERCERO: Que, comparece por la demandada don Christian Araya Fuentes, ingeniero en administración, en representación de CORPORACION EDUCACIONAL ALBORADA DE LAMPA, ambos domiciliados en calle Isabel Riquelme N° 811, comuna de Lampa, Región Metropolitana, a fin de contar la denuncia de tutela laboral



y demanda subsidiaria, solicitando su rechazo conforme a los antecedentes de hecho y de derecho que expone.

Refiere los hechos consignados en la denuncia, para luego indicar que son hechos no controvertidos, los siguientes:

1. Existencia de la relación laboral entre el actor y la Corporación Educacional que represento entre los días 1 de marzo de 2010 y 28 de febrero de 2021.

2. A partir del año académico 2016 el actor ejerció las labores de Inspector General y Encargado de Convivencia Escolar.

3. La jornada de trabajo era ordinaria, sin perjuicio de que su jornada fue de 44 horas semanales, debido a su calidad docente.

4. La remuneración del trabajador fue de \$923.302.-

Expone su defensa respecto de la acción de tutela, en cuanto a los hechos expuestos por la denunciante, que la Directora del Colegio cumplió con las actividades descritas en el RCE, y lo único que tenía que hacer el actor, en su calidad de Inspector General y Encargado de Convivencia Escolar, era estar atento a los requerimientos de la Directora del Colegio para continuar con las actividades asociadas al Protocolo de Actuación.

Indica que, precisamente, una de las actividades descritas en su RCE se refería a la denuncia criminal que debía hacer cualquier miembro de la comunidad educativa que conociera de los hechos que pudieren constituir un delito, denuncia que debía realizarse ante Carabineros de Chile, Fiscalía o Policía de Investigaciones. Entonces, la denuncia criminal presentada por el actor ante Carabineros de Chile, la hizo el actor en ese contexto, y no porque se encontraba “asustado” frente a su empleador. Indica que el actor no tenía motivo para estar asustado de las reacciones de la Directora y del suscrito si es que denunciaba ante los organismos referidos, sobre todo porque su RCE, como se



dijo, establecía a la sazón que cualquier integrante de la Comunidad Escolar que tuviere conocimiento de los hechos denunciados por las alumnas debía actuar de esa forma.

Señala que el actor precisamente el año 2019 era el Encargado de Convivencia Escolar de su Colegio, cargo que exige nuestra normativa educacional para asegurar el buen clima de Convivencia Escolar que debe existir en todo establecimiento educacional. En razón del cargo que detentó en el Colegio, es evidente que el actor sabe que su propia actuación debió ajustarse al RCE de la institución. Señala que bien cabe preguntarse en este sentido, ¿quién más que el Encargado de Convivencia Escolar debe conocer el RCE? Esto resulta relevante, pues en su relato el actor revela que no sabía cómo actuar en relación a la denuncia formulada por alumnas del Colegio, ya referida, que informó y que obtuvo respuestas que no le parecieron satisfactorias.

Refiere que el actor fue trabajador del Colegio desde el año 2010, lo que generó un fuerte lazo de confianza con el trabajador denunciante. Indica que imposible que el trabajador se haya “asustado” de la eventual reacción de su empleador si es que tenía un fuerte lazo de confianza con el suscrito. Indica que el trabajador no dejó constancia de su preocupación por escrito ante algún directivo del Colegio, o ante la Directora, como lo establece el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que cita al efecto.

Niega que el denunciante le haya manifestado al actor que se perdió la confianza como lo relata en su libelo.

Señala que queda en evidencia que el actor trata de configurar un relato poco creíble en el que el único que se preocupó ante una situación tan grave como la relatada fue él, restando mérito a los demás funcionarios del Colegio que participaron en la investigación de los hechos referidos por las alumnas. Resulta del todo inverosímil la supuesta orden de guardar silencio ante los hechos referidos por las dos alumnas, en una institución educacional con años de trayectoria.



Sostiene que sí hubo intervención del suscrito y de trabajadores del Colegio en la investigación de esos hechos. En este sentido, una vez conocida la denuncia de las alumnas se tomaron acciones inmediatamente, lo que contrasta con la supuesta orden entregada por el suscrito al trabajador en relación a guardar silencio, la que ciertamente negamos.

Indica en cuanto a que el actor refiere que le hizo ver a la Agencia de la Calidad de la Educación esta situación porque no tenía ninguna información de cómo proceder, que esta afirmación resulta increíble si es que se considera que él era precisamente el Encargado de Convivencia Escolar del Establecimiento Educacional. En razón de su cargo, él tenía que aplicar el RCE vigente a la sazón en el Colegio.

Por último, consigna que el libelo del actor relata hechos de una forma realmente exagerada, prueba de ello es que el trabajador incluso en su reclamo administrativo refiere haber sufrido acoso laboral, pero se arrepintió al momento de presentar la demanda de autos.

Expone lo que estima pertinente en cuanto al reglamento interno de convivencia escolar, refiriendo sus disposiciones para, indica, que ante las denuncias efectuadas por las alumnas, el actor, en su calidad de Encargado de Convivencia Escolar, debía activar el Protocolo establecido en el artículo 62 de nuestro RCE, hacer la denuncia en Carabineros de Chile, Fiscalía o Policía de Investigaciones, y realizar las entrevistas; esto último lo realizó la Directora del Colegio. En otras palabras, la intervención del actor en este aspecto era limitada, y no se requería su intervención en acciones posteriores.

Sostiene que es ilógico plantear que existió represalia de su Colegio ante actuaciones que debió haber efectuado el mismo actor, en tanto Inspector General y encargado de Convivencia Escolar del Colegio.



Posteriormente, expone sobre el concepto de indemnidad y la temporalidad exigida en nuestra legislación, indicando que no es posible establecer ninguna conexión natural entre los hechos relatados ni tampoco la relación de temporalidad que debe existir con el término de su contrato de trabajo, por lo cual debe concluirse que debe rechazarse la denuncia de tutela laboral.

Se refiere a la prueba indiciaria, haciéndose cargo de cada uno de los indicios que señala el trabajador en su libelo.

Indica sus argumentaciones en cuanto a la proporcionalidad indicando que el despido obedeció a razones objetivas

Procede a exponer sus argumentaciones sobre la improcedencia de la calificación de tutela, para concluir que a partir de todo lo expuesto en esta presentación fluye que no existió en la especie un despido discriminatorio como mañosamente pretende hacer ver el actor, y por ende afectación alguna a las garantías fundamentales del trabajador.

En cuanto al despido, afirma que el despido del actor se basó en las necesidades de la empresa invocadas en la carta de despido, derivadas de la delicada situación financiera de la Corporación Educacional que represento, sostenedora del Colegio, que se arrastraba desde el año 2016 y que aún no se podía superar al momento del despido.

Sostiene que en diciembre de 2019 su corporación educacional decidió despedir por la misma causal de despido a dos trabajadores más, y a cinco trabajadores se les puso término a su contrato de trabajo por vencimiento el plazo, lo que revela que no hay personalización en la medida.

Niega en forma categórica la afirmación del actor en relación a que no se le permitió suscribir su finiquito con reserva de derechos, considerando que lo que manifestó la demandante al momento de concurrir a suscribir su Finiquito en Notaría pública, fue que no se encontraba de acuerdo con la causal de despido aplicada y que no



lo firmaría bajo ninguna circunstancia, si se mantenía el texto propuesto por la Corporación Educacional demandada en cuanto a la causal de despido expresamente establecida en el documento, aun cuando manifestó el demandante en la Notaría que se encontraba en total acuerdo con los montos en dinero establecidos en su Finiquito que su empleador siempre estuvo dispuesto a entregarle el día en que fue citado a recibir su Finiquito a Notaría, como asimismo en los días posteriores. Ante esta situación, señala que su empleador, con total transparencia, le señaló al trabajador que si se encontraba en desacuerdo con su causal de despido, resultaba procedente que su Finiquito y la causal de despido fuera analizada por la autoridad laboral correspondiente para efectos de que fuera modificada, oportunidad en que la Corporación Educacional demandada entregaría todos los antecedentes respectivos para fundar la legalidad y procedencia del despido de autos, para mayor claridad del demandante al respecto. El trabajador demandante se mostró de acuerdo en relación a lo anterior.

En suma, en atención a los fundamentos señalados, indica que no resulta efectivo que el despido del actor haya sido injustificado como se alega reiteradamente en el libelo.

En cuanto a las prestaciones demandadas, de las que indica consisten en supuestos pagos no efectuados a partir de subvenciones entregadas por el Ministerio de Educación, señala que todas las prestaciones del trabajador fueron correctamente pagadas, durante los años 2018 y 2019.

Advierte que la contraria no establece los nombres de los supuestos bonos adeudados, limitándose a señalar que ellos derivan de la aplicación de las leyes 19.410 y 19.933. Sostiene que este mismo defecto se advierte del acta de conciliación remota de la Inspección del Trabajo, instancia en la que el actor solicita pagos pendientes de forma en extremo genérica.



Señala que *“las leyes de subvención Adicional Especial (SAE) y en especial la ley N° 19.410 y 19933, han sido creadas a fin de ser destinadas al financiamiento exclusivo de la bonificación especial, como lo es el Bono Proporcional y el eventual Bono Extraordinario de Excedentes, conocido como Bono SAE”*.¹⁶

En este sentido, sostiene que nada se le adeuda al actor por este concepto, exponiendo sus argumentos de derecho al respecto.

En relación al descuento AFC demandado, expone por las argumentaciones de derecho que señala que no es procedente que en el caso hipotético de que se declare el despido de autos como injustificado, se ordene pagar al actor la suma demandada.

En cuanto a la nulidad del despido, niega la existencia de saldos de remuneración pendientes, para luego exponer sus argumentaciones de derecho en sustento de su defensa.

Finalmente, concluye que la acción deducida por la contraria, es abiertamente contraria a la legislación vigente, toda vez que no han existido en la especie actuaciones vulneratorias de derechos fundamentales del trabajador con ocasión del despido, sino que un despido que se encuentra plenamente justificado, por lo que tanto la acción principal como la subsidiaria deben ser rechazadas en todas sus partes por carecer de sustento real y jurídico, con expresa condenación en costas.

Finalmente, previas citas legales, solicita el rechazo de la denuncia y la demanda subsidiaria, en todas sus partes, con expresa condena en costas.

CUARTO: Que, con fecha 28 de abril de 2021, se llevó a cabo la respectiva audiencia preparatoria, en la que se llamó a conciliación a las partes, la que se tuvo por frustrada.

QUINTO: Que, se fijaron como hechos no controvertidos entre las partes, los siguientes:



1. Existencia de una relación laboral entre las partes entre el 1 de marzo de 2010 al 28 de febrero de 2020, la que concluyó por despido, en virtud de la causal del artículo 160 N°1 del Código del Trabajo, necesidad de la empresa.

2. El demandante cumplía funciones de Inspector general encargado de convivencia escolar.

3. La remuneración era de \$923.302 con una jornada de 44 horas semanales.

4. La carta de aviso no contempla los montos a pagar.

5. Al 31 de mayo de 2019, el trabajador recibió la denuncia de dos alumnas en contra de profesores de la Fundación denunciada.

6. El trabajador demandante fue el único que hizo denuncia ante Carabineros de Chile u otra autoridad por las acusaciones.

7. El monto del finiquito fue pagado en tres cuotas, durante el mes de abril del 2020.

8. En la remuneración de agosto sufrió un descuento de \$20.000 imputándosele atrasos.

9. A partir de la tercera semana de marzo asumió el cargo de profesor Jefe de IV medio, acordándose el aumento de remuneraciones de \$25.000.

SEXTO: Que, estimado el tribunal la existencia de hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, se fijaron como hechos a probar, los siguientes:

1. Efectividad de haber sido vulneradas las garantías fundamentales del trabajador, en particular, la de indemnidad, con ocasión del despido por represalias.

2. Efectividad de la causal invocada en los términos de la carta de despido.

3. Procedencia de los bonos demandados y, en su caso, la efectividad de haber sido pagados.

4. Existencia de cotizaciones previsionales pendientes de pago.



SÉPTIMO: Que, a fin de acreditar su pretensión, en la audiencia de juicio la parte denunciante incorporó los siguientes elementos de prueba:

Documental:

1. Contrato de trabajo de fecha 1 de septiembre de 2018.
2. Copias de denuncias registradas por don Pablo Barrientos en Libro de
3. Convivencia Escolar de la denunciada
4. Denuncia interpuesta por don Pablo Barrientos con fecha 13 de junio de 2019 ante la 25ª Comisaría de Maipú.
5. Correo electrónico enviado por don Pablo Barrientos con fecha 15 junio de 2019, asunto: situación alumnos 4to medio.
6. Cartola de cuenta corriente bancaria de don Pablo Barrientos de los meses de agosto, septiembre y octubre de 2019.
7. Correo electrónico enviado por don Pablo Barrientos con fecha 27 de diciembre de 2019 solicitando envío de liquidaciones de remuneraciones.
8. Carta de aviso de término de contrato.
9. Reclamo a Inspección del Trabajo de fecha 4 de marzo de 2020.
10. Acta Remota de Conciliación de la Dirección del Trabajo de fecha 21 de abril de 2020.
11. Correo electrónico enviado por don Christian Araya a Pablo Barrientos, con fecha 28 de marzo de 2020 con citación a Notaría.
12. Dos constancias realizadas por don Pablo Barrientos ante la Dirección del Trabajo de fechas 31 de marzo de 2020 y 16 de abril de 2020
13. Liquidaciones de remuneraciones de don Pablo Barrientos de los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2019.
14. Informe Leyes 19410 y 19933 Colegio Alborada de Lampa.



15. Informe Visita de Evaluación y Orientación 2019 del Colegio Alborada de Lampa, emitida por la Agencia de Calidad de la Educación

16. Resolución Exenta 1095 emitida por la Superintendencia de Educación.

Testimonial:

1. Claudia Andrea Maturana Fernández, Rut. 15.506.125-1

2. Rodrigo Alonso González Chung, Rut.15.341.151-4

Confesional:

Christian Araya Fuentes.

Oficio:

Ministerio de Educación , que informa los dineros entregados a la Corporación Educacional Alborada de Lampa, Rut: 65.154.183-2, durante los años 2018 y 2019 por conceptos de Bonos otorgados en las leyes 19.410 y 19.933, y nómina de docentes informados por la Corporación Educacional Alborada de Lampa Rut: 65.154.183-2 durante los años 2018 y 2019.

Exhibición de documentos:

1. Liquidaciones de remuneraciones del denunciante Pablo Barrientos de los años 2018 a 2020.

2. Certificado de pago de cotizaciones del denunciante Pablo Barrientos de los años 2019 y 2020.

3. Nómina de docentes y número de horas semanales de trabajo pactado como jornada de cada docente durante los años 2018 y 2019.

4. Registro de asistencia de don Pablo Barrientos Norambuena del año 2019.

5. Liquidaciones de subvenciones percibidas por la denunciada entre los años 2015 y febrero de 2020.



Se tiene por cumplida la diligencia respecto de los números 1,2 y 5. Con respecto al numeral 3 la parte demandante se desiste. Con respecto al numeral 4 la parte demandante solicita los apercibimientos legales, de acuerdo a los argumentos que constan en audio.

Se señaló que se resolvería en definitiva.

OCTAVO: Que, a su vez, la denunciada acompañó a los autos los siguientes elementos probatorios:

Documental:

1. Contrato de trabajo celebrado entre el actor y la Corporación Educacional que represento con fecha 1 de marzo de 2010.

2. Contrato de trabajo celebrado entre el actor y la Corporación Educacional que represento con fecha 1 de septiembre de 2018.

3. Carta de despido de fecha 23 de diciembre de 2019.

4. Comprobante de envío de carta de despido al domicilio del trabajador con fecha 27 de diciembre de 2019.

5. Comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo de fecha 2 de abril de 2020, emanado de la página web de la Dirección del Trabajo.

6. Liquidaciones de remuneraciones del actor correspondientes a los meses de enero de 2018 a febrero de 2020.

7. Comprobante de cotizaciones previsionales emitido por Previred con fecha 31 de marzo de 2020.

8. Certificado de aporte de empleador en AFC emitido con fecha 30 de marzo de 2020, correspondiente a Sociedad Educacional Colegio Alborada de Lampa S.A.

9. Certificado de aporte de empleador en AFC emitido con fecha 30 de marzo de 2020, correspondiente a Corporación Educacional Alborada de Lampa.



10. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad del Colegio Alborada de Lampa.
11. Reglamento de Convivencia Escolar del Colegio Alborada de Lampa.
12. Denuncia efectuada por el actor en la 25° Comisaría de Maipú con fecha 13 de junio de 2019.
13. Relato de doña Scarlett Mella Cid, Directora del Colegio Alborada de Lampa, relativa a hechos investigados por posible abuso sexual.
14. Relato de profesora del Colegio Alborada de Lampa, relativa a hechos investigados por posible abuso sexual.
15. Resolución Exenta N° 001095 de fecha 28 de septiembre de 2020 dictada por la Superintendencia de Educación, que aplica multa al Colegio Alborada de Lampa.
16. Correo electrónico de fecha 2 de octubre de 2020 enviado por la Unidad de Procesos Administrativos y Judiciales de la Superintendencia de Educación al Colegio Alborada de Lampa, en el que se adjunta la Resolución Exenta recién referida.
17. Reclamos de dos apoderados del Colegio Alborada de Lampa en contra del actor.
18. Set de 12 correos electrónicos enviados por el actor a don Christian Araya o viceversa en distintos momentos de los años 2016, 2018 y 2019. En el set se incluye correo enviado a la Dirección del Trabajo relativo al pago de las prestaciones reconocidas en el proceso de conciliación remota.
19. Acta de conciliación remota de fecha 21 de abril de 2020 correspondiente a proceso administrativo N° 1318/2020/5565.
20. Liquidación de subvenciones del Colegio Alborada de Lampa correspondiente al año 2015.



SXJPWLJRPR

21. Liquidación de subvenciones del Colegio Alborada de Lampa correspondiente al año 2016.

22. Liquidación de subvenciones del Colegio Alborada de Lampa correspondiente al año 2017.

23. Liquidación de subvenciones del Colegio Alborada de Lampa correspondiente al año 2018.

24. Liquidación de subvenciones del Colegio Alborada de Lampa correspondiente al año 2019.

25. Liquidación de subvenciones del Colegio Alborada de Lampa correspondiente a los meses de enero y febrero del año 2020.

26. Set de 7 finiquitos y 12 cartas de aviso de despido y de término de contrato de distintos trabajadores del Colegio Alborada de Lampa, relativos a despidos y términos de contrato correspondientes al término del año académico 2019.

27. Acta de comparendo de conciliación de la Inspección del Trabajo de fecha 10 de enero de 2020, correspondiente al reclamo N° 1318/2019/28137, presentado por la trabajadora Daybelis Margarita Uzcategui Guerra.

Prueba testimonial:

1. Scarlett Mella Cid, Rut. 16.369.022-5.
2. Luz Barajas Guevara, Rut. 26.127.242-3.

Prueba confesional:

Pablo Barrientos Norambuena.

NOVENO: Que, las partes realizaron sus observaciones a la prueba, las que se tuvieron presente por el Tribunal.

DÉCIMO: Que, la denunciante solicitó en cuanto a la exhibición del documento Registro de asistencia de don Pablo Barrientos Norambuena del año 2019, lo cual no



aconteció, razón por la cual se hará efectivo el apercibimiento dispuesto en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, por constituir documentos que deben obrar legalmente en poder de la demandada, sin perjuicio del valor probatorio que se señale en esta sentencia en relación a las aseveraciones del actor.

DÉCIMO PRIMERO: Que, para la debida comprensión del razonamiento de la prueba para establecer los hechos de la causa, se debe indicar que el objeto del juicio, en cuanto al primer hecho fijado a proar, corresponde a la efectividad de haber sido vulneradas las garantías fundamentales del trabajador, en particular, la de indemnidad, con ocasión del despido por represalias. La denunciante al señalado al respecto que durante el año 2019 el trabajador recibió la denuncia de dos alumnas contra profesores de la denunciada, en atención a su cargo de Encargado de Convivencia Escolar del colegio. Señaló que una vez informado su empleador, quien le dio la instrucción de no hacer nada ya que la administración de colegio se haría cargo, una vez que no se hizo nada, con ocasión de visita de la Agencia de Calidad de la Educación, el denunciante informó de las denuncias que había recibido y luego realizó denuncia de los hechos a Carabineros. Con posterioridad a estos hechos habría comenzado un trato hostil, que terminó con su desvinculación del colegio al finalizar el año escolar en represalia a haber informado y denunciado las acusaciones que recibió, conforme lo expuesto por la denunciante como resumen del caso en su libelo.

En atención a lo anterior, a fin de determinar si los hechos acreditados constituyen o no vulneración a los derechos fundamentales de la denunciante, es necesario señalar que el Tribunal ha tenido por acreditados, en atención a la prueba rendida, los siguientes hechos:

.- Que, con fecha 31 de mayo el denunciante recibió la denuncia de dos alumnas en contra dos profesores de la Fundación denunciada, contra



Este es un hecho no controvertido de la causa, refrendado por la copia de denuncias registradas por don Pablo Barrientos en Libro de Convivencia Escolar de la denunciada.

.- Que, con posterioridad, con ocasión de visita al Colegio de la Agencia de Calidad de Educación, el denunciante puso en conocimiento de dicha agencia los hechos sucedidos. Dicha institución puso los hechos en conocimiento de la Superintendencia de Educación Regional Metropolitana.

Esto consta de la declaración de doña Claudia Maturana Fernández, esposa del denunciante, quien declaró que el denunciante pidió consejo por otros lados, que fueron durante esos días, por tres días. Asimismo, esto consta de la declaración de la testigo Scarlett Mella Cid, quien señaló que recibió, de parte del denunciante, un correo electrónico una vez que los visitó la agencia.

.- Que, con fecha 13 de junio de 2019, el denunciante interpuso denuncia por estos hechos ante Carabineros de Chile, siendo el único personero del colegio que lo hizo, lo que fue puesto en conocimiento de don Christian Araya y doña Scarlett Mella, respectivamente Sostenedor del Colegio Alborada de Lampa y Directora Colegio Alborada de Lampa.

Esto consta de la documental acompañada, en particular la denuncia acompañada y correo electrónico enviado por don Pablo Barrientos con fecha 15 de junio de 2019 a los destinatarios señalados, bajo el asunto “situación alumnos 4to medio.”

.- Que, con fecha 14 de agosto de 2019 la Superintendencia de Educación Regional Metropolitana realizó fiscalización por los hechos señalados, proceso que culminó con fecha 28 de septiembre de 2020 en la imposición de una multa a la denunciada, por la suma de 51 Unidades Tributarias Mensuales.



Consta lo anterior del documento Resolución Exenta N° 001095 de fecha 28 de septiembre de 2020 dictada por la Superintendencia de Educación, que aplica multa al Colegio Alborada de Lampa.

.- Que, con posterioridad a estos hechos, el Colegio designó como ayudante para el Encargado de Convivencia Escolar doña Karim Opazo, la cual se ubicó en su oficina.

Esto consta de la declaración de la testigo Scarlett Mella Cid, quien declaró que cuando el denunciante estaba, había un encargado de Convivencia Escolar, y que en el segundo semestre de 2019 en la misma oficina del denunciante trabajaba Karim Opazo, quien se designó para apoyar la labor de convivencia escolar, y de la declaración de la testigo Luz Marina Barajas Guevara, quien señaló que el denunciante compartía oficina con la profesora Karim Opazo, quien llegó después para ayudarle con la convivencia escolar, o algo así.

.- Que, con fecha 26 de diciembre, se le comunicó al trabajador mediante carta Aviso de Término de Contrato de Trabajo, que la denunciada resolvió poner término al contrato de trabajo, celebrado con fecha 01 de marzo de 2010, término que se haría efectivo el día 28 de febrero de 2020. El término de la relación laboral se funda en la causal contemplada en el artículo 161 inciso 1 del código del Trabajo, de conformidad a los hechos que expone en la misma.

Esto consta del documento Carta de aviso de término de contrato.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, en concepto de este sentenciador, el actor ha cumplido el estándar exigido por el artículo 493 del Código del Trabajo en orden a incorporar al presente juicio antecedentes suficientes para establecer indicios de que su despido se ha producido como una represalia a la puesta en conocimiento por parte del denunciante, de los hechos relativos a la denuncia realizada por las alumnas en la visita de la Agencia Nacional de Calidad. Si bien es cierto que los hechos recién señalados



ocurrieron alrededor del mes de julio de 2019 y el término de la relación laboral se produjo en febrero de 2020, la designación de una ayudante de convivencia escolar con posterioridad a los hechos señalados permite a este Tribunal, como se señaló, concluir que existen indicios de la vulneración señalada, en virtud de haber designado el colegio una persona para que apoyara al denunciante con sus funciones, en el período intermedio entre los primeros hechos señalados y el término de la relación Laboral.

DÉCIMO TERCERO: Que, concluido lo anterior, corresponde analizar la justificación que ha dado la denunciada para la medida de despido del actor, análisis fundamental para resolver la acción principal y para resolver, también, la demanda subsidiaria.

De conformidad a los hechos expuestos en la carta de término de la relación laboral, señalado ya que este se fundó en la causal del artículo 161 N° 1 del Código del Trabajo, el despido del actor se fundó en las siguientes circunstancias:

“En efecto, los hechos en que se funda la causal invocada consten en que la **CORPORACIÓN EDUCACIONAL ALBORADA DE LAMPA**, sostenedora del Colegio Alborada de Lampa, lugar donde usted se desempeña actualmente, se hizo cargo de una delicada situación financiera que se arrastra desde el año 2016 y que no ha sido superada este año 2019.

En este escenario forzoso resulta concluir que existe actualmente un importante deterioro económico, por lo que con el fin de abordar de mejor forma posible el escenario económico de los años restantes 2020 y el venidero 2021, se concluyó que el puesto de trabajo cubierto por usted debe ser cubierto con otro profesor que reciba una menor remuneración.

Informo que sus cotizaciones previsionales se encuentran al día, en conformidad a lo dispuesto en nuestra legislación.



A fin de acreditar sus dichos, la demandada acompañó un set de finiquitos y cartas de despido de otros trabajadores que darían cuenta de la situación económica de la empresa al momento del despido.

Sin perjuicio, a criterio de este sentenciador, dichos antecedentes no permiten tener por acreditado el deterioro económico de la denunciada que derivó en el despido del actor, máxime si dentro de la documentación acompañada se encuentra la carta de aviso de término de contrato de doña Luz Barajas Guevara, indicando que su relación laboral tendrá vigencia hasta el día 28 de febrero de 2020, en circunstancias que la misma prestó testimonio en estos autos, declarando que actualmente trabaja para la demandada.

DÉCIMO CUARTO: Que, la contradicción precedentemente señalada y la falta de otros elementos de prueba que permitan a este Tribunal tener por acreditados los hechos de la carta de despido, unido a lo señalado en los considerandos décimo primero y décimo segundo de este fallo, no permiten si no concluir que el despido del actor fue producto de una represalia por haber puesto el denunciante en conocimiento de la Agencia Nacional de Calidad los hechos relativos a la denuncia realizada por dos alumnas con fecha 31 de mayo de 2019, sobre agresiones sexuales, que desencadena fiscalización de la Superintendencia de Educación Regional Metropolitana.

DÉCIMO QUINTO: Que, atendido lo precedentemente concluido, se acogerá la denuncia principal, de manera tal que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 489 del Código del Trabajo, se concederán al denunciante las indemnizaciones allí prescritas, fijándose la indemnización especial contemplada en el inciso tercero de la norma en seis remuneraciones, decisión que no se ve alterada por el cúmulo de prueba tanto como testimonial y documental presentada por la denunciada a fin de acreditar su defensa y que se considera proporcionada a la vulneración declarada.



DÉCIMO SEXTO: Que, las indemnizaciones precedentemente señaladas se calcularán en base a la última remuneración mensual del trabajador, la cual se considerará en la suma de \$932.302.-, como fuera un hecho no controvertido por las partes. Asimismo, de conformidad a lo dispuesto por el precitado artículo 489 del Código del Trabajo, se condenará a la demanda al pago del recargo legal de 30% de la indemnización por años de servicio del trabajador, la que se calcula en la suma de \$2.769.906.-

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, en cuanto a la solicitud de la denunciante de condenar a su contraria al pago de los reajustes e intereses por la demora ilegal en el pago de las indemnizaciones contenidas en el proyecto de finiquito, es necesario señalar que, toda vez que no es un hecho controvertido que la relación laboral entre las partes terminó con fecha 28 de febrero de 2020, ha quedado acreditado que con fecha 28 de marzo de 2020 don Christian Araya Fuentes remitió un correo electrónico al actor informándole que el día 30 de marzo de las 12:00 horas se encontraría disponible su finiquito para su cancelación, correo al que el actor respondió preguntando si era citad para el 30 o el 31 de dicho mes. Mediante correos electrónicos aportados por la demandada consta que esto se le aclaró al denunciante, a lo que él, mediante correo electrónico de 30 de mazo de 2020 contestó “Ok. Nos vemos mañana entonces, martes 31 a las 12 horas”.

Asimismo, quedó acreditado que la denunciada realizó al actor, las siguientes transferencias electrónicas, por los montos que se señalarán, con las siguientes fechas:

16-04-2020: \$250.000.-

17-04-2020: \$1.921.664.-

18-04-2020: \$5.000.000.-

Dichas transferencias electrónicas ascienden a la suma total de \$7.171.664.-



DÉCIMO OCTAVO: Que, dispone el artículo 177 del Código del Trabajo, en su primer inciso, lo siguiente:

“El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador dentro de diez días hábiles, contados desde la separación del trabajador. Las partes podrán pactar el pago en cuotas de conformidad con los artículos 63 bis y 169.”

DÉCIMO NOVENO: Que, de conformidad a los hechos tenidos por acreditados en el motivo décimo séptimo, la denunciada cumplió con la obligación de otorgar el respectivo finiquito y poner su pago a disposición del trabajador dentro del término establecido por la norma precitada, de manera que a este respecto, se acogerá la solicitud de la denunciante.

VIGÉSIMO: Que, en relación a la devolución del descuento realizado por aporte del empleador al Seguro de Cesantía, teniendo presente una interpretación armónica de los artículos 13, 14, y 15 de la ley 19.728, que establece un seguro de desempleo, toda vez que de conformidad a lo razonado en los considerandos décimo primero y siguientes de este fallo, se ha concluido que el despido del actor no corresponde a la causal de necesidades de la empresa señalada por la demandada, no es posible tampoco concluir que el despido del actor se encuentre dentro del marco que establece la señalada normativa en cuanto a la autorización del descuento señalado, de manera que no corresponde que se impute a la indemnización por años de servicio de la parte demandante, por lo que se ordenará el reintegro de la suma que le fue descontada. Sin perjuicio de lo señalado, de conformidad al documento acompañado certificado de



aporte de empleador en AFC, el aporte imputable a indemnizaciones realizado pro el empleador en este caso asciende a la suma de \$255.073.-, suma por la cual se ordenará la devolución, no constando de la prueba incorporada que se haya descontado un monto superior.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, en cuanto al hecho a probar 3, relativo a la procedencia de los bonos demandados y, en su caso, la efectividad de haber sido pagados, es necesario indicar que, de los dichos de la denunciante, la denunciada y, además, la documentación acompañada por la denunciada, señalada en el número 6 del considerando octavo de este fallo, consistente en liquidaciones de remuneraciones del actor correspondiente a los meses de enero de 2018 a febrero de 2020, no es un hecho controvertido que el denunciante tenía derecho al pago de los bonos referidos y que, de hecho, la demandada pagó dichos bonos durante el período reclamado. La controversia al respecto versa sobre las alegaciones de la denunciante en cuanto a que existe una diferencia entre aquello que la denunciada pagó al actor por concepto de los bonos referidos durante los años 2018 y 2019, y la suma que este debió percibir, la cual indica debió ser mayor, pues conforme la información relativa a los dineros aportados por el Estado al Colegio para el pago de estos bonos, considera que el monto a pagar al actor debió ser superior al efectivamente percibido.

En este sentido, era carga de la parte denunciante acreditar la existencia de la obligación de la denunciada de pagar la diferencia en cuanto al monto de los bonos por ley 19.410 y ley 19.933.- que en la denuncia se señala.

Al respecto, fueron incorporadas en autos las liquidaciones de sueldo del actor, de la que se observan los montos efectivamente percibidos por el concepto “Ley 19.410-19.933. Asimismo, el actor incorporó el documento Informe Leyes 19410 y 19933 - Colegio Alborada de Lampa, del que se observan los referidos aportes del Estado al



colegio, por los conceptos de ley_19933 y ley_19410, por los períodos comprendidos entre junio de 2019 y febrero de 2019, ambos inclusive, e incorporó oficio remitido por el Ministerio de Educación, que informa a este Tribunal la nómina de docentes informados por la Corporación Educativa Alborada de Lampa para los años 2018 y 2019, así como los montos recibidos por el Colegio por los conceptos de Ley N° 19933 y Ley N° 19410 durante dicho período.

De conformidad a lo precedentemente señalado, la denunciante no incorporó al proceso otros elementos que permitieran establecer a este sentenciador la existencia de las diferencias en el pago del bono señalados de conformidad a los procedimientos establecidos por las leyes 19.410 y N° 19.933.-, motivo por el cual lo solicitado a este respecto será rechazado.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, en cuanto a la nulidad del despido demandada, corresponde resolver sobre el carácter de remuneración imponible de la asignación de jefatura percibida por el actor a partir de marzo de 2019.

Al respecto, consta de las liquidaciones de sueldo del actor incorporadas al proceso, que el actor percibió por el concepto de “Jefatura”, los siguientes montos, por los siguientes períodos: marzo de 2019 \$10.000.-; abril de 2019 \$25.000.-; mayo de 2019 \$24.167.-; junio de 2019 \$24.167.-; julio de 2019 \$13.333.-; agosto de 2019 \$25.000.-; septiembre de 2019 \$25.000.- octubre de 2019 \$25.000.-; noviembre de 2019 \$25.000.-; diciembre de 2019 \$12.500.-; enero de 2020 \$25.000.-; y febrero de 2020 \$25.000.-

Asimismo, consta de los mismos documentos que dicha asignación se consideró como asignación no imponible.

VIGÉSIMO TERCERO: Que, dispone el artículo 41 del Código del Trabajo, lo siguiente:



“Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, las indemnizaciones establecidas en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.”

VIGÉSIMO CUARTO: Que, al respecto, declaró la testigo de la demandada Scarlett Mella Cid, quien es profesora y señaló que ahora tiene el cargo de directora en el colegio, que durante el último año en que él trabajó la remuneración del actor se componía, de, entre otras, una bonificación por jefatura, que era de \$25.000.- Asimismo, declaró que la bonificación no era imponible, era para los gastos de su curso que en ese año tenía la jefatura de cuarto.

Esta declaración concuerda con el carácter de asignación que se le asigna a las sumas referidas en las liquidaciones de sueldo del actor y permite a este sentenciador concluir que la señalada asignación de jefatura corresponde a una percepción no remuneratoria, toda vez que tiene su causa no en ser una contraprestación a las labores del actor, sino que devolver o financiar gastos del trabajador con ocasión de sus labores.

Concluido lo anterior, toda vez que es la remuneración la base de cálculo de las cotizaciones previsionales, de salud y de seguridad social, este Tribunal resuelve que nada adeuda la demandante a la actora en cuanto a cotizaciones previsionales pendientes por este concepto.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, en cuanto al hecho de adeudarse el pago de cotizaciones previsionales por la suma correspondiente a \$20.000.- por concepto de



diferencia de sueldo señalada en la liquidación del sueldo del actor correspondiente al mes de septiembre de 2019, este expone en su relato que durante el mes de agosto del mismo año, se le transfirió la suma de \$734.015.-, una suma menor a su remuneración aproximadamente de \$20.000.- No obstante lo anterior, la liquidación de sueldo del actor de agosto de 2019 señala bajo el concepto de Sueldo Base la suma de \$754.424.-, monto que formó parte de la base imponible conforme la cual se pagaron sus cotizaciones previsionales por dicho período. En este sentido, este sentenciador tiene por acreditado que el demandado pagó las cotizaciones previsionales correspondientes al actor relativas al período de agosto de 2019, sin perjuicio de no haberle transferido su remuneración en su integridad dicho mes, motivo por el cual la diferencia de sueldo del mes siguiente no tenía razón para ser base de cálculo de cotizaciones previsionales.

VIGÉSIMO SEXTO: Que, de conformidad a lo dispuesto en los incisos quinto y siguientes del artículo 162 del Código del Trabajo, si el empleador no hubiere efectuado el pago íntegro de las cotizaciones previsionales de un trabajador al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, sino hasta su convalidación, mediante el pago de las cotizaciones morosas y la información de este hecho al trabajador.

De acuerdo a lo anterior, habiendo acreditado el empleador haber dado cumplimiento a lo precedentemente expuesto, se procederá a rechazar la solicitud de declaración de nulidad del despido del denunciante, como se resolverá.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, en cuanto al apercibimiento solicitado por la denunciante en atención a la exhibición de documentos ordenada por el Tribunal, es necesario tener presente que el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo entrega al juez una facultad que debe ser aplicada tomando en consideración el resto de la prueba del proceso.



En este sentido, y teniendo presente lo dispuesto por el artículo 456 del Código del trabajo, que en su inciso segundo señala que el juez debe tomar en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador, y que en este caso se ha señalado en los motivos precedentes cuales son los hechos que se ha tenido por acreditados por el Tribunal, de manera que estimar como probadas otras alegaciones hechas por la denunciante en relación con la prueba decretada colisionaría con el mérito de la prueba aportada y de las conclusiones y normativa legal expuestas.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que, toda vez que se procederá a acoger la denuncia interpuesta en lo principal por el actor, resulta inoficioso emitir pronunciamiento en cuanto a la demanda deducida en subsidio.

VIGÉSIMO NOVENO: Que, toda la prueba ha sido apreciada y ponderada conforme a las reglas de la sana crítica, de acuerdo a las reglas de la lógica y las máximas de experiencia, y la que no ha sido analizada pormenorizadamente, no tiene influencia substancial en las conclusiones que anteceden.

TRIGÉSIMO: Que, toda vez que la denunciada no ha sido completamente vencida, se la eximirá del pago de las costas de la causa.

Por estas consideraciones, y visto lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, 1698 del Código Civil, 41, 160, 161, 171, 177, 453, 453 y siguientes, 485 y siguientes del Código del trabajo, y demás normas legales pertinentes, se resuelve:

I.- Que, se acoge la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido intentada por don Pablo Barrientos Norambuena en contra de Corporación Educativa Alborada de Lampa, ya individualizada y, en



consecuencia, se declara que Corporación Educacional Alborada de Lampa, con ocasión del despido, vulneró la garantía consagrada en el artículo 485 N° 3 del Código del Trabajo, incurriendo en represalia laboral en contra del denunciante.

II.- Que, de conformidad a lo dispuesto en el motivo décimo sexto, la denunciada deberá pagar a la denunciante las siguientes indemnizaciones y recargos.

a) \$ 2.769.906.- por concepto de recargo legal del artículo 168 a) del Código del Trabajo.

b) \$ 5.593.812.- por concepto indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo.

III.- Que, se condena a la denunciada al pago de los intereses y reajustes por la demora producida el término dispuesto por el artículo 177 del Código el Trabajo y la fecha en que efectivamente se produjo el pago de su finiquito.

IV.- Que, se condena a la denunciada a la restitución de descuento realizado por concepto de aporte del empleador a cuenta de Seguro de Cesantía, por la suma de \$255.073.-

V.- Que, se rechaza en todo lo demás la demanda.

VI.- Que, cada parte pagará sus costas.

VI.- Que, una vez ejecutoriada, deberá remitirse copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo, para su registro.

Regístrese y, en su oportunidad, archívese.

RIT T-39-2020
RUC 20- 4-0269153-1

Pronunciada por Diego Andrés Jorquera Morales, Juez Suplente del Juzgado de Letras de Colina.

En Colina a cuatro de octubre de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

