



Concepción, trece de octubre de dos mil veintitrés.

ANTECEDENTES DE LA CAUSA RIT T-131-2023:

1. ALEGACIONES Y PETICIONES DE LA DENUNCIANTE

Comparece en esta causa don PAULO FIGUEROA VELOSO y don PABLO LANQUILEF DURÁN, abogados, en representación de doña MÓNICA CECILIA MANRÍQUEZ VIDAL, asistente social, todos domiciliados para estos efectos en calle Chacabuco 485, piso 9, Concepción, quienes interponen denuncia, en procedimiento de tutela laboral, por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, despido improcedente, y cobro de prestaciones laborales en contra de la FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO SAGRADOS CORAZONES DE CONCEPCIÓN (en adelante indistintamente el “Colegio” o la “Fundación”), establecimiento educacional privado, representada por su Rectora doña CARMEN CONTRERAS OBREGÓN, profesora, ambos con domicilio en Calle Avenida Colón N°8956, Hualpén, fundados en que su representada fue contratada por la demandada para prestar servicios como asistente social, en el año 1990, ejerciendo también de manera adicional, labores como Coordinadora de Pastoral, con un contrato de trabajo indefinido, para el 1 de marzo del año 2006, asumir nuevas funciones, como Vicerrectora de Formación, manteniendo a su cargo el Departamento de Pastoral del Colegio, el Departamento Psicoeducativo, el Departamento de Co- programáticas y el Departamento de Religión, con una remuneración que ascendía a la suma de \$ [REDACTED] más gratificación, desempeñándose además como Rectora subrogante del mismo Colegio.

Agrega que en esta atapa, aparece en evidencia una conducta hostil por parte de su empleadora, quien, a través de cláusulas derechamente abusivas, pretendió atribuirse facultades para modificar unilateralmente el contrato de trabajo de la actora. Así, por ejemplo, en anexo de contrato (titulado, “contrato”) de fecha 1 de marzo de 2020, en su letra B, la empleadora pretende arrogarse la facultad de decidir por sí y ante sí, si la trabajadora podía o no seguir prestando sus funciones como vicerrectora.

Dice textualmente

:

B.- En caso que el Directorio de la Fundación Educacional Colegio de los Sagrados Corazones de Concepción, decida que no continúe sirviendo el cargo de Vicerrectora de Formación, podrá volver a las labores de Coordinadora de Pastoral que ejercía antes, en el mismo establecimiento. Y tendrá derecho a



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXDP

A continuación, peor aún, en una cláusula que no puede sino ser entendida como manifestación de verdaderos actos de acoso laboral, se indica que si la trabajadora no aceptase ser “relevada” de su cargo directivo conforme a lo expresado en la letra B (es decir, si la trabajadora no aceptase ser rebajada en funciones y remuneración, conforme a la voluntad unilateral de la empleadora), se le “pedirá la renuncia” expresando implícitamente que su relación laboral sería “terminada”.

Luego, a fines del año 2020, coincidente con el ingreso del Sr. JUAN COFRÉ LEYTON como miembro del directorio del Colegio y posterior presidente del mismo órgano, se le exigió, contra su voluntad y bajo amenaza de perder su fuente laboral, dejar el cargo de Vicerrectora de Formación, así como todas las funciones anexas a dicho rol y desempeñar, a partir del 1 de marzo de 2021, un cargo de menor jerarquía y remuneración, inclusive distinto al que se indicaba en sus anexos. En efecto, se le forzó a desempeñar el cargo de “Coordinadora de Actividades Co-Programáticas”. En dicho cargo, sus funciones consistirían en coordinar las actividades Co- programáticas del Colegio, asesorar a la rectoría en materia de recursos humanos, efectuar la evaluación socioeconómica de las familias del Colegio, y formar parte de la comisión Fondo Fraternal para la asignación de beneficios a las familias del Colegio. En dicha calidad, su nueva remuneración sería INFERIOR A LA QUE YA TENÍA, y ascendería a \$ [REDACTED] .- más gratificaciones.

Finalmente, señalan, fue despedida con fecha 11 de enero de 2023, dándosele aviso mediante la entrega de una carta de despido, pre datada con fecha 10 de enero del mismo año, invocándose supuestas (y falsas) necesidades de la empresa como causal del despido. Con fecha 25 de enero de 2023, se suscribió un finiquito por ambas partes, ante el Notario de Concepción don Juan Espinosa Bancalari, estampándose la correspondiente reserva de derechos.

Alegan, a partir de fines del año 2020 su situación laboral cambió radicalmente, y de ahí en adelante, su trayectoria y proyecto profesional que tanto quería se transformó en una situación de incertidumbre, angustia y estrés laboral, afectando significativamente su estabilidad emocional. Toda vez que, a partir de dicha fecha, se incorporaría en calidad de integrante y luego como presidente del directorio del Colegio, el ya mencionado sacerdote JUAN COFRÉ LEYTON, quien ejecutaría una serie de conductas y actos de hostigamiento y acoso laboral en su contra y que terminarían por gatillar su despido injustificado, arbitrario y





vulneratorio de sus derechos fundamentales por parte del Colegio, el cual se acopló a las conductas del mentado sacerdote, menoscabando la integridad psíquica de nuestra representada, de manera reiterada. En este sentido, la incorporación del Sr. COFRÉ LEYTON al directorio del Colegio, tuvo inmediatas consecuencias, pues una vez que se incorporó al directorio, el rector del Colegio a requerimiento del primero, le exigió a doña Mónica que dejara el cargo de Vicerrectora de Formación. En reemplazo de aquél se le impuso que desempeñase el cargo de “Coordinadora de Actividades Co-Programáticas”, cargo que, dentro de la estructura organizacional del Colegio, es manifiestamente de una envergadura y jerarquía inferior al que desempeñaba en ese entonces (y que, por lo demás, depende de la misma Vicerrectoría), lo cual se tradujo abiertamente en nuevas e inferiores condiciones contractuales, entre ellas, una remuneración notoriamente inferior a la que detentaba.

Agregan que, cuando el Colegio le exigió la modificación de su contrato, la “alternativa” de no aceptar esta modificación, era derechamente ser desvinculada del mismo, lo cual constituye una clara situación de hostigamiento, menoscabo y amedrentamiento que forzosamente doña Mónica tuvo que tolerar (mas no consentir de manera libre y espontánea como en derecho corresponde) por el miedo a perder su fuente laboral, mediante una modificación forzosa, abusiva y unilateral de su contrato de trabajo, que se terminó concretando con fecha 30 de diciembre de 2020. Así entonces, la actora se vio, previa fuerza de la empleadora, compelida de forma abusiva a desempeñar el cargo de “Coordinadora de Actividades Co-Programáticas”, abandonando todas sus demás funciones, vulnerándose, dicho sea de paso, no sólo el derecho a consentir de forma libre y espontánea, sino que, además, infringiéndose de manera grave, el principio de irrenunciabilidad de los derechos de la trabajadora. En este nuevo escenario, el cargo de Vicerrector de Formación, NO FUE ELIMINADO, sino que pasó a ser desempeñado por otra persona, esto es, don GONZALO CHACANO BELLO, quien con anterioridad se desempeñaba en el mismo Colegio como “Coordinador de Actividades Co-Programáticas”. Esta situación de enroque de cargos (es decir, doña Mónica fue DEGRADADA, todo ello para beneficio de otro trabajador, esto es, un “ASCENSO” para el Sr. Chacano, cuyo premio era el cargo del cual había sido despojada, deja en clara evidencia el actuar caprichoso y abusivo del empleador, a pesar de que al círculo de directores y altos cargos del colegio -representaron su disconformidad con el hecho de que detentase la vicerrectoría.





A mayor abundamiento, la administración del Colegio, además de seguir al pie de la letra las directrices del señor COFRÉ LEYTON, modificando el contrato, aprovechó este subterfugio, para mermar y disminuir considerablemente, no sólo sus indemnizaciones por término de contrato, sino que inclusive, la propia indemnización convencional que por contrato le asignó la demandada a doña Mónica al dejar su cargo de Vicerrectora de Formación y que el Colegio estilaba pagar a todos sus altos directivos, una vez que estos cesaban en sus cargos, la cual indicaba: "En caso que el Directorio de la Fundación Educacional Colegio de los Sagrados Corazones de Concepción, decida que no continúe sirviendo el cargo de Vicerrectora de Formación, podrá volver a las labores de Coordinadora de Pastoral que ejercía antes, en el mismo establecimiento. Y tendrá derecho a una indemnización equivalente al producto que se obtiene de multiplicar la asignación de cargo, por el número de años en que efectivamente ejerció la función Directiva, con un tope de 11 años". En efecto, la llamada asignación de cargo (que no era otra cosa que simplemente parte artificialmente fraccionada por la empleadora, del sueldo base de la trabajadora) ascendía a \$ [REDACTED] -, por lo indemnización convencional que le correspondía ascendía a \$ [REDACTED] }. Sin embargo, el Vicerrector de Administración y Finanzas del Colegio, don LORENZO MIRANDA BRUNA, azuzado por el Sr. COFRÉ, la obligó a aceptar una indemnización que ascendía únicamente a la mitad de lo que le correspondía (\$ [REDACTED]), fundamentado en un cálculo completamente injustificado y distinto al que en realidad le correspondía, y que incluso se terminó pagando en dos cuotas, como consta en su modificación de contrato de aquel año.

Por otra parte, el Colegio la dejó en una precaria situación: con un cargo y consiguientes remuneraciones inferiores a la anterior y con una indemnización mucho menor a la que merecía por contrato, advirtiendo un trato notoriamente desigual con el de las demás personas que habían gozados de cargos de rectorías y vicerrectorías en el mismo Colegio, a quienes se les había pagado total y efectivamente dicha indemnización, aun cuando luego siguieran en otros cargos y a quienes por lo demás se les mantenía el sueldo vigente en su etapa de directivos (como en derecho correspondía) durante todos los años que permanecieron en el Colegio, hasta su retiro, aún ante el desempeño de labores no directivas. Respalda este último punto, por ejemplo, lo ocurrido con el Vicerrector de Formación anterior a doña Mónica, don GUILLERMO JIMÉNEZ CHÁVEZ, quien detentó el cargo de Vicerrector de Formación y, una vez que cesó





en sus funciones, junto con recibir la totalidad de su indemnización convencional, pasó a desempeñarse como Coordinador Pastoral del Ciclo Mayor, manteniendo durante todos los años que estuvo en este último cargo (MÁS DE 13 años) el mismo sueldo que tenía durante la época en que era Vicerrector de Formación, manteniéndose aquello, hasta la fecha de su jubilación y salida del Colegio. Misma situación, ocurrió también con don RICARDO FUENTEALBA PAZ (Q.E.P.D.) ex Vicerrector Académico y Rector Interino del Colegio, quien, una vez que cesó en dicho cargo, pasó al cargo de “Coordinador Pedagógico”, manteniendo siempre también la remuneración que tenía antes como Vicerrector, hasta la época de su jubilación.

No contento con lo anterior, el Colegio a través del Sr. Sacerdote JUAN COFRÉ LEYTON, siguió perseverando en sus actos de hostigamiento respecto de su representada, pues en reiteradas ocasiones volvió a presionar y a exigir a la administración del Colegio, volver a modificar el contrato de trabajo de doña Mónica, con el objeto de alterar nuevamente la naturaleza de sus funciones y rebajar, una vez más, tanto sus funciones como sus remuneraciones. Tanto así, que en más de una ocasión don JUAN COFRÉ LEYTON, la amenazó con su intención de modificar otra vez su contrato de trabajo, para que dejara de realizar actividades que no se asociaran con las de Co-Programáticas, lo cual, por lo demás, consta en una carta que este le enviaría con fecha 14 de diciembre de 2022. Así también consta en conversaciones que tuvo con el anterior Rector del Colegio, don MARCELO FILIPPI MARCHANT, quien, en agosto de 2022, acudió muy acongojado a la oficina de nuestra representada, para señalarle que debía comunicarle, muy a su pesar, la exigencia del directorio, encabezado por el Sr. COFRÉ LEYTON, de rebajar una vez más su sueldo, indicándole que en el directorio: “Consideran que ganas mucho y Juan me tiene aburrido con su insistencia”.

De igual manera, de esta situación se encontraba también al tanto el Vicerrector de Administración y Finanzas, don LORENZO MIRANDA BRUNA, quien, durante el transcurso del año 2022, y en el contexto de encuentros durante la jornada laboral de ambos, le indicó, en reiteradas ocasiones, que él y el rector “hemos tenido que defenderte del directorio” y “nos la hemos jugado por ti” para impedir que le rebajaran una vez más su sueldo, señalándole además que “Cesar Santibáñez y Juan Cofré insisten en bajar tu sueldo”. Estas noticias no cesaban, tanto así que incluso personas que alcanzaron a integrar el directorio con el Sr.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP



JUAN COFRÉ LEYTON, le comunicaban a que también don RENÉ CABEZÓN YÁÑEZ (provincial y jefe de la Congregación Sagrados Corazones) comenzó a plegarse con la postura del Sr. COFRÉ LEYTON para exigir que la sacaran del cargo, aludiendo a que consideraba que llevaba “mucho tiempo en el colegio”.

En ese contexto y no bastándole las amenazas realizadas en cuanto a modificar nuevamente sus funciones y sus condiciones contractuales por unas aún más desfavorable, en una oportunidad, el Sr. COFRÉ le indicó verbalmente que quería instalar su oficina en el lugar donde estaba situada la de doña Mónica, reubicándola a ella en el “sector de atrás del colegio” donde “se guarda la camioneta” y que dicho sea de paso no se encuentra habilitado para oficinas, en lo que no puede sino ser calificado como un inentendible acto dirigido a degradar y humillar a la trabajadora. Este cambio volvería a ser requerido e informado a nuestra representada el día antes de ser notificada de su despido a través del Vicerrector de Administración y Finanzas, LORENZO MIRANDA BRUNA.

Agregan que su representada angustiada y sintiéndose absolutamente menoscabada, puso los hechos relatados en conocimiento de la rectoría del Colegio, quienes al tanto de la situación – probablemente por el temor reverencial a los integrantes del directorio de la Fundación, quienes son sus jefes directos y representantes de la institución– no tomaron ninguna medida al respecto, demostrando su falta de imparcialidad frente a los conflictos en que esta se estaba viendo involuntariamente involucrada, y asumiendo en los hechos una actitud complaciente, y con ello de complicidad, con el trato abusivo y denigrante del cual estaba siendo objeto. Este escenario tornó extremadamente compleja y angustiante la situación laboral de doña Mónica, pues los esfuerzos del Sr. Cofré y demás miembros recién citados de la denunciada, tenían por objeto lograr a toda costa, aburrirla y conminarla a renunciar y/o generar un escenario para una salida injusta atendida a su edad y años de servicio.

El entorno laboral de doña Mónica, profesores y profesoras del Colegio, se comenzaron a manifestar preocupados por la conducta del Colegio y del Sr. Cofré, ya que las actitudes de este eran totalmente discordantes con lo que se esperaría de un religioso, pues cabe tener presente que él, además de ser presidente del directorio del Colegio, es “asesor religioso” del mismo y también – paradójal e irónicamente – integra la “Comisión por los Buenos tratos de la Congregación de los Sagrados Corazones” a nivel nacional, la cual fue creada para velar precisamente para prevenir situaciones de abuso laboral, abuso de poder, abuso



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP



de conciencia y abuso sexual que están a la base de este tipo de situaciones. En este sentido, algunos de los profesores le manifestaron a doña Mónica que, para ellos, el Sr. Cofré era igualmente alguien “intimidante” y de “no fiar”, relatando actos de hostigamiento laboral similares a los que ella estaba pasando. Incluso más, muchos de ellos consideraban al Sr. COFRÉ LEYTON como un factor de estrés en la organización, (basta revisar su imagen de su perfil de Whatsapp en que lleva la imagen de un lobo, junto con la intrigante frase de “nunca olvide que estaré”).

En dicho contexto, tanto es el poder del Sr. COFRÉ LEYTON en la organización del Colegio, que incluso el mismo rector, a mediados del mes de diciembre del 2022, le comunicó a nuestra representada que “Juan también me ha presionado para terminar mi periodo de rector antes de lo estipulado en mi contrato”, a lo cual dicho sea de paso terminó cediendo, y en razón de ello, en un proceso totalmente irregular, sin respetar ni si quiera los estatutos de la Congregación para sus colegios, a instancias del Sr. COFRÉ LEYTON, que a partir del presente mes de marzo del 2023, la rectoría del colegio la detenta la Sra. Contreras Obregón.

Ante lo insostenible que se tornó esta situación de menoscabo profesional y psicológico, lo cual, como fue dicho, era perceptible en el ambiente interno de la comunidad educativa, donde habían muchas especulaciones al respecto (muchos de sus pares le animaban y prestaban apoyo, pero atendido la jerarquía de la institución, no se atrevían a tomar cartas en el asunto en contra del más alto cargo del Colegio: el presidente del directorio; por lo que nadie decía ni hacía nada por temor al Sr. COFRÉ LEYTON), con fecha 2 de noviembre de 2022, doña Mónica le envió una comunicación formal y escrita al Sr. COFRÉ LEYTON indicándole expresamente que no aceptaría una nueva alteración de sus funciones, ni otra rebaja en sus remuneraciones, frente a lo cual este, respondiendo vía correo electrónico con fecha 14 de diciembre de 2022, le adjuntó una carta de respuesta en que le señaló, entre otras incongruencias:

- (i) Que “se ha generado una instrucción y lineamiento a Rectoría para que, producido el cese de un cargo directivo y manteniéndose el trabajador en la institución, se debe llevar a cabo la disminución de renta respectiva en dos años para que, llegado al tercero, se perciba la remuneración asignada al nuevo cargo asumido por el trabajador” [siendo que a nuestra representada ya le habían rebajado ILEGALMENTE sus remuneraciones ipso facto al



modificarle su cargo y que, como quiera que sea, no era procedente una rebaja de sus remuneraciones por mínima que fuese];

- (ii) Que, según su punto de vista, “Esta disminución de efecto diferido es un beneficio para el trabajador” [afirmación claramente falsa, pues constituye una vulneración de su derecho de propiedad sobre sus remuneraciones y a la protección de las mismas que le brinda el legislador laboral, así como también, una grosera infracción al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales];
- (iii) Que “Respecto a los valores indemnizados al dejar el cargo [de vicerrectora], son apegados a tu contrato de trabajo anterior y al nuevo de fecha 30 de diciembre de 2020, en que se te indemniza por la diferencia de tus haberes.” Llegando incluso a afirmar falsamente y con absoluto desparpajo en la misma carta, que lo que se le había pagado a doña Mónica estaba por “sobre el valor contractual pactado” [cuestión absolutamente falaz, pues, como fue dicho, le correspondía por lo menos, una indemnización que ascendía al doble de lo que le pagaron, sin siquiera considerar otros perjuicios causados a través de este mecanismo ideado por la empleadora];
- (iv) Afirma que ha sugerido una nueva modificación del contrato de doña Mónica, consistente en “... que dejas de prestar colaboración en materias de RRHH y Becas, para concentrarte en lo que es el perfil de tu cargo de Coordinadora de actividades extraprogramáticas, de manera exclusiva.” [Aquí queda demostrado la animadversión e inasistencia del Sr. COFRÉ LEYTON en modificar una vez más el contrato de doña Mónica de manera injustificada, siendo que solo un par de años atrás el mismo Colegio – antes que llegara el Sr. Cofré – le había costado el 50% de un Magíster en Recursos Humanos];
- (v) Demostrando su insistencia al señalarle que “Te invito a una nueva conversación, a la luz de tu carta y para revisar tu situación del próximo año” [esta “invitación”, implicaba claramente y por segunda vez, al igual que en el año 2020, una rebaja unilateral de su remuneración, bajo amenaza de ser desvinculada, cuestión que fue lo que finalmente terminó por ocurrir].

Fue así que frente a la amenaza y menoscabo constante por parte del Sr. COFRÉ LEYTON, la falsedad de sus afirmaciones expuestas en la carta antedicha, la pasividad de la administración del Colegio que se pliega a lo pretendido por el Sr. Cofré, y lo insostenible de la situación, la cual su representada se había visto forzada a tolerar el año 2020 sólo por miedo a perder



su fuente de trabajo a una edad compleja para una potencial reincorporación al mundo del trabajo, pues se encuentra ad portas de la jubilación, ésta con fecha 23 de diciembre de 2022, PRESENTÓ OPORTUNAMENTE UNA DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL ANTE LA INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO DE TALCAHUANO, en contra del mentado sacerdote y de su ex empleadora la FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO DE LOS SAGRADOS CORAZONES CONCEPCIÓN.

Asimismo, con el objeto de poner cese inmediato a los actos de hostigamiento ejecutados por el Sr. COFRÉ LEYTON, se comunicó de manera inmediata, con igual fecha y vía correo electrónico, la interposición de esta denuncia al otrora Sr. Rector don MARCELO FILIPPI MARCHANTT, dejando en copia en el mismo correo al provincial de la Congregación de los Sagrados Corazones don RENÉ CABEZÓN YÁÑEZ y también al Sr. COFRÉ LEYTON, quienes quedaron desde ese entonces al tanto de la interposición de la denuncia en su contra, así como de su contenido, pues les adjuntó copia de la denuncia misma con el respectivo cargo de ingreso de la oficina de partes de la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, la reacción del Colegio – como venía siendo la tónica durante los últimos 3 años - fue igual de nueva complicidad con el actuar del Sr. Cofré, pues en vez de prestar protección, contención emocional y apoyo psicológico, optó por plegarse con la postura de Cofré y re victimizarla, pues:

- (i) Con fecha 26 de diciembre de 2022, el rector MARCELO FILIPPI MARCHANTT, llamó a su representada para indicarle que el directorio del Colegio le solicitaba tener una reunión, con el objeto de revisar su situación laboral para el año escolar 2023, con el propósito de revisar las funciones y remuneraciones asociadas a su cargo actual, en la cual estarían presentes el denunciado JUAN COFRÉ LEYTON, don CÉSAR SANTIBÁÑEZ MIRANDA (integrante del Directorio como encargado económico de la congregación para los Colegios SS.CC., brazo derecho del Sr. Cofré Leyton), don LORENZO MIRANDA BRUNA (Vicerrector de Administración y Finanzas) y él en su calidad de rector. Frente a este llamado sorpresivo y de mal gusto, lo rechazó de inmediato, pues se trataba de una reunión totalmente asimétrica, parcial e intimidante, en la cual obviamente pretendían forzarla nuevamente a tolerar condiciones desmejoradas de trabajo, tal como lo habían hecho el año 2020, en que tuvo que ceder ante las pretensiones de los mismos personajes. No obstante la negativa, el Sr. Rector volvió a insistir, y la llamó





nuevamente al día siguiente (27 de diciembre de 2022), para proponerle otra vez la misma reunión, con la única diferencia de que “para su tranquilidad” en vez de que la comisión la integrara el Sr. CÉSAR SANTIBÁÑEZ MIRANDA, la integraría ahora el también director de la Fundación y ex sacerdote del Colegio don JOSÉ LUIS VALDÉS CASTILLO, también brazo derecho del Sr. COFRÉ LEYTON (justamente de quienes había recibido hostigamientos). Esta nueva propuesta, en lo fáctico, no tenía ninguna diferencia con la anterior, pues era igual de asimétrica, intimidante y ofensiva. Fue así como doña Mónica decidió enviar un correo electrónico al Sr. Rector para rechazar expresamente la reunión y dejar constancia de este nuevo acto de hostigamiento por parte de la administración, correo que no tuvo respuesta por parte de estos.

Así las cosas, frente a la denuncia interpuesta por doña Mónica, no existió respaldo de los altos cargos del Colegio, con los cuales había compartido tantos años de trabajo y amistad cuando detentaba el cargo Vicerrectora; situación que podría explicarse, en parte, por la relación de subordinación jerárquica de estos tienen con el Sr. Cofré y el directorio en general. Así las cosas, derechamente no pudo contar ni confiar en ellos, cuando debió haber sido todo lo contrario. En otras palabras, lo natural hubiese sido que nuestra representada, quien llevaba toda una vida trabajando en el Colegio, y con quien el rector y vicerrectorías habían compartido muchísimos años de trabajo conjunto, debía ser APOYADA y RESPALDADA por estos, y no ATROPELLADA ni PASADA A LLEVAR, como ocurrió en la especie.

Califican estos hechos como acoso laboral que involucran atentados contra las condiciones de trabajo, como, por ejemplo, cuando se le impide a una persona realizar el trabajo que contractualmente le corresponde, se le asignan tareas inferiores a sus competencias, se logra que no se le promocióne o se le niegan reconocimientos por su labor.

Por otra parte, con fecha 28 de diciembre de 2022, el Sr. Rector le envió un correo electrónico, en que le informaba que se había constituido un comité encargado de iniciar el proceso de indagaciones establecido en el protocolo del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Título XXII, con ocasión de la denuncia de acoso laboral que esta había interpuesto con fecha 23 de diciembre del mismo año. Adicionalmente, en el mismo correo le informa que dicho comité, atendido que el periodo legal de vacaciones se iniciaba ese mismo día, recogería



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP



antecedentes e iniciaría las entrevistas asociadas a la investigación, cuando comenzara el año escolar 2023, es decir en marzo de dicho año. Sin embargo, en ninguna parte se le indicó, ni quienes conformarían este comité, ni mucho menos la posibilidad de rendir pruebas, inhabilitar a sus integrantes, ni mucho menos recurrir de sus resoluciones. El comité jamás se constituyó, ni nadie se comunicó nunca para efectos de reunir antecedentes, tanto así que con fecha 9 de enero de 2023 (periodo durante el cual nuestra representada se encontraba gozando de feriado legal colectivo), el Vicerrector de Administración y Finanzas del Colegio, don LORENZO MIRANDA BRUNA, la llama para informarle que el Sr. COFRÉ LEYTON le había exigido instalar, para el año 2023, las oficinas de pastoral del Colegio (mismo requerimiento que había hecho este personalmente un par de meses antes, según lo indicado en los puntos anteriores), en el mismo lugar donde funcionaba su oficina, por lo que tendría que reubicarla en un lugar por construir “en la parte de atrás del Colegio, donde actualmente se guarda la camioneta”, solicitándole además que interrumpiera sus vacaciones, para que acudiera al colegio el día siguiente para sugerir aspectos asociados a su nueva ubicación, instalación de las conexiones eléctricas y de internet. Obviamente, frente a lo inoportuno y denigrante que resultaba la reiteración de esta exigencia, se negó a acudir, dejando constancia de su negativa en correo electrónico enviado con fecha 10 de enero de 2023, al Sr. Vicerrector de Administración y Finanzas del Colegio, con copia al rector del colegio, al Vicerrector de Formación don GONZALO CHACANO BELLO, y al cura JUAN COFRÉ LEYTON, con el objeto de dar cuenta, una vez más, que no estaría disponible para actos denigrantes y vulneratorios por parte del Colegio. Sin embargo, la represalia del Colegio frente a la reciente denuncia de acoso laboral presentada a la Inspección del Trabajo, su negativa a participar en una reunión en que su posición era evidentemente vulnerable y la negativa de interrumpir sus vacaciones para concurrir al Colegio para efectos de “sugerir” aspectos sobre su nueva ubicación en la parte trasera “donde actualmente se guarda la camioneta” no se hizo esperar, pues con fecha 11 de enero de 2023, doña Mónica recibió en su domicilio una carta de aviso de despido, que llevaba por fecha 10 de enero de 2023, suscrita por el mismo Vicerrector de Administración y Finanzas don LORENZO MIRANDA BRUNA, quien de manera discordante a lo que le había comunicado el día anterior (solicitándole la reubicación de sus oficinas para el periodo 2023), es decir, el mismo día en que envía la carta, y sin duda a consecuencia de haber manifestado su disconformidad



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXDP



con constantes actos denigratorios ejercidos en su contra desde el año 2020, le comunicaba que era despedida por “necesidades de la empresa”, a través de una carta absolutamente falsa, vaga, imprecisa y genérica.

Alegan que la carta de despido no cumple en modo alguno con los requisitos legales, ya que no señala los hechos o fundamentos fácticos ni mucho menos concretos del despido, lo que también es fundamento de la presente denuncia, señalando: *“Los hechos en que se funda la causal aplicada es que, como ya se le ha informado, se producirá una reestructuración de la institución, consistente en el cambio de rector y, en conjunto con ello, el cargo que Ud. Ocupa, a saber: coordinadora de actividades co-programáticas, asesora de rectoría en materia de recursos humanos, evaluación socio económica de las familias del colegio, y formar parte de la comisión de fondo fraterno; será eliminado, ya que, por razones de un mejor servicio, algunas de las funciones dejarán de existir, otras serán absorbidas y las restantes se reestructurarán”*

En este sentido, no obstante que el término del contrato se fundamentó en apariencia en la causal de necesidades de la empresa, lo cierto es que su desvinculación obedece a la culminación de reiterados actos de acoso laboral ejercidos por la denunciada, a través del señor sacerdote JUAN COFRÉ LEYTON y de la administración del Colegio, en una evidente represalia y vulneración a la garantía de indemnidad que asiste a todo trabajador. En otras palabras, la desvinculación de doña Mónica fundada en la causal de necesidades de la empresa se encuentra disfrazada de legalidad, PERO NO ES MÁS QUE OTRO ACTO DE MALTRATO, REPRESALIA, MENOSCABO Y ACOSO LABORAL DE PARTE DEL MENTADO “SACERDOTE” Y LOS ADMINISTRATIVOS A SU CARGO.

De la situación descrita no se puede más que colegir que al no existir los hechos constitutivos de una causal legal para la desvincularla, la única motivación que pueden ver es la animadversión que el Sr. COFRÉ LEYTON y la denunciada sentían hacia ella, quien desde su ingreso al directorio del Colegio se venía manifestando en hostigamientos y humillaciones que procuraban invisibilizarla y excluirla del Colegio, cuestión que finalmente culminó con en un despido que NO FUE MÁS QUE UNA VENGANZA O REPRESALIA POR LA DENUNCIA DE ACOSO LABORAL INTERPUESTA, situación que el Colegio consideró una sublevación de esta trabajadora, que osaba cuestionar lo injustificado de sus decisiones.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP



Esta situación de acoso, menoscabo, hostigamiento, represalia y término injustificado de la relación laboral, junto con terminar con la fuente de trabajo de nuestra representada, ha ocasionado una serie de problemas personales, lo cual la ha llevado a seguir tratamiento psiquiátrico. Tanto así que le han generado graves consecuencias psicológicas, representadas por un cuadro de estrés agudo y de ansiedad. Por lo demás, lo frustrante de la situación, le provoca una terrible angustia cada vez que recuerda, ve o escucha su ex lugar de trabajo (el cual, como se dijo, está ubicado solo a dos cuadras de su domicilio), pues el actuar del Sr. Presidente del directorio del Colegio, así como el de la administración a su cargo, ha empañado con creces todos aquellos gratos momentos de alegría que alguna vez vivió durante los 33 años de servicio que dio al Colegio.

Aducen que los hechos que se han reseñado, legitiman a su representada para requerir la tutela de sus derechos fundamentales conforme a lo dispuesto por el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo, dado que afectaron gravemente su garantía de la indemnidad, contemplada en el artículo 485 inciso 3 del Código del Trabajo y, por otra parte, constituyen claramente actos de acoso laboral (art. 2 del Código del Trabajo) que afectaron los derechos fundamentales de nuestra representada, como son el derecho a su integridad psíquica, a su honra, y a su libertad de emitir opinión, consagrados en los numerales 1, 4 y 12 del artículo 19 de la Constitución Política de la República. A mayor abundamiento, el conocimiento de la denuncia por parte del Colegio, se desprende tanto del correo enviado por doña Mónica a la rectoría del mismo, el mismo día en que interpuso la denuncia, dando a conocer el contenido de esta, como de las llamadas realizadas el día 26 y 27 de diciembre de 2022 por MARCELO FILIPPI MARCHANTT, para reunirse a conversar sobre la denuncia presentada; y del correo electrónico recibido por esta con fecha 28 de diciembre de 2022, a través del cual el Sr. Rector le informaba sobre la constitución de un supuesto comité de investigación de la denuncia, conforme al reglamento interno del Colegio. Así las cosas, la relación causal entre la denuncia interpuesta por doña Mónica y la represalia del Colegio materializada con su despido, es absolutamente evidente.

Además, acusan una vulneración a la integridad psíquica contenido en el artículo 19 número 1, así como del derecho a la honra contenido en el artículo 19 número 4, ambos de la Constitución Política de la República, según lo dispone el artículo 184 inciso 1 del Código del Trabajo, dado que las conductas del Colegio, así como de sus altos cargos, han vulnerado las garantías constitucionales del



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP



"derecho a la integridad psíquica" y "a la honra", pues estos se enmarcan en un patente acoso laboral, el cual se encuentra definido en el artículo 2 del Código del Trabajo, toda vez que nuestra representada: (i) fue víctima de un actuar sistemático y persistente, por parte del Colegio y del Sr. COFRÉ LEYTON, respaldado a nivel de rectorías: (ii) Los efectos de este hostigamiento y subsecuente despido, le han causado un grave impacto y daño psicológico; y (iii) El actuar de los victimarios ha estado siempre respaldado por una clara diferencia de poder. Así las cosas, resulta del todo claro que todos los actos ejecutados por la contraria y que se han descrito previamente, han tenido por objeto doblegar su voluntad, afectando su psiquis y salud mental, para así forzar su salida del Colegio.

Añaden que igualmente se vulneró su libertad de opinión, conforme al artículo 19 N°12 de la Constitución, ya que al recibir la denuncia por acoso laboral en que expresaba lo que estaba ocurriendo dentro del mismo con ocasión de los hechos de hostigamiento de los cuales estaba siendo víctima, fue despedida solo un par de semanas después, claro acto de represalia a lo relatado en su denuncia. Esta conducta es una vulneración flagrante del derecho fundamental de emitir opinión ya referido, resguardado expresamente por el artículo 485 del Código del Trabajo, pues al aplicar una represalia sumamente grave como el despido, al hecho de informar una situación de acoso laboral, el Colegio lo que ha hecho es restar vigencia a dicha garantía constitucional, enviando un claro mensaje en cuanto a quien opine de esta forma, haciendo un reclamo de dicho tenor, será sancionado con el despido.

Manifiestan como indicios suficientes:

- 1.- La modificación del contrato de trabajo de nuestra representada, realizado con fecha 30 de diciembre de 2020, en virtud del cual pasó a desempeñarse en un cargo de menor jerarquía y con una considerable rebaja en su remuneración.
- 2.- La modificación del contrato de trabajo de nuestra representada, realizado con fecha 30 de diciembre de 2020, en virtud de la cual se le entregó una indemnización de monto considerablemente inferior a la que le correspondía según su contrato de Vicerrectora.
- 3.- Las comunicaciones tanto del Sr. COFRÉ LEYTON como del Sr. MIRANDA BRUNA, en orden a exigirle a nuestra representada un cambio de ubicación



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP

de su oficina, para reubicarla en la parte trasera del Colegio donde se guarda la camioneta, lo cual consta en correos electrónicos.

- 4.- La solicitud del rector Sr. MARCELO FILIPPI en orden a que su representada sostuviera una reunión asimétrica con los miembros del directorio y el denunciado, luego de haber interpuesto la denuncia de acoso laboral.
- 5.- La carta del Sr. cura COFRÉ LEYTON, enviada por correo electrónico a su representada con fecha 14 de diciembre de 2022, en que reconoce querer rebajar sus remuneraciones, modificar nuevamente su cargo, revisar su sueldo y cuestionar incluso la rebaja de indemnización que esta había recibido.
- 6.- La denuncia de acoso laboral interpuesta por su representada con fecha 23 de diciembre de 2022 ante la Inspección del Trabajo de Talcahuano.
- 7.- El correo electrónico de fecha 28 de diciembre de 2022, mediante el cual el rector Sr. MARCELO FILIPPI, informa a su representada la constitución de una comisión de investigación en relación a la denuncia interpuesta.
- 8.- La carta de despido, fechada 10 de enero de 2023, recibida por su representada solo dos semanas después de haber interpuesto y notificado la denuncia de acoso laboral contra su ex empleador.

Además, relatan que su representada fue despedida por la causal “necesidades de la empresa”, a través de una carta de despido sin explicación ni fundamento concreto alguno. Sin embargo, lo cierto es que más que necesidades de la empresa, fue una decisión que se tomó arbitrariamente y no existiendo realmente necesidad alguna; sino que, al contrario, el despido obedeció a represalias tomadas en contra nuestra representada, vulnerándose su garantía de la indemnidad, así como el derecho a la integridad psíquica, a la honra y a la libertad de opinión, según lo que fue expuesto y el despido resulta del todo improcedente.

Apuntan que se le adeudan las siguientes prestaciones derivadas de su relación laboral con su ex empleador:

1. Remuneraciones del periodo enero de 2023: Como fue indicado, la remuneración, en su último cargo, ascendía a la suma de \$ [REDACTED] y al haber sido despedida, luego de haber trabajado 10 días en el mes de enero, le correspondía por dichos 10 días de trabajo la suma de \$ [REDACTED] por sueldo base, más lo que le corresponde por concepto gratificación. No obstante, al momento del pago de su finiquito – tal como en este consta –



únicamente se le pagó por dichos 10 días la suma de \$ [REDACTED], adeudándosele en consecuencia un saldo de \$ [REDACTED] por dicho concepto.

2. Feriado legal (Colectivo): Al igual que todos los demás trabajadores del Colegio Sagrados Corazones, le correspondían vacaciones por los periodos de enero y febrero de 2023, meses en los cuales los estudiantes se encuentran de vacaciones. No obstante, en el caso de autos, se adeuda la suma de \$ [REDACTED] - toda vez que, en su finiquito, se le ha pagado la suma de \$ [REDACTED].- por este concepto, en términos tales, que le correspondía la suma de \$ [REDACTED].- (enero y febrero de 2023).

Por último, acusan por daño moral. En efecto, los graves actos vulneratorios de las garantías constitucionales de los cuales fue víctima y que desencadenaron en su despido, han afectado profundamente su integridad psíquica, produciendo una fuerte aflicción de carácter psicológico en su persona, pues:

- (i) Se trata de una funcionaria que dedicó más de la mitad de su vida al Colegio, con destacada trayectoria e identificación con la institución, pero que, no obstante, recibió de parte de este (a partir del año 2020) un trato vejatorio, indigno y de constante hostigamiento, lo cual le ha generado estrés y aflicciones en su psiquis;
- (ii) Producto del acoso laboral constante y prolongado en el tiempo y del consiguiente despido, nuestra representada ha tenido que recurrir a facultativos especialistas en psiquiatría, estando actualmente en tratamiento por sintomatología ansiosa y estrés laboral.
 - a) El Colegio debe responder por los actos de las personas que tiene a su cargo, en conformidad a las normas del derecho común (artículo 2320 y siguientes del Código Civil, en relación a las normas del Código del Trabajo), siendo ambos plenamente capaces;
 - b) El daño provocado a nuestra representada es una consecuencia inmediata y directa de los actos de hostigamiento y de despido improcedente ejecutados por parte del Colegio; y
 - c) Los actos ejecutados y que dan origen a esta demanda, tienen su fundamento en un actuar negligente, incluso doloso en ciertos casos, por parte del Colegio.

POR TANTO, piden tener por interpuesta su denuncia, admitirla a tramitación y, en definitiva, acogerla en todas sus partes declarando que:



- I. El empleador con ocasión del despido, incurrió -en todas o cualquiera- en las siguientes vulneraciones de garantías y/o derechos de su representada: de la garantía de la indemnidad contemplada en el artículo 485 inciso 3 del Código del Trabajo, de la garantía constitucional de protección de la integridad psíquica del artículo 19 N° 1, del derecho a la honra del artículo 19 N° 4, de la libertad de opinión del artículo 19 N° 12, todos de la Constitución Política de la República, y finalmente, incurrió en actos de acoso laboral de los cuales el despido es el acto de acoso máximo y culmine de un proceso continuo mobbing.
- II. Que, en consecuencia, condene a la denunciada al pago de lo siguiente:
- El equivalente a 11 remuneraciones, ascendente a la suma de \$ [REDACTED] .-, o en subsidio, el monto que se determine dentro de lo establecido por la referida disposición; por concepto de indemnización, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo.
 - La suma de \$ [REDACTED] .-, por concepto de recargo de 30% a la indemnización por años de servicios, de conformidad con lo dispuesto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.
 - La suma de \$ [REDACTED] .- por concepto de remuneraciones adeudadas del mes de enero de 2023.
 - La suma de \$ [REDACTED] por concepto de feriado legal y proporcional.
 - La suma de \$ [REDACTED] .- por concepto de daño moral sufrido por nuestra representada a consecuencia de los actos vulneratorios realizados por la denunciada, o en subsidio a la suma que se determine conforme al mérito del proceso.
- III. Se condene a la denunciada, a título de medidas de reparación de las consecuencias de la vulneración previamente declarada, conforme al artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, a lo siguiente:
- A informar públicamente, a través de un comunicado abierto a la comunidad académica y estudiantil del Colegio FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO SAGRADOS CORAZONES DE CONCEPCIÓN, en un diario de circulación nacional, en el sitio web y en todas las redes sociales del Colegio, una carta de disculpas





públicas a la Sra. MÓNICA CECILIA MANRÍQUEZ VIDAL, por haber vulnerado sus derechos fundamentales y haber tomado represalias contra ella con ocasión de la denuncia por acoso laboral incoada en contra del Colegio y el Sr. Sacerdote JUAN COFRÉ LEYTON.

- La realización de un curso de capacitación sobre derechos fundamentales y acoso laboral, dirigido especialmente a los representantes legales y miembros del directorio de la Fundación, impartida por un profesional especialista en la materia y con una duración de a lo menos 8 horas pedagógicas.
 - Se oficie y comuníquese a la Congregación de los Sagrados Corazones, provincia Chile-Argentina, con domicilio en Domingo Faustino Sarmiento 275 Ñuñoa, Santiago de Chile, del contenido íntegro de la sentencia que recaiga sobre esta demanda.
 - Se ordene el registro de la sentencia condenatoria en el Registro de Condenas de la Dirección del Trabajo de conformidad a lo prevenido en inciso final del artículo 495 del Código del Trabajo.
- IV Se proceda al máximo de las multas a que hubiera lugar, en conformidad a las disposiciones del Código del Trabajo, en los términos del artículo 495 N°4 de dicho cuerpo legal.
- V Todo lo anterior, conforme a lo expuesto o bien, en las sumas mayores o menores que se estime conforme a la prudencia y al mérito del proceso fijar, más los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago.
- VI Se condene expresamente a la denunciada al pago de las costas de la presente causa.

En subsidio, interponen demanda por despido improcedente, cobro de prestaciones e indemnización por concepto de daño moral en contra de la demandada, ya individualizada, fundados en los mismos antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que circunstanciadamente han señalado en lo principal de esta presentación y que a fin de evitar innecesarias repeticiones y por razones de economía procesal, dan por íntegramente reproducidas, especialmente en cuanto a la duración de la relación laboral, la remuneración mensual convenida y las circunstancias de las modificaciones antijurídicas de remuneración, y los hechos y circunstancias que rodearon y provocaron el despido.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP

POR TANTO, piden tener por interpuesta su demanda, admitirla a tramitación legal y, en definitiva, acogerla en todas sus partes declarando que el despido es improcedente y, en consecuencia, condene a la demandada al pago de lo siguiente:

- I. La suma de \$ [REDACTED] .-, por concepto de recargo de 30% a la indemnización por años de servicios, de conformidad con lo dispuesto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.
- II El monto de \$ [REDACTED] .- por concepto de remuneraciones adeudadas del mes de enero de 2023.
- III El monto de \$ [REDACTED] .- por concepto de feriado legal y proporcional.
- IV A reparar el daño moral sufrido a consecuencia del despido, mediante el pago de una indemnización de perjuicios ascendente a la suma de \$ [REDACTED] .- o en subsidio a la suma que se determine conforme al mérito del proceso.
- V. Todo lo anterior, conforme a lo expuesto o bien, en las sumas mayores o menores que se estime conforme a la prudencia y al mérito del proceso fijar, más los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago.
- VI. Se condene expresamente a la denunciada al pago de las costas de la presente causa.

2. ALEGACIONES Y PETICIONES DE LA DEMANDADA

Comparece por esta parte doña LAVINIA CEBALLOS DIAZ, abogada, con domicilio para estos efectos en Colón 8956, Hualpén, en representación de la FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO SAGRADOS CORAZONES DE CONCEPCIÓN, del giro de su denominación, de su mismo domicilio, quien contesta la denuncia, negando sus hechos, pero reconociendo que la demandante ingresó a trabajar el 1 de marzo de 1990, siendo despedida el 10 de enero de 2023, manteniendo un contrato indefinido, con una remuneración fija que ascendía a la suma de \$ [REDACTED] y siendo sus labores convenidas:

- 1) En el año 1990 doña Mónica Manríquez fue contratada para desempeñarse en su calidad de asistente social como coordinadora de pastoral del colegio.
- 2) A contar del mes de marzo de 2006 las partes acordaron una modificación del contrato de trabajo, en virtud de la cual se modificó el cargo y las funciones de la Sra. Manríquez y a partir de esa fecha asumió el cargo de Vicerrectora de Formación.



- 3) Con fecha 30 de diciembre de 2020, las partes modificaron el contrato de común acuerdo y convinieron que, a contar del mes de marzo de 2021, la Sra. Manríquez se desempeñaría en calidad de: coordinadora de actividades co-programáticas, asesora de rectoría en materia de recursos humanos, evaluación socio económica de las familias del colegio, y formar parte de la comisión fondo fraterno.

Agrega que de acuerdo a los Estatutos de la Fundación Educacional Colegio de los Sagrados Corazones de Concepción, artículo trigésimo séptimo, *“Para todos los efectos legales, se entenderá que los cargos de Rector y Vice-Rectores, atendidas sus especiales características, son de exclusiva confianza del Directorio de la Fundación.”*, sabiendo siempre la actora el cargo que asumió era de exclusiva confianza. En este contexto, en el contrato de trabajo celebrado con doña Mónica Manríquez el 1 de marzo de 2006, cuando fue nombrada en calidad de vicerrectora, se pactaron, entre otras cláusulas, las siguientes: *“Artículo Primero: Doña MONICA CECILIA MANRIQUEZ VIDAL se compromete a ejercer el cargo de Vicerrectora de Formación, en el recinto del Colegio de los Sagrados Corazones de Concepción, ubicado en Avda. Colón N°8956, en la comuna de Hualpén. Se deja constancia que la trabajadora congela su cargo de Coordinadora de Pastoral, para asumir el cargo de Vicerrectora de Formación; jornada que recuperará en tanto cese en sus funciones en el cargo.”*

En la misma cláusula, letra B, se acordó que: *“En caso que el Directorio de la Fundación Educacional Colegio de los Sagrados Corazones de Concepción decida que no continúe sirviendo el cargo de Vicerrectora de Formación, podrá volver a las labores de Coordinadora de Pastoral que ejercía antes, en el mismo establecimiento y tendrá derecho a una indemnización equivalente al producto que se obtiene de multiplicar la asignación de cargo, por el número de años que efectivamente ejerció la función Directiva, con un tope de 11 años.”* En la misma cláusula, letra D, se acordó entre las partes que: *“De no aceptar Doña MONICA CECILIA MANRIQUEZ VIDAL volver a sus labores de Coordinadora de Pastoral que ejercía antes de asumir el cargo de Vicerrectora de Formación, se entenderá que el Directorio de la Fundación Educacional Colegio de los Sagrados Corazones de Concepción le solicita su renuncia, aplicándose para ello las normas legales de indemnización que correspondan.”* En la letra E de la cláusula se convino que: *“Las indemnizaciones establecidas en las letras B y D de este Artículo Primero, serán aplicables solo y en la medida que las causales de cesación de las*





funciones directivas y/o de cesación de funciones según cargo ejercido anteriormente, no le sean aplicables las causales de término de contrato establecidas en los artículos N°159 y 160 del Código del Trabajo.”

Estas mismas cláusulas, de idéntico tenor, están contenidas en todos los contratos sucesivos que cada año firmaba doña Mónica Manríquez y en los cuales se la ratificó en el cargo de Vicerrectora de Formación y se le actualizaba su remuneración. Todos los contratos, desde el año 2006 al año 2020, ambos inclusive, fueron firmados por la actora y, repetimos, todos ellos contenían las mismas cláusulas señaladas.

Hace presente que la misma Sra. Manríquez, ella es profesional universitaria, con varios diplomados, dos magister y otras capacitaciones (página 4 de la denuncia). Por lo tanto, no cabe duda de que entiende lo que lee y, además, contaba con las herramientas necesarias para hacer las reclamaciones que estimara pertinentes, en su momento. Pues bien, hasta antes del mes de noviembre de 2022, no existe reclamo, denuncia, demanda, etc. de parte de la actora reclamando de las condiciones laborales, de su cargo, de las cláusulas de su contrato, etc.

Reconoce que cesó en el cargo de vicerrectora el 1 de marzo de 2021, fecha en que comenzó a desempeñarse como Coordinadora de Actividades Coprogramáticas, asesorar a Rectoría en materia de RR.HH, evaluación socio-económica de las Familias del Colegio, formar parte de la comisión Fondo Fraternal para la asignación de beneficios a las Familias del Colegio. Para estos efectos, las partes firmaron la respectiva modificación de contrato, de común acuerdo. En atención a que en la modificación de contrato referida se convino el pago de indemnización por años de servicio, las partes también celebraron un finiquito parcial, el cual fue firmado y ratificado ante notario por doña Mónica Manríquez con fecha 18 de marzo de 2021.

En el caso de la Sra. Manríquez, se hizo una excepción para su beneficio, ya que, a diferencia de otros vicerrectores, y, sin perjuicio, que entre las partes se convino que cuando cesara en el cargo respectivo volvería a asumir el cargo de Coordinadora de Pastoral (el cual dejó para pasar a desempeñarse como vicerrectora); a petición de la misma actora ante el Directorio, se le otorgó un trato preferente, beneficioso en dos aspectos, a saber:

- 1.) No volvió a su cargo anterior porque la remuneración de dicho cargo era bastante más baja que la que percibía en ese entonces. Por lo tanto, se le



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP

creó un cargo ejerciendo las funciones que se indicaron en la modificación de contrato respectiva y que se indicaron, cargo que llevó aparejada una remuneración mucho mayor que el que le correspondía según el contrato.

- 2.) Se le indemnizó por la diferencia del sueldo bruto que dejaba de percibir versus el nuevo cargo y remuneración asignada. Con el tope pactado de 11 meses. Pero se le agregó una indemnización voluntaria de un 15% adicional. Es más, en un comienzo la indemnización se calculó y acordó sobre la base del tope legal de 90 UF, pero en definitiva se le pagó sin dicho tope.

De esta forma, en la modificación de contrato donde se acordó el nuevo cargo y la indemnización, se dijo que esta sería por la suma total de \$ [REDACTED], pero en definitiva en el finiquito respectivo se le pagó la suma de \$ [REDACTED].- La Sra. Manríquez recibió el pago de la indemnización pactada y firmó el finiquito correspondiente sin reclamo alguno. En el mes de marzo de 2022 firmó el contrato actualizado, en el cual se describen sus funciones.

Doña Mónica Manríquez fue despedida con fecha 10 de enero de 2023, por la causal contenida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, *“Necesidades de la empresa”*, dando cumplimiento a lo que dispone el artículo 162 del Código del Trabajo, se le envió la carta de aviso por correo certificado. En cuanto a los hechos que constituyen la causal de despido de la actora, estos están detallados en la carta respectiva, en la cual se señala: *“Los hechos en que se funda la causal aplicada es que, como ya se le ha informado, se producirá una reestructuración de la institución, consistente en el cambio de rector y, en conjunto con ello, el cargo que Ud. ocupa, a saber: coordinadora de actividades co- programáticas, asesora de rectoría en materia de recursos humanos, evaluación socio económica de las familias del colegio, y formar parte de la comisión fondo fraterno; será eliminado, ya que, por razones de un mejor servicio, algunas de las funciones dejarán de existir, otras serán absorbidas y las restantes se reestructurarán.”* Efectivamente, el cargo que ocupaba la demandante se eliminó y, en forma previa a su despido, según se dirá, se intentó acordar con ella un nuevo cargo, pero, lamentablemente, esta se negó en forma sistemática a tratar el tema, asumiendo, por el contrario, una conducta agresiva, imputando conductas falsas a los directivos del colegio, en especial al presidente del Directorio. En efecto, en el mes de noviembre de 2022, se comenzó a preparar el proceso de reestructuración en el colegio para adecuarlo a las nuevas



circunstancias por todos conocidas, derivadas principalmente del efecto de la pandemia en la educación y, adicionalmente para el colegio, el cambio de rector, quien anunció que estaba viendo la posibilidad de otro puesto de trabajo que le habían ofrecido. En este contexto, el mismo rector conversó con la Sra. Mónica la circunstancia que el cargo que ella ejercía luego de dejar su puesto de vicerrectora en marzo de 2021, se eliminaría, por lo que se debía conversar un nuevo puesto, para mantenerse en el colegio. Lamentablemente, la noticia de esta reestructuración no se la tomó a bien, tuvo una reacción muy negativa, es más, fue agresiva con las autoridades del colegio, muy especialmente con el presidente del Directorio, el sacerdote Juan Cofré Leyton. En el mismo mes de noviembre le envió una carta, la que le fue respondida con fecha 14 de diciembre de 2022, en términos respetuosos y comedidos, explicándole e invitándola a conversar el tema de su puesto de trabajo. Sin embargo, esta respuesta no tuvo buena acogida, y según indicó en forma oral, le parecía que la estaban despidiendo y perjudicando y que ante eso le habían “recomendado” presentar denuncia ante la Inspección del Trabajo. Efectivamente, con fecha 23 de diciembre de 2022 informó en el colegio, por correo electrónico, que había presentado denuncia por acoso laboral y acompañó copia de la misma, ante lo cual se tomó conocimiento de la citada denuncia y se dio curso a los procedimientos internos de investigación conforme al reglamento Interno. Paralelamente se hicieron varios intentos por reunirse con ella para conversar los temas pendientes, sin embargo, no hubo disponibilidad de su parte. Después de esto, la denunciante hizo uso de permisos administrativos y luego de su feriado.

En el mes de enero de 2023 se intentó retomar las conversaciones con ella, incluso para que participara en la ubicación de las nuevas oficinas del equipo de actividades co programáticas, al cual pertenecía, pero una vez más, se negó a participar. Ante la negativa de la Sra. Manríquez de siquiera conversar un nuevo cargo para permanecer en el colegio y eliminándose el que ella ocupaba, su representada se vio en la necesidad de despedirla, ya que el proceso de reestructuración debía continuar e implementarse.

Reitera que la actora funda su denuncia de tutela en cuatro eventos puntuales, los que se produjeron en distintas épocas, a saber:

- 1.- Designación en el cargo de vicerrectora y cese del cargo (marzo 2006-diciembre 2020) En la página 2, a propósito de referirse al cargo de vicerrectora que desempeñó, menciona en su libelo que “*ya en esa etapa*”



(no precisa fechas) “...aparece en evidencia una conducta hostil por parte de su empleadora, quien, a través de cláusulas derechamente abusivas, pretendió atribuirse facultades para modificar unilateralmente el contrato de trabajo de la actora.”

Supone que al decir “etapa” se refiere al periodo en que fue nombrada y se desempeñó en calidad de vicerrectora, es decir, durante 15 años. En cuanto a las supuestas cláusulas abusivas y la conducta hostil, lo menciona a propósito de los sucesivos contratos anuales que celebró la actora con la demandada mientras se le confirmó en el cargo, es decir, 15 contratos, con las mismas cláusulas. Todos firmados por ella y ninguno reclamado. Sin embargo, la Sra. Manríquez solo menciona el contrato del mes de marzo de 2020, sin mencionar que ya había firmado 14 contratos anteriores, idénticos en sus cláusulas, salvo en el monto de la remuneración.

Continúa su relato señalando que a fines del año 2020 “se le exigió” “contra su voluntad y bajo amenaza de perder su fuente laboral (práctica de la cual ya existía evidencia documental en los anexos previos citados), dejar el cargo de Vicerrectora de Formación así como todas las funciones anexas a dicho rol y desempeñar, a partir del 01 de marzo de 2021, un cargo de menor jerarquía y menor remuneración, inclusive distinto al que se indicaba en sus anexos. En efecto, se le forzó a desempeñar el cargo de “Coordinadora de Actividades Co-Programáticas”. Como ya expusimos, este relato es falso, por cuanto nadie obligó a la actora a firmar ningún documento, la modificación de contrato fue de común acuerdo, seguida por un finiquito parcial posterior, sin reservas de ningún tipo, pagándosele las indemnizaciones acordadas e incluso aumentadas. Seguido también por la actualización de contrato que firmó, sin reparos, en el mes de marzo de 2022. Posteriormente, en las páginas 5, 6 y 7 continúa la referencia a los hechos mencionados, esto es, el cambio de funciones y cargo a desempeñar, ocurridos en el mes de diciembre de 2020.

Al respecto hace varias imputaciones, tales como:

- a) “...a partir de fines del año 2020 la situación laboral de nuestra representada cambió radicalmente, y de ahí en adelante, su trayectoria y proyecto profesional que tanto quería, se transformó en una situación de incertidumbre, angustia y estrés laboral, afectando significativamente su estabilidad emocional.” Sin detallar los hechos.



- b) *“...cuando el Colegio le exigió la modificación de su contrato, la “alternativa” de no aceptar esta modificación, era derechamente ser desvinculada del mismo, lo cual constituye una clara situación de hostigamiento, menoscabo y amedrentamiento que forzosamente doña Mónica tuvo que tolerar (mas no consentir de manera libre y espontánea como en derecho corresponde)”*
- c) *“...mediante una modificación forzosa, abusiva y unilateral de su contrato de trabajo, que se terminó concretando con fecha 30 de diciembre de 2020.”*
- d) *“Así entonces, la actora se vio, previa fuerza de la empleadora, compelida de forma abusiva a desempeñar el cargo de “Coordinadora de Actividades Co-Programáticas”,*
- e) *“...deja en clara evidencia el actuar caprichoso y abusivo del empleador, en detrimento de doña Mónica”*
- f) *“Todo lo anterior, a raíz de una decisión arbitraria, antojadiza, caprichosa y sin ningún fundamento de la denunciada”*
- g) *“Sin embargo, el Vicerrector de Administración y Finanzas del Colegio, don LORENZO MIRANDA BRUNA, azuzado por el Sr. COFRÉ, la obligó a aceptar una indemnización que ascendía únicamente a la mitad de lo que le correspondía...”*
- h) *“Esta situación, no fue más que otra demostración adicional del empeinado esfuerzo del Colegio en hostigar a nuestra representada, acosarle, degradarle, todo para lograr su salida anticipada del mismo mediante su renuncia.”*

En este mismo contexto, la actora se refiere a quien apunta como su acosador, el sacerdote don Juan Cofré Leyton, respecto de quien señala que se habría incorporado en calidad de integrante del Directorio del colegio y luego como presidente del mismo, y sostiene que *“ejecutaría una serie de conductas y actos de hostigamiento y acoso laboral” en su contra y que el Colegio, se habría acopado “a las conductas del mentado sacerdote, menoscabando la integridad psíquica de nuestra representada, de manera reiterada.”* No señala ni describe en circunstancias de: modo, tiempo y forma, cuáles serían estas supuestas conductas y actos de hostigamiento y acoso, por lo que no se da cumplimiento a lo que disponen el artículo 446 del Código del Trabajo, aplicable en la especie en virtud de las disposiciones de los artículos 292 inciso tercero y 490 del Código del Trabajo,



Continúa el libelo señalando respecto del Sr. Cofré que su incorporación al directorio del Colegio, *“tuvo inmediatas consecuencias para nuestra representada, pues una vez que se incorporó al directorio, el rector del Colegio a requerimiento del primero le exigió a doña Mónica que dejara el cargo de Vicerrectora de Formación.”*

En fin, continua la denuncia imputándole una serie de hechos al Sr. Cofré, en su calidad de presidente del Directorio, pero todas referidas a la época en que cesó en el cargo de vicerrectora, es decir, diciembre de 2020. Todas las imputaciones que hace la Sra. Manríquez son falsas. Nunca hubo una conducta de acoso laboral, hostigamiento y mucho menos de vulneración de sus derechos fundamentales. Por el contrario, en muchos aspectos se la privilegió por sobre otros trabajadores. En particular, son falsas todas las imputaciones que hace en contra del presidente del Directorio del colegio, el sacerdote Juan Cofré Leyton. Cabe hacer presente que Juan Cofré Leyton en diciembre de 2020 NO era presidente del Directorio, era doña Myriam Donoso, amiga de la denunciante.

En este contexto refiere algunos hechos puntuales:

- a) *“...en más de una ocasión don JUAN COFRÉ LEYTON, la amenazó con su intención de modificar otra vez su contrato de trabajo, para que dejara de realizar actividades que no se asociaran con las de Co-Programáticas, lo cual, por lo demás, consta en una carta que este le enviaría con fecha 14 de diciembre de 2022.”* Como veremos, en la citada carta no se contienen las menciones ni conductas que señala la actora.
- b) A continuación refiere otro hecho que habría ocurrido en el mes de agosto de 2022, señalando que en conversaciones que tuvo con el anterior Rector del Colegio, don MARCELO FILIPPI MARCHANT, este acudió *“muy acongojado”* a su oficina *“para señalarle que debía comunicarle, muy a su pesar, la exigencia del directorio, encabezado por el Sr. COFRÉ LEYTON, de rebajar una vez más su sueldo, indicándole que en el directorio: “Consideran que ganas mucho y Juan me tiene aburrido con su insistencia”.* Consultado a este respecto el citado ex rector, manifestó que es falso que este hecho haya ocurrido.
- c) Menciona a don Lorenzo Miranda Bruna en varias oportunidades, acusándolo de ser *“aliado”* del Sr. Cofré. Consultado el Sr. Miranda, señala que no es efectivo que haya realizado ninguna de las conductas que



injustamente se le imputan, mucho menos haber sido “aliado” de nadie en perjuicio de la denunciante.

- d) Luego menciona que “*en una oportunidad,*” (no señala cuándo) el Sr. COFRÉ le indicó verbalmente que quería instalar su oficina en el lugar donde estaba situada la suya, reubicándola a ella en el “*sector de atrás del colegio*” donde “*se guarda la camioneta*”, lugar que estaba habilitado al efecto, calificando este hecho como “*un inentendible acto dirigido a degradar y humillar a la trabajadora.*” Agrega que este cambio le volvió a ser requerido e informado el día antes de ser notificada de su despido a través del Vicerrector de Administración y Finanzas. Al respecto solo dice que, efectivamente, en el proceso de reestructuración estaba contemplado hacer nuevas oficinas e instalaciones para el equipo de actividades programáticas, equipo del cual formaba parte y no exclusivamente para la denunciante.
- e) Refiere que “*el mismo rector, a mediados del mes de diciembre del 2022,*” le comunicó “*Juan también me ha presionado para terminar mi periodo de rector antes de lo estipulado en mi contrato*”, frente a lo cual, “*terminó cediendo, y en razón de ello, en un proceso totalmente irregular, sin respetar ni siquiera los estatutos de la Congregación para sus colegios, a instancias del Sr. COFRÉ LEYTON, que a partir del presente mes de marzo del 2023, la rectoría del colegio la detenta la Sra. Contreras Obregón.*” Esto es totalmente falso, el anterior rector renunció a su puesto de trabajo por una mejor oportunidad que le ofrecieron en otro colegio.
- f) Continúa señalando que, con fecha 02 de noviembre de 2022, le envió una comunicación formal y escrita al Sr. COFRÉ LEYTON “*indicándole expresamente que no aceptaría una nueva alteración de sus funciones, ni otra rebaja en sus remuneraciones*” frente a lo cual este, respondiendo vía correo electrónico con fecha 14 de diciembre de 2022, le adjuntó una carta de respuesta en que le señaló, lo que la actora califica como “*incongruencias*”, las que transcribe en su libelo. Es efectivo que la denunciante envió la carta que señala y también lo es que le fue respondida. Pero no es efectivo que la respuesta contenga incongruencias y para saberlo basta con leer las transcripciones que ella misma hace. Lo que sucede es que no le gustó lo que dice la carta, pero ello no significa que sea incongruente.





3.- Denuncia por hostigamiento y acoso laboral ante la Inspección del Trabajo

Como ya dijimos, con fecha 23 de diciembre de 2022, doña Mónica Manríquez presentó denuncia por supuesto hostigamiento y acoso laboral ante la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano, en contra del sacerdote don Juan Cofré Leyton y de la Fundación Educacional Colegio de los Sagrados Corazones Concepción, la que comunicó, con igual fecha y vía correo electrónico, al Rector, dejando en copia en el mismo correo al provincial de la Congregación de los Sagrados Corazones don RENÉ CABEZÓN YÁÑEZ y también al Sr. COFRÉ LEYTON, adjuntando copia de la misma denuncia. Como también dijimos, la presentación de esta denuncia (no el tenor de la misma) no fue imprevista, ya que la misma Sra. Manríquez ya había anunciado que le habían “recomendado” presentarla para blindarse y que no la pudieran despedir. Sin embargo, el tenor de la denuncia fue absolutamente inesperado, ya que no corresponde a la realidad de los hechos y contiene falsedades.

Sin embargo, luego de presentar la citada denuncia y comunicarla a las autoridades del colegio, se negó sistemáticamente a reunirse con los implicados y/o con otros integrantes de la comunidad del colegio para conversar los temas que injustamente denunció. En efecto, y tal como lo reconoce, al menos en dos oportunidades se la invitó a reunirse y ella se negó. Ante ello, se constituyó el comité respectivo de acuerdo con el Reglamento Interno con fecha 28 de diciembre, lo cual también le fue informado. También se le informó que, atendido el hecho que las vacaciones de los trabajadores, al igual que la demandante, se iniciaba también en esa fecha, la investigación debería ser prorrogada al reingreso de los integrantes de la comisión.

Por otro lado, es obvio que de haber sido efectivo que la Sra. Manríquez estaba siendo víctima de hostigamiento y acoso laboral, estando en periodo de vacaciones, no podría serlo, por lo tanto, no había perjuicio.

4.- Despido: Según expone la actora, estima que su despido se debió a una represalia por la denuncia de acoso laboral interpuesta ante la Inspección del Trabajo y a “su negativa a participar en una reunión en que su posición era evidentemente vulnerable y la negativa de interrumpir sus vacaciones para concurrir al Colegio para efectos de “sugerir” aspectos sobre su nueva ubicación en la parte trasera “donde actualmente se guarda la camioneta””. Agrega que la comunicación de su despido se hizo a través de una “carta



absolutamente falsa, vaga, imprecisa y genérica”. Sin perjuicio que nos referimos al despido de la actora y las razones del mismo, solo reiteraremos en este punto que dicho despido se debió, precisamente, tanto a la causal como a los hechos constitutivos que se relatan, en la carta aviso que se remitió y cuyo texto ya expusimos. Por el contrario, se le dieron todas las oportunidades a la actora para que, ante la eliminación de su cargo, se pudiera reubicar en el proceso de reestructuración que se llevó a cabo en el colegio. Sin embargo, este afán no tuvo ninguna acogida.

Mencionando los artículos 446 y 490 del Código del Trabajo, al comenzar a desarrollar su acción la denunciante sostiene que interpone denuncia “en procedimiento de tutela laboral, por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, despido improcedente, cobro de prestaciones laborales e indemnización por concepto de daño moral...” Por otra parte, en lo petitorio de su denuncia, solicita “tener por interpuesta denuncia en procedimiento de tutela laboral por despido vulneratorio por acoso laboral, despido injustificado, indebido e improcedente, cobro de prestaciones e indemnización por concepto de daño moral”, pero en el punto I de las solicitudes, pide que V.S. declare que: “El empleador con ocasión del despido, incurrió -en todas o cualquiera- en las siguientes vulneraciones de garantías y/o derechos de nuestra representada: de la garantía de la indemnidad contemplada en el artículo 485 inciso 3 del Código del Trabajo, de la garantía constitucional de protección de la integridad psíquica del artículo 19 N° 1, del derecho a la honra del artículo 19 N° 4, de la libertad de opinión del artículo 19 N° 12, todos de la Constitución Política de la República, y finalmente, incurrió en actos de acoso laboral de los cuales el despido es el acto de acoso máximo y cúlmene (sic) de un proceso continuo mobbing.”. Es decir, la denunciante no respeta las normas de interposición de acción de tutela, normas de derecho estricto. Es confusa y contradictoria en sus peticiones, pero además presenta “alternativas” de posibles vulneraciones y expone al Tribunal que considere “todas o cualquiera” de las que plantea y plantea varias. Por otra parte, en el desarrollo de su exposición, en el acápite II del libelo, titulado “DE LOS HECHOS ANTERIORES Y COETÁNEOS A LAS VULNERACIONES”, no señala hechos concretos y determinados como sustento de las vulneraciones que denuncia, sino, como ya se ha dicho, sólo expresiones, genéricas, vagas e imprecisas, tal como se ejemplificó en acápites anteriores y que se perciben de la sola lectura de la denuncia.





Alega que la falta de una exposición clara y circunstanciada de los hechos en que se fundamenta la denuncia interpuesta en contra de su representada y la falta de una enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada, tiene una trascendencia enorme y consecuencias de orden procesal de gran relevancia, toda vez que dicen relación con garantías constitucionales, como la del debido proceso y con principios expresamente considerados por el legislador como formativos de los procedimientos laborales. En efecto, el cabal cumplimiento de las exigencias contenidas en los citados artículos 446 N° 4 y 490 del Código del Trabajo tiene directa relación con la referida garantía constitucional del debido proceso, desde el momento que el más elemental derecho que tiene la parte demandada o imputada en un juicio, es a efectuar adecuadamente su defensa, teniendo la oportunidad de formular, en tiempo y forma, los descargos, alegaciones y excepciones que estime pertinentes en resguardo de sus derechos e intereses ante el órgano jurisdiccional correspondiente. Con mayor razón debe salvaguardarse este derecho, cuando – como en el caso de autos – se hace tal cúmulo de acusaciones y graves imputaciones a nuestra representada. Cabe entonces preguntarse, ¿cómo podría la parte denunciada en este juicio exponer en forma “clara y circunstanciada” los hechos en que debe fundamentar su defensa o pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma “expresa y concreta” si esos hechos no están circunstanciadamente señalados en esa misma forma en la demanda? La expresión “circunstanciadamente” que utiliza el legislador en el señalado artículo 446 y la exigencia adicional del 490, deben entenderse naturalmente referidas a la exigencia de señalar, a lo menos, cuando se imputan graves conductas a la denunciada presuntamente vulneratorias de un derecho fundamental, cuándo habrían ocurrido esos hechos y principalmente si ellos se produjeron durante la vigencia de la relación laboral o con ocasión de su término, una u otra situación a la vez, pero en caso alguno ambas en forma coetánea, pues la disposición del citado artículo 485 así lo exige de manera clara, expresa o perentoria.

Por otra parte, las exigencias de contener la denuncia una exposición clara y circunstanciada de los hechos en que se fundamenta y una enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada, se relacionan también con principios formativos del procedimiento laboral, especialmente consagrados por el legislador, en el artículo 425 del Código del Trabajo, tales como el de la celeridad, la buena fe y la bilateralidad de la audiencia. Con la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP

celeridad, por cuanto al no estar clara y circunstanciadamente expuestos los hechos en que se fundamenta la denuncia, lo que a su vez impedirá que también lo puedan estar de esa misma forma los hechos que se contengan en la contestación de ella, repercutirá en la rapidez y agilidad que se pueda dar al proceso, especialmente en cuanto a las audiencias en que se deben ofrecer y recibir las probanzas de las partes, pues ellas podrían estar referidas a innumerables e indeterminados hechos y no exclusivamente a aquellos expresa y concretamente introducidos a la causa en las piezas de demanda y contestación. Con la buena fe, por cuanto un litigante que obra conforme a este principio, debe dar a conocer a su contrincante en forma detallada, precisa y en toda su extensión y alcances, los hechos que le imputa, especialmente cuando éstos revisten la gravedad propia de aquellos que en nuestro ordenamiento jurídico laboral constituyen vulneración de derechos fundamentales a objeto de que éste, teniendo un conocimiento cabal y completo de esos hechos, pueda hacerse cargo de ellos, rebatirlos, negarlos o aceptarlos, sin que medie ni de una ni de otra parte reservas u ocultamientos que afecten la posición procesal de la contraparte, que puedan conducir en definitiva a un fallo erróneo o injusto. Por ejemplo, se denuncia una vulneración al derecho a la integridad física y psíquica, sin aportar absolutamente ningún antecedente al respecto, incumpliendo la obligación legal.

OPONE LA EXCEPCION DE RENUNCIA DE ACCIONES, ARTICULO 489 INCISO SEPTIMO, dado que la actora no dio cumplimiento a lo dispuesto en la norma citada, porque ejerce conjuntamente con la acción de tutela, la acción por despido injustificado y no en forma subsidiaria. Además, junto a la demanda por despido injustificado, indebido e improcedente que debió ser subsidiaria, demanda también cobro de prestaciones e indemnización de daño moral. No obstante, que ya había ejercido en lo principal, junto con la acción de tutela, las acciones de cobro de prestaciones e indemnización de daño moral, en el primer otrosí del mismo libelo vuelve a ejercer estas mismas acciones. Refuerza lo expuesto anteriormente en relación al incumplimiento de lo exigido en el artículo 489 del Código del Trabajo, en cuanto a que la acción de despido injustificado indebido e improcedente se ha interpuesto en estos autos en forma conjunta con la de tutela y no en la forma subsidiaria que dicha disposición legal ordena, el hecho que, en el primer otrosí de su libelo, referido precisamente a la demanda de despido injustificado, la demandante se limita a señalar como fundamento de ella, los





mismos antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que circunstanciadamente señaló en lo principal

Opone también la EXCEPCION DE FINIQUITO. En directa relación con los hechos referidos en el número precedente, ocurridos en el mes de diciembre de 2020, esto es, a propósito de la modificación de contrato para el cambio de funciones, como ya dijimos, se celebró un finiquito parcial, firmado y ratificado por la denunciante doña Mónica Manríquez ante el notario público de Talcahuano, don Ricardo Salgado Sepúlveda, con fecha 18 de marzo de 2021, sin contener reserva alguna por parte de la extrabajadora. Por tanto, opone excepción de finiquito respecto de las materias contenidas y montos pagados en el finiquito respectivo.

Sin perjuicio de lo expuesto y de la falta de una exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta la denuncia, se refiere a algunas afirmaciones contenidas en esta, asegurando que su parte nunca vulneró ningún derecho y menos un derecho fundamental de la actora. Asimismo, nunca se la acosó laboralmente ni se la hostigó en ninguna forma ni circunstancia.

Para efectos de un mejor orden, analiza los hechos en relación con los derechos que la actora refiere como vulnerados:

1.- VULNERACIÓN A LA GARANTIA DE INDEMNIDAD

Según sostiene doña Mónica Manríquez, habría sido despedida como represalia por la denuncia de acoso laboral que realizó ante la Inspección del Trabajo con fecha 23 de diciembre de 2022, lo que, como ha expuesto latamente, NO es efectivo. Como también se ha indicado, el despido se debió pura y simplemente a que el cargo y funciones que desempeñaba la actora fue eliminado, en un proceso de reestructuración que le fue debidamente informado y se la invitó en varias ocasiones a conversar y no aceptó. No hubo tal represalia. Por otro lado, ella misma había anunciado que, por recomendación, interpondría una denuncia ante la Inspección del Trabajo para evitar un despido. Ahora bien, sin perjuicio de lo dicho, igualmente no procede acoger la denuncia en este punto por cuanto no se dan los supuestos contemplados para estos efectos en el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo, pues no se dan ninguno de los supuestos que la citada norma contempla. En efecto, antes del despido de la actora no ejerció acciones judiciales en contra de mi representada, no participó en juicios como testigos ni fue ofrecida en dicha calidad, ni hubo fiscalizaciones de la Dirección del Trabajo, ya sea por denuncias de la actora ni por otro motivo. Como bien



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXDP

sabemos, las normas que regulan la materia de tutela de derechos fundamentales son norma de derecho estricto y deben ser interpretadas en forma restrictiva. Por lo tanto, no dándose las hipótesis que la ley contempla, la denuncia deberá ser desechada.

2.- VULNERACIÓN A LA INTEGRIDAD PSÍQUICA Y A LA HONRA

En relación con estos derechos fundamentales, como ya anticipamos, la actora no detalla los hechos que constituirían la vulneración que pretende. Por lo tanto, solo diremos que no se le ha vulnerado derecho alguno. En efecto, la Sra. Manríquez se limita a señalar que los derechos mencionados le fueron vulnerados “pues estos se enmarcan en un patente acoso laboral, el cual se encuentra definido en el artículo 2 del Código del Trabajo...”...agrega que la existencia del citado acoso, quedaría demostrado toda vez que: “(i) fue víctima de un actuar sistemático y persistente, por parte del Colegio y del Sr. COFRÉ LEYTON, respaldado a nivel de rectorías: (ii) Los efectos de este hostigamiento y subsecuente despido, le han causado un grave impacto y daño psicológico; y (iii) El actuar de los victimarios ha estado siempre respaldado por una clara diferencia de poder.” Concluye señalando que “Así las cosas, resulta del todo claro que todos los actos ejecutados por la contraria y que se han descrito previamente, han tenido por objeto doblegar su voluntad, afectando su psiquis y salud mental, para así forzar su salida del Colegio. Ese ha sido el objetivo del Sr. COFRÉ LEYTON y del Colegio, desde que nuestra representada se mostró renuente a aceptar una propuesta de nuevo cargo que se le pretendía imponer.” Como vemos, se limita a afirmar que habría sido víctima de acoso y hostigamiento, pero en ningún momento describe cómo se habrían visto afectados sus derechos a la integridad psíquica y a la honra. Señala que tuvo un impacto y daño, pero no describe cuáles serían estos ni cómo se concretaron. Por lo tanto, la denuncia deberá ser rechazada también en esta parte.

3.- VULNERACION A LA LIBERTAD DE OPINION

Según afirma la denunciante, se le habría vulnerado este derecho a la libertad de opinión por cuanto mi representada, “al recibir la denuncia por acoso laboral interpuesta por nuestra representada con fecha 23 de diciembre de 2022, en que expresaba lo que estaba ocurriendo dentro del mismo con ocasión de los hechos de hostigamiento de los cuales estaba siendo víctima, fue despedida solo un par de semanas después, claro acto de represalia a lo relatado en su denuncia.” Es decir, lo que vuelve a reclamar, ahora por otra vía, es que fue





víctima de represalia, pero no su libertad de opinión, ya que sus opiniones sí las expresó y mi representada nada hizo por impedirsele, por el contrario, dio cumplimiento al procedimiento contenido en el Reglamento Interno, poniéndola en conocimiento de la comisión investigadora. No ocultó la denuncia ni los hechos expuestos en ella. Por lo tanto, no ha existido la vulneración que se alega.

En cuanto a los indicios, indica, los dos primeros se refieren a hechos ocurridos el 30 de diciembre de 2020, los que no son tales indicios, por el contrario, se trata de situaciones convenidas de común acuerdo por las partes, finiquitadas sin reserva alguna y, además, ha caducado la posibilidad de denunciarlos. Respecto de los 6 puntos restantes ya nos hemos pronunciado y nos remitimos a ello a fin de evitar repeticiones inútiles. Solo reitera que, como no ha existido vulneración de derechos, de ningún tipo, mucho menos puede haber indicios.

En cuanto al despido improcedente lo niega y en lo relativo a las prestaciones laborales demandadas:

Diferencias de remuneraciones por los 10 días del mes de enero de 2023: En relación con esta prestación, junto al finiquito firmado por la actora se le entregó la liquidación de las remuneraciones de los 10 días de enero de 2023. Por lo tanto, está en conocimiento de los montos pagados y los descuentos realizados.

Como se lee en la liquidación, le correspondía la suma de \$ [REDACTED] por concepto de sueldo base, descontándosele lo que aparece en su liquidación.

Diferencias por feriado; Según consta del finiquito respectivo y como lo reconoce la misma demandante, se le pagó por concepto de feriado la suma de \$ [REDACTED]. Esta suma corresponde a la diferencia de los días de feriado pendiente que le quedaron a la actora. En efecto, por feriado colectivo le correspondían 60 días corridos. Ella hizo uso de 10 días (fue despedida el 10 de enero). Por lo tanto, le quedaron pendientes 50 días, los que se le pagaron según consta en el finiquito respectivo.

Sin perjuicio que la acción de daño moral deberá tenerse por renunciada de conformidad a lo que dispone el artículo 489 del Código del Trabajo, su representada no ha producido ningún daño a la Sra. Manríquez. Por el contrario, siempre hubo hacia ella un trato no solo adecuado, sino que favorecedor a sus intereses. Nunca manifestó ninguna afectación a su salud. Por lo tanto, no existiendo causa de pedir, no procede acoger la demanda por daño moral.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP



Además indica que la demanda por despido injustificado igualmente deberá ser rechazada porque se remite íntegramente a “los mismos antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que circunstanciadamente he señalado en lo principal de esta presentación...” a propósito de la denuncia de tutela y a las normas de derecho esgrimidas en la misma, una prueba más de que las acciones del primer otrosí están mal interpuestas y deben declararse renunciadas. Por lo tanto, nos remitimos también a lo ya expuesto a propósito del despido de la actora, reiterando que es legal, justificado y procedente. En lo que respecta la demanda por: diferencias de remuneraciones, diferencias de feriado y daño moral, nos remitimos a lo ya expuesto a dichos respectos.

Se refiere al abuso del derecho, recalcando que la denunciante se ha comportado de forma absolutamente abusiva e ilegítima al proceder del modo que lo ha hecho, utilizando mecanismos, instituciones y procedimientos concebidos para proteger a los trabajadores para lucrar ilegítimamente de su situación y pretender el pago de elevados montos, que evidentemente no resultan procedentes. Todo lo anterior no puede sino conducir al completo rechazo de la denuncia de autos, sin perjuicio de que sea también rechazada en virtud de las otras alegaciones y excepciones formuladas en esta contestación.

Finalmente, hace presente que se demanda por concepto de aumento del 30% la suma de \$ [REDACTED], en circunstancias que, en el improbable evento que se diera lugar al pago de esta prestación, el monto sería de \$ [REDACTED], considerando que se pagó por concepto de indemnización por años de servicio la suma de \$ [REDACTED], suma que no se encuentra discutida.

En cuanto a las diferencias por concepto de remuneraciones y feriado, señala que ambas prestaciones fueron debidamente canceladas en el finiquito respectivo y no existen diferencias pendientes.

En cuanto a las indemnizaciones y prestaciones contenidas en la demanda, tratándose de las mismas contenidas en la denuncia de tutela, se remite a lo ya expuesto a su respecto.

POR TANTO, pide tener por contestada la denuncia de tutela en los términos expuestos, por opuestas las excepciones, tener por negados los hechos expuestos en ella, darle la tramitación que en derecho corresponda y con su mérito, en definitiva, declarar que se entienden renunciadas las acciones deducidas, conforme a lo establecido en el inciso séptimo del artículo 489 del Código del Trabajo y/o caducas y/o finiquitadas. En subsidio de ello, rechazar las



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP

mismas, en todas sus partes, con expresa condenación en costas, atendida su manifiesta falta de fundamentos.

CONSIDERANDO LO QUE SIGUE:

I. En cuanto a las excepciones opuestas por la demandada:

PRIMERO:

1. EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD

Esta excepción fue rechazada en la audiencia preparatoria, sin que se haya dejado su resolución para esta sentencia definitiva y sin que corresponda emitir nuevamente pronunciamiento al respecto.

2. EXCEPCION DE INCUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE LA DEMANDA Y DEL ARTICULO 490 DEL CODIGO DEL TRABAJO

La demandada, fundada en lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo deduce esta excepción.

Al efecto, es cierto que el artículo 446 N°4 mencionado exige como requisito de la demanda que ésta contenga “La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta” y que el artículo 490 del mismo Código requiere la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en que se fundamente.

Al respecto, se debe tener presente que la demanda de autos fue admitida a tramitación por el tribunal de conformidad con el artículo 490 del mismo Código, entendiéndose que era legible y que se cumplía con lo predicho, sin que la demandada reclamara de esta decisión ni opusiese formalmente la excepción de ineptitud del libelo, con lo que aceptó su forma y redacción, debiendo ser rechazada esta defensa que ahora deduce, sin perjuicio de lo que se resuelva del fondo de este asunto controvertido.

Ahora, en lo relativo a que esta falta de procesabilidad, que no fue reclamada en tiempo y forma, tenga relación con lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo y la regla de los indicios, también es una cuestión que ha de resolverse en el fondo de esta sentencia, porque, esta es una regla que cobra aplicabilidad en la redacción de la sentencia, debiendo ser rechazada en todas sus partes tal excepción.

3. EXCEPCIÓN DE RENUNCIA DE ACCIONES



Que atento a lo que dispone en este sentido el artículo 489 inciso séptimo del Código del Trabajo, es la parte petitoria de la demanda la que confiere competencia al tribunal para determinar las acciones deducidas en autos.

Así las cosas, la denunciante, sin perjuicio que pidió tener por interpuesta su demanda en “procedimiento de tutela laboral por despido vulneratorio por acoso laboral, despido injustificado, indebido e improcedente, cobro de prestaciones e indemnización por concepto de daño moral”, lo que solicitó fue finalmente que se declara que su empleador, con ocasión del despido, incurrió -en todas o cualquiera- en las siguientes vulneraciones de garantías y/o derechos de su representada: de la garantía de la indemnidad contemplada en el artículo 485 inciso 3 del Código del Trabajo, de la garantía constitucional de protección de la integridad psíquica del artículo 19 N° 1, del derecho a la honra del artículo 19 N° 4, de la libertad de opinión del artículo 19 N° 12, todos de la Constitución Política de la República, y finalmente, incurrió en actos de acoso laboral de los cuales el despido es el acto de acoso máximo y culmine de un proceso continuo mobbing y fuese condenada al pago de las prestaciones que señala en este petitorio y que justamente son las indemnizaciones que señala la misma norma, como las medidas reparatoria del artículo 495 del Código del Trabajo, en caso de acogerse la demanda de tutela laboral, más las prestaciones de carácter laboral que se adeudarían a su representada y que devienen de la acción conjunta de cobro de prestaciones. Solo, en subsidio, y como ordena el artículo 489 ya mencionado pide la declaración de despido improcedente, sin que, entonces ninguna acción deba tenerse por renunciada ya que han sido deducidas conforme a la ley, sin perjuicio, que a título ilustrativo y de contexto, en el cuerpo de la demanda y en su acción principal, se mencione que el despido fue improcedente, ya que lo que denota las acciones ejercidas es la parte petitoria de la demanda y no otra, debiendo ser rechazada esta excepción.

4. EXCEPCIÓN DE FINIQUITO

Opone también la demandada esta excepción, con relación ocurridos en el mes de diciembre de 2020, esto es, a propósito de la modificación de contrato para el cambio de funciones, como ya dijimos, se celebró un finiquito parcial, firmado y ratificado por la denunciante doña Mónica Manríquez ante el notario público de Talcahuano, don Ricardo Salgado Sepúlveda, con fecha 18 de marzo de 2021, sin contener reserva alguna por parte de la trabajadora. Por tanto, opone excepción





de finiquito respecto de las materias contenidas y montos pagados en el finiquito respectivo.

Este documento reseña que la demandante declara haberle prestado servicios a la Fundación Educacional Colegio de los Sagrados Corazones de Concepción, en el cargo de Vicerrectora de Formación, desde 1 de marzo de 2006 hasta el 28 de febrero de 2021, fecha esta última de terminación de sus servicios, en virtud de lo establecido en el Artículo 159 número 1, del Código del Trabajo, que establece “Mutuo Acuerdo de las Partes” y que forma parte del presente finiquito parcial el documento denominado “Modificación AL CONTRATO DE TRABAJO”, debidamente firmado por las partes, suscrito el día 30 de diciembre de 2020.

Se debe tener presente que nuestra Excma. Corte Suprema, siguiendo a los profesores THAYER y NOVOA ha dicho que al finiquito se le conceptualiza formalmente como “el instrumento emanado y suscrito por las partes del contrato de trabajo, empleador y trabajador, con motivo de la terminación de la relación de trabajo, en el que dejan constancia del cabal cumplimiento que cada una de ellas ha dado a las obligaciones emanadas del contrato, sin perjuicio de las acciones o reservas con que alguna de las partes lo hubiere suscrito, con conocimiento de la otra” (Así en recurso de unificación de jurisprudencia, Corte Suprema, 27 de octubre de 2009, Rol N° 5816-2009). En la misma sentencia se señala que “es dable asentar que como convención, es decir, acto jurídico que genera o extingue derechos y obligaciones, que se origina en la voluntad de las partes que lo suscriben [el finiquito] es vinculante para quienes concurrieron a otorgarlo...”. Esta doble naturaleza ha sido también aceptada por la doctrina. THAYER y NOVOA junto con su carácter instrumental afirman que la naturaleza jurídica del finiquito es la de una convención, ordinariamente de carácter transaccional (Manual de Derecho del Trabajo, Tomo II, Edit. Jurídica de Chile. p.451). En el mismo sentido GABRIELA LANATA define el finiquito como “la convención celebrada por escrito y firmada por dos partes (en este caso el trabajador y empleador), por medio de la cual el trabajador se da por pagado de todo lo que por diversos conceptos pudiere adeudársele y renuncia, por tanto, a toda acción judicial o extrajudicial a su respecto; y el empleador a su vez, reconoce que no tiene cargo alguno en contra del trabajador” (Contrato individual de trabajo, 3ª edición, Legal Publishing, 2009, p. 291). La ley laboral participa también de esta ambigüedad. En el Código del Trabajo hallamos referencias al finiquito: Tanto el art. 63 bis como el art. 169 letra



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP

a) de dicho cuerpo legal utilizan la expresión “extender el finiquito”, con lo cual se alude claramente a su naturaleza instrumental. Lo mismo sucede con el art. 464 del Código laboral que señala como títulos ejecutivos laborales “los finiquitos suscritos por el trabajador y el empleador y autorizados por el Inspector del Trabajo o por funcionarios a los cuales la ley faculta para actuar como ministros de fe en el ámbito laboral”. Ratifican asimismo la naturaleza instrumental del finiquito el art. 9º inciso 5º y el art. 8º transitorio del Código del Trabajo al mencionar que en el finiquito consta o se deja constancia de determinados hechos. Igualmente su art. 16 transitorio cuando señala que ciertos servicios se los puede acreditar mediante finiquitos. Sin embargo, el art. 177 del Código del Trabajo, parece aludir en varios de sus incisos al finiquito como acto jurídico. En efecto, el inciso primero prescribe que el finiquito deberá constar por escrito, con lo que pareciera indicar que se trata de un acto jurídico distinto del soporte material en que se deja testimonio del mismo. En el inciso tercero, se advierte que “el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”, si el empleador no hubiere pagado las cotizaciones previsionales, lo que contrario sensu indicaría que el finiquito produce ciertos efectos jurídicos y por ende sería un acto de voluntad. El mismo inciso habla de ratificación del finiquito y el inciso final de “finiquito ratificado”, menciones que apuntan en la misma dirección. No obstante, la doble naturaleza del finiquito no se sostiene. El finiquito laboral es un mero continente de actos jurídicos, mas no constituye en sí mismo un acto jurídico autónomo y distinto de cualquier otro que justifique atribuirle tal naturaleza. El finiquito es un instrumento en el cual consta la conclusión de la relación de trabajo y la extinción y/o la novación de obligaciones, pero no es una convención. Para poder sostener la naturaleza convencional del finiquito habría que responder cuáles son los efectos de tal convención. Desde luego, a pesar de la citada norma del art. 177 inciso tercero, no es el finiquito el que extingue el contrato de trabajo pues éste termina antes de su suscripción, ya sea por necesidades de la empresa, renuncia, mutuo acuerdo u otra causal de la que se suele dejar testimonio en aquel instrumento. En efecto, “el finiquito no constituye una exigencia de la terminación del contrato de trabajo, ni de fondo ni formal. Por consiguiente, dicha terminación es totalmente válida en el supuesto de que no se haya suscrito dicho finiquito” (IRENE ROJAS: Manual de Derecho del Trabajo, Lexis Nexis, 2004, p. 296.) El finiquito tampoco constituye un modo de extinguir las obligaciones. Su función es consignar la circunstancia de haber operado, en relación con determinadas





deudas, el pago, la novación, la transacción, la remisión, la compensación o cualquier otro de los modos conocidos de liberación del deudor. Significativo en este sentido es que el art. 470, inciso primero, del Código del Trabajo, con ocasión de las excepciones que puede oponer el ejecutado, no mencione algo así como una “excepción de finiquito” y se limite a señalar como excepciones el pago de la deuda, remisión, novación y transacción. Con todo, la norma citada alude tácitamente al finiquito, cuando exige acompañar para sustentar las referidas excepciones “antecedentes escritos de debida consistencia”, apuntando, entre otros, al finiquito, justamente en su naturaleza instrumental. Por otra parte, el finiquito no es fuente de obligaciones. Puede, sin embargo, consignarse en él obligaciones pendientes originadas en el contrato de trabajo, o en una novación o transacción acordada entre las partes.

A este respecto las partes estuvieron de acuerdo que la demandante mantuvo relación laboral con la demandada desde el 1 de marzo de 1990, siendo el término de esta relación laboral el 10 de enero de 2023, por lo que tal documento denominado finiquito de 18 de marzo de 2021 no puede contener ninguna circunstancia relativa al término de la relación laboral entre las partes porque simplemente esta no terminó en la fecha ni por la causal a que alude, haciéndose solo mención a una modificación de un contrato de trabajo, por anexo de 30 de diciembre de 2020, mediante el cual se modificó el cargo, funciones y remuneración de la demandante, designándosele como Coordinadora de Actividades Co programáticas y otros, desde el 1 de marzo de 2021, y pagándosele una indemnización CONVENCIONAL por once años de servicios de \$ [REDACTED], con una base de cálculo de \$ [REDACTED] más una indemnización complementaria de un 15% de \$ [REDACTED] por un total indemnizado de \$ [REDACTED] 7, el que se repite en el finiquito, que tiene su origen en lo pactado por las propias partes en su anexo de 1 de marzo de 2007, en que se señala que si el Directorio decide que no continúe en el cargo de Vicerrectora se le paga una indemnización convencional equivalente al producto de multiplicar su remuneración en el cargo por el número de años que lo ejerció, con un tope de once años, siendo aceptada tal suma por la trabajadora, sin reserva de acciones, y debiendo tenerse por cierto que la demandante percibió tales sumas a título de indemnización convencional para esta condición, que se cumplió con el anexo de 30 de diciembre de 2020., y que no corresponde a su indemnización por años de servicios, de conformidad con el artículo 163 del Código del Trabajo, ya que éstas



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP

no estaban devengadas sin que estuviese terminado el contrato de trabajo, solo existiendo transacción en cuanto únicamente al pago de tales sumas, en el mérito pactado, sin que exista transacción en cuanto a lo último, sino únicamente en cuanto a tener por cierto que a la trabajadora se le pagó tales indemnizaciones con fecha 18 de marzo de 2021, sumas que no se cobran en estos autos, debiendo rechazarse la excepción opuesta.

II. En cuanto al fondo:

SEGUNDO:

5. RELACION LABORAL ENTRE LAS PARTES Y HECHO DEL DESPIDO

Las partes en la audiencia preparatoria no controvertieron que la demandante comenzó a trabajar para la demandada, bajo subordinación y dependencia desde el día 1 de marzo de 1990, con un contrato de trabajo indefinido, desempeñándose como asistente social y, luego, como coordinadora de Pastoral en el colegio, siendo nombrada en el cargo de Vicerrectora en el área de formación en el año 2006, según una modificación de su contrato de trabajo, para después, el 30 de diciembre del 2020, suscribirse por las partes un documento que establece que asumiría las funciones de coordinadora de actividades programáticas, asesora referida en recursos humanos y otras funciones, siendo su remuneración, al término de la relación laboral, ascendente a la suma de \$ [REDACTED] y poniéndosele término a la relación laboral por despido, invocando la causal de necesidades de la empresa, el día 10 de enero de 2023, mediante carta, remitida a la trabajadora.

A. ACCION PRINCIPAL DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES Y CONJUNTAS DE INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL Y COBRO DE PRESTACIONES

TERCERO:

6. CONTEXTO DE LO DENUNCIADO PARA LA ACCION DE TUTELA LABORAL

La demandante acusa que con ocasión de su despido su empleador vulneró su garantía de la indemnidad, siendo, además, acosada laboralmente, siendo el último acto de tal acoso su despido pluricausal, afectándose con ello su derecho a su integridad psíquica, a su honra, y a su libertad de emitir opinión, consagrados en los numerales 1, 4 y 12 del artículo 19 de la Constitución Política de la





República, relacionado con lo que dispone el artículo 184 inciso 1 del Código del Trabajo.

Para ello denuncia, en el marzo del acoso laboral, que en el anexo de contrato (titulado, “contrato”) de fecha 1 de marzo de 2020, en su letra B, la empleadora se arrogó la facultad de decidir por sí y ante sí, si la trabajadora podía o no seguir prestando sus funciones como vicerrectora y que si no aceptaba ser “relevada” de su cargo, tanto en funciones como remuneración, se le pediría su renuncia.

Luego, a fines del año 2020, coincidente con el ingreso del Sr. JUAN COFRÉ LEYTON como miembro del directorio del Colegio y posterior presidente del mismo órgano, se le exigió, contra su voluntad y bajo amenaza de perder su fuente laboral, dejar el cargo de Vicerrectora de Formación, a partir del 1 de marzo de 2021, para desempeñar un cargo de menor jerarquía y remuneración, “Coordinadora de Actividades Co-Programáticas”, con una remuneración inferior ascendente a la suma de \$ [REDACTED] más gratificaciones, siendo que en el año 2018, obtuvo el grado de Magíster en Gestión de Recursos Humanos de la Universidad de Concepción, siendo este último magíster financiado en un 50% por el Colegio, firmando doña Mónica, con fecha 20 de junio de 2017, un compromiso a través del cual se obligaba a “enriquecer la tarea” que en ese entonces desempeñaba (Vicerrectora de Formación) y a no renunciar al Colegio en un plazo mínimo de 4 años contados desde la finalización del Magíster, con una clara proyección en el cargo que detentaba en ese entonces.

En este nuevo escenario, el cargo de Vicerrector de Formación, NO FUE ELIMINADO, sino que pasó a ser desempeñado por otra persona, don GONZALO CHACANO BELLO, quien con anterioridad se desempeñaba en el mismo Colegio como “Coordinador de Actividades Co-Programáticas”.

Con ello se mermó las indemnizaciones por término de contrato de la demandante y la indemnización convencional, que por contrato le asignó la demandada a doña Mónica al dejar su cargo de Vicerrectora de Formación y que el Colegio estilaba pagar a todos sus altos directivos, una vez que estos cesaban en sus cargos, la cual indicaba: "En caso que el Directorio de la Fundación Educacional Colegio de los Sagrados Corazones de Concepción, decida que no continúe sirviendo el cargo de Vicerrectora de Formación, podrá volver a las labores de Coordinadora de Pastoral que ejercía antes, en el mismo establecimiento. Y tendrá derecho a una indemnización equivalente al producto



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP



que se obtiene de multiplicar la asignación del cargo, por el número de años en que efectivamente ejerció la función Directiva, con un tope de 11 años". En efecto, la llamada asignación de cargo (que no era otra cosa que simplemente parte artificialmente fraccionada por la empleadora, del sueldo base de la trabajadora) ascendía a \$ [REDACTED] -, por lo indemnización convencional que le correspondía ascendía a \$ [REDACTED] }. Sin embargo, el Vicerrector de Administración y Finanzas del Colegio, don LORENZO MIRANDA BRUNA, azuzado por el Sr. COFRÉ, la obligó a aceptar una indemnización que ascendía únicamente a la mitad de lo que le correspondía (\$ [REDACTED] .-), fundamentado en un cálculo completamente injustificado y distinto al que en realidad le correspondía, y que incluso se terminó pagando en dos cuotas. Por lo demás, a otros rectores y vicerrectores en el mismo colegio se les había pagado total y efectivamente dicha indemnización, aun cuando luego siguieran en otros cargos y a quienes se les mantuvo el sueldo vigente en su etapa de directivos hasta su retiro, aún en el desempeño de labores no directivas, por ejemplo, al Vicerrector de Formación anterior a doña Mónica, don GUILLERMO JIMÉNEZ CHÁVEZ y don RICARDO FUENTEALBA PAZ (Q.E.P.D.) ex Vicerrector Académico y Rector Interino del Colegio.

Indica que don JUAN COFRÉ LEYTON, la amenazó con su intención de modificar otra vez su contrato de trabajo, para que dejara de realizar actividades que no se asociaran con las de Co-Programáticas, lo cual consta en una carta que le enviaría el 14 de diciembre de 2022. Así también consta en conversaciones que tuvo con el anterior Rector del Colegio, don MARCELO FILIPPI MARCHANT, quien, en agosto de 2022, acudió muy acongojado a su oficina, para señalarle que debía comunicarle, muy a su pesar, la exigencia del directorio, encabezado por el Sr. COFRÉ LEYTON, de rebajar una vez más su sueldo, indicándole que en el directorio: "Consideran que ganas mucho y Juan me tiene aburrido con su insistencia". De esta situación se encontraba también al tanto el Vicerrector de Administración y Finanzas, don LORENZO MIRANDA BRUNA, quien, durante el transcurso del año 2022, y en el contexto de encuentros durante la jornada laboral de ambos, le indicó, en reiteradas ocasiones, que él y el rector "hemos tenido que defenderte del directorio" y "nos la hemos jugado por ti" para impedir que le rebajaran una vez más su sueldo, señalándole que "Cesar Santibáñez y Juan Cofré insisten en bajar tu sueldo". Lo mismo le comunicó don RENÉ CABEZÓN YÁÑEZ (provincial y jefe de la Congregación Sagrados Corazones), quien comenzó a plegarse con la postura del Sr. COFRÉ LEYTON para exigir que la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXDP



sacaran del cargo, aludiendo a que consideraba que llevaba “mucho tiempo en el colegio”.

Además, el Sr. COFRÉ le indicó verbalmente que quería instalar su oficina en el lugar donde estaba su oficina, reubicándola a ella en el “sector de atrás del colegio” donde “se guarda la camioneta”, que no se encuentra habilitado para oficinas. Este cambio volvería a ser requerido e informado el día antes de ser notificada de su despido a través del Vicerrector de Administración y Finanzas, LORENZO MIRANDA BRUNA.

Ante ello puso los hechos en conocimiento de la rectoría del Colegio, quienes no tomaron ninguna medida. Solo algunos de los profesores le manifestaron que el Sr. Cofré era igualmente alguien “intimidante” y de “no fiar”, relatando actos de hostigamiento laboral similares a los que ella estaba pasando. El Rector, a mediados del mes de diciembre del 2022, le comunicó “Juan también me ha presionado para terminar mi periodo de rector antes de lo estipulado en mi contrato”, y desde marzo del 2023, la rectoría del colegio la detenta la Sra. Contreras Obregón.

Posteriormente, con fecha 2 de noviembre de 2022, doña Mónica le envió una comunicación formal y escrita al Sr. COFRÉ LEYTON indicándole expresamente que no aceptaría una nueva alteración de sus funciones, ni otra rebaja en sus remuneraciones, frente a lo cual este, respondiendo vía correo electrónico con fecha 14 de diciembre de 2022, le adjuntó una carta de respuesta del siguiente tenor: Que “se ha generado una instrucción y lineamiento a Rectoría para que, producido el cese de un cargo directivo y manteniéndose el trabajador en la institución, se debe llevar a cabo la disminución de renta respectiva en dos años para que, llegado al tercero, se perciba la remuneración asignada al nuevo cargo asumido por el trabajador” “Esta disminución de efecto diferido es un beneficio para el trabajador” “Respecto a los valores indemnizados al dejar el cargo [de vicerrectora], son apegados a tu contrato de trabajo anterior y al nuevo de fecha 30 de diciembre de 2020, en que se te indemniza por la diferencia de tus haberes.” Y que lo que se le había pagado estaba por “sobre el valor contractual pactado” “... que dejas de prestar colaboración en materias de RRHH y Becas, para concentrarte en lo que es el perfil de tu cargo de Coordinadora de actividades extra programáticas, de manera exclusiva.” “Te invito a una nueva conversación, a la luz de tu carta y para revisar tu situación del próximo año”.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP



Fue así que el 23 de diciembre de 2022, presentó oportunamente una denuncia por hostigamiento y acoso laboral ante la Inspección comunal del trabajo de Talcahuano, en contra del mentado sacerdote y de su ex empleadora y se comunicó de manera inmediata, con igual fecha y vía correo electrónico, la interposición de esta denuncia al otrora Sr. Rector don MARCELO FILIPPI MARCHANTT, dejando en copia en el mismo correo al Provincial de la Congregación de los Sagrados Corazones don RENÉ CABEZÓN YÁÑEZ y también al Sr. COFRÉ LEYTON,.

A continuación, el 26 de diciembre de 2022, el Rector MARCELO FILIPPI MARCHANTT, la llamó para indicarle que el directorio del Colegio le solicitaba tener una reunión, con el objeto de revisar su situación laboral para el año escolar 2023, con el propósito de revisar las funciones y remuneraciones asociadas a su cargo actual, en la cual estarían presentes el denunciado JUAN COFRÉ LEYTON, don CÉSAR SANTIBÁÑEZ MIRANDA (integrante del Directorio como encargado económico de la congregación para los Colegios SS.CC., brazo derecho del Sr. Cofré Leyton), don LORENZO MIRANDA BRUNA (Vicerrector de Administración y Finanzas) y él en su calidad de Rector.

Ella rechazó tal reunión, volviendo a insistir el Rector al día siguiente, 27 de diciembre de 2022, con la única diferencia de que “para su tranquilidad” en vez de que la comisión la integrara el Sr. CÉSAR SANTIBÁÑEZ MIRANDA, la integraría ahora el también director de la Fundación y ex sacerdote del Colegio don JOSÉ LUIS VALDÉS CASTILLO, también brazo derecho del Sr. COFRÉ LEYTON.

Por otra parte, con fecha 28 de diciembre de 2022, el Sr. Rector le envió un correo electrónico, en que le informaba que se había constituido un comité encargado de iniciar el proceso de indagaciones establecido en el protocolo del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, Título XXII, con ocasión de la denuncia de acoso laboral que esta había interpuesto con fecha 23 de diciembre del mismo año. Adicionalmente, en el mismo correo le informa que dicho comité, atendido que el periodo legal de vacaciones se iniciaba ese mismo día, recogería antecedentes e iniciaría las entrevistas asociadas a la investigación, cuando comenzara el año escolar 2023, es decir en marzo de dicho año. Sin indicarle quienes conformarían este comité, ni mucho menos la posibilidad de rendir pruebas, inhabilitar a sus integrantes, ni mucho menos recurrir de sus resoluciones.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP



El comité jamás se constituyó y el 9 de enero de 2023 (periodo durante el cual se encontraba gozando de feriado legal colectivo), el Vicerrector de Administración y Finanzas del Colegio, don LORENZO MIRANDA BRUNA, la llamó para informarle que el Sr. COFRÉ LEYTON le había exigido instalar, para el año 2023, las oficinas de pastoral del Colegio en el mismo lugar donde funcionaba su oficina, por lo que tendría que reubicarla en un lugar por construir “en la parte de atrás del Colegio, donde actualmente se guarda la camioneta”, solicitándole además que interrumpiera sus vacaciones, para que acudiera al colegio el día siguiente para sugerir aspectos asociados a su nueva ubicación, instalación de las conexiones eléctricas y de internet. Ante lo cual dejó constancia de su negativa en correo electrónico de 10 de enero de 2023, al Sr. Vicerrector de Administración y Finanzas del Colegio, con copia al rector del colegio, al Vicerrector de Formación don GONZALO CHACANO BELLO, y al cura JUAN COFRÉ LEYTON.

Sin embargo, con fecha 11 de enero de 2023, doña Mónica recibió en su domicilio una carta de aviso de despido, que llevaba por fecha 10 de enero de 2023, suscrita por el mismo Vicerrector de Administración y Finanzas don LORENZO MIRANDA BRUNA, quien de manera discordante a lo que le había comunicado el día anterior (solicitándole la reubicación de sus oficinas para el periodo 2023), es decir, el mismo día en que envía la carta, le comunicaba que era despedida por “necesidades de la empresa”, solo señalando: “Los hechos en que se funda la causal aplicada es que, como ya se le ha informado, se producirá una reestructuración de la institución, consistente en el cambio de rector y, en conjunto con ello, el cargo que Ud. Ocupa, a saber: coordinadora de actividades co-programáticas, asesora de rectoría en materia de recursos humanos, evaluación socio económica de las familias del colegio, y formar parte de la comisión de fondo fraterno; será eliminado, ya que, por razones de un mejor servicio, algunas de las funciones dejarán de existir, otras serán absorbidas y las restantes se reestructurarán”.

7. VULNERACIÓN A LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD

En abstracto, una vulneración a la garantía de indemnidad supone la prohibición de cualquier género de represalia empresarial contra el trabajador, que traiga su causa de forma directa en el ejercicio por parte de éste de su legítimo derecho a la tutela judicial efectiva, entendido como el derecho fundamental de toda persona a obtener la tutela efectiva de sus derechos, sin indefensión, considerándose como integrante de éste el derecho del trabajador a no ser represaliado, ni ver mermado



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP



interés alguno, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, en su caso.

Su justificación la encontramos en la necesidad de impedir que los derechos del trabajador se conviertan en meras declaraciones semánticas si no pueden ser objeto de una eficaz tutela y combatir que el ejercicio de estos derechos tenga consecuencias negativas para aquellos. Se busca neutralizar el propio temor de los operarios, al ser la figura débil en esta relación con su empleador, a las futuras represalias empresariales; que dicho temor fundado y cierto no impida al contratante débil el ejercicio de las acciones contra su contraparte laboral en defensa de sus derechos, cualesquiera que éstos sean, con independencia de su fundamento y del objeto sobre el que verse su reclamación.

El artículo 485 del Código del Trabajo se refiere a las represalias en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

8. ELEMENTOS DE LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD

Explicado lo anterior, debemos tener presente que tres son los componentes de esta garantía de indemnidad que se estima vulnerada. A saber, la acción del trabajador, la represalia empresarial y la conexión causal entre ambas conductas. Es decir, a una acción del trabajador, como manifestación del ejercicio de su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, se une una actuación o decisión del empresario, negativa para aquél, y ambos comportamientos aparecen necesariamente engarzados por una relación directa de causalidad.

En consecuencia, el comportamiento empresarial, supuesta represalia, viene directamente motivado por la previa actuación del trabajador que, en su manifestación más típica, será alguna reclamación judicial o administrativa de aquellos derechos de los que se considera asistido.

8.1. ACCION DEL TRABAJADOR

En el caso de autos, la propia demandada reconoce en su contestación que la demandante el 23 de diciembre de 2022 presentó una denuncia por hostigamiento y acoso laboral, ante la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano, en contra del sacerdote don Juan Cofré Leyton y de la Fundación Educacional Colegio de los Sagrados Corazones Concepción, la que comunicó, con igual fecha y vía correo electrónico, al Rector, dejando en copia en el mismo correo al provincial de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP



la Congregación de los Sagrados Corazones don RENÉ CABEZÓN YÁÑEZ y también al Sr. COFRÉ LEYTON, adjuntando copia de la misma denuncia.

8.2. CONDUCTA DEL EMPLEADOR

También es un hecho pacífico que el día 10 de enero de 2023 la demandante fue despedida, comunicándosele este despido por escrito, por carta certificada a su domicilio.

En primer lugar, no cabe duda que esta conducta atribuida al empleador persiguió un fin constitucionalmente legítimo, ya que corresponde a su derecho de propiedad sobre la empresa y constituye una facultad emanada de su poder de dirección. Sin embargo, debemos destacar que lo relevante en estos casos de vulneración de derechos fundamentales es precisamente si en uso de esta facultad el empleador vulneró o no la garantía de indemnidad de la actora, ya que lo que busca precisamente este procedimiento de tutela es discernir si en el uso de tales facultades el empleador trasgredió o no los derechos fundamentales de la trabajadora, debiendo descifrarse la proporcionalidad de las medidas adoptadas, teniendo en consideración la explicación de sus fundamentos.

Finalmente, lo que corresponde concluir es si a través de esta facultad legal y que permite sin lugar a dudas la separación de la trabajadora, se ha cometido alguna represalia. Hecho que daría origen a un acto que está prohibido constitucional y legalmente.

Aclarado lo anterior, en el caso de autos, entonces, la represalia se hace consistir en el despido de la trabajadora y el cese de sus funciones.

8.3. NECESARIA CONEXIÓN CAUSAL ENTRE AMBOS ELEMENTOS

Empero, no es suficiente constatar la existencia de estos elementos para configurar la presunta represalia, sino que, establecida la acción de la trabajadora, consistente en su denuncia ante la Inspección del Trabajo, y la conducta del empleador, el despido de la trabajadora, debe existir, además, una conexión causal entre ambos, que debe ser acreditada en la causa por la trabajadora, a lo menos, con prueba indiciaria, ya que la parte demandada niega tal conexión causal, aceptando el conocimiento de tal denuncia, pero agregando que ésta no era imprevista ya ella había anunciado que le habían “recomendado” presentarla para blindarse y que no la pudieran despedir, negándose, en dos oportunidades, a reunirse con los implicados y/o con otros integrantes de la comunidad del colegio



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP



para conversar los temas que denunció. Añade que, ante ello, se constituyó el comité respectivo de acuerdo con el Reglamento Interno, con fecha 28 de diciembre, lo cual también le fue informado, pero dado que las vacaciones de los trabajadores, al igual que la demandante, se iniciaba también en esa fecha, la investigación fue prorrogada al reingreso de los integrantes de la comisión, sin que se le causara perjuicio porque por su feriado no asistiría a sus funciones.

Primero, se debe aclarar que las represalias a que se refiere el artículo 485 del Código del Trabajo son aquellas que se realizan como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo, esta labor fiscalizadora justamente se origina a requerimiento de un usuario/a en virtud de una denuncia laboral, ya sea en forma presencial, vía Web, ingresada a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo o escrita, pudiendo ingresar por papel en cualquier oficina de la Dirección del Trabajo, o bien, que sea derivada desde otro organismo público, activándose el procedimiento de fiscalización en el sistema informático a través del módulo de Atención de Público o Módulo de Fiscalización, generándose con ello una comisión, la que corresponde a una cifra única formada por el número de la región, número de oficina, año y correlativo anual por Inspección, que es determinada automáticamente por el sistema informático del servicio, que según el oficio de la Dirección del Trabajo en que se remitió copia íntegra de los expedientes números E289482/2022, E8441/2023, el proceso número 72.010, y otros relacionados a la denuncia de acoso laboral, interpuesta por la actora con fecha 23 de diciembre de 2022, y su correspondiente investigación, efectivamente se inició tal fiscalización, pero por el Ordinario N°114 de 6 de abril de 2023, se le comunicó a la trabajadora por el servicio que no fue posible admitir la denuncia, ya que a la fecha la relación laboral entre las partes había terminado, dándose por finalizado el procedimiento administrativo N°72.010.

Entonces, la denuncia de la trabajadora dio lugar a la fiscalización, que hubo de tenerse por finalizada atendido el término de la relación laboral, denunciándose que como consecuencia del inicio de tal fiscalización, originada en la denuncia de la actora, se cometieron las represalias consistentes justamente en el despido de la demandante, que se denuncia en esta causa, sin que sea significativo determinar el resultado de tales denuncia, ya que esto carece de importancia en la forma en que está planteada la demanda porque lo que aquí se busca es dilucidar si existe o no una vulneración a la garantía de indemnidad y no otra cosa. Estas circunstancias solo sirven para indicar el que se recurrió por la trabajadora ante la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP



Inspección del Trabajo respectiva, en la defensa de sus derechos laborales, para lograr fundamentar la acción de tutela por la vulneración a la garantía de indemnidad, careciendo de toda otra implicancia y sin que deba ser ponderadas más allá de esta calidad, es decir, careciendo de toda relevancia su resultado y el que le hayan sido o no impuestas sanciones al empleador por tal denuncia.

Ahora, para acreditar la relación causal que se acusa, atendido lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, basta el aporte del trabajador de indicios suficientes que acrediten la vulneración de la garantía aludida. Estos no pretenden formar de manera plena la convicción del juez, sino más bien inducir a una creencia racional de la certeza o incluso, de la probabilidad real de un cierto clima vulnerador de derechos fundamentales. Precisamente, es el trabajador quien debe acreditar la existencia de indicios que generen en esta magistratura una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de su alegato. Ahora, esta regla de los indicios consistente en una atenuación de la carga probatoria, finalmente es una regla de juicio que opera para el juez al momento de dictar la sentencia.

En este escenario, tenemos que entre la denuncia de la trabajadora, con conocimiento por parte de su empleador el mismo día, y su despido, apenas transcurrieron 17 días, existiendo, a lo menos, una relación temporal cercana entre tales conductas.

Luego, el mismo empleador, con conocimiento de la denuncia de acoso laboral, decidió iniciar una investigación, comunicándoselo a la trabajadora el día 28 de diciembre de 2022 y decidiendo que ésta formalmente se iniciaría desde el inicio del año escolar 2023, lo que demuestra que hasta esa fecha no se había decidido el término de la relación laboral, dado que en ese caso no tenía ningún objeto mantener la investigación que se señala, lo que ratifica el correo electrónico y la carta de comunicación de la misma fecha 28 de diciembre de 2023.

Por otro lado, según correo electrónico de la demandante, dirigido a don Lorenzo Miranda, el día 9 de enero de 2023, ésta se niega a la decisión de don Juan Cofré, denunciando como victimario del presunto acoso laboral, de instalar las oficinas de pastoral en el lugar en que funciona su actual oficina, ofreciendo reubicarla en el lugar donde se guarda la camioneta. Este hecho no fue reconocido ni en la contestación de la demanda, ni por el testigo de la demandada don Juan Valdés Castillo. Sin embargo, el propio Juan Cofré, que fue llamado a estrados como testigo de la demandante y también ofrecido por la demandada,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP



reconoció en su testimonio que los papás de colegio hicieron una donación para construir camarines y se pensó en armar todo ese espacio en las oficinas de Coprograticas, oficina de la demandante, y generar un espacio unificado, sin intención de sacar a la demandante. Agregando que, sin embargo, al día de hoy todo sigue igual, con otra persona ocupando el cargo de la actora, que ocupa su misma oficina, al frente de él. Testimonio que fue ratificado, en parte, por los testigos de la actora, doña Elsa Donoso, quien señaló que la llamada fue para decirle que su oficina la ocuparía el Padre Juan y que se le habilitaría un lugar en el sector donde se guardaba la camioneta, siendo despedida al día siguiente. Lo mismo relata doña Paulina Soto, quien señala que se encontró con la demandante, quien le contó que iban a cambiar de oficina porque Encargado de Administración le pidió que se debía correr para atrás, para la ubicación de la oficina de pastoral, ocupando actualmente su cargo don Miguel Soto, quien continúa en su misma oficina, sin que ninguna remodelación ocurriera. Lo mismo relata don Diego Galindo, hijo de la actora, al indicar que la demandante fue despedida el día 12 de enero de 2022, quedando descolocada porque el día antes, don Lorenzo Miranda, le dijo de nuevo lo de la oficina, que fuese trasladada al lugar donde ponen la camioneta, en el patio de atrás y después firmó él mismo su despido.

Con todos estos antecedentes, resulta que si el empleador pensaba remover la oficina de la demandante, señalándole que la oficina de Actividades Co programáticas ocuparía otro lugar, es que a fines de ese año 2022, igualmente había decidido que la actora continuaría prestando servicios para el año 2023, lo cual ocurrió ya que otra persona ocupa el cargo de la actora, sin que se haya eliminado, como señala su carta de despido, suscrita por el mismo Lorenzo Miranda, el día 10 de enero de 2023, quien le había pedido justamente el traslado de su oficina a fines de ese año 2022 o principios del año 2023. Lo cual resulta, a lo menos, confuso, puesto que no se entiende cómo la persona que representa al empleador y que firma la carta de despido, no sabe o no puede menos que saber a esas alturas del año, que este cargo sería supuestamente eliminado y la demandante despedida, sin que se entienda tal decisión si días antes se le había pedido cambiar su oficina, lo que demuestra su permanencia en el empleo.

Además, la carta del mismo Juan Cofré Leyton de fecha 14 de diciembre de 2022, Presidente del Directorio y sacerdote que se imputa como el acosador laboral por la actora, respondiendo su carta de 2 de noviembre de 2022, antes de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP



la denuncia ante la Inspección del Trabajo por tal acoso y su conocimiento con fecha 23 de diciembre de 2023, le comunica que, ya encontrándose en el proceso de cambio de Rector del colegio, se le modificará su contrato de trabajo, dejando únicamente de prestar colaboración en materias de RRHH y becas, para concentrarse exclusivamente en lo que lo que era el perfil de su cargo de Coordinadora de actividades extra programáticas, agregando incluso que al dejar su cargo anterior decidieron mantenerla al interior del colegio porque valoran su compromiso y desempeño de tantos años. Estas son palabras del Presidente del Directorio solo en diciembre de 2022, cuando ya se había iniciado el proceso de cambio de Rector y nuevamente manifiestan que no existía decisión alguna en cuanto a ponerle término al contrato de trabajo de la demandante, lo que ocurre finalmente el día 10 de enero de 2023, solo 17 días después, cambiando radicalmente de decisión del empleador, conocida la denuncia de la actora el 23 de diciembre del mismo año.

Por otro lado, también resulta indiciario de la vulneración a la garantía de indemnidad, que, tal como lo señala el propio Presidente del Directorio, don Juan Cofré, el proceso de cambio de Rector ya se había iniciado para diciembre de 2022, solo siendo finiquitado este trabajador el 28 de febrero de 2023, según aparece de su propio finiquito acompañado por la demandada, esto es, con posterioridad al despido de la demandante de enero de 2023, sin que entonces, sumadas todas las demás circunstancias relatadas con antelación, el despido de la demandante se deba a un reestructuración por un cambio de Rector que ni siquiera había separado de sus funciones a la fecha de su despido, como lo señala la actual Directora del colegio, doña Carmen Contreras en su absolucón y su carta de despido, refiriendo que a la demandante se le informó una reestructuración, ya que sus otras funciones no continuarían porque solo necesitaban a alguien que estuviera a cargo de actividades co programáticas, devengando una remuneración menor a la que tenía a finales de ese año 2022, lo que supo antes de asumir su cargo a finales de diciembre de 2022, siendo que solo lo sirve desde el 1 de marzo de 2023. Lo que nuevamente demuestra que a fines de 2022 no existía la opción de despedir a la demandante, lo que fue decidido abruptamente 10 días después y sin que los argumentos esgrimidos por el empleador para el despido hayan sido justificados, dado que como se dijo, el proceso de cambio de rector ya se había iniciado en diciembre de 2022, mes en que se mantenía a la actora en sus funciones para el año 2023, éste trabajador



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP



solo cesó en sus funciones el 28 de febrero de 2023, después del despido de la demandante, por lo que su término de la relación laboral no puede deberse a una reestructuración por este cambio de rector, ni como lo señala el testigo de la demandada don César Santibáñez, Director de la fundación, quien asegura que fue él quien formuló la necesidad de revisar los equipos de rectoría y sus asesores para el año 2023 y reformular las asesorías directas, porque no se le podía imponer un equipo al nuevo rector. Cuestión que no resulta creíble que fuese necesario antes del cambio de rector, cuando ni siquiera quien asumió el cargo podía aseverar que no quería a la demandante como parte de su equipo, ya que el mismo asegura que el cambio de rectoría se produjo en el segundo semestre de 2023, siendo la demandante despedida en enero del mismo año. Por lo demás, el mismo testigo señala que se reestructuró el cargo de la demandante, solo eliminándose sus funciones anexas, pero manteniéndose el cargo de encargado de actividades coprogramáticas, como lo demuestra el correo electrónico de 6 de marzo de 2023, que llama a concurso para este mismo cargo. Empero, la propia carta de despido de la demandante señala que el cargo sería eliminado, lo que no corresponde a la realidad ya que tal cargo sigue vigente, sin perjuicio de las funciones que actualmente cumpla o no. El propio testigo de la demandada José Valdés Castillo, reconoce que su despido fue decidido solo en enero, porque dice que don Juan Cofré la quería mantener y por eso siguió en diciembre, a pesar que según él el proceso del cambio de rector se había iniciado en agosto de 2022, indicando que los procesos se aceleraron, sin que se pudiera conversar con la demandante, llegándose a la convicción que hay una dificultad de fondo dado la relación con Juan Cofré, sin que entonces la razones esgrimidas en la carta de despido por el empleador sean reales.

Así las cosas, con estos indicios se ha logrado acreditar indiciariamente que la relación de causalidad que se alega, siendo la denuncia administrativa ante la Inspección del Trabajo, la cual fue conocida por el empleador como iniciativa de la demandante, la causante directa de su despido, tratándose de una represalia empresarial, consistente en el término de la relación laboral de la actora como una consecuencia de la acción fiscalizadora de la Inspección del Trabajo, vulnerándose con ello su garantía de indemnidad.

9. JUICIO DE PROPORCIONALIDAD



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP

Razonado lo anterior es que toca al empleador acreditar que su medida del despido resulta justificada y proporcional, debiendo someterse ésta, esto es, el despido de la demandante, al test de proporcionalidad respectivo.

En este escenario, este test es un examen de admisibilidad de la restricción que se pretende adoptar basada en la valoración del medio empleado- restricción del derecho fundamental- y el fin deseado- ejercicio del propio derecho (Ord N°2856/162 de 30 de agosto de 2002, de la Dirección del Trabajo).

Se trata, según Christian Melis Valencia, de un mecanismo relacional, esto es, basado en la correspondencia medio/fin; en donde el medio está constituido por la medida restrictiva del derecho fundamental y el fin por el ejercicio del propio derecho que, como se ha señalado, debe tratarse de un derecho fundamental, siendo en consecuencia éste un presupuesto necesario del principio de proporcionalidad sin el cual éste no tiene aplicación.

En función de la utilización del principio de proporcionalidad, diremos que una medida limitadora o restrictiva de un derecho fundamental, resulta constitucionalmente justificada, cuando: 1. Persiga un fin constitucionalmente legítimo; 2. Constituya un medio idóneo para alcanzarlo; 3. Sea necesaria, al no existir otro medio menos lesivo e igualmente apto para alcanzar la misma finalidad; 4. Exista proporcionalidad entre los sacrificios y los beneficios que se obtienen con la medida.

De la afirmación precedente, se desprende que el principio de proporcionalidad, en cuanto a su estructura, admite una clasificación en tres sub principios: idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Estos tres sub principios se aplican de manera sucesiva y escalonada, de forma tal, que sólo ha de aplicarse el sub principio de necesidad en la medida que se superen las exigencias del sub principio de idoneidad y, del mismo modo, sólo ha de aplicarse el sub principio de proporcionalidad en sentido estricto en tanto se haya superado el sub principio de necesidad.

Que ya se estableció que la medida del empleador consistente en el despido de la demandante persigue un fin legítimo, ya que el terminar la relación laboral por alguna causa legal, está amparado por la legislación, atendido que nuestra legislación ampara la estabilidad relativa en el empleo.

Ahora, el sub principio de idoneidad, se refiere a la aptitud de la medida de restricción para el logro de la finalidad perseguida. En el caso de autos la medida restrictiva, como ya se ha dicho, resultan ser el despido de la trabajadora; el





fundamento, la libertad de empresa y la protección de su derecho de propiedad, al invocar la causal de necesidades de la empresa para esta medida, fundada en su reestructuración y la eliminación de su cargo, manteniendo como supuesto fundamento técnico, según la carta de despido, la prestación de un mejor servicio, y el derecho afectado o limitado, está configurado por el respeto a la garantía de indemnidad de la denunciante. Así, la idoneidad de la medida objeto de análisis dependerá del cumplimiento de alguno de los aspectos descritos, en cualquiera de sus grados, no verificándose en consecuencia un examen sobre el grado de aptitud óptimo sino sólo sobre su actitud, cualquiera sea, para alcanzar el objetivo. Dicho de otro modo, la idoneidad de la medida no requiere que el medio contribuya en la mayor medida posible, de la mejor manera posible y con el mayor grado de probabilidad al logro del fin, siendo la medida inidónea cuando no guarde ninguna relación de causalidad con el fin propuesto.

En lo relativo al sub principio de necesidad, se exige que la medida restrictiva de un derecho fundamental sea la única que puede alcanzar la finalidad perseguida o que, existiendo medios alternativos igualmente eficaces, sea la menos gravosa para el derecho que se pretende limitar. Dicho al revés, se exige, que no existan otros medios alternativos igualmente eficaces o que sean más benignos que el utilizado. El examen comparativo se da entre los distintos medios alternativos existentes en relación con la intensidad de la restricción. Por una parte, se compara la aptitud de los distintos medios para alcanzar el fin deseado y, por otra, se compara el grado de intensidad de la restricción, esto es, cuán gravosa es la limitación en uno y en otro caso.

En cuanto a la aptitud, se exige que los medios alternativos posean, a lo menos, el mismo grado de aptitud para alcanzar el fin perseguido que la medida objeto de control de proporcionalidad. Es decir, que los medios alternativos sean, a lo menos, igualmente idóneos que el medio empleado en la restricción del derecho fundamental objeto de control.

Finalmente, el sub principio de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación supone buscar en el plano de las posibilidades jurídicas, no fácticas, las consecuencias y alcances jurídicos de los medios empleados y de los efectos causados o más propiamente un análisis de los efectos jurídicos sobre los derechos en colisión, configurándose un juicio jurídico sobre la relevancia de los derechos fundamentales en conflicto, determinando su importancia relativa en el caso concreto y su precedencia o prioridad de aplicación. En el caso de autos





debemos ponderar entre los derechos de honra, esto es, el conjunto de cualidades éticas que permiten que la persona merezca y reciba la consideración de los demás y la integridad psíquica de la trabajadora en oposición al derecho de propiedad de la empresa demandada. Primero, analizando el grado de afectación de los derechos fundamentales de la trabajadora demandante. Segundo, el grado de importancia del derecho que opera en sentido contrario y, tercero, comparándose ambos para establecer si la importancia de uno justifica la restricción del otro.

Consecuentemente, si la demandada en su contestación no indica el fin u objeto de su medida, más que los propios de la carta de despido y en ésta se lee que el despido, fundado en la causal necesidades de la empresa, se basa en una reestructuración consistente en la eliminación del cargo de la demandante, lo que vimos no resultó cierto porque el CARGO se mantuvo, incluso se llamó a concurso y actualmente lo mantiene un tercero, la medida de término de la relación laboral no puede ser idónea para alcanzar este mejor servicio, porque simplemente se funda en presupuestos falsos, debiendo, por ende, acogerse la acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido por vulneración de la garantía de indemnidad, debiendo ser condenada la demandada a las prestaciones que señala el artículo 489 del Código del Trabajo, esto es, recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicios pagada a la demandante, esto es, la suma de \$ [REDACTED] más indemnización adicional que se fijará en su máximo de 11 remuneraciones, teniendo como base de cálculo su última remuneración ascendente a la suma de \$ [REDACTED]

CUARTO:

10. ACCIÓN CONJUNTA DE INDENIZACIÓN POR DAÑO MORAL

La demandante reclama que la represalia y el término de la relación laboral ocasionó una serie de problemas personales, lo cual la llevó a seguir un tratamiento psiquiátrico, generándosele graves consecuencias psicológicas, representadas por un cuadro de estrés agudo y de ansiedad.

Esta esta jueza comparte la tesis de la compatibilidad de la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo con la indemnización por daño moral que se solicita por la denunciante, tal como lo ha sostenido recientemente en Recurso de Unificación de Jurisprudencia la Excm. Corte Suprema en sentencia de veinticuatro de enero de 2022, autos Rol N°119.688-20, concluyendo que si un empleador con su conducta afecta uno de los derechos fundamentales



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP

que se contienen en el artículo 485 del Código del Trabajo con relación al artículo 489 del mismo Código, provocándole una lesión de carácter extrapatrimonial, ésta puede resarcirse, siendo la reparación del daño moral compatible con la indemnización tarifada predeterminada por la ley, por tener esta última un carácter punitivo o sancionatorio, diferenciándose de la primera que es compensatoria.

En este contexto, teniendo presente que el orden jurídico confiere a cada persona una serie de derechos que le son inherentes y que determinan deberes correlativos, como, entre otros, el derecho a la indemnidad, cuya lesión da origen a una indemnización, siendo, además, el daño moral la lesión o agravio efectuado, culpable o dolosamente, de un derecho subjetivo de carácter inmaterial o inherente a la persona, imputable a otra, sea natural o jurídica, debiendo siempre demostrarse este agravio, para los efectos de dimensionar este daño moral sufrido por la actora, es preciso considerar que ésta fue víctima de una vulneración a su garantía de indemnidad al sufrir una represalia con ocasión de su despido y como consecuencia de su denuncia de acoso laboral contra su empleador en sede administrativa y demostrándose con el certificado de atención e informe médico psiquiátrico, de fecha 30 de enero de 2023, junto a boletas de compra de medicamentos y su respectiva receta médica, que le fue diagnosticada una sintomatología concordante con un trastorno adaptativo con predominio de sintomatología ansiosa, refiriendo la demandante como estresor biográfico significativo, en su consulta de 12 de enero de 2023, y con una relación temporal comprensible al inicio de su sintomatología, el haber sido desvinculada de su trabajo el día previo, después de 33 años de servicios para su empleador, como, por los dichos de sus testigos, doña Paulina Soto, que la llamo después del despido, pero no contestaba y su hijo, don Diego Gallardo, que durante el último periodo de la vigencia de la relación laboral la vio deprimida y triste y que cuando recibió la carta de su despido quedó descolocada porque el día anterior, al pedirle cambiar su oficina pensaba que se mantendría trabajando, y al día siguiente se le comunica su despido.

Todas estas circunstancias permiten concluir que ha sufrido un daño moral consistente en el agravio o lesión a sus derechos subjetivos, específicamente, a su garantía de indemnidad, que debe ser resarcido al tratarse de un daño cierto y que ha sido fehacientemente acreditado, en la medida y entidad probada.

Ahora, debiendo considerar que la satisfacción del daño moral mediante una suma de dinero debe regularse prudencialmente por el juez, quien debe tener



en cuenta para fijar su monto la naturaleza del hecho culpable y del derecho agraviado, y, principal y esencialmente, las facultades, condiciones, situación personal del ofendido y la manera en que ha sido afectado en sus actividades normales, conforme a lo ya evaluado en los motivos precedentes, esta sentenciadora evalúa prudencialmente dicho daño en la suma de \$ [REDACTED] habida consideración que el daño moral no puede ser una fuente de lucro.

Esta suma, el empleador debe ser condenado esta suma, la que deberá aumentarse en el mismo porcentaje de alza que experimente el Índice de Precios al Consumidor, desde la fecha de este fallo y la de su pago efectivo.

QUINTO:

11. ACOSO LABORAL Y VULNERACIÓN DE OTROS DERECHOS FUNDAMENTALES

En estas condiciones, habiéndose acogido la acción de vulneración de derechos fundamentales por la existencia de una represalia en contra de la trabajadora, con la consecuente trasgresión de su garantía de indemnidad, esta jueza no se pronunciará sobre la denuncia de vulneración afincada en la existencia de un supuesto acoso laboral, como vulneratorio de sus derechos a la integridad física y psíquica, su derecho a la honra y su derecho a la libertad de opinión, por resultar inútil.

Por tanto, tampoco valorará la prueba rendida al efecto al resultar inane, como fue la incorporada por la parte demandante como también la prueba de la demandada, que intenta contradecir tal acoso laboral.

SEXTO:

12. MEDIDAS DE REPARACIÓN SOLICITADAS EN LA DEMANDA

En cuanto a las medidas reparatorias que se piden por la actora solo se accederá, al tenerse como proporcionales, el informar por un comunicado interno a la comunidad académica del Colegio FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO SAGRADOS CORAZONES DE CONCEPCIÓN, el tenor de la parte resolutive de esta sentencia, sin que se acceda al curso de capacitación por acoso laboral, que no fue establecido, ni tampoco a comunicar a la Congregación de los Sagrados Corazones el contenido íntegro de esta sentencia, por no ser el empleador ni establecerse la relación, en el ámbito laboral, con esta congregación religiosa.

SEPTIMO:

13. ACCION CONJUNTA DE COBRO DE PRESTACIONES





13.1. REMUNERACIONES ADEUDADAS

La demandante solicita el pago de su remuneración del mes de enero de 2023, ya que señala que ésta ascendía a la suma de \$ [REDACTED] y al haber sido despedida, luego de haber trabajado 10 días en el mes de enero, le correspondía por dichos 10 días de trabajo la suma de \$ [REDACTED] por sueldo base, más lo que le corresponde por concepto gratificación. No obstante, al momento del pago de su finiquito – tal como en este consta – únicamente se le pagó por dichos 10 días la suma de \$ [REDACTED], adeudándosele en consecuencia un saldo de \$ [REDACTED] por dicho concepto.

La demandante, según consta de sus liquidaciones de remuneración del año 2022, devengaba remuneración fija consistente en su sueldo base, ascendente a la suma de \$ [REDACTED] según lo dispuesto en los artículos 41 y siguientes del Código del Trabajo, ya que la gratificación aparece pagada anualmente y no de conformidad con el artículo 47 del Código del Trabajo.

Entonces, de una simple multiplicación aparece que por 10 días de trabajo en el mes de enero de 2023, debía pagársele la suma de \$ [REDACTED]. Al efecto, según consta de su liquidación de este mes, se le pagó una suma mayor ascendente a \$ [REDACTED], finalmente percibiendo la suma de \$ [REDACTED] ya que practicados los descuentos legales, que no fueron objetados en esta causa, ese es el importe que le corresponde, sin que nada se le adeude, debiendo ser rechazada esta acción de cobro.

13.2. FERIADO COLECTIVO

Alega que, al igual que todos los demás trabajadores del colegio, le correspondían vacaciones por los periodos de enero y febrero de 2023, meses en los cuales los estudiantes se encuentran de vacaciones. No obstante, en el caso de autos, se adeuda la suma de \$ [REDACTED] - toda vez que, en su finiquito, se le ha pagado la suma de \$ [REDACTED] - por este concepto, en términos tales, que le correspondía la suma de \$ [REDACTED] - (enero y febrero de 2023).

La demandada señala que, según consta del finiquito respectivo, se le pagó por feriado la suma de \$ [REDACTED]. Esta suma corresponde a la diferencia de los días de feriado pendiente que le quedaron a la actora. En efecto, por feriado colectivo le correspondían 60 días corridos. Ella hizo uso de 10 días (fue despedida el 10 de enero). Por lo tanto, le quedaron pendientes 50 días, los que se le pagaron según consta en el finiquito respectivo.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP



Entonces, las partes están contestes en que por feriado colectivo se le debían compensar dos meses, enero y febrero, esto es, correspondientes a 60 días corridos, pagándosele ya a título de remuneración en el finiquito 10 días del mes de enero de 2023, por lo que solo le quedaban 50 días en total para ser compensados y teniendo presente que su remuneración íntegra, teniendo remuneración fija, según el artículo 71 del Código del Trabajo, corresponde a su sueldo base, esto es, \$ [REDACTED], es que por 50 días a compensar la suma adeudada era \$ [REDACTED] y habiéndosele pagado una suma mayor en el finiquito, nada se le adeuda., debiendo igualmente ser rechazada esta acción de cobro.

B. ACCION SUBSIDIARIA DE DESPIDO INJUSTIFICADO Y COBRO DE PRESTACIONES

OCTAVO:

Al haberse acogido la acción principal, no corresponde pronunciarse sobre esta acción subsidiaria por ser incompatible con lo ya resuelto y tampoco, entonces, valorar la prueba rendida por la parte demandada con el objeto del rechazo de esta acción.

Igualmente, habiéndose ya condenado a la parte demandada al pago de las prestaciones que se deducen en forma conjunta de esta acción, en lo pertinente y sin perjuicio que en esta parte solo podía demandarse por despido injustificado, tal como lo establece expresamente el artículo 489 del Código del Trabajo, tampoco se pronunciará esta juez por esta acción al resultar incompatible con lo ya resuelto en lo principal.

FINALMENTE, ESTA JUEZA DECIDE:

I. Que se acoge parcialmente la demanda deducida por don PAULO FIGUEROA VELOSO don PABLO LANQUILEF DURÁN, en representación de doña MÓNICA CECILIA MANRÍQUEZ VIDAL, en contra de la FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO SAGRADOS CORAZONES DE CONCEPCIÓN, representada por doña CARMEN CONTRERAS OBREGÓN, declarándose que con ocasión del despido de la demandante el empleador incurrió en una represalia, vulnerando su garantía de indemnidad, y condenándose a la demandada al pago de las siguientes prestaciones, rechazándose en todo lo demás:

1. \$ [REDACTED] por recargo legal del 30% de la indemnización por años de servicios, de conformidad con lo dispuesto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXDP

2. \$ [REDACTED] por indemnización adicional, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo.
 3. \$ [REDACTED] por indemnización por daño moral, que deberá aumentarse en el mismo porcentaje de alza que experimente el Índice de Precios al Consumidor, desde la fecha de este fallo y la de su pago efectivo.
- II. Que, además, la demandada deberá informar, por un comunicado interno a la comunidad académica del Colegio FUNDACIÓN EDUCACIONAL COLEGIO SAGRADOS CORAZONES DE CONCEPCIÓN, el tenor esta sentencia.
 - III. Que se ordena el registro de la sentencia por la Dirección del Trabajo de conformidad a lo prevenido en inciso final del artículo 495 del Código del Trabajo, debiendo oficiarse al efecto.
 - IV. Que las sumas ordenadas pagar en los números 1) y 2) de esta sentencia, deberán serlo con los intereses y reajustes del artículo 173 del Código del Trabajo.
 - V. Que no se condena en costas a la demandada al no haber sido totalmente vencida.

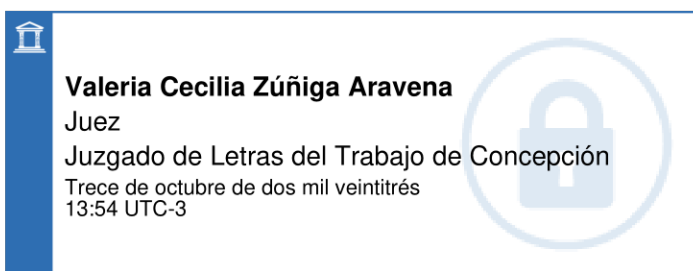
Regístrese, notifíquese y en su oportunidad archívese.

RIT T 131-2023

RUC 2340465128-5

Pronunciada por doña VALERIA CECILIA ZÚÑIGA ARAVENA, Jueza Titular de Letras del Trabajo de Concepción.

En Concepción, a trece de octubre de dos mil veintitrés se notificó por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: QRGWXXZNXP

CERTIFICO: Que la sentencia de fecha 13 de octubre de 2023 de la presente causa se encuentra firme o ejecutoriada, por no constar en el sistema informático de tramitación de causas laborales SITLA, presentación de recursos en contra de esta resolución dentro del plazo de diez días hábiles contado desde su notificación.

Concepción, veintiséis de octubre de dos mil veintitrés.

RIT T-131-2023

RUC 23- 4-0465128-5

Claudio Aguayo Medina

Jefe de Unidad de Causas

Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción



Claudio René Aguayo Medina

Jefe de Unidad

Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción

Veintiséis de octubre de dos mil veintitrés
18:30 UTC-3



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: DTCNXXESYY