

PROCEDIMIENTO ORDINARIO DE TUTELA

MATERIA TUTELA CON OCASIÓN DEL DESPIDO, DESPIDO IMPROCEDENTE Y COBRO

DEMANDANTE ÁLVARO RODRIGO GONZÁLEZ ROBLE

ABOGADO FRANCISCO JAVIER CARRASCO MATAS

DEMANDADA LICEO CATÓLICO ATACAMA

ABOGADO ERICK VILLEGAS GONZÁLEZ

RUC 19-4-0185169-3

RIT T-21-2019/

Copiapó, seis de agosto de dos mil diecinueve.

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó se inició causa RIT T-21-2019, RUC19-4-0185169-3 por presentación del abogado don FRANCISCO CARRASCO MATAS, chileno, casado, cédula de Identidad N°17.195.379-0, domiciliado en calle Colipí N° 484, Oficina 503, Copiapó, actuando en representación de don ALVARO RODRIGO GONZALEZ ROBLES, chileno, soltero, profesor de estado de música, cédula de Identidad N°12.015.179-7, domiciliado en calle Juan Martínez N° 57-A, de la ciudad de Copiapó, quien interpone denuncia por tutela de derechos fundamentales con ocasión de despido y cobro de prestaciones laborales en contra del ex empleador de mi representado, esto es la FUNDACION EDUCACIONAL LICEO CATOLICO ATACAMA, Rut 70.686.800-3, representada por don Jorge Gormaz Barrientos, representante legal, cédula de Identidad N° 12.751.150-0, ambos domiciliados para estos efectos en calle Yervas Buenas N° 67, Copiapó.

SEGUNDO: En cuanto a la relación laboral expone que el trabajador comenzó a prestar servicios para el demandado, desde el día 01 de marzo del año 2011 y hasta el 28 de febrero de 2019, quien puso término a su contrato de trabajo, por la causal prevista en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, precisando no ser ello efectivo. Detalla que su representado percibía, y que ha de servir de base para esta demanda, correspondiente al último mes íntegramente trabajado antes del despido ascendía a la suma de \$1.813.425 monto que constituye un descuento a lo recibido durante ese mes (que fue de \$2.445.405), reconociendo que entre las prestaciones se encuentra el aguinaldo de navidad por la suma de \$631.980 lo que no deberá ser considerado para la base de cálculo, atendido lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo. Menciona que el bono de la ley 19.410 se paga mensualmente, y se eleva en diciembre, por lo que cabe dentro de la categoría de periódico; en cuanto a las labores ejecutadas correspondían a las de



“PROFESOR EDUCACION MUSICAL”, indicándose como establecimiento el de calle Chañarillo N°398 de esta ciudad, sin disponer condiciones o métodos específicos respecto a los niveles, cursos o áreas en las que debía ejercer sus labores. Respecto de la vigencia del contrato, inicialmente tenía duración de un año, posteriormente se tornó indefinido.

En cuanto al despido vulneratorio de derechos fundamentales, sostiene que la causal de despido simplemente esconde los reales motivos que ha tenido el empleador para poner término al contrato de trabajo de su representado, puesto que el mismo constituye una represalia producto de la activa participación del señor González en la huelga llevada a cabo durante el año pasado. A comienzos del mes de mayo del año 2018 se dio inicio a la huelga entre los trabajadores de la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama y dicho establecimiento, la cual estuvo marcada por la duración y complejidad con la que se desarrolló, expresando que la negativa del empleador a negociar, las precarias condiciones laborales llevó a que se adoptaran medidas extremas por parte de los dependientes, entre ellos se encontraba la huelga de hambre que inició su representado y que produjo la indignación por parte del empleador, considerando que esta situación se hizo pública, existiendo notas de prensa de la época. El rector de la fundación solicitó expresa y especialmente deponer de forma urgente la huelga de hambre, la que una vez iniciada produjo el efecto que a los cuatro días decidiera el empleador al fin sentarse a negociar. Días más tarde y hasta que no se aceptó la última oferta del empleador, la huelga de hambre se mantuvo, siendo el demandante el único de los huelguistas que mantuvo su posición hasta el final de la negociación colectiva. Señala que una vez que se retomó la normalidad en las funciones del colegio, éste sufrió evidentes represalias y desdén por parte de sus jefaturas, las que esperaron que se terminara el año escolar, para dar aviso a su representado el día 28 de diciembre, que su contrato terminaría el 28 de febrero de 2019, supuestamente por la causal necesidades de la empresa, causal que niega su parte, puesto que dicha causal no existe ni se genera en la realidad, puesto que su representado, junto a otros trabajadores que tuvieron un rol activo durante las movilizaciones (pero que no tenían fuero, al no ser dirigentes) resultaron despedidos como represalia al ejercicio de sus derechos sindicales. Destaca que en la carta de despido se indica: *“Dicha causal <Necesidades de la Empresa> se funda en que, cumpliendo con el plan de estudios vigente, nuestros estudiantes han optado entre las asignaturas de música y artes, toda vez que son asignaturas optativas y excluyentes entre sí. De este modo, considerando que para el año 2019 no hay suficientes alumnos que hayan optado por su asignatura, nos vemos en la necesidad de prescindir de sus servicios, ya que el nivel medio del Liceo Católico Atacama no tendrá una carga*



*horaria para la asignatura de música que justifique contar con dos profesores del ramo, debiendo en consecuencia, realizarse una reestructuración organizativa del departamento de Artes de la que forma parte*". Lo que estima, a su parecer, Lo anterior, a nuestro juicio, no constituye una CAUSAL de despido, sino una EXCUSA para despedir al trabajador. Lamentablemente, la situación de la huelga de hambre, que fue muy mal recibida por el Rector del establecimiento, devino en un ambiente hostil y en el consecuencial despido apenas pudo aplicársele, sosteniendo que constituye una causal de despido infundada (muy infundada) y por ello uno de los tantos indicios vulneratorios que el Tribunal pueda tener a la vista para acceder a la acción de tutela que se interpone en contra del empleador. Se le indica que por no haber optado suficientes alumnos al "optativo" de música, se ven en la necesidad de despedirlo, pues ello es a lo menos curioso, puesto que ¿no ha iniciado aun el año y ya saben cuántos alumnos optaron por música?, carece de sentido temporal-espacial. Además (e igualmente importante) su representado no sólo prestaba servicios para los optativos, sino que para todos los niveles, desde pre básica hasta cuarto medio, por lo que se trataría de una excusa (no una causal de despido) que le impediría ejercer una función para la cual no fue contratado. Refiere que los despidos que se produjeron en el mes de diciembre, coinciden todos con trabajadores cuya participación en la huelga fue activa, lo que –a su parecer- evidentemente es un indicio de la actitud e intención del empleador por sacar a aquellos que a su juicio son "rivales" de la fundación. Enfatiza que el demandante en su desempeño profesional tuvo una carrera intachable, lo que ofrece acreditar, siendo –a su estimación- incomprensible que se haya decidido poner término a su contrato de trabajo, negando que exista suficiente motivación para prescindir de sus servicios. Añadiendo que se acreditará conforme toda la prueba los indicios que constituyen entre si la acreditación de la vulneración alegada, malos tratos y menosprecio sufrido desde que terminó la huelga y que se corona con el despido, todos ellos constituyen indicios suficientes para que el Tribunal pueda considerar que se trata de una represalia por haber tenido una participación activa en la movilización.

En cuanto a la afectación a la libertad sindical de la vulneración de garantías, en este punto reitera que el despido del trabajador es una consecuencia a su participación activa en la huelga, tratándose entonces de una tutela de derechos fundamentales con ocasión de despido. Añadiendo que de conformidad con los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo, nos encontramos ante la figura de la vulneración de garantías constitucionales, con ocasión de despido; aludiendo que el artículo 485 establece, entre los derechos fundamentales tutelados, el del Numeral decimosexto del artículo 19 de la Carta Fundamental, como asimismo la afectación del principio de no discriminación consagrado en el Art. 2 del Código



del Trabajo, que establece la expresa prohibición para discriminar a un trabajador, por razones no taxativas que ahí se explicitan, entre ellas motivos de sindicación, opinión política y participación en asociaciones gremiales. Por su parte, la Constitución consagra la libertad sindical como derecho protegido, lo cual lejos de ser un término unívoco, constituye un universo de hipótesis resguardadas a través de esta acción, ya que la libertad sindical, constituye toda actuación que se da en la vida del sindicato, ya sea de afiliación, desafiliación, regulación interna, participación en la negociación colectiva, en la huelga, entre varias otras. Cuando se despide al trabajador, por haber sido este un activo participante de la movilización vivida durante el último año, entonces el empleador incurre en una conducta que tiene por finalidad limitar el pleno ejercicio de los derechos del dependiente, quien únicamente hizo uso de las prerrogativas que el Ordenamiento Jurídico le franquea en sus derechos colectivos. Sosteniendo que lo anterior, evidentemente nos lleva al análisis de la norma del artículo 289 del mismo cuerpo legal, la que establece que cualquier acción del empleador que atente contra la libertad sindical constituye justamente una práctica desleal. Entre ellas se indica, especialmente despedir a trabajadores que hayan manifestado su intención de sindicalizarse, como también ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores que signifiquen incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical. Enfatizando que por ello la conducta tiene una doble dimensión, por una parte se trata de una práctica antisindical, y por otra una vulneración de derechos fundamentales. Sostiene se ejerció la acción de tutela, no por ello no siendo aplicable las normas que regulan la materia, reiterando que el inciso cuarto del artículo 2º del Código, prescribe que los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de sindicación y/o participación en organizaciones gremiales, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. El artículo 215 complementa lo anterior, en el sentido que se PROHIBE condicionar el empleo de un trabajador a la participación en una organización sindical. Del mismo modo se prohíbe despedir o perjudicar al trabajador, en cualquier forma, con motivo de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. Sustentando que tales normas imperativas fueron transgredidas por el empleador, por lo que deberá ser sancionado, haciendo lugar a la respectiva acción de tutela de derechos fundamentales, y los efectos que de ella emanan.

En lo que refiere a las prestaciones e indemnizaciones demandadas, por los argumentos expuestos y conforme lo establece el artículo 489, en relación al 168 y 162 del Código del Trabajo, solicita se haga lugar a la acción de tutela de derechos fundamentales, y consecuentemente se declaren las siguientes indemnizaciones a favor de mi representado: 1.- Indemnización especial por



Tutela con Ocasión de Despido: En cuyo caso solicito se fije en la suma de once remuneraciones (o lo que el Tribunal determine, entre seis y once), correspondiente a \$19.947.675.-, ello en la medida que se trata de una represalia ejercida únicamente con motivo de un legítimo derecho del cual hizo uso su representado, lo cual no puede ser tolerado por los operadores jurídicos. 2.- Indemnización por Años de Servicio, concepto del que existe una oferta irrevocable en la carta de despido por la suma de \$9.053.968, advirtiendo que dicha cifra constituye un error de sobre la base de cálculo, ya que atendido el monto que propuesto por su parte (y que se calcula de acuerdo al Art. 172), el resultado por los ocho años de servicio arroja el monto de \$14.507.400. 3.- Incremento Legal por Años de Servicio: Que, atendida la causal aplicada, corresponde al 30% de estos, por la suma de \$4.352.220.- 4.- Indemnización Adicional del artículo 87 del Estatuto Docente, correspondiente al total de remuneraciones a que habría tenido derecho durante el año laboral en curso, que en el caso de marras, corresponde al año 2019, es decir, hasta el mes de diciembre de ese año (el exceptuarse los meses de enero y febrero por la incompatibilidad con el artículo 75 del Código del Trabajo). De ello resulta la suma de \$18.134.250.- Si bien es cierto, la norma del artículo 87 antes referida establece una excepción en el pago de esta indemnización adicional, que dice relación con el aviso de a lo menos 60 días y la efectividad de la causal para tales efectos, no es menos cierto que al declararse como ilegal o infractor el despido, se abre la posibilidad para que el trabajador pueda exigir el cumplimiento de dichos montos, motivo por el cual deberá sancionarse al empleador con el pago de dicha cifra, que coincide con aquello que habría resultado a favor del empleador en el evento de no haberse procedido con la inexistente causal de despido invocada, que sólo esconde la represalia efectuada en su contra. Dicho de otra forma, si el despido es declarado improcedente, pues entonces la indemnización corresponde a favor del trabajador, desde la fecha en que se produjo y hasta el término del año en curso, en este caso, 2019. 5.- Además, en el evento que se declare la vulneración de garantías constitucionales, se ordene la incorporación del empleador en el Registro Público de empresas condenadas por infracción de derechos fundamentales. Invocando las disposiciones de los artículos 161, 162, 168, 172, 219, 289, 485, 489 y todo otro aplicable del Código del Trabajo, y lo dispuesto en la ley 19.070 del Estatuto Docente, además de los argumentos antes expuestos, pide tener por interpuesta denuncia por Tutela de Derechos Fundamentales, en contra de la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama, representada por don Jorge Gormaz Barrientos, ambos ya individualizados, acogerla a tramitación, y en definitiva declarar que se hace lugar a la denuncia por Tutela de Derechos Fundamentales y Cobro de Prestaciones Laborales en todas sus partes, y se condene a pagar las siguientes sumas: 1.- Indemnización especial



por Tutela con Ocasión de Despido: En cuyo caso solicita se fije en la suma de once remuneraciones (o lo que Tribunal determine, entre seis y once), correspondiente a \$19.947.675. 2.- Indemnización por Años de Servicio, destacando que existe un error en la suma señalada como oferta en la carta de despido, a razón de la base de cálculo planteada por el actor, (y que se calcula de acuerdo al Art. 172), el resultado por los ocho años de servicio arroja el monto de \$14.507.400. 3.- Incremento Legal por Años de Servicio: Que, atendida la causal aplicada, corresponde al 30% de estos, por la suma de \$4.352.220. 4.- Indemnización Adicional del Art. 87 del Estatuto Docente, correspondiente al total de remuneraciones a que habría tenido derecho durante el año laboral en curso, que en el caso de marras, corresponde al año 2019, es decir, hasta el mes de diciembre de ese año (el exceptuarse los meses de enero y febrero por la incompatibilidad con el artículo 75 del Código del Trabajo). De ello resulta la suma de \$18.134.250. 5.- Que se remita copia de la sentencia a la Dirección del trabajo para su registro y publicación una vez que se encuentre ejecutoriada la sentencia, y se aplique la sanción de inhabilidad para celebrar contratos con instituciones estatales y/o incluso participar de las licitaciones públicas, caducando aquellos contratos y licencias que actualmente se encuentren vigentes. 6.- Que las sumas anteriores sean pagadas con intereses y reajustes. 7.- Que se condene al demandado al pago de las costas de esta causa.

TERCERO: En el primer otrosí, el abogado ya individualizado, expone que en virtud de la representación que ostenta, para el evento que las acciones interpuestas en lo principal de esta presentación sean rechazadas, en subsidio interpone demanda por despido improcedente y cobro de prestaciones laborales en contra del ex empleador de su representado, esto es la FUNDACIÓN EDUCACIONAL LICEO CATÓLICO ATACAMA, Rut 70.686.800-3, representada por don Jorge Gormaz Barrientos, representante legal, cédula de Identidad N° 12.751.150-0, ambos domiciliados para estos efectos en calle Yervas Buenas N°67, Copiapó, indica que en primer lugar, da por reproducidos todos los hechos señalados en lo principal de su presentación –ya reseñados en el motivo segundo precedente- pidiendo tenerlos todos como argumentos para la declaración de despido improcedente y el cobro de prestaciones laborales.

En cuanto al despido que sostiene es improcedente, argumentando que la real motivación del empleador es la represalia producto de su participación en las movilizaciones acontecidas durante el año 2018. Sin perjuicio de ello, el motivo económico y las razones que llevan a la determinación, del punto de vista sólo del despido, afirma que permite a su parte señalar que este es evidentemente IMPROCEDENTE, ello en razón de los argumentos que se indicarán. Precisando que la carta de despido indica como causal (más bien excusa), la del artículo 161



del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa. El fundamento de la misma es el siguiente: *“Dicha causal <Necesidades de la Empresa> se funda en que, cumpliendo con el plan de estudios vigente, nuestros estudiantes han optado entre las asignaturas de música y artes, toda vez que son asignaturas optativas y excluyentes entre sí. De este modo, considerando que para el año 2019 no hay suficientes alumnos que hayan optado por su asignatura, nos vemos en la necesidad de prescindir de sus servicios, ya que el nivel medio del Liceo Católico Atacama no tendrá una carga horaria para la asignatura de música que justifique contar con dos profesores del ramo, debiendo en consecuencia, realizarse una reestructuración organizativa del departamento de Artes de la que forma parte”*. Controviendo la efectividad de tales hechos en lo que basa su alegación de improcedencia del despido, argumenta: 1.- Su representado no sólo prestaba servicios para el nivel medio, ni exclusivamente para asignaturas optativas. De tal forma, se está argumentando el despido, por la imposibilidad de asignarle labores para las que jamás estuvo contratado. Ello emana del contrato de trabajo. 2.- Es igualmente importante considerar que, la carta de despido, establece que “no se justifica contar con DOS profesores en el ramo”. De tal manera, si se acreditare que cuenta con dos o más actualmente, la causal aplicada evidentemente ha de quedar sin efecto. Señalando que, la posibilidad de cumplir con solo un docente la carga horaria de esta asignatura, a un establecimiento al que asisten más de dos mil alumnos y que cuenta con todos los niveles escolares (de pre kínder a Cuarto Medio), es francamente imposible de cumplir. Indica que asimismo, conteste con la acción de tutela interpuesta en lo principal, deberá acreditarse el motivo por el que se ha prescindido de su representado y no del supuesto “otro” profesor de la asignatura, ello en la medida que el desempeño del Sr. González Robles fue satisfactorio e intachable durante toda la relación laboral. 3.- Resulta a lo menos curioso que se determine la cantidad de alumnos que optaron por los diversos optativos, pese a que se remite el año anterior al del inicio del siguiente académico. Es decir, en el 2018 el empleador supuestamente sabe cuántos alumnos optaran por un determinado plan para el 2019, expone que no está señalando que necesariamente no sea así, pero que su parte cree necesario que a lo menos se obligue al demandado a acreditarlo, en orden a que el 28 de diciembre ya se tenía claro dicho panorama. 4.- En el mismo sentido que lo anterior, debe cotejarse la cantidad de alumnos que optaron por la asignatura de Música entre los años 2011 y 2018 (periodo en el cual prestó servicios) y los que lo hicieron en 2019, si no existe una rebaja considerable, pues la causal (aun no siendo la labor exclusiva de mi representado) carecerá de todo fundamento. Menciona como prestaciones demandadas: 1.- Indemnización por Años de Servicio: Si bien es cierto existe una oferta irrevocable en la carta de despido por la suma de \$9.053.968.-, cifra que señala errónea por su base de cálculo, atendido



el monto propuesto (y que se calcula de acuerdo al artículo 172), el resultado por los ocho años de servicio arroja el monto de \$14.507.400. 2.- Incremento Legal por Años de Servicio: Que, atendida la causal aplicada, corresponde al 30% de estos, por la suma de \$4.352.220. 3.- Indemnización Adicional del artículo 87 del Estatuto Docente, correspondiente al total de remuneraciones a que habría tenido derecho durante el año laboral en curso, que en el caso de marras, corresponde al año 2019, es decir, hasta el mes de diciembre de ese año (el exceptuarse los meses de enero y febrero por la incompatibilidad con el artículo 75 del Código del Trabajo), de ello resulta la suma de \$18.134.250. Si bien es cierto, la norma del artículo 87 antes referida establece una excepción en el pago de esta indemnización adicional, que dice relación con el aviso de a lo menos 60 días y la efectividad de la causal para tales efectos, no es menos cierto que al declararse como ilegal o infractor el despido, se abre la posibilidad para que el trabajador pueda exigir el cumplimiento de dichos montos, motivo por el cual deberá sancionarse al empleador con el pago de dicha cifra, que coincide con aquello que habría resultado a favor del empleador en el evento de no haberse procedido con la inexistente causal de despido invocada, que sólo esconde la represalia efectuada en su contra. Dicho de otra forma, si el despido es declarado improcedente, pues entonces la indemnización corresponde a favor del trabajador, desde la fecha en que se produjo y hasta el término del año en curso, en este caso, 2019. Asilado en las disposiciones de los artículos 161, 162, 168 y otros aplicables al caso, pide tener por interpuesta demanda subsidiaria de despido improcedente y cobro de prestaciones laborales, en contra de la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama, representada por don Jorge Gormaz Barrientos, ambos ya individualizados, acogerla a tramitación, y en definitiva declarar que se hace lugar a la misma en todas sus partes, y se condene a pagar las siguientes sumas ya referidas, precisando que las demandadas sean condenadas al pago de tales montos con intereses y reajustes, como también sea condenada al pago de las costas de la causa.

CUARTO: Mediante escrito complementario, el abogado don FRANCISCO CARRASCO MATAS, cumpliendo lo ordenado por el Tribunal, en orden a precisar los hechos constitutivos de la vulneración de garantías fundamentales, señala que como se reiteró en varias ocasiones de la demanda, el hecho denunciado como vulneratorio (principal) dice relación con el despido vulneratorio de garantías fundamentales, como represalia a la participación del trabajador en las actividades de la huelga llevada a cabo el año 2018 en el Liceo Católico Atacama, participación que expone fue protagónica que incluyó medidas radicales para clamar auxilio y atención del empleador quien mantenía en un punto muerto la negociación. Asimismo atrajo la atención de los medios de prensa, como dan





cuenta los documentos acompañados a la demanda. Luego de todos estos acontecimientos (que fueron todos relatados latamente en el libelo), pese a haber trabajado durante más de ocho años en ese establecimiento, sin motivo fundado se le puso término a su contrato de trabajo, ello como represalia a su participación en la huelga, lo cual constituye actos discriminatorios por motivos sindicales y una flagrante afectación al principio de la libertad sindical, consagrado en la Constitución. Precizando que este despido vulneratorio, constituye el hecho principal (antecedido por un hostil clima laboral en su contra), que en definitiva se alega como tutela de derechos fundamentales con ocasión de despido, todo latamente relatado en la demanda.

QUINTO: En la presentación de don JORGE GUSTAVO GONZALEZ CASIS, Ingeniero, Cédula de Identidad N°6.603.730-3, Representante Legal de la “FUNDACIÓN EDUCACIONAL LICEO CATÓLICO ATACAMA”, ambos domiciliados para éstos efectos, en calle Yervas Buenas N° 67, de esta ciudad, contesta la denuncia por tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones laborales y subsidiariamente, demanda de despido improcedente y cobro de prestaciones laborales caratulados “GONZALEZ ROBLES, ALVARO RODRIGO con FUNDACION EDUCACIONAL LICEO CATOLICO ATACAMA”, detalla que la referida demandada es una persona jurídica de derecho privado, domiciliada para éstos efectos en calle Yervas Buenas N° 67, de esta ciudad, RUT N° 65.712.229-5, Sostenedora Legal del Liceo Católico Atacama.

En primer lugar, niega expresamente los hechos contenidos en la denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales con ocasión del despido y en la demanda subsidiaria de despido indebido, precisando que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 453 N° 1) inciso 7° del Código del Trabajo, manifiesta que niega, rechaza y controvierte en forma expresa todos y cada uno de los hechos y afirmaciones contenidos en la denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido y cobro de prestaciones laborales, como también la demanda subsidiaria por despido improcedente y cobro de prestaciones laborales, con excepción de aquellos hechos que expresamente se reconocen en la presente contestación. Hace presente que los hechos en que se sustentan las acciones no son efectivos, destacando que el relato efectuado en su libelo por el representante convencional del demandante, contienen una serie de errores, imprecisiones y omisiones que serán desmentidas en los acápite siguientes de esta contestación. En segundo lugar, reconoce expresamente los siguientes hechos: a.- La fecha de ingreso al Liceo Católico Atacama, fue efectivamente el día 01 de Marzo de 2011; b.- La función para la cual fue contratada fue de Profesor de Educación Musical de Enseñanza Media; c.- El lugar de cumplimiento de sus obligaciones laborales eran



las dependencias del Liceo Católico Atacama; d.- La fecha de notificación del término de su contrato de trabajo efectivamente fue el 28 de Diciembre de 2018 y su cese de funciones fue el 28 de Febrero de 2019; e.- La causal de término de su contrato de trabajo fue la del artículo 160 N°1 del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa. En tercer lugar, de lo expuesto en la denuncia y demanda subsidiaria de esta causa niega lo siguiente: a) Que la remuneración mensual del actor ascendiera a la suma de \$ 1.813.425, toda vez que su remuneración mensual era fija y por aplicación del inciso 1° del artículo 172 del Código del Trabajo, la última remuneración mensual percibida ascendió a la suma de \$ 1.131.746, comprendiendo los siguientes rubros: sueldo base: \$ 700.200; zona docente: \$ 175.440; bono reconocimiento profesional (BRP) Ley 20.158: \$ 93.518; BPM Ley 19.410 y Ley 19.933: \$ 160.480. b) Se niega categóricamente que la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama, haya incurrido en acciones que hayan importado vulneración de sus derechos fundamentales con ocasión del despido, consagrados en el artículo 19 N°16 de la Constitución Política del Estado, en lo relativo a la libertad sindical y/o en actos de discriminación en razón de su derecho a la sindicación, resguardados por el artículo 2° del Código de Trabajo, razón por lo cual, le corresponderá del denunciante presentar la prueba indiciaria requerida por el artículo 493 del Código del Trabajo.

Previa exposición de una síntesis del tenor de la denuncia y de la demanda de esta causa, en primer lugar, opone excepción de prescripción de la acción de tutela laboral, señalando que conforme el artículo 452 del Código del Trabajo, en atención a que desde la fecha de notificación del término del contrato de trabajo por la causal de necesidades de funcionamiento de la empresa, prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, verificada en forma personal a don Alvaro Rodrigo González Robles, con fecha 28 de Diciembre de 2018, y que fue la causa y hecho basal que invoca como sustento de su acción de tutela laboral por vulneración de los derechos fundamentales que menciona en la denuncia de autos y a la fecha de interposición de la presente denuncia, verificada el día 02 de Mayo de 2019, transcurrieron 103 día hábiles, teniendo especialmente en consideración que por propia confesión de su representante convencional don Francisco Carrasco Matas, contenida en la parte final del Segundo Otrosí de la denuncia de autos, su representado no interpuso reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo, razón por lo cual, no le corresponde beneficiarse con la suspensión prevista en el artículo 168 del Código del Trabajo. Se fundamenta esta excepción en el hecho que los hechos alegados como vulneratorios de los derechos fundamentales que indica en su libelo, según el relato del denunciante habrían acontecido durante el proceso de negociación colectiva de la organización sindical a la que se encontraba afiliado, la que concluyó con la firma del contrato colectivo



de trabajo con fecha 27 de Junio de 2018. Agrega, por su parte, el artículo 486 del Código del Trabajo, previene que cualquier trabajador que considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas podrá requerir tutela laboral a la jurisdicción laboral y la denuncia deberá interponerla dentro de los sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada, a su vez, el artículo 87 del Estatuto Docente, preceptúa que si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios, una indemnización adicional equivalente al total de la remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiera durado hasta el término del año laboral y en su inciso tercero señala que el empleador podrá poner término al contrato por la causal antes señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso haya sido otorgado con a lo menos sesenta días de anticipación a esa misma fecha. De no ser así, el desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente. Lo anterior, acredita de manera fehaciente que la decisión de poner término a su contrato de trabajo fue adoptada y materializada el día 28 de Diciembre de 2018, y se le explicitó en el acto de la notificación de la comunicación de despido de rigor y que por requerimiento del artículo 87 del Estatuto Docente, se le notifica con antelación de sesenta días al cese de sus funciones, pero lo que denuncia concretamente don Álvaro Rodrigo González Robles, es que en el despido que le fue notificado el 28 de Diciembre de 2018, se habrían vulnerado los derechos fundamentales que indica, por lo cual, dicha acción se encuentra prescrita. Por su parte, el inciso 2° del artículo 489 del Código del Trabajo, establece que si la vulneración derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485 del Código del Trabajo, se hubiere producido con ocasión del despido, el plazo para interponer la acción de tutela laboral es de sesenta días contados desde la separación, la que se suspende conforme a lo dispuesto por el artículo 168 del Código del Trabajo. La decisión de poner término al contrato de trabajo del actor se materializó con la notificación personal efectuada el 28 de Diciembre de 2018, en que se le dieron a conocer los hechos y las consideraciones de derecho en que se fundada dicha decisión, por lo cual, esa fecha debe ser considerada para los efectos del cómputo del plazo establecido en el inciso 2° del artículo 489 del Código Laboral. Solicita tener por interpuesta la excepción de prescripción de la acción de tutela laboral de derechos fundamentales de autos, acogerla y en definitiva declarar que dicha acción se encuentra prescrita.



SEXO: La parte demandada en la presentación señalada en el motivo anterior, indica que su parte desvirtúa todas y cada una de las argumentaciones esgrimidas por el denunciante, por no corresponder a la verdad, exponiendo: La Fundación Educacional Liceo Católico Atacama, es una entidad de derecho canónico sin fines de lucro dedicada a la labor educativa y tiene la calidad jurídica de sostenedor legal del Liceo Católico Atacama y en estas condiciones, le corresponde administrar dicho establecimiento educacional de acuerdo a su proyecto educativo, al reglamento interno de convivencia escolar, al reglamento interno de orden higiene y seguridad y a la legislación educacional que regula la educación en nuestro país. Es así como el respeto a la persona humana, sus valores, principios y formación son parte del marco regulatorio que informa el desarrollo de su labor, por lo que cualquier acción o conducta que puede ser lesiva para el desarrollo integral de la persona humana no forma parte de la función que le compete a dicha entidad educacional. En cuanto al proceso de negociación colectiva entre el Sindicato de Trabajadores del Liceo Católico Atacama y la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama, cabe recordar que se inició con la presentación del proyecto de contrato colectivo con fecha 16 de Marzo de 2018 y durante su desarrollo, los trabajadores aprobaron la huelga legal, la cual hicieron efectiva y con fecha 27 de Junio de 2018, se suscribió el Contrato Colectivo de Trabajo. Enfatiza que su representada ha sido respetuosa de los derechos que le asisten a los sindicatos y a cada uno de los trabajadores que se encuentran afiliados a dichas organizaciones sindicales y por lo tanto, no le compete cuestionar ninguna de las acciones que emprenden los trabajadores dentro del proceso de negociación colectiva, toda vez que la huelga es un derecho que le corresponde a los trabajadores, por lo tanto, las distintas formas de expresión que puedan realizar para manifestarse durante el desarrollo de dicho proceso, quedan comprendidas dentro del ejercicio de sus derechos y libertades sindicales. Lo anterior, se ve corroborado por cuanto la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama, procedió al pago de la totalidad de las remuneraciones a cada uno de los trabajadores involucrados en dicho proceso de negociación colectiva, durante el periodo en que permanecieron en huelga legal, aun cuando por expresa disposición del artículo 355 del Código del Trabajo, *“durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo de los trabajadores involucrados en ella, y por lo tanto, los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dichos contrato de trabajos”*. Preciado lo anterior, corresponde pronunciarse sobre los hechos contenidos en la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, solicitando al Tribunal, se sirva rechazarla en todas sus partes, en virtud de las consideraciones de hecho y derecho que se pasan a exponer: 1.- El representante convencional del



denunciante sostiene que el despido fue provocado por las represalias del Rector del Liceo Católico Atacama, motivado por la huelga de hambre que realizó su representado, quién le habría solicitado que depusiera dicha medida y que ello había provocado que las partes retomaran las negociaciones, lo cual no es efectivo, toda vez que la representación de la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama, en dicho proceso de negociación colectiva estuvo a cargo de don Pedro Flores González, en su calidad de Presidente del Directorio de la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama; de doña Carolina Rojas González, por su cargo de Encargada de Recursos Humanos y por don Cristian Pérez Marín, miembro del directorio, razón por lo cual, al Rector del Liceo Católico Atacama, don Jorge Gormaz Barrientos, no le correspondió ninguna participación directa ni indirecta en dicho proceso, tal como se acreditará en la etapa procesal pertinente. En efecto, las directrices, la responsabilidad y las resoluciones que se adoptaron durante las negociaciones en comento, les correspondieron en forma exclusiva a los apoderados que integraban la Comisión Negociadora del Empleador y la resolución final de firma del contrato colectivo, fue aprobada por el directorio de la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama. Exponiendo que lo anterior, desvirtúa totalmente la afirmación contenida en el libelo de denuncia, al sostener que le habría correspondido intervención directa al Rector del Liceo Católico Atacama, en el desarrollo de las negociaciones, lo cual no es efectivo, ya que dicha facultad se encontraba radicada en la comisión negociadora designada por el directorio de la fundación, la cual no fue delegada. Es por ello, que también su parte rechaza la afirmación que el Rector del Liceo Católico Atacama le hubiera solicitado al denunciante el fin de una huelga de hambre y que por ello, se habrían retomado las negociaciones, todo lo cual no es efectivo, por cuanto, dicha autoridad educacional se mantuvo al margen del proceso de negociación colectiva, respetando en todo momento las facultades de la Comisión Negociadora designada por la referida fundación educacional. 2.- El denunciante sostiene que una vez que retornó la normalidad en el funcionamiento del establecimiento educacional, habría sufrido “evidentes represalias y desdén por parte de sus jefaturas”, sin especificar quiénes habrían incurrido en tales conductas, en que forma habrían efectuado las supuestas represalias y desdén, afirmación que debe rechazarse de plano por ser inespecíficas y sin ningún fundamento, razón por lo cual, no puede servir de base para sustentar una acción de tutela laboral de derechos fundamentales. En cuanto a la aseveración de que dichas jefaturas habrían esperado que terminara el año escolar para dar aviso el 28 de Diciembre de 2018, del término de su contrato de trabajo por necesidades de la empresa, expresiones que su representada rechaza de plano, toda vez que el 27 de Junio de 2018, se suscribió el contrato colectivo de trabajo al cual se encontraba adscrito el denunciante y por lo tanto, no puede pretender relacionar dicho proceso



a las desvinculaciones que se producen normalmente al finalizar el año escolar, ya que no existe una relación de temporalidad entre ambas situaciones y por lo tanto, no puede sustentar una acción de tutela laboral que requiere de antecedentes objetivos que puedan servir de base para su interposición, toda vez que no es factible fundarla en meras suposiciones carentes de elementos objetivos, como precisamente acontece en la especie, razón por lo cual, es dable inferir que la denuncia de autos, es una acción temeraria, infundada y sin ninguna relación de temporalidad entre los hechos aducidos y la terminación de los servicios del denunciante. Agregando que se pretende sustentar dicha acción de tutela en hechos que supuestamente habrían acaecido con más de seis meses de antelación a la fecha de comunicación de su despido; en más de ocho meses del cese efectivo de sus funciones y a más de diez meses de la fecha de interposición de la denuncia de tutela laboral, lo que determina la absoluta extemporalidad de la acción deducida, además de su falta de fundamento fáctico y de derecho. 3.- A lo afirmado por su contraria en el segundo otrosí de la denuncia, lo siguiente: "Finalmente, aclaramos que no se acompañan antecedentes de reclamo administrativo del despido, puesto que el trabajador NO INGRESO reclamo ante la Inspección del Trabajo por los hechos descritos en esta presentación", afirmación a partir de la cual, emite la demandada los siguiente comentarios: a) En materia laboral se aplica como regla de interpretación el principio de razonabilidad, por lo cual, corresponde analizar si la conducta de un trabajador que sostiene que fue despedido con vulneración de sus derechos fundamentales, como la libertad sindical y por discriminación en razón de su sindicación y que no interpone reclamo ante la Inspección del Trabajo, argumentando los hechos que le servirían de base para dicho propósito, no cabe sino concluir que no es razonable su actuar, a menos que efectivamente los hechos no hubieren acontecido de esa forma y que ahora se pretenda construir un relato retardado para justificar una acción de tal entidad, como lo es, la denuncia de tutela laboral con ocasión del despido. Es por ello, que es dable inferir que al no existir reclamo administrativo ante la referida entidad fiscalizadora, no existe indicio de la ocurrencia de la vulneración alegada. b) Lo anterior, se corrobora por cuanto en el periodo comprendido entre la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo de trabajo por parte del Sindicato de Trabajadores del Liceo Católico Atacama, verificado el día 16 de Marzo de 2018 y la fecha de suscripción del Contrato Colectivo de Trabajo, el día 27 de Junio de 2018, el Sindicato de Trabajadores del Liceo Católico Atacama, al cual se encontraba afiliado el denunciante, no interpuso ninguna denuncia por práctica desleal o antisindical en contra de la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama ante la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó o en el Juzgado del Trabajo de Copiapó. c) Asimismo, durante igual periodo de tiempo, tampoco existe denuncia por afectación de la libertad



sindical o por práctica desleal o antisindical en la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó ni en los Juzgados del Trabajo de Copiapó, en contra de la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama, que haya sido interpuesta por algún trabajador afiliado a dicha organización sindical y que se encuentre individualizado en el Anexo N°1 del Contrato Colectivo de Trabajo en comento. d) Más aún, debe señalarse que en el periodo comprendido entre la fecha de suscripción del Contrato Colectivo de Trabajo, esto es, el 27 de Junio de 2018 y la fecha de cese de funciones de don Álvaro Rodrigo González Robles, acaecido el 1° de Marzo de 2019, no existe ninguna denuncia ni constancia de vulneración de derechos fundamentales en contra de la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama, deducida por el denunciante por vulneración de derechos fundamentales ni por afectación a su derecho a la libertad sindical ni por discriminación en razón de su derecho a la sindicación, ante la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó o ante el Juzgado del Trabajo de Copiapó, habiendo transcurrido entre ambas fechas, más de ocho meses. e) En estas condiciones, como se explica la aseveración que expone en su libelo, en el sentido que al retornar la normalidad de sus funciones habría sufrido represalia y desdén de sus jefaturas, sin precisar quién o quiénes habrían supuestamente efectuado dichas conductas, en que fechas habrían acontecido, como tampoco da explicación del motivo que habría tenido para no formalizar una denuncia, reclamo o constancia ante la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó o ante el Juzgado del Trabajo de Copiapó. 4.- Sin perjuicio de lo expuesto, acota que el Rector del Liceo Católico Atacama, don Jorge Gormaz Barrientos, estuvo con licencia médica continuada entre el 30 de Julio al 30 de Octubre, ambos del año 2018, razón por lo cual, no puede imputársele ningún cargo respecto de la hostilidad o desdén que supuestamente habría sufrido “de parte de sus jefaturas”, como señala en su libelo, dado que durante ese periodo no ejerció sus funciones. 5.- En estas condiciones, debe puntualizarse que no existe ningún indicio de vulneración a los derechos a la libertad sindical de don Álvaro Rodrigo González Robles, como tampoco a la afectación de sus derechos fundamentales ni a la discriminación en razón de sindicación, según se pasa a examinar: a.- En cuanto a la supuesta vulneración a sus derechos fundamentales con ocasión del despido, en particular el artículo 19 N°16 de la Constitución Política del Estado, la que sustenta en la comunicación de su despido, cabe puntualizar que no es efectivo, por cuanto, en dicha misiva se contienen las consideraciones de hecho y de derecho que motivaron su desvinculación, las cuales no tienen ninguna relación con su afiliación sindical ni con su participación en el proceso de negociación colectiva en el cual estuvieron involucrados 155 trabajadores de dicho establecimiento educacional. b.- Respecto de la afirmación que la causal de término del vínculo jurídico contractual laboral del denunciante, sería ficta, debe rechazarse de plano, habida consideración a



que la fundación educacional ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 inciso 3° del Código del Trabajo, esto es, la exposición de los hechos y las consideraciones de derecho que motivaron la extinción de la relación contractual-laboral de autos, precisando que la causal aplicada se funda “*en que cumpliendo con el plan de estudios vigente, nuestros estudiantes han optado entre las asignaturas de música y artes, toda vez que son asignaturas optativas y excluyentes entre sí. De este modo, considerado que para el año 2019, no hay suficientes alumnos que hayan optado por su signatura, nos vemos en la necesidad de prescindir de sus servicios, ya que el nivel medio del Liceo Católico Atacama, no tendrá carga horaria para la asignatura de música que justifique contar con dos profesores del ramo, debiendo en consecuencia, realizarse una reestructuración del Departamento de Artes de la que forma parte*”. Que conforme lo previsto por el Decreto 220, de 1998 del Ministerio de Educación Pública, que estableció los objetivos fundamentales y curriculares mínimos obligatorios para Enseñanza Media y fijó las normas generales para su aplicación, modificado por el artículo 6° del Decreto 369 de 2015 del Ministerio de Educación, en concordancia con el Decreto Exento 1.264 del Ministerio de Educación, que aprueba el Plan de Estudios para Primer y Segundo Año de Enseñanza Media, las asignaturas de artes visuales y artes musicales, no son obligatorias sino electivas en la Enseñanza Media; explica que en el año escolar 2017, se formaban cursos de acuerdo a los planes de estudios, correspondiéndoles a los alumnos de terceros y cuartos medios científicos la asignatura electiva de música y a los terceros y cuartos humanistas, la asignatura electiva de artes visuales. En el año 2018, los alumnos de terceros y cuartos medios eligen artes visuales. En el año 2019, los alumnos de primero a cuarto medio eligen un arte, según bases curriculares y marco curricular del Ministerio de Educación. En el año 2018, los alumnos de los siguientes cursos optaron entre las asignaturas electivas arte y música, para que se les impartieran el año 2019. Detallando que respecto de los cursos que indica aquellos que optaron por música:

CURSO	ALUMNOS OPCION ARTE	ALUMNOS OPCION MUSICA
Octavo A	31	5
Octavo B	25	12
Octavo C	27	7
Octavo D	7	24
Primer año A	19	11
Primer año B	22	10
Primer año C	12	15
Primer año D	23	12
Segundo año A	19	13
Segundo año B	20	10
Segundo año C	29	7
Segundo año D	14	16
Tercer año A	20	8
Tercer año B	20	10
Tercer año C	17	12
Tercer año D	16	15





Menciona que de lo expuesto se desprende claramente que el año 2018, cuando los alumnos de enseñanza media optaron por la asignatura electiva de artes musicales que corresponde impartirles el año 2019, un bajo porcentaje de ellos eligió dicha asignatura, lo que implicó que el departamento de artes, tuviera que adecuarse a esa realidad, procediendo a unificar cursos de un mismo nivel para tener asistencia en dicha asignatura. Agrega que conforme a lo estipulado en la cláusula segunda de su contrato de trabajo, de fecha 01 de Marzo de 2011, don Álvaro Rodrigo González Robles, tenía contratada un total de 40 hora cronológicas. A su vez, se acreditará con los documentos denominados "Asignaciones Horas Docentes" emitidas por la Dirección del Nivel Medio del Liceo Católico Atacama, que el docente don Alvaro Rodrigo González Robles, realizó en el Nivel Medio, el año 2014 un total de 32 horas aula; el año 2015, un total de 33 horas aula; el año 2016, un total de 33 horas aula; el año 2017, un total de 33 horas aula y el año 2018, un total de 32 horas aula. Añade que entre el 13 de Noviembre al 24 de Noviembre del 2018, el Liceo Católico Atacama, realizó además una consulta a los estudiantes de enseñanza media sobre su elección entre las asignaturas optativas o de libre elección, denominadas "artes visuales" o "artes musicales", la cual arrojó un resultado mayoritario de alumnos que manifestaron su opción por artes visuales y solo un porcentaje menor prefirió artes musicales, teniendo que adoptar la decisión de prescindir de sus servicios por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, ya que al tener don Álvaro Rodrigo González Robles, contratada 44 horas cronológicas como profesor educacional musical de enseñanza media, no se puede modificar su jornada de trabajo, conforme a lo dispuesto por el artículo 12 del Código del Trabajo. Finalmente debe precisarse que el año 2018, en el Nivel de Enseñanza Media, se desempeñaban dos docentes en la asignatura electiva de artes musicales, con contrato de trabajo indefinido y en el Nivel Básico, prestaba servicios en esa asignatura un profesor de música con contrato a plazo fijo. En atención a la reducción de alumnos de Enseñanza Media que eligieron el año 2018, la asignatura electiva de artes musicales para que se les impartiera el año escolar 2019, actualmente se desempeña un solo profesor de artes musicales en el Nivel Medio y en el Nivel Básico, presta servicios un solo profesor de música con contrato de trabajo a plazo fijo de un año. Ante la realidad que enfrentaba el establecimiento educacional en el Nivel Medio para el año 2019, por la falta de alumnos para conformar cursos en la asignatura electiva de artes musicales, hecho constatado el año 2018, lo que acreditará, no era factible impartir clases de artes musicales a cursos de menos de 30 alumnos, teniendo que unificarse cursos en los distintos niveles de enseñanza media y adoptar la difícil decisión de tener que prescindir de un profesor de artes musicales en la enseñanza media, razón por lo cual, con fecha 28 de Diciembre de 2018, se procedió a notificar el término



del contrato de trabajo a don Álvaro Rodrigo González Robles, que se desempeñaba como profesor de educación musical en la enseñanza media, invocando la causal de necesidades de la empresa, prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, enviándose el aviso de término de su contrato de trabajo a la Inspección del Trabajo, dando cumplimiento de esta forma con las formalidades exigidas para la terminación de sus servicios. c.- En otro orden de consideraciones, señala que por imperativo del artículo 493 del Código del Trabajo, le corresponde al denunciante aportar los antecedentes de los cuales resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales alegada, esgrimiendo que ello no ha acontecido en el caso sublite, toda vez que no existe ningún indicio en autos que revele la efectividad de la alegación de la contraria, la cual se basa en meras suposiciones, carentes de veracidad. En efecto, las notas radiales de prensa de fechas 7, 14, 15 y 21 de Junio de 2018 y que fueron acompañadas en la formalización de la denuncia de tutela laboral de autos, se refieren a información general relativa al desarrollo del proceso de negociación colectiva en comento, pero no son aptas para acreditar la vulneración de las garantías constitucionales en comento ni la discriminación en razón de su sindicación alegada en esta causa. Tampoco resultan idóneas para constituirse en indicios de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, porque no tienen ninguna relación de temporalidad, lo que queda nítidamente demostrado con el documento que se acompaña en la denuncia denominado “Preocupación por prolongada huelga del Liceo Católico de Copiapó”, en que literalmente se indica: “Publicado 9 meses Atrás 21 de Junio 2018” y se refiere a una fotografía de autoridades de la Dirección del Trabajo, que en mediación han procurado el diálogo y acercamiento entre las partes ¿entonces cómo puede dicha información revestir el carácter de prueba indiciaria...? e) Respecto de la prueba indiciaria requerida al denunciante por el artículo 493 del Código del Trabajo, que previene que “cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, le corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”, lo que en doctrina se conoce como la reducción de la carga probatoria, debe señalarse que en la presente causa no basta que el denunciante alegue vulneración de derechos fundamentales para que se traspase a la Fundación Educacional la carga probatoria, toda vez que dicha norma no lo exime de probar el hecho que alega conforme al artículo 1.698 del Código Civil, debiendo en consecuencia, acreditar la existencia de indicios suficientes de la existencia de la vulneración alegada, lo que no ha ocurrido en el caso, por cuanto, no se ha acreditado ningún indicio que avale su pretensión y los hechos en que sustenta su acción, tampoco revisten el carácter de indicios ya que no son efectivos y en todo caso no tienen relación de



temporalidad con el hecho denunciado. Sustentando que es por ello, que en este caso no puede beneficiarse con la reducción de su carga probatoria, ya que la naturaleza jurídica de su acción es la de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, lo que indica claramente que los indicios que le corresponde aportar deben referirse a acciones u omisiones conducentes a acreditar la vulneración alegada y en que supuestamente habría incurrido en el acto del despido la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama, esto es, el 28 de Diciembre de 2019, lo que implica que debe existir necesariamente una relación de temporalidad entre los indicios y la conducta del empleador que se reprocha, en otras palabras, que en la notificación del despido del denunciante se haya incurrido en la vulneración a sus derechos fundamentales, v.gr., libertad sindical o que se le haya discriminado en razón de su sindicación. Del análisis de su denuncia y de los documentos acompañados en autos no es posible establecer ninguna conexión natural entre ambos hechos ni tampoco la relación de temporalidad que debe existir con el término de su contrato de trabajo, por lo cual, debe concluirse que debe rechazarse en definitiva su denuncia de tutela laboral. En efecto, la acción de tutela laboral con ocasión del despido invocada en autos, requiere necesariamente la existencia de una correlación temporal entre el ejercicio del derecho fundamental del trabajador que se invoca como vulnerado y la conducta lesiva del empleador, lo que en el caso de marras nos lleva a determinar si en el acto del despido del denunciante por la causa legal de necesidades de funcionamiento de la empresa, ocurrido el día 28 de Diciembre de 2018, se incurrió en vulneración del derecho fundamental de libertad sindical o si se discriminó al denunciante en razón de su derecho a la sindicación, lo cual se analizara a continuación: En cuanto a lo primero, referido a que si en el acto de notificación del término de la relación laboral del denunciante, ocurrido el día 28 de Diciembre de 2018, la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama, incurrió en vulneración al derecho del denunciante a la libertad sindical, la respuesta es negativa, ya que dicha actuación se circunscribió exclusivamente a comunicarle que con fecha 28 de Febrero de 2019, cesaba en sus funciones por aplicación de la causal de necesidades de la empresa, prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, fundado en las consideraciones expuestas en el párrafo tercero de dicha comunicación de despido. En relación a lo segundo, esto es, si en el acto de notificación del término de su contrato de trabajo, verificado el día 28 de diciembre de 2018, la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama, incurrió en discriminación del denunciante por su derecho a la sindicación, debe indicarse que ello tampoco es efectivo, toda vez que los hechos constitutivos de su desvinculación se refieren a que la asignatura que impartía dicho docente en el establecimiento educacional, esto es, artes musicales, no fue elegida como opcional por el alumnado de enseñanza media donde se desempeñaba el



denunciante y en estas condiciones, al no existir número suficiente de alumnos para dicha asignatura, lo que se tuvo conocimiento en el mes de Noviembre de 2018, al conocerse el resultado de la consulta a los alumnos de enseñanza media sobre las opciones artes musicales y artes visuales, y en estas condiciones, se adoptó la decisión de prescindir de sus servicios. El hecho sustancial que debe considerarse para éstos efectos, es que en el año 2018, el Liceo Católico Atacama, contaba con dos profesores de música en enseñanza media, con contrato de trabajo de carácter indefinido y un profesor de enseñanza básica con contrato de trabajo a plazo fijo de un año, en cambio, en el año 2019, solamente cuenta con un profesor de música en enseñanza media con contrato indefinido y un docente de música en enseñanza básica, con contrato a plazo fijo de un año. f) A mayor abundamiento, en la denuncia de autos se controvierte los hechos contenidos en la comunicación de despido, en particular la afirmación de que por no haber optado suficientes alumnos al “optativo” de música, la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama, se vio en la necesidad de proceder a su despido, poniendo en duda dicha afirmación para lo cual señala que carece de sentido temporo-espacial que aún no se había iniciado el año escolar y que ya sabían cuántos alumnos optaron por música, lo cual corresponde ser desestimado, toda vez que con el relato contenido en el párrafo anterior, se demuestra de manera irredargüible la efectividad de lo expuesto en la carta de despido y la época en efectivamente se tuvo conocimiento del resultado de la consulta en referencia. d) Se rechaza la afirmación que los despidos que se produjeron en el mes de diciembre coinciden todos con trabajadores cuya participación en la huelga fue activa, lo cual no es efectivo, toda vez que se produce el término de los contratos a plazo fijo de un año y no tiene ninguna otra motivación que la causal de vencimiento del plazo convenido en el contrato de trabajo. e) En cuanto al análisis de los basamentos constitucionales y legales invocados en la acción de tutela laboral. En primer término se indica vulnerado el artículo 19 N°16 de la Constitución Política del Estado, en lo relativo a la libertad de trabajo, a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador, pero ocurre que dicha norma no ha sido transgredida en el acto del despido verificado el día 28 de diciembre de 2018, por cuanto, las razones para proceder al término de su contrato de trabajo, son objetivas, verídicas y necesarias para el funcionamiento del establecimiento educacional, configurándose el basamento contenido en la causal de despido prevista en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, y en estas condiciones no existe la alegada, ya que la adopción de dicha decisión obedece estrictamente a que los alumnos de enseñanza media no optaron por artes musicales, sino por artes visuales, y por lo tanto, correspondía reestructurar el Departamento de Artes, lo que conllevó a prescindir de los servicios de don



Álvaro Rodrigo González Robles, quedando solo dos profesores de artes musicales en dicho establecimiento educacional. Respecto a la referencia de que la negociación colectiva es un derecho de los trabajadores de la empresa, conforme lo dispone el inciso 4° del numeral 16 del artículo 19 de la Carta Fundamental, ciertamente que se respeta en su plenitud, pero ocurre que dicho derecho no ha sido vulnerado en la especie, toda vez que el proceso de negociación colectiva reglada de la organización sindical a la cual se encontraba afiliado el denunciante, culminó con la firma del Contrato Colectivo de Trabajo con fecha 27 de Junio de 2018, razón por lo cual, no se advierte como dicho proceso puede tener repercusiones en una decisión adoptada el 28 de Diciembre de 2018, que se hizo efectiva el 28 de Febrero de 2019, resultado ilógico establecer una conexión entre ambos hechos, que sucedieron en tiempos distintos, sin conexión entre sí, por lo que debe rechazarse de plano. Debe agregarse que no existe ninguna ligazón en la participación del denunciante en el proceso de huelga con la decisión de la fundación educacional de poner término a su contrato de trabajo, en razón de no tener suficientes alumnos para impartir la cátedra de artes musicales. Tampoco se ha incurrido en infracción al artículo 2° del Código del Trabajo, que establece la prohibición de discriminar a un trabajador, entre otras, por motivos de sindicación, opinión política y participación en organizaciones gremiales, derechos que son respetadas por la fundación educacional, pero ocurre que la decisión de poner término a su contrato de trabajo fue por razones fundadas, no arbitrarias ni por represalias, ya que los hechos descritos por el denunciante no son efectivos ni guardan relación con la decisión de su desvinculación. En lo relacionado con lo previsto por el artículo 289 del Código del Trabajo, que establece que cualquier acción del empleador que atente contra la libertad sindical constituye una práctica desleal, entre ellas despedir a trabajadores que hayan manifestado su intención de sindicalizarse, como también ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores que signifiquen incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical, de la sola lectura de dicha norma legal, se desprende que no tienen ninguna aplicación en la presente causa, demostrando el equívoco en que incurre el denunciante, toda vez que confunde el tratamiento de la acción de denuncia de tutela laboral, la acción por prácticas antisindicales y la acción prevista en el artículo 294 del Código del Trabajo, que tienen normas procesales y efectos diferentes, en cuanto a su interposición, tramitación y consecuencias jurídicas. Lo anterior se demuestra de manera nítida con la siguiente afirmación contenida en el libelo del denunciante: "Por ello, la conducta tiene una doble dimensión, por una parte, se trata de una práctica antisindical y por otra, una vulneración de derechos fundamentales. En el caso de marras hemos ejercido la acción de tutela, no por ello no siendo aplicables las normas que regulan la materia".? Pidiendo el rechazo de la acción de tutela



laboral interpuesta en autos, por cuanto los hechos expuestos, no son efectivos, lo que ofrece acreditar, señalando en cuanto a las prestaciones demandadas por esta materia, lo siguiente: 1.- En cuanto a la indemnización especial por tutela con ocasión del despido de once remuneraciones por la suma de \$ 19.947.675, pide su rechazo, esgrimiendo que conforme el artículo 489 del Código del Trabajo, dicha indemnización solo es exigible en caso de acogerse la denuncia de tutela laboral, teniendo un máximo de once meses y un mínimo de seis meses de la última remuneración mensual, situación que no ocurre en la especie, toda vez que la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama, no ha incurrido en la vulneración de los derechos fundamentales reclamados por el denunciante, ni a la libertad de trabajo ni a la discriminación en razón de su sindicación, ya que su actuar se ha ajustado plenamente a derecho y en estas condiciones, no procede el pago de la indemnización especial en referencia. Sin perjuicio de ello, debe señalarse que yerra el denunciante al establecer como base de cálculo de dicha indemnización la suma de \$ 1.813.425, toda vez que la última remuneración mensual percibida por el actor ascendió a la suma de \$ 1.131.746. 2.- En lo relativo a la indemnización por ocho años de servicios computables por la suma de \$ 14.507.400, solicita que sea rechazada solamente en cuanto al monto demandado, toda vez que la suma que le corresponde percibir al denunciante por concepto de años de servicios asciende a \$ 9.053.968. La diferencia en el monto de dicha indemnización radica en que la base de cálculo es la suma de \$1.131.746 y equivale a la última remuneración mensual percibida por dicho trabajador, conforme a lo dispuesto por el artículo 172 del Código del Trabajo y no la suma de \$ 1.813.425, demandada en autos. Con todo, se hace presente al Tribunal que la suma de \$ 9.053.968, ha estado a disposición de don Álvaro Rodrigo González Robles, desde el día 1° de Marzo de 2019, y a pesar de los infructuosos llamados para que concurra a retirarla, no lo ha hecho, razón por cual, se va a poner a disposición del Tribunal para ser entregada al trabajador. 3.- Respecto del incremento del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, por la suma de \$ 4.352.220., equivalente al 30% de la indemnización por años de servicios, pretensión deberá ser rechazada en definitiva, por cuanto la aplicación de la causal de término de la relación laboral fue ajustada a derecho y en consecuencia, no corresponde el cobro del recargo legal en comento, el que procede solo en el caso que se declare el despido improcedente, además, que el monto demandado no corresponde, por cuanto, la última remuneración del denunciante es la suma de \$ 1.131.746. 4.- En lo referido a la indemnización adicional del artículo 87 del Estatuto Docente, correspondiente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho el denunciante hasta el mes de diciembre de 2019, por la suma de \$ 18.134.250, cabe señalar que deberá ser rechazada de plano, ya que no tiene sustento factico ni de derecho. En efecto, el



artículo 87 del Estatuto Docente, previene que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo de un docente por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, sin incurrir en la obligación de pagar una indemnización adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir, si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con a lo menos sesenta días de anticipación a esta misma fecha. Según se acreditará en esta causa, la fecha de aviso del término del contrato de trabajo del señor Álvaro Rodrigo González Robles, se efectuó el día 28 de Diciembre de 2018; en tanto que la fecha de su cese de funciones fue el 28 de Febrero de 2019; el día 1° de marzo de 2019, corresponde al primero del mes en que se iniciaron la clases del año escolar y la causal de término de su contrato de trabajo fue por necesidades de la empresa, prevista en el inciso 1° del artículo 161 del precitado texto laboral, razón por lo cual, no cabe sino concluir que no le corresponde derecho a impetrar el pago de dicha indemnización adicional. 5.- En lo relativo a la petición que se remita copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo, para su registro y publicación, una vez que quede ejecutoriada la sentencia y que se aplique la sanción de inhabilidad para celebrar contratos con instituciones estatales y/o incluso participar de las licitaciones públicas, caducando aquellos contratos y licencias vigentes, no cabe sino solicitar que se rechace en todas sus partes, por cuanto, la fundación educacional no ha incurrido en vulneración de los derechos fundamentales alegados por la contraria. 6.- En cuanto a los intereses y reajustes peticionados en la demanda, cabe señalar que no corresponde, ya que no existen sumas de dinero adeudadas que deban pagarse a la denunciante de autos y que corresponda aplicarle intereses y reajustes. 7.- Finalmente, en lo relativo a la condena en costas, pide que se rechace dicha petición por tener motivos plausibles para litigar. En virtud de los artículos 161, 172, 442, 485, 487, 489 y siguientes del Código del Trabajo, Pide tener por contestada la denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales con ocasión del despido, interpuesta por don Francisco Carraco Matas, como representante convencional de don ALVARO RODRIGO GONZALEZ ROBLES, ambos ya individualizados, en contra de la “FUNDACION EDUCACIONAL LICEO CATOLICO ATACAMA”, representada legalmente por don Jorge González Casis, ambos ya individualizados, y en virtud de las consideraciones de hecho y de derecho expuestas precedentemente, se sirva acoger la excepción de prescripción de la acción deducida en el numeral I) de la contestación de la demanda de tutela laboral, declarando prescrita dicha acción, y para el evento que no sea acogida, solicito que se rechace en todas sus partes la denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales de autos y



consecuencialmente, se declare judicialmente que en el despido del actor don Álvaro Rodrigo González Robles, notificado el 28 de Diciembre de 2018 y cuyo cese de funciones ocurrió el día 28 de Febrero de 2019, por la causal de término del contrato de trabajo contenida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, no ha vulnerado sus derechos fundamentales de libertad sindical previsto en el artículo 19 N°16 de la Constitución Política del Estado, ni su derecho a no ser discriminado en razón de la sindicación, contemplado en el artículo 2° del Código del Trabajo, y consecuentemente, se sirva rechazar todas y cada una de las prestaciones demandadas, con excepción de la contenida en el numeral 1) de la parte petitoria, referida a la indemnización por años de servicios, la cual ha ido reconocida en la contestación de la denuncia de autos, pero solamente por la suma de \$ 9.053.968 y no la indicada en su libelo, con expresa condenación en costas.

SEXTO: En la presentación señalada en el motivo quinto precedente el mismo compareciente por la Fundación Educacional Liceo Católico de Atacama, contesta la acción subsidiaria de despido improcedente dirigida en contra de su representada, sosteniendo – en una síntesis de lo expuesto en la demanda-que con fecha 26 de Diciembre de 2018, el trabajador señala que fue despedido por la causal de necesidades de la empresa prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, solicitando que se declare que dicho despido es improcedente y que se condene a la demandada al pago de las prestaciones contenidas en la parte petitoria de su demanda. Aludiendo, en síntesis, que la motivación para la desvinculación, fue en represalia por su participación en las movilizaciones del año 2018. Refiere que en la carta de despido se indica como causal la del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa y procede a impugnar el fundamento contenido en la comunicación de despido, argumentando que no solo prestaba servicios para el nivel medio, ni exclusivamente para asignaturas optativas, agrega que en la carta de despido se indica que “no se justifica contar con dos profesores del ramo”, por lo que si se acredita que cuenta con dos o más actualmente la causa aplicada a de quedar sin efecto. Respecto de la afirmación que la causal de término del vínculo jurídico contractual laboral del denunciante, sería ficta, debe rechazarse de plano, ya que la fundación educacional ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 inciso 3° del Código del Trabajo, esto es, la exposición de los hechos y las consideraciones de derecho que motivaron la extinción de la relación contractual-laboral de autos. Controvierte tales afirmaciones, señalando que en efecto, la causal aplicada se funda “en que cumpliendo con el plan de estudios vigente, nuestros estudiantes han optado entre las asignaturas de música y artes, toda vez que son asignaturas optativas y excluyentes entre sí. De este modo, considerado que para el año 2019,





no hay suficientes alumnos que hayan optado por su signatura, nos vemos en la necesidad de prescindir de sus servicios, ya que el nivel medio del Liceo Católico Atacama, no tendrá carga horaria para la asignatura de música que justifique contar con dos profesores del ramo, debiendo en consecuencia, realizarse una reestructuración del Departamento de Artes de la que forma parte”. Añadiendo que conforme a lo estipulado en la cláusula segunda de su contrato de trabajo, de 01 de Marzo de 2011, don Álvaro Rodrigo González Robles, tenía contratada un total de 40 horas cronológicas. Que se acreditará con los documentos denominados “Asignaciones Horas Docentes” emitidas por la Dirección de Enseñanza Nivel Medio del Liceo Católico Atacama, que el docente don Álvaro Rodrigo González Robles, realizó en el Nivel Medio, el año 2014, un total de 32 horas aula; el año 2015, un total de 33 horas aula; el año 2016, un total de 33 horas aula; el año 2017, un total de 33 horas aula y el año 2018, un total de 32 horas aula. Precizando que conforme a lo previsto por el Decreto 220, de 1998 del Ministerio de Educación Pública, que estableció los objetivos fundamentales y curriculares mínimos obligatorios para Enseñanza Media y fijó las normas generales para su aplicación, modificado por el artículo 6° del Decreto 369 de 2015 del Ministerio de Educación, en concordancia con el Decreto Exento 1.264 del Ministerio de Educación, que aprueba el Plan de Estudios para Primer y Segundo Año de Enseñanza Media, las asignaturas de artes visuales y artes musicales, no son obligatorias sino electivas en la Enseñanza Media. En el año escolar 2017, se formaban cursos de acuerdo a los planes de estudios, correspondiéndoles a los alumnos de terceros y cuartos medios científicos la asignatura electiva de música y a los terceros y cuartos humanistas, la asignatura electiva de artes visuales. En el año 2018, los alumnos de terceros y cuartos medios eligen artes visuales. En el año 2019, los alumnos de primero a cuarto medio eligen un arte, según bases curriculares y marco curricular del Ministerio de Educación. En el año 2018, los alumnos de los siguientes cursos optaron entre las asignaturas electivas arte y música, para que se les impartieran el año 2019. En el año 2018, los alumnos de los siguientes cursos optaron entre las asignaturas electivas arte y música, para que se les impartieran el año 2019.

CURSO	ALUMNOS OPCION ARTE	ALUMNOS OPCION MUSICA
Octavo A	31	5
Octavo B	25	12
Octavo C	27	7
Octavo D	7	24
Primer año A	19	11
Primer año B	22	10
Primer año C	12	15
Primer año D	23	12
Segundo año A	19	13
Segundo año B	20	10
Segundo año C	29	7
Segundo año D	14	16
Tercer año A	20	8



KTGZLYGBYV

Tercer año B	20	10
Tercer año C	17	12
Tercer año D	16	15

De lo que desprende que el año 2018, cuando los alumnos de enseñanza media optaron por la asignatura electiva de artes musicales que se debe impartir el año 2019, un bajo porcentaje de ellos eligió dicha asignatura, lo que implicó que el departamento de artes, tuviera que adecuarse a esa realidad, procediendo a unificar cursos de un mismo nivel para tener asistencia en dicha asignatura. Agregando que conforme a lo estipulado en la cláusula segunda de su contrato de trabajo, de fecha 01 de Marzo de 2011, don Álvaro Rodrigo González Robles, tenía contratada un total de 40 hora cronológicas. A su vez, se acreditará con los documentos denominados "Asignaciones Horas Docentes" emitidas por la Dirección del Nivel Medio del Liceo Católico Atacama, que el docente don Álvaro Rodrigo González Robles, realizó en el Nivel Medio, el año 2014 un total de 32 horas aula; el año 2015, un total de 33 horas aula; el año 2016, un total de 33 horas aula; el año 2017, un total de 33 horas aula y el año 2018, un total de 32 horas aula. Destaca que es útil consignar que entre el 13 de Noviembre al 24 de Noviembre del 2018, el Liceo Católico Atacama, realizó además una consulta a los estudiantes de enseñanza media sobre su elección entre las asignaturas optativas o de libre elección, denominadas "artes visuales" o "artes musicales", la cual arrojó un resultado mayoritario de alumnos que manifestaron su opción por artes visuales y solo un porcentaje menor prefirió artes musicales, razón por lo cual, se tuvo que adoptar la decisión de prescindir de sus servicios por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, ya que al tener don Álvaro Rodrigo González Robles, contratada 44 horas cronológicas como profesor educacional musical de enseñanza media, no se puede modificar su jornada de trabajo, conforme a lo dispuesto por el artículo 12 del Código del Trabajo. Precisa que el año 2018, en el Nivel de Enseñanza Media, se desempeñaban dos docentes en la asignatura electiva de artes musicales, con contrato de trabajo indefinido y en el Nivel Básico, prestaba servicios en esa asignatura un profesor de música con contrato a plazo fijo. En atención a la reducción de alumnos de Enseñanza Media que eligieron el año 2018, la asignatura electiva de artes musicales para que se les impartiera el año escolar 2019, actualmente se desempeña un solo profesor de artes musicales en el Nivel Medio y en el Nivel Básico, presta servicios un solo profesor de música con contrato de trabajo a plazo fijo de un año. Arguye que ante la realidad que enfrentaba el establecimiento educacional en el Nivel Medio para el año 2019, por la falta de alumnos para conformar cursos en la asignatura electiva de artes musicales, según acreditará, en que no era factible impartir clases de artes musicales a cursos de menos de 30 alumnos, se tuvo que proceder a unificar cursos en los distintos niveles de enseñanza media y adoptar la difícil decisión de tener que prescindir de un profesor de artes musicales en la enseñanza media,



KTGZLYGBYV

razón por lo cual, con fecha 28 de Diciembre de 2018, se procedió a notificar el término del contrato de trabajo a don Álvaro Rodrigo González Robles, que se desempeñaba como profesor de educación musical en la enseñanza media, invocando la causal de necesidades de la empresa, prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo y a enviarse el aviso de término de su contrato de trabajo a la Inspección del Trabajo, dando cumplimiento de esta forma con las formalidades exigidas para la terminación de sus servicios. Añade que entre el 13 de Noviembre al 24 de Noviembre del 2018, el Liceo Católico Atacama realizó una consulta a los estudiantes de enseñanza media sobre su elección entre las asignaturas optativas o de libre elección, denominadas “artes visuales” o “artes musicales”, la cual arrojó como resultado que un alto porcentaje de alumnos manifestaron su opción por artes visuales y solo un porcentaje mínimo prefirió artes musicales, razón por lo cual, se tuvo que adoptar la decisión de prescindir de sus servicios por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, ya que al tener don Álvaro Rodrigo González Robles, contratada 44 horas cronológicas como profesor educacional musical de enseñanza media, no se puede modificar su jornada de trabajo, conforme a lo dispuesto por el artículo 12 del Código del Trabajo. En estas condiciones, con fecha 28 de Diciembre de 2018, se procedió a notificar el término del contrato de trabajo a don Álvaro Rodrigo González Robles, por la causal de necesidades de la empresa, prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo y a enviarse el aviso de término de su contrato de trabajo a la Inspección del Trabajo, dando cumplimiento de esta forma con las formalidades exigidas para la terminación de sus servicios.

En cuanto a las prestaciones e indemnizaciones demandadas en la denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales con ocasión del despido. 1.- En cuanto a la indemnización por ocho años de servicios computables por la suma de \$ 14.507.400, pide sea rechazada en cuanto al monto demandado, toda vez que la suma que le corresponde percibir al denunciante por concepto de años de servicios asciende a \$ 9.053.968. La diferencia en el monto de dicha indemnización radica en que la base de cálculo es la suma de \$ 1.131.746 y equivale a la última remuneración mensual percibida por dicho trabajador, conforme a lo dispuesto por el artículo 172 del Código del Trabajo y no la suma de \$ 1.813.425, demandada en autos, haciendo presente al Tribunal que la suma de \$ 9.053.968, ha estado a disposición de don Álvaro Rodrigo González Robles, desde el día 1° de Marzo de 2019, y a pesar de los infructuosos llamados para que concurra a retirarla no lo ha hecho, razón por cual, se va a poner a disposición del Tribunal para ser entregada al trabajador. 2.- Respecto del incremento del artículo 168 letra a) del Código del Trabajo, por la suma de \$ 4.352.220., equivalente al 30% de la indemnización por años de servicios, sosteniendo que esta pretensión



deberá ser rechazada en definitiva, por cuanto la aplicación de la causal de término de la relación laboral fue ajustada a derecho y en consecuencia, no corresponde el cobro del recargo legal en comento, el que procede solo en el caso que se declare el despido improcedente, además, que el monto demandado no corresponde, por cuanto, la última remuneración del denunciante es la suma de \$1.131.746. 3.- En lo referido a la indemnización adicional del artículo 87 del Estatuto Docente, correspondiente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho el denunciante hasta el mes de diciembre de 2019, por la suma de \$ 18.134.250, cabe señalar que deberá ser rechazada de plano, ya que no tiene sustento factico ni de derecho. En efecto, el inciso final del artículo 87 del Estatuto Docente, previene que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo de un docente por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, sin incurrir en la obligación de pagar una indemnización adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con a lo menos sesenta días de anticipación a esta misma fecha. Según se acreditará en esta causa, la fecha de aviso del término del contrato de trabajo del señor Álvaro Rodrigo González Robles, se efectuó el día 28 de Diciembre de 2018; en tanto que la fecha de su cese de funciones fue el 28 de Febrero de 2019; el día 1° de marzo de 2019, corresponde al primero del mes en que se iniciaron la clases del año escolar y la causal de término de su contrato de trabajo fue por necesidades de la empresa, prevista en el inciso 1° del artículo 161 del precitado texto laboral, razón por lo cual, no cabe sino concluir que no le corresponde derecho a impetrar el pago de dicha indemnización adicional. 4.- En cuanto a los intereses y reajustes peticionados en la demanda, niega que corresponda enfatizando que no existen sumas de dinero que se encuentren adeudadas que deban pagarse a la denunciante y que corresponda aplicarles intereses y reajustes. 5.- Finalmente, pide el rechazo de la petición de condena en costas. Pide tener por contestada la demanda subsidiaria de despido improcedente y cobro de prestaciones laborales interpuesta por don Francisco Carrasco Matas, como representante convencional de don Alvaro Rodrigo González Robles, ya individualizado, en contra de la “FUNDACION EDUCACIONAL LICEO CATÓLICO ATACAMA”, representada legalmente por don Jorge Gustavo González Casis, ambos ya individualizados y en virtud de las consideraciones de hecho y de derecho expuestas precedentemente, se sirva rechazar la demanda subsidiara de despido improcedente y cobro de prestaciones laborales de autos, y consecuentemente, se declare judicialmente que el despido del actor don Álvaro Rodrigo González Robles, ocurrido el día 28 de Diciembre de



2018, por la causal de término del contrato de trabajo contenida en el artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, necesidades de funcionamiento de la empresa, es procedente y plenamente ajustado a derecho y consecuentemente, se sirva rechazar en todas sus partes las prestaciones reclamadas en la demanda de autos y signadas con los numerales 2, 3, 4, y 5, de la parte petitoria de la demanda de autos, y respecto de la prestación contenida en el numeral 1, referida a la indemnización por años de servicios, se sirva otorgarla por el monto que ha sido reconocido, esto es, la suma de \$9.053.968, todo lo anterior, con expresa condenación en costas.

SÉPTIMO: En audiencia preparatoria de fecha veinte de junio del año en curso, luego de la relación del contenido de los escritos de discusión, el Tribunal confirió traslado a la demandante de la excepción de prescripción planteada. Señala la demandante que la excepción opuesta corresponde a una excepción de prescripción y no una de caducidad, instituciones jurídicas distintas en su origen, efectos, en la forma de interrumpirse, entre otros elementos que diferencian entre una y otra de estas formas o instituciones. Por ello, que al haberse alegado prescripción y no caducidad que es lo que en la especie habría correspondido, ello siguiendo la línea argumental de su contraria, es que no se puede hacer lugar a la prescripción, en cuanto no es aplicable a esta acción el instituto de la prescripción. Respecto del fondo, niega efectividad que el plazo se encuentre bajo hipótesis de la caducidad, ello en la medida que existen antecedentes; tanto normativos, como fácticos que dan cuenta respecto del cese de funciones y al término de la relación laboral efectiva, la cual se produjo el 28 de febrero de 2019, el propio demandado lo reconoce, quien habla del cese de funciones en más de una ocasión y lo sitúa en el día 29 de febrero de 2019. Destaca que la carta de despido señala expresamente en una de sus partes que el término de contrato la decisión de la institución de poner término al contrato antes indicada se hará a contar del 28 de febrero de 2019, la contestación así lo ratifica, por lo demás, las normas que regulan esta materia, específicamente el artículo 489 aquella que se está alegando la prescripción corresponde específicamente a la acción de tutela con ocasión del despido, la cual establece que la denuncia deberá interponerse dentro del plazo de 60 días contados desde la separación, plazo que no se encuentra vencido entre 28 de febrero al 2 de mayo, ambos de 2019, aquel en que se interpuso la denuncia. El artículo 161 Código del Trabajo y 87 estatuto docente establecen expresiones anterior, anticipación, palabras que sitúan temporalmente antes el aviso de despido al término de contrato, que en este caso, en una interpretación armónica de ambas normas e incluso gramatical de ambas normas, en aplicación principio pro operario, ante la incipiente duda interpretativa de dichas normas se debe tener aquella del término del contrato, de la separación y no de la



comunicación que puede ser anterior por los motivos ya señalados. Por ello pide rechazo de la misma, con expresa condena en costas. Acto seguido estimando el Tribunal que constaban en ese estadio procesal, al constar los antecedentes para resolver sobre este punto y conforme el artículo 453 N°1 del Código del Trabajo, el Tribunal resolvió la citada excepción. La excepción se estima ha sido fundada con argumentos propios de una caducidad, por lo tanto, claramente la excepción opuesta en esa forma no puede prosperar. Sin perjuicio, teniendo en cuenta de la naturaleza de la acción, merece un mayor análisis en cuanto al fondo. La vulneración con ocasión del despido, el hecho que va a marcar la temporalidad la posibilidad de accionar es justamente el mismo hecho del despido, de cuando se produce la separación del trabajador, porque justamente la norma del artículo 486 indica que este vaso comunicante que plantea su mismo texto en relación al artículo 168, en cuanto al periodo de la suspensión, pero siempre es en el entendido que el hecho base que permite considerar una acción dentro de tiempo es el día de la separación del trabajador, esa separación en la especie, de acuerdo a los escritos de demanda y contestación, aparece que ocurrió el 28 de febrero. De ello se colige que el día 2 de mayo, fecha de inicio de la presente acción, el Tribunal entiende que se accionó dentro de los cincuenta y un días del hecho de separación del trabajador ocurrida 28 febrero, de lo que también aparece la acción incoada dentro de plazo, por lo que tampoco dentro de las facultades oficiosas entregadas al Juez corresponde pronunciar caducidad, aun cuando no haya sido solicitada por las partes, porque es una obligación legal así pronunciarla cuando corresponda. Por ello se rechaza, sin costas la excepción estimando que se ha obrado por el demandado con motivo plausible.

OCTAVO: Durante la audiencia preparatoria aludida en el motivo séptimo precedente, luego de resolver respecto de la excepción de prescripción el Tribunal formuló llamado a las partes a conciliación, proponiéndoles personalmente bases para un posible acuerdo, arribándose a un acuerdo parcial respecto del monto de \$9.053.968 señalado en la carta de despido, prestación que queda sujeta a pago a más tardar el día veintiocho de junio del presente año. En lo que continúa debatido y existiendo controversia expresa respecto de los hechos, se recibe la causa a prueba y a fijar los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, como hechos a probar: **1.** Efectividad que el despido del demandante fue una represalia adoptada por el demandado a razón de la activa participación que tuvo en las movilizaciones el demandante respecto al sindicato que forma parte, hechos y circunstancias que dan cuenta de los indicios de tal vulneración, específicamente, si se verificaron las represalias y desdén señalados con motivo de la continuidad de los servicios de luego de haber firmado el contrato colectivo. **2.** En su caso, efectividad de la causal de despido de invocada por la parte



demandada, específicamente, si la desvinculación del trabajador fue una medida necesaria para la demandada luego del proceso llevado a cabo para cumplir con el plan de estudios vigente, en el que los estudiantes del establecimiento optaron entre las asignaturas de música y arte, generándose un número insuficiente de alumnos que hay en octavo por la asignatura de música para el año 2019, y que ello generó la necesidad de prescindir de los servicios del demandante, ya que el nivel medio del liceo no habría carga horaria para la asignatura de música que justifique contar con dos profesores del ramo, debiendo en consecuencia, realizar una reestructuración organizativa del departamento de artes, de la que formaba la parte demandante. **3.** Monto de la remuneración percibida íntegramente por el trabajador a la época de término de la relación, conceptos que la conforman. Efectividad que la demandada adeude un saldo por concepto de indemnización por años de servicios a la parte demandante. **4.** En la afirmativa del punto primero, es decir de la vulneración, efectividad que tales sucesos ocasionaron detrimentos al trabajador demandante, en su caso naturaleza y cuantía de los mismos.

NOVENO: En la misma oportunidad las partes dejaron constancia de los siguientes hechos no discutidos: **1.** Existencia de la relación laboral que vinculó a las partes, entre el 01 de marzo de 2011 hasta el 28 de febrero de 2019. **2.** Que el trabajador fue contratado como profesor de educación musical. **3.** Que el demandante fue notificado del término de la relación laboral el 28 de diciembre de 2018, conteniendo este aviso, la indicación que el cese de funciones era a contar del 28 de febrero de 2019. **4.** Que la demandante durante la movilización sostuvo una medida de presión consistente en la huelga de hambre.

DÉCIMO: En audiencia de juicio realizada el día veintisiete de julio de dos mil diecinueve, para acreditar sus asertos en el juicio, las partes rindieron la siguiente probanza: **Demandante I.- Documental:** Se incorporó mediante lectura resumida la siguiente instrumental; **1.-** Contrato de trabajo, de fecha 01 de marzo de 2011 y Anexo de fecha 01 de mayo de 2018; a) contrato de trabajo individualiza a las partes, representante de la demandada como empleadora y el actor como trabajador, convienen obligación del trabajador –demandante de esta causa- de ejecutar labor de PROFESOR EDUCACION MUSICAL en el establecimiento de EDUCACION denominado LICEO CATÓLICO ATACAMA y ubicado en COPIAPO, calle CHAÑARCILLO N° 398 pudiendo ser traslado a otro domicilio, o labores similares, dentro de la ciudad, por causa justificada, sin que ello importe menoscabo para el Trabajador. La jornada de trabajo será la siguiente: 40 horas, según detalle que señala adjuntar, detallando que el tiempo extraordinario se pagará con recargo legal conjuntamente con el respectivo sueldo, deberán para ello contar con autorización del empleador. En el punto cuarto, se pacta que la remuneración comprende un sueldo base de 421.680. 25%



zona 75.135 BRP Título \$50.150, BRP Mención \$16.717, BPM Ley 19.410 - Ley 19.333, se cancelará cuando el docente cumpla requisitos establecidos. Como remuneración fija por mes trabajado. Señala, además, que las remuneraciones se pagarán mensualmente, periodo vencido, en dinero efectivo y del monto empleador efectuará las deducciones legales. En el punto cinco, se regula la vigencia hasta 29 febrero de 2012 y podrá terminar cuando concurren causas justificadas conforme a la ley, puedan producir caducidad o sea permitido dar al Trabajador el aviso de desahucio con 30 días de anticipación a lo menos. Entiende incorporada disposiciones legales dictadas después. En el punto 7 deja constancia del ingreso al servicio 1 de marzo de 2011, firmado por el empleador y timbre del establecimiento. **b)** Anexo de 1 de mayo de 2018, señala que conforme al contrato colectivo vigente, su sueldo base se reajustará en un 5% quedando en \$679.560 y zona 169.890 por 40 horas cronológicas. Firma representante del empleador; **c)** anexo de contrato de 1 de diciembre de 2018, de acuerdo al contrato colectivo vigente su sueldo base se reajustará en un 3.3% quedando en \$702.200 y un valor zona \$1.755.550 por 40 horas cronológicas. Firma el representante de la demandada y timbre. **2.-** Carta de Aviso de término de contrato, de fecha 28 de diciembre de 2018; en lo sustancial, se señala por la demandada al actor la decisión de término del contrato a contar del día 28 de febrero 2019, asilado en la causal del artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, necesidades de la empresa, señalando respecto de los hechos que dicha causal se funda: “... *cumpliendo con el plan de estudios vigente, nuestros estudiantes han optado entre las asignaturas de música y artes, toda vez que son asignaturas optativas y excluyentes entre sí. De este modo, considerando que para el año 2019 no hay suficientes alumnos que hayan optado por su asignatura, nos vemos en la necesidad de prescindir de sus servicios, ya que el nivel medio del Liceo Católico Atacama no tendrá una carga horaria para la asignatura de música que justifique contar con 2 profesores del ramo, debiendo en consecuencia, realizarse una reestructuración organizativa del Departamento de Artes de la que forma parte.*” Da cuenta de los haberes y descuentos, indemnización por años de servicio \$9.053.968. Informa cotizaciones previsionales al día, le adjunta planillas de declaración y pago simultáneo de las entidades de previsión. Informando que a contar del 1 de marzo de 2019 se encontrará a disposición el finiquito en la oficina que detalla. Consta firma del representante de la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama. **3.-** Misiva en que se informa que el finiquito está disponible, de fecha 04 de marzo de 2019; dirigida al actor con tal información. Consta firma ilegible y timbre de la Fundación Educacional Copiapó, RUT 65.112.229-5, pie de firma a nombre del Departamento de RRHH de la referida fundación. **4.-** Liquidación de remuneración del mes de diciembre de 2018; del actor señala conceptos en los haberes por 30 días trabajados: sueldo base 702,200; zona





docente 175,550; BRP ley 20.158 por 93,516; BPM: Ley 19.410 y ley 19.933 por 160,480; aguinaldo navidad (conv colectivo) 631,980. Total imponible 1,763.726. sigue un recuadro que señala movilización 43,200 ; bono especial MINEDUC 91,500; aguinaldo de navidad MINEDUC por la suma de 29,779; bono extraordinario Ley 19410 art.13 por la suma de 517,200 total no imponible 681,679 total haberes 2.445.405. Descuentos previsionales y cesantía, impuestos único, ISAPRE, descuentos sindicato y otros descuentos que detalla. Consta timbre y visto bueno del L.C.A. departamento de Administración y Finanzas. **5.-** Nota de prensa de fecha siete de junio de dos mil dieciocho, en el medio digital Nostalgica.cl, que da cuenta del inicio de huelga de hambre de los funcionarios del Liceo Católico de Atacama donde aparece don Álvaro González; nota de prensa cuenta con una imagen “se agudiza conflicto en liceo atacama” aparece una foto con cuatro personas una de ellas el actor. **6.-** Nota de prensa de fecha catorce de junio de dos mil dieciocho, en el medio nacional Cooperativa, indica Copiapó, en lo sustancial, indica Profesor retomó la huelga de hambre, señalando el medio que se cumplen treinta días del proceso legal y no hay acuerdo para retomar clases, alude a la toma del establecimiento por los alumnos del establecimiento hace dos días y consta una imagen en la que aparece el demandante de esta causa y una pancarta que señala “Funcionarios en huelga de hambre LCA Ánimo”. **7.-** Nota de prensa de fecha catorce de junio de dos mil dieciocho, en el medio digital Nostalgica.cl, se indica, trabajador retoma huelga de hambre en Liceo Católico de Atacama, se describe que en dicha nota consta una imagen de una pancarta que dice Funcionarios LCA , señalando que casi en punto muerto se encontrarían las conversaciones de los trabajadores del sindicato y su sostenedor, según explicó doña Amelia Donoso; Presidenta del Sindicato, no se estarían respetando acuerdos que habían llegado para el pago de los sueldos y detener la huelga de hambre de cuatro funcionarios. **8.-** Nota de prensa de fecha quince de junio de dos mil dieciocho, en el medio digital “SoyCopiapo” comenta que don Álvaro González, el profesor del Liceo Católico de Copiapó que retomó la huelga de hambre, señala que tomo la drástica decisión al no concretarse el acuerdo por el cual él, junto a otros docentes, habían depuesto una huelga de hambre previa que duró seis 6 días, que el docente la retomó al cambiar las condiciones del acuerdo. Aparece en una imagen el demandante. **9.-** Nota de prensa, de fecha diecinueve de junio de dos mil dieciocho, en el medio digital “Que hay de cierto”, en el que se informa respecto de la preocupación del Gobierno por el estado de salud del demandante, indicando que el Gobernador al profesor del Liceo Católico en huelga de hambre le indica que el Gobierno está preocupado por su integridad física, que el gobierno le indica que a pesar que no puede intervenir como facilitador de dialogo en negociación de privados, aquel no está ajeno a la medida que está llevando a cabo queriendo que este proceso tenga un favorable desenlace. Da cuenta de la



visita del Gobernador señor Corrales al demandante en recinto que detalla que le acompañaron representantes de Provincial de Educación, se expone una entrevista con el actor quien es el único docente que a la fecha mantiene huelga de hambre. Da cuenta que el gobernador también le explicó las acciones a implementar por el gobierno en esta instancia, dado que al ser una negociación colectiva entre un directorio y profesores, el gobierno está preocupado de la integridad física del profesor del establecimiento –demandada de esta causa- que está en huelga por lo que se estableció protocolo de huelguista de hambre de Gendarmería que contempla una visitas médicas 3 veces al día para constatar en un monitoreo constante su estado de salud, en la fotografía aparece el actor y el referido Gobernador. **10.-** Nota de prensa en Diario Chañarillo (digital), de fecha ocho de junio de dos mil dieciocho. Es una crónica que, en lo sustancial, expone que cuatro funcionarios del establecimiento -demandado de esta causa- inician huelga de hambre, señala veintitrés días en huelga legal cumplieron ayer los trabajadores del sindicato de trabajadores de la demandada en demanda por reajuste de remuneraciones, medida adoptada al fracasar las conversaciones con la administración del establecimiento educacional. Desde que se adoptaron las medidas, han realizado diversas marchas para hacer conciencia en la comunidad y en las autoridades por el estado que atraviesan y que a la fecha no han logrado acuerdo con la contraparte, en este tema ha mediado la Dirección del Trabajo. Según acuerdo de la asamblea cuatro funcionarios en la tarde de ayer daban inicio a una huelga de hambre en la sede de P.D.C., situado al frente del colegio, junto a ello, programaron una velatón. Declaración pública, señala que el directorio del Sindicato, presidido por doña Amelia Donoso, emitió una declaración pública en la que explica en detalle el proceso vivido y expectativas que tienen como trabajadores del establecimiento demandado, en mensaje de 7 junio 2018 dirigido a los apoderados y alumnos “...nos dirigimos a ustedes no solo trabajadores de nuestra institución sino como personas que han interactuado de manera humana a través de las diversas funciones que cumplimos en el establecimiento, hemos estado en un proceso de negociación muy tenso, complejo y hasta denigrante se han mencionado una serie de cosas, pero lo concreto es que lo real y desde ahí le vamos a hablar...” Agrega la nota que, la negociación actual que busca una mejora en el reajuste salarial que se lleva cada dos años, se basa en tres tramos de negociación; el más alto donde están involucrados 111 trabajadores que ganan desde el mínimo y con suerte hasta 500.000; 25 trabajadores que componen el segundo tramo que obtienen hasta un millón y 19 funcionarios que componen el tercer tramo que corresponden a aquellos sueldos históricos que menciona la comunidad, que efectivamente son por sobre la cifra mencionada en el tramo anterior, siendo menester señalar que son funcionarios que han dedicado gran parte de su vida a sus determinadas funciones, hablando de hasta 40 años y más



de desempeño en el Liceo. Agregan que el reajuste solicitado se hace sobre el sueldo base, porque los sueldos mencionados anteriormente están compuestos por una serie de bonos, como reconocimiento profesional, zona y otros, no contempla horas extras, que acota que la mayoría de los docentes trabajan hasta alta horas en casa para para cumplir y dar el mejor servicio a los niños. Que al hacer el ejercicio sobre la base del sueldo mínimo se verán que son cifras mínimas miserables considerando que la última oferta del empleador es de un cinco por ciento (5%) para el primer tramo; de un 3,5% para el segundo tramo y de un 2% para el último, es decir, se habla de un incremento de alrededor de \$13.000 mensuales para el primer tramo. Invitando a hacer el ejercicio con los demás tramos y verán que no es una solicitud que busque provocar un desfalco en la institución. La nota expone que cabe señalar que el establecimiento ha pasado a ser regulado bajo el concepto de Fundación, información que si bien fue difundida esta no fue socializada bajo parámetros formales, es decir, no hubo reunión en los que como trabajadores se les diera a conocer las nuevas condiciones contractuales en las que quedaban. *“...Es acaso muy extraño pedir que las cosas sean verbalizadas, estamos bajo una sociedad que funciona bajo redes de información despersonalizadas y nosotros somos trabajadores y personas que necesitamos seguridad y claridad respecto de estas mismas. A su vez, esto nos deja en situación ambigua. Como docentes no podemos evaluarnos para optar a una mejora salarial, porque necesito que entiendan que no es que no queremos trabajar queremos ser mejores para desafiar a nuestros niños a que sean mejores también ante la vida. Nuestros reclamos abogan por que aquellas condiciones sean armónicas y que propendan al buen trato y que el proceso educativo no solo importa la cantidad sino que sobre todo las condiciones en que estos se hagan. Desde ahí que el tema actual de nuestro colegio queda en la deuda, ya que no se enseña ni más ni mejor, para complementar esta información, bajo la actual reforma educacional los sueldos de los profesionales del establecimiento demandado están por debajo de lo que se puede obtener en otras instituciones públicas ello debido a la implementación de la carrera docente. Finalmente el comunicado del sindicato señala que *“son innumerables las veces que como trabajadores del liceo nos hemos visto sobrepasados y menoscabados en nuestras funciones, cuando prefieren contratar sistemas externos imponiendo un sistema de trabajo en aula, porque no se confía en labores de docentes. Cuando situaciones de falta de coordinación, hace que muchas veces sepan los niños las cosas antes que quienes trabajamos y debemos enfrentar las situaciones. Cuando una amenaza nos descalabra y nos pone en jaque la seguridad de todos, estos temas son de gestión y no se quieren asumir, son los que hoy en día están generando el contexto de crisis que estamos enfrentando...”* Solicitando el apoyo.*

II.- Otros medios de prueba: exhibición de reportaje en TVN 24 horas;



proporcionando los medios necesarios para ello la parte demandante exhibe la probanza en comento, que corresponde a la reproducción de una nota periodística, cobertura a la huelga de hambre en las imágenes se ve al demandante de esta causa como uno de las personas en la citada huelga. **III.- Confesional:** Comparece don **Jorge Andrés Gormaz Barrientos**, cédula de identidad N°12.751.150-0, nacido el 11 de julio de 1975 en La Unión, profesor, casado, domiciliado Yerbos Buenas 67 Copiapó, juramentado y advertido al tenor del artículo 209 Código Penal, Rector del Liceo Católico de Atacama, preguntado señala que es rector del establecimiento de la demandada, de profesión profesor, ejerce como rector desde 4 de enero de 2016. Expone que en el establecimiento existen dos sindicatos, que su relación con éstos en el cargo de rector tiene comunicación con ellos, una reunión planificada mensual con ellos para ver temas del convenio colectivo, ver proyección, necesidades y escuchas, todo aquello que tiene que ver con la gestión que ellos tienen como sindicato. Consultado por la relación que tiene con los miembros del sindicato, expone que es una relación funcional, atendiendo en su oficina formal o informalmente, cuando lo requieren, a las personas cuando lo requieren y van a solicitar a audiencia, atendiendo todos los requerimientos, preocupándose del tema humano al ser una escuela católica. Preguntado, señala que conoce al actor porque fue profesor del establecimiento hasta el 28 de febrero de 2019, señala que aquel perteneció al Sindicato N°1 del establecimiento, exponiendo que esa organización ejerció el derecho a huelga, en negociación del año pasado el año 2018, describiendo que la negociación por no cumplimiento respecto de las necesidades que ellos planteaban específicamente respecto del reajuste. Consultado por la huelga legal, señala que se inicia por no cumplimiento de este punto, del reajuste. En el caso del señor Álvaro González participó de la huelga como una de las personas que estuvo en huelga de hambre. Preguntado por la respuesta del empleador frente a las solicitudes de la negociación, detalla que la fundación siempre estuvo en contacto con el sindicato intentando buscar un punto de acuerdo. Interrogado señala que el señor González realizaba clases de música, en cuanto a los niveles a quienes dictaba esa clase indica que era principalmente a enseñanza media, porque según recuerda 2018 aquel tenía un curso de enseñanza básica. Preguntado no recuerda si durante los años anteriores hizo clases a cursos de la enseñanza básica, explicando que en diciembre se entrega la carga académica para el año siguiente, por lo tanto puede variar la carga académica según necesidades, según el proyecto, según lo que se quiere enfatizar, según lo que se quiera trabajar, según las actividades que se quieran desarrollar, según las necesidades principalmente de nivel. Consultado por cómo se evalúa el desempeño profesional del actor, precisa que no hace el declarante la evaluación directa del actor, debiendo entender que en el funcionamiento del liceo es como una jefatura directa, que en este caso, es una



jefatura intermedia que es la jefatura del nivel, por lo que el declarante señala que no puede emitir juicio alguno de eso, más allá de lo informado en su momento el director de nivel. Preguntado señala que director de nivel señala que respecto de las competencias el actor es un muy buen docente en lo académico, sin profundizar en otras áreas, que al parecer señala el declarante que cree que no son materias del juicio, tendría que avocarse a decir otras cosas. Explica que se refiere principalmente a que de lo técnico el actor es muy buen funcionario es muy buen profesor, maneja muy bien lo técnico sin embargo, lo que se les ha indicado en las evaluaciones de las direcciones de nivel, lo que se fue viendo principalmente fue que obviamente habían ciertas falencias que él presentaba en relación con el trato con estudiantes, con la clase, con familias y apoderados. Precisa que al tomar la decisión que el actor dejara de trabajar con la demandada no lo hacen pensando en esos argumentos, sino que pensando en que enseñanza media sufre una transformación tremenda, un cambio que va desde reestructuración de salas temáticas, reestructuración de colegio, reestructuración de la enseñanza media y también de la electividad de los alumnos entre música y arte, explica que en ese contexto, lo que sus alumnos eligen principalmente es arte, lo que hace la dirección de cada nivel presentar este requerimiento al director del colegio. Que el declarante les encomendó posibilidad de ver y evaluar si en el funcionamiento del establecimiento permitía que se pudiera trabajar con un docente solamente y no con dos. Preguntado señala que don Yonatan Balcazar fue contratado como profesor de música en el año 2019, que en el año 2018 había tres docentes de música en el establecimiento el demandante, don Claudio Rubio y no recuerda el nombre del otro profesional. Expresa que a fines de 2018 para 2019 fue despedido don Álvaro González –el demandante de esta causa- y se puso término al contrato por plazo fijo del otro profesor; que se contrató a don Yonatan Balcazar para dictar clases de música en el nivel básico el año 2019. Consultado señala que conforme a sus competencias y habilidades el actor podría dar clases a niveles básicos. No sabe quién de los docentes de música es más antiguo, no recuerda cuanto tiempo prestó servicios señor Rubio y señor González cree que de 2014. En cuanto a la modificación del plan de estudios, aclara que no es que el establecimiento hubiere presentado un plan específicamente, sino que se presentó un plan específico porque en 7 y 8 se habla de arte y música y en enseñanza medida en plan ya aprobado por el ministerio de educación habla de artes o música, por lo que la demandada lo que hizo fue poner en funcionamiento de aquello ya aprobado por ley, que al presentar planes de estudios para cada año con todas las modificaciones que se tienen que hacer, se presentan los ajustes de horas que se quieren realizar; ejemplo se presentó ajuste en tecnología un ajuste de dos horas, entonces lo que hoy la demandada hizo fue poner en vigencia aquello que ya estaba establecido por la ley. Preguntado por la fecha u



oportunidad en que se presentó el plan de estudios que menciona la carta, señala que se presentó en primera instancia en diciembre y en segunda instancia en marzo, que se aprobó en marzo de 2019 y la decisión de despido se adoptó el año pasado. Consultado señala el declarante que para nivel 7 y 8° fue a inicios de este año que se aprobó el plan de estudios para los niveles 3 y 4 de enseñanza media fue hace un par de semanas atrás que llegó la resolución. Preguntado señala que el actor hacía clases a 7 y 8 básicos, también a los niveles medios. Consultado, señala que la separación del colegio con los cursos, es que hasta 6 básico se le llama enseñanza básica de 7 en adelante se llama enseñanza media. Preguntado señala que el actor, según recuerda del año pasado el actor hacía clase un sexto básico, que no recuerda años anteriores. Consultado señala que este año para el 2019 el número de alumnos que optó por música, señala que tendría que ver las estadísticas, que en porcentaje a lo menos un tercio eligió música, en tanto que el año 2017, no había elección de música, tampoco el año 2016. Que lo dicho refiere que antes no estaban aplicando el plan o programa de estudios de la manera correcta en que lo pide el ministerio de educación, lo que ahora sí se hace, lo que cambio por la electividad de artes o música para los niveles primeros segundos medios, terceros medios. La decisión de despido, explica que al hacer el proceso análisis del proyecto del año 2019, todos los cambios que tendrían como colegio, se le presenta al Directorio de la Fundación todas las propuestas de cambio que habrán para el año siguiente, es el Directorio de la Fundación quien evalúa, es quien pregunta, cuestiona, interpela, busca respuestas respecto de lo que están planteando como proyecto, incluso todos los cambios, modificaciones e incluso todas las mantenciones que realizan en el establecimiento, a la vez, es él quien da el visto bueno respecto de las desvinculaciones. Preguntado señala que es el Directorio es lo que le informa al Director de nivel, precisa que el Director de Nivel es quien entrega la propuesta al Rector quien lleva eso al Directorio. Preguntado en el caso, se propuso despido del actor el criterio en el caso fue la modificación del proyecto que se llevaba a cabo, porque no fue otro profesor, el declarante señala que no maneja la información que sea el más antiguo, sino que recogió lo que dijo el director de nivel, quien señaló que nosotros presentamos una propuesta de desvinculación, que queremos que la lleve al directorio siendo este último quien toma la decisión. Consultado no es la contratación de un nuevo profesor de música, es la continuidad de un profesor especializado en nivel básico, lo buscado era una especialización en nivel básico. Que en el caso el actor, expresa el declarante respecto a la referencia anterior que el actor podía hacer clases de básica, agrega, que a su juicio, no en todos, por lo que tiene que ver con el trabajo con los menores, principalmente, con temas de trabajo con menores, con relación con menores, donde cree que es necesario otro tipos de habilidades de las personas que estén trabajando, el nivel medio es muy distinto al nivel



básico; por el tamaño, por los alumnos. Consultado, el despido se funda en que se necesitaba hacer una modificación en el plan curricular del nivel medio, esa modificación de plan dio para toda la carga de estudiantes que tenían hoy trabajando se necesitaba un solo profesor, no dos. Consultado señala que en diciembre de 2018 fueron desvinculadas dos términos de contrato alrededor de ocho a nueve; por lo que se puso término en total ocho o nueve más los dos; el año 2017, pudo haber sido uno o dos; 2016 pudo haber sido 3 o 4. En el año 2017 no hubo huelga, el año 2016 tampoco hubo huelga si la hubo el año 2018. Después de notificado el despido, no se reunió con el actor. Preguntado por el término de la huelga señala el día 25 ó 28 de junio, expresa que luego, al volver a trabajar, el declarante estuvo 9 días de Director en ese periodo, pudiendo observar que la vuelta fue difícil, hubo un proceso de mucho dolor tanto para quienes estaban fuera y dentro de esta, intentaron como establecimiento generar condiciones de un establecimiento acogedor que permitiera generar un inicio en buen clima laboral, hasta hoy aún están en ese proceso, siendo aún difícil. Preguntado por expresión que es difícil, porque cree que se produjo mucha distancia y separación, una huelga produce mucho daño, saca a relucir lo peor de lo que puede suceder en un entorno para nadie es bueno vivir un proceso de huelga tan largo y con tantas características, por eso se propusieron al volver el estar presente, ser acogedor, pero se hacía difícil desde el inicio. Consultado por el profesor que tomó decisiones más radicales dentro de ese proceso de huelga, señala que a su juicio, no podría responder ello. Consultado en la huelga inicialmente no tenía nada que ver con observaciones hacia él, en forma posterior, con el avance de los días, obviamente se fueron sumando ciertas características que lo fueron involucrando; pidiendo la salida del rector y del Presidente de la Fundación aduciendo mala administración, afirmación con la que no estaba de acuerdo el declarante. Preguntado por el tribunal vuelve a licencia en octubre, por eso no pudo responder que es lo que había pasado a la vuelta o reingreso después de la huelga, al volver el declarante regresa a revisar varias áreas de problemas, entre ellas contabilidad, debiendo contratar un contador, por otra parte, en este proceso tan irregular del año 2018, debían proyectar el año 2019, se le pide a los directores de niveles, pidiéndoles que proyectaran sus propios niveles para el año 2019, siendo así el funcionamiento, con todos los cambios y modificaciones que ellos pudieran hacer y establecer. Obviamente considerando, siendo enfáticos en que la responsabilidad que tienen sobre la cantidad de tiempo del docente frente a aula, versus el tiempo que tiene para el trabajo lectivo; lectivo y no lectivo, entonces, desde ahí cada nivel presenta y específicamente el nivel medio presenta su proyecto, donde luego de haber hecho una encuesta a sus estudiantes esto da cuenta de que obviamente hay un número reducido de estudiantes que pudiesen optar por el área de música, permitiendo fusión de



cursos para hacer un solo grupo, que la gestión de eso pudiese llegar a permitir la reducción de un profesor; explica que todos estos antecedentes se analizan de manera seria, se hace encuesta a estudiantes, proceso de bajada de esa encuesta, se grafica y se presenta al Directorio que es quien toma la decisión, determinación que se les comunicó por correo electrónico el 28 de diciembre de parte del vicepresidente entre 8 ó 9 am, según recuerda. Explica que hay un tema de un proceso que realizan como escuela, de proyección para el año siguiente. Preguntado señala que la fusión de cursos es para que un trabajo no labore con un grupo de seis alumnos, planteando juntar de los cursos A, B, C y D, en los que hace calzar los mismos horarios de esos cursos permitiendo para tener 2 profesores; de arte y de música; la decisión o la idea de fusionar estaba desde antes en noviembre, bastando para ello solo la consulta a los alumnos, porque se estaba cumpliendo con planes de estudios ya aprobados, que son los oficiales en el fondo, no siendo necesario comunicar esta decisión -de fundir cursos- a autoridad alguna para su aplicación. **IV.- Testigos:** Se recibe la declaración de las siguientes personas **1.- Amelia del Carmen Donoso Rosales**, cédula de identidad 9.476.083-6, nacida el 19 de junio de 196 Santiago, Profesora de Estado de Educación Física, casada, domiciliada en avenida Copayapu N°6250 casa 13, Copiapó, previamente juramentada y advertida al tenor del artículo 209 del código penal, preguntada señala que es profesora educación física en enseñanza básica del Liceo Católico de Atacama, ocupa el cargo de Presidenta del Sindicato de dicho establecimiento, precisa que trabaja hace 25 años del liceo y en el cargo sindical por aproximadamente más de diez, especifica diez o doce años. Conoce al actor como colega y miembro del sindicato, declara que han trabajado mucho tiempo juntos en el colegio, desde 28 de diciembre de 2018 el demandante fue desvinculado de la institución, en cuanto a los motivos de la medida, expone que cree que son injustificados, porque efectivamente se necesitaba profesor de música en el colegio. Consultada por el sindicato, señala que cada dos años hacen procesos de negociación colectiva, el último fue el año 2018 debiendo recurrir a la instancia de huelga legal por 40 días donde el demandante fue una cara bastante visible en tal movilización, porque él fue uno de los cuatro colegas que participó en la huelga de hambre. La movilización pedía mejoras en las condiciones laborales y aumento de sueldo. En cuanto al Rector y si tuvo alguna importancia en la movilización, señala que él nunca trató de mejorar el clima laboral tampoco de terminar con la huelga. Preguntada señala que en la movilización en algún momento se pidió que él saliera de su cargo, lo que tuvo que ver con la huelga de hambre, ya se prolongaba durante tanto tiempo la huelga como tal, que se recurrió a la huelga de hambre, al no lograr nada con ninguna de las dos, se empezó a desviar el tema de la petición de aumento de sueldo, se empezó a pedir salida del rector por asuntos relativos al trato con algunos





funcionarios y a su gestión dentro del colegio. Preguntada señala que durante la huelga al juntarse los 3 niveles, lo que nunca se da, se dieron a conocer los problemas, que se hicieron denuncias a don Jorge, una de la administradora, de la orientadora, todo eso se conversó en este proceso, no antes. Consultada señala que la huelga terminó el 27 de julio de 2018, finalizada ésta, fue bastante duro volver a trabajar, porque se crearon prácticamente dos bandos dentro del colegio; se armó un sindicato N°2, sindicato que apoyó don Jorge, tuvieron que recurrir a personas con contratos a plazos fijos e incluso tuvieron que acudir a los reemplazos para cumplir con la cantidad de gente porque 90% está en el sindicato N°1 excepto directivos. Que el trato dirección y profesores sindicalizados, fue estresante volver a trabajar, no se hizo trabajo alguno de acogida, de contención, no se hizo nada, volviendo a labores en un ambiente totalmente inhóspito, siendo bastante estresante para todos; esto último lo describe, señalando que ingresaron a trabajar el 27 de junio, a mediados de julio. venían vacaciones de invierno, trabajando dicho periodo todos en mucha tensión ambos sindicatos, gente que no se saluda, gente que no tenían relación, gente que dejó de ir a tomar desayuno al casino para no tener contacto con la otra parte, que como sindicato intentaron hablar con Jorge pidiendo un trabajo de contención y reparación que él nunca estuvo dispuesto a hacer ese trabajo. Agrega que se fueron de vacaciones todos, tratando de olvidarse un poco de lo que había pasado, a la vuelta de vacaciones se trabajó un poco más tranquilo porque don Jorge estuvo 90 días con licencia médica, a su regreso, volvió a crearse nuevamente un poco de tensión, que como sindicato se insistió en hacer un trabajo reparatorio. La relación del demandante y don Jorge fue mala, porque Álvaro fue uno de los que estuvo en huelga de hambre apareció en medios de prensa, radio, dando entrevistas, todo apuntaba que estaban todos tan mal por administración de don Jorge, siendo desvinculado el demandante el 28 de diciembre junto a otro docente con contrato indefinido y los otros casos de contrato a plazo fijo, siendo en total 9 personas del sindicato desvinculadas. Que este año se ha contratado nuevos docentes; detalla no sabe cuántos, sabe que se contrató un profesor para suplir horas de música y un profesor para cubrir historia, que en este último caso era también contrato indefinido de dos personas que participaron activamente en huelga y que como sindicato hablaron con don Jorge que la desvinculación era como represalia para esas dos personas, represalia porque no había razón de peso para despedirlos; se refiere a mal funcionamiento ni malos funcionarios, tanto Mirla y Álvaro eran excelentes profesores, no pedían licencia, nunca faltaban siempre estaban ahí, tenían buenas relaciones con sus alumnos y contrataron reemplazos siendo ello injustificable, que habían profesores de historia contratados a plazo fijo que en el caso de Mirla pudieron haber sido despedidos en vez de ella. Que en relación a los despidos 2018, no recuerda cuantos despidos 2017, pero en el 2018 fueron un



total 11 despidos, pero los años antes los despidos fueron por una menor cantidad. Preguntada señala que por represalias se hizo una denuncia en Inspección Provincial del Trabajo por los dos contratos indefinidos; el demandante y Mirla, el resultado, fue que se hizo fuera de plazo, se hizo durante los primeros días de abril, pero le recibieron la denuncia. Preguntada por el abogado de la parte demandada, señala la declarante que es presidenta del Sindicato de la mayoría de los funcionarios, sindicato N°1, que corresponde al nombre de Sindicato de Trabajadores del Liceo de Atacama. Consultada señala que ese sindicato estuvo en proceso de negociaciones y huelga el año pasado, representados por la directivo Pablo Quevedo como secretario, Sergio tapia tesorero y la declarante, la otra parte o contraparte del sindicato era por Carolina Rojas, Cristian Pérez quien es parte del Directorio de la Fundación y Pedro Flores, siendo su contraparte el Liceo Católico de Atacama. Interrogada señala que el Rector señor Gormaz no participó directamente ni en las reuniones. Expone que si consideraron que durante los cuatro años de gestión de don Jorge ha ido desmejorando el establecimiento, cree que tal petición forma parte de la negociación, se planteó como tema en la negociación. Consultada señala que las reuniones de negociación se verificaron en la Dirección del Trabajo, que en estas reuniones no vio presente a don Jorge Gormaz Barrientos. Preguntada señala que se llegó a acuerdo en la negociación colectiva el 26 junio, tuvieron vacaciones de invierno a mediados de julio que rector estuvo 90 días de licencia fines de julio hasta noviembre. Finalizada la huelga hasta vacaciones de invierno estuvo el señor Gormaz en el establecimiento, regresando de vacaciones estuvo con licencia médica. Consultada el demandante impartía música, un tiempo en educación básica y otro en media. Preguntada no tiene conocimiento de haber planteado el establecimiento una planificación o proyección para el año siguiente. Consultada el año 2018 despidieron nueve personas del sindicato, respecto de los preguntados Carlos Eduardo Villavicencio Araya, Constanza Macarena Rojas Soto, Carolina Jeannette Ibacache, Paulina Francisca Ivi Vega, Camila Álvarez Alday no pertenecían al sindicato aclara que Camila Soto sí pertenecía y la despidieron. Consultado por el proceso consulta en el colegio, elección de alumnos por asignatura de música, en diciembre o noviembre 2018, expone que no supo de ello, porque generalmente eso no se comunica, los cambios que se hacen no se comunican hasta que ya están hechos. La huelga de hambre del actor fue en la sede la Democracia Cristiana ubicada al frente del establecimiento de la demandada, no se realizó en momento alguno al interior del establecimiento; detalla que fue un lugar que les fue prestado físicamente mientras duró la huelga porque estaban en la calle hacía frio, les prestaron baño, sala para hacer reuniones y una sala para los cuatro funcionarios que estaban en huelga de hambre. Consultada la negociación colectiva partió por reclamo relativo a las



condiciones laborales específicamente por el reajuste y luego derivo en la petición salida del rector, señala que la segunda opción para la resolución de conflicto fue relevante esto último porque se logró se constituyera una comisión de investigación de gestión pedagógica y financiera externa al colegio, cuyos resultados no se los dieron a conocer, fueron a declarar pero ese resultado nunca se dio a conocer. **2.- Yonatan Enrique Balcazar Ayavire**, cédula de identidad 18.397.704-0, nacido 1 de febrero 1993 en Copiapó, profesor enseñanza general básica con mención en artes musicales, soltero, con domicilio laboral en calle Yerbas Buenas N°67, Liceo Católico de Atacama, Copiapó, juramentado y advertido al tenor del artículo 209 Código Penal, preguntado señala que es profesor de música actualmente de enseñanza básica del Liceo Católico desde 3° a 6°, su profesión es de profesor general básica con mención artes musicales, no tiene estudios post grado ni post título, señala que estudio en Universidad de Atacama entre 2012 al 2016, que obtuvo su título profesional el año 2017, que obtenido su título trabajó ya como profesional en Colegio Cervantino por un año y luego en Colegio San Francisco el año 2018, dictando en esos años música. En el Colegio Cervantino de 5° a 4° medio y en el otro colegio 7° a 4° medio, este año trabaja en el Liceo Católico de Atacama desde marzo. Consultado señala que llegó a trabajar al referido liceo, explicando que en el trabajo docente, siempre se está buscando alternativas de cambio, como quería una mejora en carga horaria y profesión en general, fue buscando distintos colegios, llega a enterarse que en Liceo Católico necesitaban un profesor en diciembre de 2018, casi a fines, llegó solo, fue colegio por colegio aproximadamente cinco colegios, buscando distintas opciones, fue a LCA donde necesitaban un profesor, solo por mejora salarial, ingresó a secretaría y dejó su currículum, luego le llamaron le dijeron que les hacía falta un profesor de música, expone que como fue a fines de diciembre, lo llamaron los primeros días de enero, le contrataron en el mismo mes, pero obviamente su contrato comenzaba en marzo. Consultado señala que la Mención de música, es como todas las que existen, que es profesor general haciendo todas las asignaturas de 1° a 6° básico, pero la mención le da el plus de pasar a enseñanza media sin tener la especialidad, no es licenciado en música, es profesor música porque ello lo da la mención. Que la directora señora Yasna le comunicó la contratación. Sabe que está el testigo en enseñanza básica y el profesor Claudio en enseñanza media, preguntado no conoció al actor. Preguntado por el abogado de la demandada, su duración es como todos los contratos de inicio, tratándose de un contrato a plazo fijo hasta febrero 2020. **V.- Oficios: 1. Secretaría Regional Ministerial de Educación de Atacama**, con el fin que remita el plan de estudios aprobado para el periodo 2018 y periodo 2019, de la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama. Responde mediante Ordinario 00661, de fecha 8 de julio 2019, señala la Seremia consultada, señala que



adjunta resoluciones que aprueban planes vigentes a la época; en lo sustancial, a) adjunta copia de Resolución exenta N°297 de 9 de marzo de 2018, materia aprueba planes estufidos de primero a cuarto año de enseñanza media para ser aplicados a partir del año 2018, formación científico humanista al Liceo Católico de Atacama solicitud de 8 de marzo de 2018; indica la matriz curricular del 1er año de educación media, por la cual se establece artes visuales o música año 2018, indica dos (2) horas semanales y dos (2) horas de libre disposición, total cuatro (4). En 2 medio indica artes visuales y música, la misma información del caso anterior. En 3 medio artes visuales o música 2 horas semanales y 0 horas de libre disposición total 2 horas y así sucesivamente establece dicha información; b) Resolución Exenta 61, de fecha 12 de enero de 2017 en el cual aprueba planes de primero a octavo enseñanza básica, para ser aplicado desde 2017 en liceo demandado, establece específicamente la clase de música, horas anuales 76 horas en primero a segundo año de educación; tercero a cuarto educación música 76 horas anuales y 2 horas semanales; en quinto y sexto son 57 horas anuales del Ministerio de Educación y la propuesta del establecimiento es de 76 horas anuales de horas de música para ese nivel; la matriz curricular de 7 y 8 básico en el caso de música, señala educación artística establece horas anuales 114 Ministerio de Educación 114 y propuesta del establecimiento es de 152 horas de educación artística. En la parte final se aprueba planes de estudio para 7° y 8° básicos a partir del año 2019 para ser aplicado al año lectivo del año 2019. SE establece como las clases de artes visuales y música 114 Ministerio de Educación y la propuesta del establecimiento es de 152 para séptimo año y para octavo año , la propuesta para MINEDUC 114 y el establecimiento propone 152 horas de artes visuales y música. **2. Sindicato de Trabajadores de la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama.** Da cuenta que dicho sindicato con motivo de la negociación con la demandada se inició huelga legal que duro 40 días, alude a la formulación de numerosas denuncias ante Inspección, Seremi de trabajo, Seremi de Educación y Directorio de la Fundación LCA y Superintendencia de Educación, llegando al acuerdo que no existirían represalias en contra de los trabajadores participantes de la huelga, no fue así. En el caso de la segunda carta, señala situación del profesor Álvaro González, no fue así, porque fue desvinculado de sus funciones el 28 de diciembre de 2018, teniendo contrato indefinido, participando activamente la huelga: el docente propicio y llevo a efecto una huelga de hambre junto a tres funcionarios que duró 18 días que tuvo amplia cobertura de prensa y una gran preocupación de parte de las autoridades de gobierno; Gobernador Provincial, Seremi de Gobierno, Diputado Juan Santana y Senadora Yasna Provoste; refiere que el Colegio de Profesores quienes regularmente lo acompañaron durante su huelga de hambre, todo esto debido a la intransigencia de las autoridades del establecimiento, del Obispado, Directorio de la Fundación,



comisión negociadora, huelga que el demandante terminó por petición del directiva y socios del sindicato, siendo consecuente, incluso sufrió una descompensación que derivó en una atención del SAMU. Señala que como dirigentes tienen la seguridad que la desvinculación de la docente solo busca amedrentar y debilitar a ese sindicato, dejando en evidencia que se trató una represalia hacia los socios más expuestos. Firma la directiva del Sindicato ya referido. Adjunta al documento el contrato colectivo, que en lo pertinente, ese un documento fechado en esta ciudad el día 27 de junio de 2018, individualiza a quienes suscribieron dicho instrumento, en el punto 15 de este instrumento establece la comunicación de despidos, en caso de despido de asociados siempre que no se oponga, se comunicara al sindicato tal desvinculación, que se comunicara al sindicato por escrito. **3. Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó**, para que efectúe un informe de constatación de hechos por vulneración de derechos fundamentales. Informe 486 N°4 del Código del Trabajo. En lo sustancial, informe de investigación de vulneración de derechos fundamentales; en los antecedentes generales de la denuncia se identifica al tribunal, al denunciado; De la descripción de la denuncia, parte en la que da cuenta de la presentación de denuncia ingresada a esa inspección por petición de este tribunal T-21-2019. Objeto de la investigación: parte en la que se menciona lo siguiente; efectividad que el demandante presta servicios ara la fundación educacional, efectividad que el trabajador es parte sindicato, efectividad que dicha organización estuvo en proceso de negociación colectiva que en ella el denunciante tuvo participación activa en huelga de hambre, que recibió represalias y desdén de parte de jefatura, recibiendo una carta despido el 28 de diciembre de 2018, efectividad que el empleador solo despidió a trabajadores involucrados en la negociación colectiva y efectividad que el trabajador ha tenido una carrera profesional intachable que no ha tenido motivos para prescindir de sus servicios. Los derechos fundamentales vulnerados, asignación de la fiscalización y la entrevista. Se lleva a cabo entrevista con ocasión de la visita en lugar de trabajo, refiriendo entrevistas a trabajadores, entrevista del representante legal del empleador, observaciones en terreno, revisión y análisis documental. En cuanto a la estrategia de Investigación; da a conocer que este proceso constó de tres etapas; primero, investigación del empleador en sistema DT Plus; la segunda, consistente en la visita a las dependencias del establecimiento donde ocurre el hecho denunciado, se realiza entrevista bajo la modalidad de declaración jurada, con individualización de las partes y reserva de identidad, en los casos que corresponda, firmando cada declarante el acta de declaración; todos los cuales fueron informados del hecho que se denuncia e investiga, todo ello conforme al resguardo legal previsto en el inciso 3° del artículo 485 del Código del trabajo. La tercera etapa, consistente en la revisión documental en dependencias de la Inspección Provincial del Trabajo.



De la metodología y el desarrollo de la investigación, la empresa corresponde a la Fundación Educacional Liceo Católico de Atacama representada legalmente por Jorge Gormaz Barrientos, da cuenta de entrevista a una muestra de trabajadores que se encontraban en visita inspectiva con fecha 8 de julio de 2019 se visitó dependencias del establecimiento; Entrevista al trabajador N°1 que soy Presidente del Sindicato N°1, que durante el año 2018 el sindicato aludido inicia la negociación colectiva, ya que el contrato colectivo venció el 30 de abril de 2019, que en virtud de la intransigencia de parte de empleador, agotando todas las instancias se votó huelga por mayoría absoluta, en ese periodo, cuatro funcionarios iniciaron una huelga de hambre, siendo uno de ellos Álvaro González –el demandante- quien permaneció hasta el final en la huelga de hambre siendo activo y cara visible en el proceso de huelga. Expone que el actor se desempeñaba en calidad de profesor de música del nivel medio actualmente lo reemplaza el profesor de música don Claudio Rubio. Señala que el actor fue desvinculado a fines de diciembre de 2018, siendo la causal de despido 151 Código del Trabajo, necesidades de la empresa. Terminada la huelga de hambre para el periodo de negociación colectiva, el ambiente laboral fue deplorable, fue estresante y todos lo vivimos los que participaron de la movilización. Refiere que el demandante es un excelente profesor de música, que tiene entendido que la fundación desvinculó a seis socios del sindicato N°1 cuatro con contrato plazo fijo y dos con contratos indefinidos los despedidos en este último caso el actor y Mirla Narváez, que tuvo el actor una descompensación en medio de su huelga de hambre que significó atención de urgencia. En cuanto al trabajador N°2 refiere que don Álvaro González se desempeñó en calidad de profesor de música en nivel básico y medio, sabe que Álvaro fue desvinculado en diciembre 2018, tiene entendido que fue por necesidades de la empresa, el declarante expresa que actualmente es quien cubre las horas pedagógicas de Álvaro, no obstante esa situación la realidad académica de la cobertura de los veinticuatro cursos de enseñanza media un docente no es suficiente, considerando las diversas necesidades de los estudiantes, tanto académica como emocionales. Menciona que del sindicato fueron desvinculados Mirla Narváez y el demandante de esta causa, que ellos tenían contratos indefinidos, que durante el año 2018 marzo, abril, mayo y junio el sindicato 1 permaneció en proceso de negociación colectiva, votando los socios a favor huelga legal, hubo además huelga de hambre de la que participaron el demandante de esta causa, Jaime y Cristian, señala que esta situación fue mediática publicada en redes sociales y televisión, que Álvaro fue participante activo durante el proceso de negociación colectiva. De vuelta de la huelga, el ambiente dentro de la institución se tornó cada vez complejo, hubo periodos en los que ambiente laboral era desgastante, llegando al punto de afectar emocionalmente a docentes, alumnos y funcionarios. En el caso de Álvaro señala



que tuvo un excelente desempeño profesional, indica el declarante que aprendió mucho del demandante como profesional, que se destacó en el establecimiento, lo describe como profesional destacado. Que durante el proceso de negociación colectiva tanto Mirla como Álvaro, fueron fieles representantes y participantes activos de la opinión de los socios representando cabalmente a los socios y docentes, continuando con tal representatividad en consejos de profesores. Trabajador N°3 del demandante que se desempeñó como profesor de enseñanza musical hasta el año pasado, actualmente el profesor Claudio cubre horas del actor. Indica que el año pasado el sindicato estuvo en negociación, que hubo huelga dentro de esta refiere que participó junto con actor, Marcela y Cristian en huelga de hambre, siendo durante quince días, el actor fue un participante activo, durante este proceso que además fue mediático. Desconoce si el actor recibió de la jefatura amenazas o represalias pero describe un retorno a labores difícil, tenso una vez terminado el proceso, no hubo acercamiento del empleador hasta el término del año. En cuanto a las desvinculaciones se notó que afectó a las personas que cuestionaban el funcionamiento de la dirección. En cuanto al desempeño profesional del actor considera que era buen profesional, muy estricto, daba múltiples oportunidades a sus alumnos y atendía a apoderados de alumnos con dificultades. Trabajador N°4 del actor que trabajó en calidad de profesor música en básica y media, siendo desvinculado del establecimiento y que desconoce los motivos de ello. Señala que el sindicato N°1 estuvo en negociación colectiva iniciando en mayo y terminado en julio de 2018, que estuvo en huelga; hubo huelga legal, estando con huelga de hambre, indica que Jaime, Marcela y Álvaro participaron en ella, en el caso del actor participación activa, cara visible en este proceso de negociación colectiva, depuesta la huelga él la vuelve a retomar. Desconoce situación personal del actor si recibió represalias. En cuanto al retorno tras las negociaciones, la convivencia laboral la describe hostil que hubo división dentro del establecimiento hasta hoy la convivencia no es grata. Trabajador N°5, refiere que el actor estuvo de profesor de música en nivel básico y media, que profesor alguno ha reemplazado sus horas pedagógicas, sin embargo, el profesor de música ha tenido sobre carga de horario con las horas que tenía Álvaro. Señala que saber que aquel fue desvinculado, según manifestó él fue por cambios curriculares, pero cree que su desvinculación fue por su participación en la huelga de hambre durante el proceso de negociación colectiva que tuvo el sindicato N°1, proceso que fue mediático; en la huelga de hambre participaron cuatro socios, siendo Álvaro participante activo y cara visible quien más se negó a deponer esta huelga, de los cuatro socios participantes de ésta, dos de ellos ya no trabajan en el establecimiento, desconoce si el actor recibió de parte del empleador represalias o amenazas por esto, pero que al regreso del término de la negociación describe el ambiente hostil entre empleador y sindicato no hubo



acercamiento. Álvaro ha sido evaluado, un muy buen profesor siempre estuvo en todos los eventos del colegio y de la iglesia. Señala el informe que es tomada una muestra de trabajadores por listado proporcionado por empleador, que trabajan hace más de un año en el establecimiento, siendo socios del sindicato N°2: Trabajador 1 sabe que el actor trabajo en el establecimiento como profesor de música, señala que desconoce lo que sucede con el actor, sabe que el Sindicato 1 estuvo en negociación, en huelga y que algunos de estos estuvieron en huelga de hambre, uno fue el actor, entre otros, que esta situación fue mediática salió en diario local vino hasta la televisión, no sabe desempeño profesional del actor. Sabe que empleador desvinculó socios del sindicato uno, no sabe si el actor recibió represalias del empleador. Trabajador 2 sabe de desempeño como profesor de música en los niveles básica y media y su desvinculación en diciembre año pasado, señala que desconoce motivos. Sabe que el año pasado el sindicato 1 estuvo en negociación colectiva, situación mediática, hubo huelga y contemplo huelga de hambre por más de treinta días, uno de ellos fue el actor, desconoce represalias y desempeño del actor. Desconoce a la totalidad de los desvinculados en diciembre 2018, desconoce desempeño del actor. Declara que en música hay un solo profesor que cubre necesidades del nivel. Entrevista trabajador 3 tiene entendido que actor realizaba clases de enseñanza media, participaba en sindicato 1 que estuvo dicho sindicato en proceso de negociación colectiva, que hubo tres socios en huelga de hambre, proceso fue mediático lo cubrían por redes sociales, que tuvo rol el actor fue un participante activo en la huelga y en la movilización. Sabe que actualmente actor no trabaja en el establecimiento desconoce motivos de su salida y su desempeño. Entrevista N°4 conoce que el sindicato 1 estuvo en negociación colectiva durante 2018, que el actor trabajo como docente en establecimiento música en básica, que don Álvaro González no trabaja en establecimiento pertenecía al sindicato 1 que también des vincularon a la profesora Mirla que pertenecía al mismo sindicato, señala que desconoce los motivos de la desvinculación, sabe que el actor estuvo en huelga de hambre que tuvo el sindicato N°1 participo en dicha huelga junto a otros trabajadores sabe que permaneció hasta el final, desconoce si sufrió el actor represalias, que señala del actor que era un buen profesor y amigo, con un desempeño intachable con sus alumnos, actualmente el cupo de profesor de música lo ocupa otro profesor. Trabajador N°5, señala que el demandante don Álvaro se desempeñaba en establecimiento en calidad de docente de música, niveles básico y medio, el 28 de diciembre de 2018, el establecimiento entregó carta de despido a funcionario, sabe que el actor fue uno de ellos, no sabe el motivo de despido. Que el profesor de media de música cubre las horas de música de ese nivel de séptimo a cuarto medio. Que el Sindicato N°1 tuvo su proceso de negociación colectiva, ellos votaron e hicieron efectiva la huelga, señala saber que tres funcionarios





permanecieron en huelga de hambre; siendo uno de ellos el actor de esta causa, que fue una situación mediática, salió en redes sociales y televisión, el actor sin ser dirigente de la directiva fue uno de los rostros de las acciones que realizó el sindicato durante el proceso de negociación colectiva, señala que tuvo problemas en desempeño principalmente porque no establecía relaciones apropiadas con los estudiantes. Entrevista a representante del empleador, sr Jorge Gormaz Barrientos, señala que se desempeña como rector del establecimiento, que el actor laboraba en calidad de profesor de música en nivel medio principalmente, todos los años las cargas son cambiadas, expone que se entregan en diciembre o a la vuelta de vacaciones de verano. La carta aviso de despido del actor fue entregada el viernes 28 de diciembre de 2018, aplicando la causal de necesidades de la empresa, siendo el termino de contrato el 28 de febrero de 2019, actualmente la carga de él no es reemplazada, porque el colegio hizo una electividad entre artes y música. De parte del empleador, realizó desvinculación a personal en plazo fijo y con contrato indefinido en el caso del actor y de la señora Mirla Narváez en estos dos casos aplicando misma causal de despido, expone que la decisión de despido fue tomada por el Directorio de la Fundación e informada al Rector para que procesara el despido. Señala que a mediados de mayo y fines junio 2018, el establecimiento estuvo en proceso de negociación colectiva durante ese proceso de oferta el sindicato votó la huelga se hizo efectiva durante el proceso por cuarenta días, dentro de los cuales hubo huelga de hambre en la que participó el actor, junto a Jaime Ortega, Cristian Morales y Marcela Pangué. Menciona que considera que durante aquel proceso de negociación colectiva don Álvaro no fue participante activo porque no estuvo en mesa negociadora, estuvo en la huelga de hambre. Terminado el proceso de negociación colectiva, describe que fue difícil la vuelta de a poco se fue sanando el dolor y sensación de tristeza y pena, se normalizó un poco más cuando recibieron a los estudiantes. Entre empleador y funcionarios que participaron en huelga de hambre no hubo aproximación ni contacto terminado el proceso de negociación colectiva, hasta varios meses después, aclara el declarante que estuvo con licencia médica desde julio hasta fines de octubre de 2018. Señala que el empleador no tomó represalia en contra de trabajadores en huelga de hambre y con ningún otro trabajador, no es jefe directo del actor, que tienen jefes en cada nivel, que el declarante fue informado que el actor es un profesional con muchas habilidades, con el gusto por la música, que el proceso de electividad les permitía cubrir las horas de música con un solo profesional, dado los reclamos de estudiantes y apoderados que tenían en antecedentes sobre el trabajador se decidió sobre su desvinculación. Circunstancias adicionales, durante la investigación, durante visita inspectiva de 8 julio de 2019 se procede a realizar el inicio de fiscalización investigativa a don Jorge Gormaz a quien pide



documentación, Se pidió para tener a vista siguiente documentación: Contrato del actor, carta aviso de termino de contrato, comprobante carta aviso, las cartas de amonestación, licencias médicas, contrato colectivo, el finiquitos periodo 2018 a 2019, dejando constancia que de acuerdo a los documentos facilitados por doña Carolina Rojas de recursos humanos presenta estos documentos, presenta finiquitos suscritos y ratificados enero y febrero marzo hasta noviembre 2018, el establecimiento no presento finiquitos igual meses siguientes. Da cuenta de una renuncia voluntaria, otros no hay finiquitos. En agosto de 2018, no hay finiquitos, octubre 2018 tampoco hay finiquitos en diciembre 2018 no hay finiquitos, febrero 2019 sindicato tres finiquitos por vencimiento plazo artículo 159 N°4, uno de renuncia voluntaria y otro con causal de mutuo acuerdo, otros cinco con vencimiento plazo 159 N°2, en marzo de 2019 2 finiquitos. 159 N°2, abril 2019 del sindicato dos finiquito 159 N°2. Revisión DT Plus, acto administrativo 6 junio 2018 sindicato denuncia contra Liceo Católico de Atacama, dando comisión que señala, denunciando vulneración de derechos fundamentales, reemplazos, prácticas desleales del empleador, reemplazo trabajadores votada la huelga dentro del proceso, concluye huelga votada 27 abril de 2018, efectividad 16 de mayo se inició, que no es posible verificar que la empresa haya realizado reemplazo. Documentos proporcionados por sindicato ordinario 778, emitido por la Inspección del Trabajo, que indica que en atención de su nota de los antecedentes, consulta que si los trabajadores pueden ejercer su derecho a reincorporarse individualmente, los trabajadores de mediana y gran empresa en negociación lo pueden hacer a partir de 30 día de iniciada la huelga. Señala proceso de negociación voluntaria, y carta del sindicato ingresada con kárdex de fecha 10 de abril de 2019, indica que esperando que al recibo de la presente se encuentre bien , el sindicato LCA denuncia práctica antisindical en contra de empleador de sus socios, numerosas denuncias seremi educación entre otros, llegando a acuerdo no existirían represalias a trabajadores participantes de la huelga, participantes asumieron compromiso de velar porque este acuerdo se cumpliera, sin embargo, no fue así, fueron desvinculados varios integrantes de este sindicato contrato a plazo y dos contratos indefinidos quienes fueron participaron activamente del movimiento, actor en huelga de hambre y Mirla viajó a Santiago a entrevistarse ministro trabajo y Subsecretario de Educación, que buscan con ello debilitar negociación y sindicato. Constatado en la investigación, efectividad que el actor mantenía vínculo laboral con la demandada de 1 marzo d 2011 desempeñando como profesor música con vigencia indefinida, que por contrato entre fundación y sindicato, se observa en dicho contrato nomina “nómina de funcionarios afectos al convenio colectivo” consignando entre los socios al demandante. Mediante revisión documental proporcionada por el sindicato se verifica 25 abril de 2018 ordinario N°778 da a conocer al sindicato la última oferta del empleador. el 28 de



diciembre de 2018 emite carta de despido del actor, consignando citando que la fundación durante el año 2018 y 2019 ha desvinculado a trabajadores del sindicato y a trabajadores que no pertenecen a dicho sindicato, señalando causales aplicadas, menciona que el establecimiento 2018 a 2019 desvincula al actor 161 inciso 1 necesidades de la empresa, quien mantenía un contrato indefinido, socio sindicato, participante activo en la huelga legal y en la huelga de hambre. **VI.- Exhibición de documentos:** **1.** Exhibición de contrato de trabajo de don Yonathan Blacazar Ayavire, profesor contratado y de todos los profesores contratados, con posterioridad al despido del actor, para impartir la asignatura de música. Se exhibe instrumento fecha 1 de marzo de 2019 entre fundación demandada y el referido profesional, en la que pactan el cargo de docente en establecimiento de la demandada, jornada 38 horas cronológicas detalladas, señala pacto de remuneración por la suma de \$532.000 base, zona 103.333, 19.333, bono reconocimiento profesional, deja constancia presta servicios desde 1 de marzo de 2019, duración contrato 29 de febrero de 2020, constan firmas de ambas partes. **2.** Plan de estudios vigente y aprobado por la autoridad para el año 2018, y Plan de estudios vigente y aprobado por la autoridad para el año 2019. Destaca de este set: **a)** Resolución Exenta 297 de 9 de marzo 2018, aprueba plan de 1° a 4° medio para ser aplicado en año lectivo 2018; **b)** Resolución exenta 513 de 11 de julio 2019 aprueba plan de estudios enseñanza medida formación general y diferenciada para ser aplicados solo para año lectivo 2019 para el establecimiento de la demandada. Hace presente el abogado del demandante que en cuanto a su contenido se aporta solo lo relativo a enseñanza media, estimando que no ha dado cumplimiento a todo lo solicitado, porque exhibe su contraria solo de 1 a 4 medio no así de los demás cursos 7 y 8 de enseñanza básica para el año 2018 solo 3 y 4 medio, pide aplicación del apercibimiento legal, que las alegaciones atinentes se tengan por acreditadas respecto de este punto. En cuanto al traslado, señala que esto se vio dificultado por el periodo de vacaciones, que no se le entrego esa información, que por fuerza mayor no tiene toda la información. Que señala contar con 7 y 8 enseñanza básica, pero acota el demandante que falta de lo que solicitó planes de 1 a 6 básico. Quedando el Tribunal en resolver en sentencia definitiva. De lo exhibido, destaca que en el plan los años 1° a 4° enseñanza media para el año 2018, artes visuales y música 4 horas; para 2° año artes visuales o música 4 horas; para 3 y cuarto años no tiene información, al parecer la copia viene cortada, pero indica que es la Resolución 297 ya aportada, anexando en este set la solicitud 29 septiembre 2017 para su aprobación y para ser aplicado el año 2018, estableciendo horas en dos y dos horas, en tercero y cuarto año 2 horas en total. Del año 2019, se exhibe resolución 11 de julio de 2019 que aprueba años de estudios para ser aplicado el año lectivo 2019, artes visuales o música 2 horas totales en primero, segundo, tercer. Aporta en octavo propuesta



4 horas semanales, en 1° medio 4 horas, 2 año 4 horas. Destaca que falta el plan de 7 , 8 y de cuarto medio para el año 2019, en un documento que no tiene fecha y que establece entre otras cosas, la matriz curricular de 7 por cuatro horas de música en total y en octavo 2 horas de artes visuales y 2 música en cuarto 2 horas. **3.** Horarios de trabajo y niveles asignados a don Álvaro González Robles, los años 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018.

Año	Cursos
2011	7°B,5°B,8°A,7°C,5°C, 5°D,6°D,5°A,8°B,7°D,7°A,8°A,8°D,8°C, 6°C, 6°A, 6°B.
2012	8°B, 6°B, 7°A, 8°C, 6°C, 6°D, 5°D,6°A, 7°B,8°D, 5°B, 7°A, 7°D, 7°C, 5°C, 5°A
2013	6°B, 6°A, 7°D, 7°C, 8°A, 8°C, 5°C, 7°B, 6°C, 7°A, 8°B, 8°D
2014	6°B 1°D, 6°D, 1°B, 3°B, 6°C, 3°A, 7°C, 3°D, 6°A, 7°B, 1°A, 3°C, 1°C.
2015	1°C, 3°B, 5°A, 5°B, 2°A, 8°C, 7°D, 1°A,5°C.
2016	2°C, 1°A, 3°D, 6°D, 6°A, 6°C, 7°B, 8°B, 7°C, 3°B, 8°D.
2017	6 A, 2C, 8D, 6C, 6D, 2D, 6B, 2A, 1D ALE (ACTIVIDAD LIBRE ELECCION CONSEJO DE CURSO)
2018	7°D, 7°B, 4°A, 6°C, 8°C, 2°D, 8°D, 8°B, 2°A, 4°C, 6°A, 8°A, 6°B, 6°D, 2°D y ALE (PLANIFICACION REUNION DEPARTAMENTO)

4. Exhibición del libro de remuneraciones del SII del demandado, especialmente a los periodos 2018 y junio de 2019. Se destaca de este set el listado con nómina de trabajadores y remuneraciones que se les pago, planilla Excel, total de trabajadores y funcionarios mes y cuanto se pagó como muestra de Sueldos Bases a trabajadores:

Mes/Año	N° de trabajadores y funcionarios del mes	Monto aproximado en sueldos base pagado a los trabajadores en el periodo
enero 2018	186	\$140.000.000
Febrero 2018	185	\$142.000.000
Marzo 2018	190	\$134.000.000
Abril 2018	200	\$136.000.000
Mayo 2018	199	\$140.000.000
Junio 2018	199	\$140.000.000
Julio 2018	200	\$142.000.000
Agosto 2018	203	\$137.000.000
Septiembre 2018	202	\$138.000.000
Octubre	203	\$139.000.000
Noviembre 2018	204	\$141.000.000
Diciembre 2018	197	\$142.000.000

Mes/Año	N° de trabajadores	Monto aproximado en sueldos base pagado en el periodo
Enero 2019	193	\$151.000.000
Febrero 2019	193	\$152.000.000
Marzo 2019	188	\$143.000.000
Abril 2019	192	\$141.000.000



Mayo 2019	199	\$137.000.000
Junio 2019	202	\$148.000.000

5. Formulario de los alumnos que optan por Música de los años 2017, 2018 y 2019. Destaca la parte demandada que en el año 2017 no existe porque solamente a contar del 2018 se empezó con la elección por lo que no existe. En el año 2018 desde 8 A hasta 3 medio D que es el último curso, porque postulan el año anterior. Elección de arte 2018, optando a vía ejemplar 8°A 13% optó por música 8°B el 31% octavo D 63% 1°A 28%, 1 año B 27%, 1°C 38.%, 2°A 36%, 2°D 51,6%, 3°A 21%, 3°B 28%, 3°C 37,5%, 3°D42,8% . En cuanto al aplicable el año 2017 no se presentó pide aplicación del apercibimiento porque pidió los últimos tres años, que la demandada dice, insiste la demandada que el modelo objeto vinculado a los hechos se aplicó solo a contar del año 2018, se vale de la confesional rendida y manifiesta que estará a lo que resuelva el Tribunal.

**Demandada: I.- Documental:** Se incorpora mediante lectura resumida la siguiente instrumental; **1.** Contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2011, de don Álvaro Rodrigo González Robles y anexos de contrato de fechas 01 de marzo de 2015, 01 de marzo de 2016 y 02 de enero de 2018. Destaca de este set de instrumentos la siguiente información: **a)** Contrato que aparece otorgado entre el demandado y el demandante, como empleador y trabajador, quien se compromete a la labor de profesor de Educación Musical en el establecimiento de la demandada, con 40 horas cronológicas, contrato deja constancia ingreso 1 de marzo 2011, consta firma de los otorgantes. **b)** Anexo 1 de dic 2015 establece un reajuste sueldo base 3,9% 578.800, zona 144.700 por 40 horas cronológicas, firman otorgantes. **c)** Anexo de 1 de diciembre de 2016 de acuerdo al convenio colectivo, señala que se pacta reajuste 3,04 de incremento rem firman otorgantes. **d)** anexo 2 de enero 2018, establecen las partes de este juicio, que el trabajador prestaba servicios LCA, por resolución exenta constitución Fundación sostenedora del referido liceo, por aplicación 4 Código del trabajo, declara que tal Fundación es continuadora del anterior empleador, manteniendo sus derechos contractuales y fecha de ingreso original. **2.** Asignación de horas docentes de don Álvaro González Robles, de los años 2017 y 2018. **a)** Año 2017; consta un total 40 horas, desglosadas de la siguiente manera; indicando un total de 33 horas aula/lectivas; total horas cronológicas 24.45; 2,44 recreos, más horas de consejo 2, planificación y evaluación 3.48, atención de apoderados 0,45, tutoría 0.45, reunión de apoderados 1, Sineduc 0.45, excedente 3,27. Asignaciones ALE taller de música 1.30; en sección otros se indica Coro Liceo 1.57, documento fechado el 30 de diciembre de 2016 firmado por docente y por Dirección, constando timbre de esta última. **b)** Año 2018; contratada 40 horas semanales, desglosadas en un total horas aula/lectiva de 32 horas; total horas cronológicas 24 horas, recreos 2,44, más hora de consejo 2, horas de planificación y evaluación 3.48; atención de apoderados 0,45, reunión departamento 0.45 Sineduc 0,45, excedente 5,12



horas. En sección "Asignaciones" señala ALE Taller de música para 7° a 2 medio 2.00, 7°-2° 2.00, Otros atención individual 1.12, total 40. Documento datado en esta ciudad el 7 de marzo de 2018 firmado por docente y por Dirección, además de constar timbre de Dirección Media del establecimiento. **3.** Carta de despido 28 de diciembre de 2018 dirigida al actor, a quien se individualiza con nombre y número de RUT, le informa decisión del empleador a contar 28 feb 2019 motivada 161 inciso 1° código del trabajo, necesidades de la empresa, en los hechos señala: cumpliendo con plan de estudios vigente alumnos optaron entre artes y música, no hay suficiente alumnos que optaran por su asignatura, no tendrá carga para justificar dos profesores en el ramo, por lo que por la restructuración se decide desvinculación. Señala monto a pagar por indemnización por años de servicios y el estado de pago de las cotizaciones. Que desde 1 marzo de 2019 finiquito disponible en las oficinas. Le agradece colaboración y tiempo entregado al liceo. Firma por la demandada. En mismo documento según indica docente no firmará dicha carta como recibida mientras no sea conversada y analizada con su abogado. **4.** Carta autorización de don Álvaro González Robles, de 28 de diciembre de 2018, a la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama, para que informe al Sindicato de Trabajadores Liceo Católico Atacama, su desvinculación del establecimiento. Emitido en esta ciudad, autorizando quien suscribe para tal efecto **5.** Once liquidaciones de remuneraciones de la denunciante de los meses de marzo a julio y septiembre a diciembre de 2018. Todas presentan el mismo formato con el logo del establecimiento de la demandada, aparecen los datos del trabajador demandante por 40 horas contratadas, cargo. En cuanto a las sumas y conceptos pagados en cada período se señala lo siguiente:

Mes	conceptos en haberes	total haberes
Marzo 2018	Sueldo base 647.200; zona docente 161,800; BRP Ley 20.158 por 90.354; BPM Ley 19.410 y Ley 19.933 por 155.040. Bono convenio colectivo 70.000. Generando un total imponible 1.124.394. Como no imponible aparecen los conceptos de movilización por 50.400 y bono MINEDUC 34.055, Total no imponible de 84.455	\$1.208.949
Abril 2018	Sueldo base 647.200 Zona docente 161.800 BRP Ley 20.158 90.354 BPM Ley 19.410 y Ley 19.933 155.040 Total imponible 1.054.394  Como no imponible aparecen los conceptos de: Movilización 48.000, misma suma aparece como total no imponible.	\$1.102.394
Mayo 2018	Sueldo base 679.560 Zona docente 169.890	\$1.094.844



	BRP Ley 20.158 90.354 BPM Ley 19.410 y Ley 19.933 155.040 Total imponible 1.094.844	
Junio 2018	Sueldo base 679.560 Zona docente 169.890 BRP Ley 20.158 90.354 BPM Ley 19.410 y Ley 19.933 155.040 Bono convenio colectivo 60.000 Total imponible 1.154.844  Como no imponible aparecen los conceptos de: Movilización 28.800 y bonos MINEDUC 34.055. Total no imponible 62.855	\$1.217.699
Julio 2018	Sueldo base 679.560 Zona docente 169.890 BRP Ley 20.158 90.354 BPM Ley 19.410 y Ley 19.933 155.040 Bono convenio colectivo 60.000 Total imponible 1.154.844  Como no imponible aparecen los conceptos de: Movilización 28.800	\$1.183.644.
Septiembre 2018	Sueldo base 679.560 Zona docente 169.890 BRP Ley 20.158 90.354 BPM Ley 19.410 y Ley 19.933 155.040 Total imponible 1.094.844  Como no imponible aparecen los conceptos de: Movilización 36.000 y bonos MINEDUC 48.616. Total no imponible 84.616	Th 1.179.460
Octubre 2018	Sueldo base 679.560 Zona docente 169.890 BRP Ley 20.158 90.354 BPM Ley 19.410 y Ley 19.933 155.040 Bono convenio colectivo 67.000 Total imponible 1.161.844 Como no imponible aparecen los conceptos de: Movilización 55.200	\$ 1.217.044
Noviembre 2018	Sueldo base 679.560 Zona docente 169.890 BRP Ley 20.158 90.354 BPM Ley 19.410 y Ley 19.933 155.040 Total imponible 1.094.844  Como no imponible aparecen los conceptos de: Movilización 45.600	\$ 1.140.444
Diciembre 2018	Sueldo base 702.200; Zona docente 175.550 BRP Ley 20.158 93.516	\$2.445.405



KTGZLYGBYV

	BPM Ley 19.410 y Ley 19.933 \$160.480 Aguinaldo de navidad (conv. Colectivo) 631.980 Total imponible 1.763.726 Como no imponible aparecen los conceptos de: Movilización 43.200 Bono especial MINEDUC 91.500 Aguinaldo NAVIDAD MINEDUC 29.779 BONO EXTRAORDINARIO LEY 19410 ART. 13 517.200, TOTAL NO IMPONIBLE 681.679	
Enero 2019	Sueldo base 702.200; Zona docente 175.550 BRP Ley 20.158 93.516 BPM Ley 19.410 y Ley 19.933 160.480 Total imponible 1.131.746 Como no imponible aparecen los conceptos de: Bonos MINEDUC 83.000	\$1.214.746
Febrero 2019	Sueldo base 702.200; Zona docente 175.550 BRP Ley 20.158 93.516 BPM Ley 19.410 y Ley 19.933 160.480 Total imponible 1.131.746	\$1.131.746

**6.** Certificado de pago de cotizaciones previsionales del demandante, documento emitido por PREVIRED de fecha 17 de mayo de 2019, en lo sustancial, informa situación de pago por empleador, pago sistema de sitio internet;

MES	MONTO REMUNERACION	ESTADO COTIZACIONES
Septiembre 2018	\$1.084.844	Pagadas el 11 de octubre 2018
Octubre 2018	\$1.161.844	Pagadas el 05 de noviembre 2018
Noviembre 2018	\$1.094.844	Pagadas el 4 de diciembre de 2018
Diciembre 2018	\$1.763.726	Pagadas el 8 de enero de 2019
Enero 2019	\$1.131.746	Pagadas el 6 de febrero de 2019
Febrero 2019	\$1.131.746	Pagadas el 11 de marzo de 2019

**7.** Contrato colectivo de trabajo de fecha 27 de junio de 2018, entre la Fundación Educacional Liceo Católico Atacama y el Sindicato de Trabajadores Liceo Católico Atacama y anexo. En lo sustancial, aparece como representantes del Empleador don Pedro Flores González, doña Carolina Rojas González y don Cristian Pérez Marín y la asesora doña Elizabeth Orrego Espinoza, por una parte y por la Comisión Negociadora del Sindicato doña Amelia Donoso Rosales Presidenta, don Sergio Tapia Galleguillos Tesorero y don Pablo Quevedo Lira, Secretario, con domicilio todos en Yervas Buenas 67, Copiapó. En lo sustancial, señala en su anexo en la nómina de trabajadores afectos a convenio colectivo al demandante de esta causa. **8.** Plan y programas de estudio de 7° y 8° año de enseñanza básica y de 1° a 4° año de enseñanza media, periodo 2019 . En cuanto a la matriz



KTGZLYGBYV



curricular de séptimo de Educación Básica, Decreto 1265 20.10.2016 adscrito al régimen de J.E.C.D., en lo que respecta a Artes Visuales y Música, señala horas anuales tres (3), una (1) de libre disposición y un total de horas semanales de cuatro (4). En octavo de Educación Básica, Decreto 1265 20.10.2016 Adscrito al régimen de J.E.C.D., señala en Artes Visuales y Música, horas anuales tres (3), una (1) hora de libre disposición y un total de cuatro (4) de horas semanales cuatro. Primer año de Educación Media, Decreto 1264 10.10.2016, en Artes visuales o música semanal aparecen horas semanales dos (2); horas de libre disposición cero 0, total horas dos (2). En segundo año de Educación Media, al igual que el caso anterior. Tercer año de Educación Media Decreto 220/1998, señala en Artes Visuales o musicales 2 horas semanales, horas libre disposición 0, total horas 2. Plan de formación diferenciada 3°S Medios dentro de las asignaturas optativas está condición física o artes escénicas horas formación diferenciada 3, horas libre disposición 0, total 3. En cuarto medio, Decreto 220/1998, en el caso de artes visuales o música 2 horas semanales 0 libre disposición y total 2 horas. **9.** Oficio Ordinario N°19 de 19 de marzo de 2019, con logo del Liceo Católico de Atacama, Copiapó, del Rector del Liceo Católico Atacama, comunicación dirigida a la Secretaria Regional Ministerial de Educación Región de Atacama, remitiendo plan y programas de estudios de 7° básico a 4° medio, para ser aplicados el año 2019. Consta firma ilegible, con pie a nombre de Jorge Gormaz Barrientos, Rector, aparece timbre de Rector del aludido establecimiento. **10.** Documento denominado “Formación Común y Diferenciada” documento con logo del Liceo Católico de Atacama, Unidad Técnico Pedagógico. Timbre de la Fundación Educacional L.C.A., Copiapó RUT 65.112.229-5. Decreto vigentes el presente año y los del año 2019, para la formación general:

7° y 8° básico	Bases Curriculares Decreto 614 (2013) y 369 (2015)	Bases Curriculares Decreto 614 (2013) y 369 (2015)
1° y 2° medio	Bases Curriculares Decreto 614 (2013) y 369 (2015)	Bases Curriculares Decreto 614 (2013) y 369 (2015)
3° y 4° medio	Ajuste Curricular Decreto 254 (2009). Marco Curricular 2005 (Actualización del Decreto N°220 de 1998)	Ajuste Curricular Decreto 254 (2009). Marco Curricular 2005 (Actualización del Decreto N°220 de 1998)

Para 3 y 4 medio Artes Visuales o Musicales señala que los estudiantes deben escoger entre éstas. Precisa que en 3° y 4° medio con JEC contempla 76 horas anuales; sin JEC 76 horas anuales. En cuanto a las horas semanales en cada caso señala 4 horas. En las opciones de formación diferenciada, señala para artes



musicales tres iconos PDF que señalan “Programa de Apreciación Musical 3° o 4° Medio”; “Programa de Composición Musical 3 o 4 medio”; “Programa de Interpretación Musical 3° o 4° Medio” en las propuestas de bases curriculares para 3° y 4° medio, se señala en materia de Formación Diferenciada: Asignaturas de profundización de la formación diferenciada, corresponden a: Área de Lengua y Humanidades Artes, Investigación y Creación en Artes; Investigación y creación en Artes II; Arte y Cultura y Lenguajes Artísticos, vida y sociedad. **11.** Elección de asignaturas y electividad 2018, para el año 2019, de los alumnos de segundo, tercer y cuarto medio del Liceo Católico Atacama. Establece, primero, un formulario para ese año, con dirección correo electrónico del alumno, curso y elección; área lengua y humanidades escoger dos artes musicales, artes visuales. **12.** Cuadro resumen de la **cantidad de alumnos por curso en la asignatura música** años 2017, 2018 y 2019 emitido por el Director de Enseñanza media don René Alcayaga Hernández; documento sin fecha de expedición, que expone la siguiente tabla:

Curso	2017	2018	2018%	2019	2019%
7°A	37	38			
7°B	38	38			
7°C	38	38			
7°D	38	38			
8°A	38	38			
8°B	38	38			
8°C	38	38			
8°D	38	38			
1°A	38	38		5	13
1°B	38	37		13	34
1°C	38	36		8	21
1°D	38	37		20	54
2°A	37	34		13	36
2°B	38	34		11	31
2°C	38	36		18	50
2°D	38	30		20	58
3°A	AV	8	22	15	39
3°B	38	21	55	12	31
3°C	AV	12	36	7	17
3°D	33	12	35	18	46
4°A	AV	8	27	10	35
4°B	40	15	37.5	10	34
4°C	AV	4	10.2	11	40
4°D	39	20	20	15	26

13. resultado de proceso de elección Arte y Música 2018:

Curso	Elección artes visuales	Elección artes musicales
8°A	31	5 =13%
8°B	25	12
8°C	27	7
8°D	13	24
1°A	19	11
1°B	22	10
1°C	12	15
1°D	23	12



KTGZLYGBYV

2°A	19	13
2°B	20	10
2°C	29	7
2°D	14	16
3°A	20	8
3°B	20	10
3°C	17	12
3°D	16	15

Firmado por el Director de enseñanza media del Liceo Católico de Atacama.

14. cuadro resumen de la cantidad de alumnos y porcentajes por cursos que eligieron la asignatura de música (nov 2018 emitido por el Director de Enseñanza media:

8°A	13.5%
8°B	31.5
8°C	18,4
8°D	63,1
1°A	28.9
1°B	26.3
1°C	38.4
1°D	32%
2°A	36.1
2°B	29.4
2°C	18.9
2°D	51.6%
3°A	21%
3°B	28,5%
3°C	37,5%
3°D	42,8%

**15.** Cuadro de proyección de docentes para el año 2019, en cuanto a horas lectivas y no lectivas. En música, profesor Claudio Andrés Rubio Ramírez 33 horas lectiva 40 horas cronológicas; Álvaro González robles 40 cronológicas. **16.** Documento denominado elegibilidad 2° medio donde se indica la forma de elección de planes para año 2019, por plan común de elegibilidad artes o música o ciencias y las áreas de lengua y humanidades, ciencias naturales y sociedad y área de desarrollo personal. Destacan los gráficos por curso respecto de la elección en comento. **17.** Ocho páginas de la elección de los alumnos entre artes o música y los fundamentos para la elección de 2018. Están las respuestas de los alumnos a sus opciones escogidas, dice nombre alumno, RUT, correo, su opción y razones que esgrimen para fundar su elección. **18.** Informe de gestión año 2018 Liceo Católico Atacama. Detalle por departamento, en gráficos 1.41 Detalle por departamento, en lo que respecta al área de artes y música, con letra azul señala Pedro Carvajal Arcadio, Yasmín Vega Díaz y el nombre del actor en letra verde, el año 2017 señala rango 9 y en el resumen 19. En el segundo gráfico aparece misma barra verde asignada al actor en el señala el guarismo 23 y en la simbología **19.** Informe de gestión económica y financiera año 2018 Fundación Educacional Liceo Católico Atacama. Pago de remuneraciones 2.808.938.489; remuneraciones docentes SEP2.478.630, remuneraciones EDU-SEP 91.136.157, bonificación SEP 4.135.450, honorarios 3.449.998, señalando otros gastos, indicando como total la suma de 2.808.938.489. **20.** Tres licencias médicas del



rector del Liceo Católico Atacama, don Jorge Gormaz Barrientos por el periodo 30 de julio de 2018 al 30 de octubre de 2018.

NUMERO DOCTO	FECHA OTORGAMIENTO	FECHA INICIO	NUMERO DE DIAS	NOMBRE MEDICO OTORGANTE
2-56917304	25 JULIO 2018	30 JULIO 2018	30 DIAS	FERNANDO BENAVENTE GUZMAN
256917342	28 AGOSTO 2018	29 AGOSTO 2018	30 DIAS	FERNANDO BENAVENTE GUZMAN
257362474	25 SEPTIEMBRE 2018	28 SEPTIEMBRE DE 2018	30 DIAS	FERNANDO BENAVENTE GUZMAN

21. Once comunicaciones de término de contrato de trabajo de docentes de fecha 28 de febrero de 2018, formulario página web de la Dirección del Trabajo, correspondiente al Comprobante de Carta Aviso para Terminación del Contrato de Trabajo:

NUMERO DE FOLIO	TRABAJADORA	FECHA DE LA CARTA	DESVINCULACION	CAUSAL DEL CÓDIGO DEL TRABAJO
34682	Carlos Eduardo Villavicencio Araya	13 de diciembre de 2018	28 de febrero de 2019	159 N°4, señala en los hechos vencimiento de plazo convenido
34713	Constancia Makarena Rojas Soto	13 de diciembre de 2018	28 de febrero de 2019	159 N°4, señala en los hechos vencimiento de plazo convenido
34711	Carolina Jeannette Ibacache Alcaíno	13 de diciembre de 2018	28 de febrero de 2019	159 N°4, señala en los hechos vencimiento de plazo convenido
34709	Paulina Francisca Eade Vega	13 de diciembre de 2018	28 de febrero de 2019	159 N°4, señala en los hechos vencimiento de plazo convenido
34707	Camila Fernanda Alvarez Alday	13 de diciembre de 2018	28 de febrero de 2019	159 N°4, señala en los hechos vencimiento de plazo convenido
34705	Víctor Manuel González Guerrero	13 de diciembre de 2018	28 de febrero de 2019	159 N°4, señala en los hechos vencimiento de plazo convenido
34704	Mónica Daniela Vidal Valenzuela	13 de diciembre de 2018	28 de febrero de 2019	159 N°4, señala en los hechos vencimiento de plazo convenido
34702	Karla Stephanie Aguirre Aguirre	13 de diciembre de 2018	28 de febrero de 2019	159 N°4, señala en los hechos vencimiento de plazo convenido
34700	Andrea Paz Guerra Troncoso	13 de diciembre de 2018	28 de febrero de 2019	159 N°4, señala en los hechos vencimiento de plazo convenido
34701	Camila Alejandra	13 de	28 de febrero	159 N°4, señala



	Soto Silva	diciembre de 2018	de 2019	en los hechos vencimiento de plazo convenido
146	Mirla Consuelo Narvaez Soto	28 de diciembre de 2018	28 de febrero de 2019	Art. 161 inciso 1°, señala necesidades de la empresa. Indica que se funda en la restructuración área en que se desempeña.

**II.- Testigos:** Se recibe la declaración de: **1. Jorge Andrés Gormaz Barrientos**, cedula de identidad N°12.751.150-0, nacido el 11 de julio 1975 en la Unión, casado, profesor, domiciliado yerbas buenas 67 Copiapó, juramentado y advertido al tenor del artículo 209 del Código Penal, preguntado señala trabajar como Rector en Liceo Católico de Atacama, comprendiendo la responsabilidad gestión económica y académica del establecimiento. Conoce al actor quien se desempeñó en el colegio como profesor de música, no siguió trabajando en establecimiento porque la fundación tomo decisión que no siguiera trabajando por modificación planes de estudio no requería de dos profesionales para la atención de horas del mismo. Los antecedentes, se pide a cada director de nivel presenten proyectos de trabajo para el año siguiente, ellos proponen esto. El actor forma parte del sindicato 1, entidad que durante el año 2018 le toco un proceso de negociación colectiva, donde no tuvo participación porque no era parte de la mesa negociadora. Que en el proceso de negociación colectiva, cada dos años el sindicato 1 negocia su contrato colectivo, en este caso el directorio conforme la comisión formada por integrante vicepresidente de la fundación y otras dos personas llevan a cabo negociación con la otra parte representantes de los trabajadores, no se llega a acuerdo en reuniones 15 o 16 de mayo de 2018 se ejecuta la huelga, luego hubo una serie de conversaciones donde el tema de reajuste dejo de ser principal punto sino que la salida del rector y presidente de la fundación. Consultado señala que en algunas ocasiones en aspectos relativos a lo pedagógico fue consultado en la negociación, las finanzas las manejaba directamente contabilidad con el presidente del directorio. Consultado don Álvaro durante la huelga estuvo en huelga de hambre, señala el testigo que nunca fue a ver al actor durante su huelga de hambre. Consultado por las razones académicas se tomó la decisión respecto del actor, expone que se hizo una actualización de lo que se venía haciendo en arte y música, que lo que se venía haciendo con 2 horas cada una tampoco era incorrecto, se hizo modificación curricular, con consulta a los estudiantes por su opción para el año segundo, eso derivó a la conformación de cursos y grupos, acto seguido fue revisar si tenían dotación para ello o si había sobredotación, efectuados tales análisis se elevó al directorio la propuesta. En estudio estuvo el inspector general doña María Olivares, Inostroza, Juan Carlos y René Alcayaga. Consultado el actor como a cada profesor se le asigna carga



KTGZLYGBYV

anual, en la última que recuerda hacia clases a 7° hacia arriba y recuerda que tenía un curso de sexto. La comunicación de desvinculación al actor la efectuó el actor junto con los directores de nivel, estaba presente René Alcayaga, Yasna Rojas y doña Erna Fuenzalida, conformando los 4 el equipo de rectoría. Preguntado por el abogado de la demandante, máxima autoridad en el colegio es el Rector, hay 2.070 alumnos, entre profesores y funcionarios 180 o 190 aproximadamente, varía, siendo el testigo la máxima autoridad. Consultado señala que en proceso de negociación colectiva no tuvo injerencia alguna, le hicieron consultas de punto técnico, algunos asociados como por profesor jefe, que tendrían que ver el detalle de lo consultado para ver su respuesta, lo mencionado solo lo puso como un ejemplo, pudiendo haber sido otros temas en relación a gestión y funciones de las personas comprendidas en la negociación. Consultado señala que le comunicó el despido al actor, lo que hizo porque el viernes 28 en la mañana el vicepresidente le envía un correo electrónico notificándole que debía proceder con el despido del actor, a esa fecha, para la función del actor no porque no lo iban a reemplazar, Yonathan no es su reemplazo sino que es de otro docente quien termino el contrato por otras razones. Que el demandante pudo haber hecho clase en otros niveles pero contesto que a juicio no en todos los cursos, reiterando la consulta en esta oportunidad, porque se buscó profesor con competencias en materia de enseñanza básica. Nunca se miró la comparación entre el demandante y don Jonathan porque miraron que don Álvaro siempre se vio como nivel medio y que don rene dijo que el actor no tenía horario para el año siguiente, siendo eso lo que se tuvo en vista. Existieron las modificaciones al plan de estudio, se generaron en diciembre y enero del año pasado y de este año en marzo.

**2. Juan Ángel Cárdenas Gómez**, cédula de identidad N°11.822.201-6, nacido el 21 de agosto 1971 en Copiapó, profesor filosofía y religión católica, casado, domiciliado en yerbas buenas 67, Copiapó, previamente juramentado y advertido al tenor del artículo 209 código penal, preguntado señala que cumple la función de inspector general enseñanza media, parte de equipo dirigido por don Rene Alcayaga que es el director de ese nivel. Ingresó al Liceo Católico de Atacama el año 2010 como profesor de religión función que cumplió por cuatro años. Conoce al actor quien también fue profesor de sus hijos, que actualmente no sabe dónde el actor trabaja, fue desvinculado en diciembre de 2018, era profesor de ed musical de distintos niveles, según recuerda de 5 a enseñanza media. Según sabe son los antecedentes que como nivel les pidieron, en noviembre como equipo les pidieron mostrar la proyección del año 2019, conforme a eso hubo una primera muestra que arrojó horas docentes con aquellas a cubrir con el plan, además, la encargada de currículum les dio cuenta de una serie de irregularidades desde 2016 un ajuste curricular desde 7 a 8 básico en que estuvieron 2 años sin aplicar una medida, además para el año 2018 el colegio debía instaurar la clase



de artes o música, que la legislación indica 7 y 8 deben estar las dos asignaturas con 2 horas obligatorias para ello en 1 y 2 no es tan clara, no indica como pero puede ser una u otra cada institución ha interpretado dicha normativa de modo distinto, por eso se entendió 2 horas de libre disposición para que los alumnos pudieran tener los dos asignaturas como 7 y 8. Ante esta irregularidad se les pidió como ajustar ellos porque debieran tener una, la ley no establece que es el alumno quien deba elegir, por ello algunos establecimientos lo eligen de modo arbitraria. Que en el caso del establecimiento habían dos clases con música y dos con artes, ahora la ley aclara que debe ser estos elegidos por los estudiantes, que haciendo un balance de ello para cubrir este espectro de necesidad de 48 horas para cubrir, lo que surge del hecho que si bien dan 2 horas libres disposición en que el alumno se podía ir a una u otra opción, también, en su momento, ese valor total se convertía en horas profesor debía cumplir un máximo de 38 horas, por eso la primera propuesta era cumplir 48 horas, 38 por un profesor y 10 por otro profesor. En virtud de otro indicador que entregó la empresa que indica que hay una situación económica en la demandada que requiere ir regularizando, indica que se debía hacer un ajuste, dentro de esto surgió la idea de someter a elección como se hizo en cuarto, donde se verifico como resultado 2/3 arte y 1/3 música. Decidiendo hacer una consulta simple, al alumno, de manera oral, su opción para el año 2019 entregando un valor que seguía la lógica ya señalada. Que cabe una segunda propuesta ya más administrativa si 48 horas se separa en dos niveles, 16, 16 y 16 cubriendo dos horas para niveles 7 y8, 1 y 2 y 3 y 4 respectivamente; que juntando cursos podían disminuir horas profesor un profesor de música cubre dos de arte. En ello viene un segundo objeto que entra en esto, la reforma para los terceros medios, la que debió haber ingresado el año pasado y no este año, que el año pasado empezó ideológicamente pero ahora se concretó. Que llego una normativa a la curricularista debiendo hacer un análisis para elegir los planes, siendo un escenario nuevo, porque si los niños querían por plan tener más horas de arte y música podían tenerlo, por lo que la normativa tiene como fin es que los alumnos quieran hacer, pese a las reservas que profesionalmente tienen para eso. Planteo el testigo tener formularios para obtener la estadística más inmediata, se hizo a 2dos medios, todos las demás consultas las hizo la señora Olivares, quien consulto a octavo y primeros medios del año pasado. Exhibido el resultado de la elección (documental de la parte demandada 13,14, 15 y 19), refiere que estos documentos explica que los documentos que entrega Excel de lo ingresado por niños de manera digital, documento que reconoce el testigo elaboró, siendo la persona que elaboró el formulario y los resultados son los que contiene el documento. Los otros formularios son de elaboración del director y que los inspectores pasaron por las salas recabando la investigación. Paso a ser una consulta para obtener una visión preliminar para tener noción de las preferencias,



consulta a los estudiantes. Explica que no hay en la ley normativa la manera en que esto se hace, incluso en los planes no se establece si la elección la debe hacer el apoderado o el estudiante, esto se hizo porque en noviembre se les pidió esta información, para levantar algún indicio, los que reflejan lo analizado antes con terceros medios 2/3 eligen arte y 1/3 música, las razones dadas son diversas, pero la cantidad de preferencias permitía fusión de cursos para cubrir; a ejemplo segundo D fue la que más optó por música, pero los demás fueron en porcentaje menores y por ello permitía fusión y eso fue lo que se puso en conocimiento a rectoría. Consultado música en nivel medio había dos profesores, el acto y el profesor Claudio, actualmente solo el profesor Claudio Rubio; en enseñanza básica, señala que en estos momentos tiene entendido que solo es uno. Pero explica que entre niveles, se manejan casi administrativamente de modo diferente se ha pedido que los docentes sean prácticamente exclusivos pero ello no ha sido así, lo que le consta al profesor Álvaro. Que el profesor Claudio fue lo obtenido en el análisis 36 horas. se remite a lo ya dicho presento opción 48 horas donde cada curso tiene asignada dos horas arte o música, según elección del alumno, o 32 horas producto fusión de cursos desde 7 a cuarto medio, situación está último a que se está aplicando contando con un solo docente cumpliendo lo establecido en el plan estandarizado, quien está cumpliendo con lo exigido por la autoridad. Preguntas de la parte demandante, tiene tres hijos el mayor de 21, 20 y 17 menor, el demandante les hizo clase a su hija del medio y al hijo menor; a su hija hasta segundo medio hace unos tres años atrás y a su hijo menor el año pasado. Al parecer con su hijo menor fue su profesor por más años, porque tiene que haber sido desde séptimo en adelante. Consultado por los documentos exhibidos, señala que lo recabado no amerita un estudio, menos teniendo en cuenta el poco tiempo que tuvieron para la consulta, que fue cerca de dos semanas lo que tomó hacer todos estos documentos. No son encuestas donde se pasa a un estudiantes, son consultas que se hizo a los estudiantes, se iban a presentar las propuestas y decisión ultima la tomaban quienes correspondían quienes no eran ellos por el equipo que conformó el testigo. Preguntado expone que lo que pasa que se recibe no la respuesta de lo que presentaron, en noviembre los llaman les exponen las dificultades de los que no se estaba cumpliendo por reglamento, de la cantidad de horas de docentes en relación al plan, entregando en noviembre, no hubo respuesta formal hasta 28 de dic hasta saber desvinculaciones que no fue nada en concreto. Que las consultas se hicieron concretamente con las nóminas en marzo. **3. Carolina Trinidad Rojas González**, cedula de identidad N° 15.029.857-1, nacida en Copiapó, 5 marzo de 1982, contador, soltera, domiciliada en yerbas buenas 67, Copiapó, previamente juramentada y advertida al tenor del artículo 209 del Código Penal, preguntada señala que trabaja en área de RRHH en Liceo Católico de Atacama desde enero 2010, como encargada de dicha área, fue parte





de mesa negociadora, con dos representantes del directorio; Pedro Flores y Cristian Pérez, con el sindicato número 1, proceso que comenzó en marzo y concluyó con la firma del contrato en el mes de junio, le parece 25 o 26 junio que se firmó el contrato colectivo. Consultada explica que en la negociación solo fueron los tres nombrados, quienes después de cada reunión sostenida con el sindicato, quedaban los tres de seguir negociando y señor Gormaz no fue participe de esto. Consultada señala que negociación se hizo en el Obispado, las reuniones con el sindicato y mesa negociadora fueron en el colegio, cuando los miembros de la comisión por el empleador se hacían las reuniones fueron fuera del colegio, que en las reuniones con los representantes trabajadores fueron DT. En huelga durante segunda quincena de mayo hasta firma del convenio colectivo, al señor Gormaz lo vio todos los días, porque debía ir a trabajar pero el consultado no tuvo participación alguna en esta negociación. El actor era profesor de música, fue desvinculado en diciembre de 2018, no maneja mucho lo pedagógico, pero se le indicó una reestructuración por elección alumnos donde ganó artes frente a música y por ello fue la desvinculación del actor, siendo la causal aplicada, en este caso, fue la de necesidades de la empresa por reestructuración. Consultada señala que la decisión se materializó participando los tres directores quienes debían cesar servicios y la decisión la tomó el directorio de la fundación lo que comunicó el día 28 de diciembre, para ello hubo un correo electrónico con indicación de las personas a desvincular ese día, fue el último día de diciembre en que hubo clases, el día 28 que el rector la llamó como también llamó al contador, comunicando lo que había recibido, que debían hacer el cálculo de finiquito. Que la abogada de la corporación en ese entonces ayudó con la redacción de la carta, que contador Jorge Serrano a él se refiere en la exposición de estos hechos. Preguntada al retomar actividades luego de la negociación estuvo el señor rector hasta que llegara a vacaciones -pasadas estas- estuvo con licencia 90 días y volvió en octubre lo que le consta porque en su área están a cargo de la tramitación de estos documentos. Que en área de música, en la enseñanza básica desvinculado por 159 N°4 y Álvaro y Claudio que eran de música en el nivel medio; actualmente laboran en básica Yonathan Balcazar y uno en media Claudio. Consultada Yonathan fue contratado hasta febrero de 2020 quien viene a suplir al profesor que se desvinculó por 159 N°4 del Código del Trabajo. Director enseñanza media René Alcayaga, las funciones que en tal rol le compete a este directivo conforme a los planes de estudio los desconoce porque no maneja lo pedagógico sabe que trabaja con Jefe de UTP e Inspector General. Preguntada por el abogado de la demandante, por su mención que lo veía todos los días, que conversaron de lo que estaba sucediendo en el momento, que era un episodio que no él suponía que iba suceder, no se manifestó ni a favor ni en contra, lo que funda en el hecho que encuentra que si es director es difícil que esté a favor. El señor Balcazar y su



proceso de contratación, la directora de básica contacto profesores de música, pero esto lo ve director, no lo ve recursos humanos, expone que en cuanto al reclutamiento, una vía es que hay profesores que van a dejar currículum, se dejan en un archivador, de no contar con esta base de información se publica en el diario el aviso, pero los currículum es algo que no maneja la declarante sino que la secretaria. La toma de decisión de despido la toma el directorio, expone que los directores se reúnen con rectoría a quien piden información de personas que requieren hacer un cambio, en el caso del señor González se requería hacer una reestructuración, González era el profesor más antiguo, no sabe de su desempeño, lo veía y lo conoce pero lo pedagógico no lo veía. Que no sabe mucho del desempeño del actor. el correo lo envió el Vicepresidente para desvincular al rector, los nombres de las personas a desvincular se envían por directores a rectoría. Rectoría luego se lo propone al Directorio que es el que decide la desvinculación. En el año 2018 hubo aproximadamente 10 o 12 despidos, el año anterior aproximadamente 5, el año anterior a ese alrededor de 5, se hicieron mutuos acuerdo y termino de contrato. Que el aumento de despidos en el año 2018 se explica porque los directores son los que indican que de alguna manera las personas que están cumplen o no con los requerimientos, ese trabajo siempre lo han hecho así. Del sindicato que tuvo la huelga fueron despedido 5 o 7 y del otro sindicato el despido de 5 de sus asociados. **4. Jorge Manuel Serrano Flores**, cédula de identidad N°8.782.280-K, nacido el 23 de abril de 1960 Copiapó, contador auditor contador público, soltero, domiciliado en yerbas buenas 67, Copiapó, previamente juramentado y advertido al tenor del artículo 209 del Código Penal, preguntado indica que se desempeña como contador en la Fundación Educacional Liceo Católico de Atacama, trabajando en la sede de calle Yerbas Buenas de esta ciudad, ocupando el cargo de contador del establecimiento. Conoce al demandante, de vista, expone el testigo que ingresó en noviembre de 2018, en varias ocasiones se han visto y saludados. Que el actor en el establecimiento era profesor de música, fue desvinculado del establecimiento con fecha 28 de febrero de 2019, lo que sabe porque de alguna forma participó en la decisión lamentable de la desvinculación de aquel con fecha 28 de diciembre de 2018, ello a raíz de que ese mismo día en la mañana, después de las 9 AM lo llamo el Rector, especifica que dicho llamado fue a la Encargada de Recursos Humanos y al declarante, les manifestó que don Cristian Pérez Vicepresidente del Directorio, les informaba que por decisión del Directorio la desvinculación del actor a contar del 28 de febrero de 2019, por eso supo que el demandante era quien estaba siendo desvinculado, la causal necesidades de la empresa notificada por la carta aviso. Que cuando lo llamo el rector para informarles la desvinculación del señor González tuvieron que trabajar conjuntamente con Recursos Humanos para la elaboración del finiquito; intercambiando con el encargado de remuneraciones



los valores a determinar y que le correspondían legalmente por la causa de despido, montos que son conocidos por RRHH porque son quienes manejan contratos y liquidaciones, llegando a determinar que le correspondía 9 millones y fracción por los años de desempeño y porque su sueldo que servía de base \$1.113.000 aproximadamente. La redacción de la carta de despido fue del asesor jurídico quien estaba en el establecimiento en esa época doña Elizabeth Orrego Espinoza. Según expone que el motivo fue necesidades del establecimiento; porque hubo una restructuración del departamento de arte, lo que significó que el demandante se quedó sin posibilidad de tener más horas de trabajo, debiendo verse en la necesidad de despedir ante la imposibilidad de asignarle más horas para el año 2019. Que en diciembre de 2018 los desvinculados había un total 2 profesores del nivel medio con contrato indefinido y uno en enseñanza básica con contrato a plazo fijo; el demandante, Cristian Rubio, y don Víctor González. Consultado señala que ingresó a mediados mes de nov 2018 no participo ni estuvo presente en proceso de negociación colectiva y posterior huelga q8e tuvo sindicato 1 en el que pertenecía el actor, que según información de prensa, porque tiene un hijo que esta estudiando en el colegio y por comentarios mismos del trabajadores, en momento alguno la desvinculación del actor se debió por su participación como persona y trabajador en el proceso de la huelga en el establecimiento la razón de su desvinculación fue por razones de índole académica. Preguntado por el abogado de la parte demandante, actualmente en artes hay cinco profesores, el año pasado había no recuerda, pero sabe que el depto. de arte estaba conformado por 5 personas este año son 3 personas, hay menos personas. En cuanto a profesores de música son dos los que hay en el establecimiento uno en medida y el otro en básica, el año pasado 2 en media y uno en básica, no sigue don Álvaro y el señor Rubio, quienes son profesores de música, quienes además pertenecían al sindicato 1, que de los desvinculados en el año 2018 fueron cuatro los notificados por el directorio; uno de ellos era el demandante, la otra doña Mirla Narváez, del resto no recuerda quienes eran los despedidos, no tiene dato de detalle, porque se desvincularon trabajadores de plazo fijo y otros de contrato de carácter indefinido. Que la institución ha generado utilidades 2018, que actualmente atraviesa por una situación pese a ello delicada, porque utilidades de 2018 se debe porque hay un grupo importante que genero el sindicato 2 los costos de su generación no fueron reconocidos en el balance 2018 porque no se les hizo extensivo beneficios del otro sindicato, recién ahora que negociaron en el balance de este ejercicio recién se sabrá el resultado de ello en el balance. Preguntado le parece que el profesor de música más antiguo era el actor, siendo el despido más caro es el del demandante, la decisión de despido se optó porque no había más alternativa en la asignación de carga horaria, los motivos de contratación de otro profesor lo desconoce porque maneja área



contabilidad, no es posible sostener a alguien quien no tiene trabajo, se mantuvo el establecimiento con la decisión del alumnado. Que actualmente hay 197 profesores, en diciembre del año pasado aproximadamente 194.

Apercibimientos por parte de documentos no exhibidos

DÉCIMO: Advirtiendo que a propósito de los documentos cuya exhibición pidió la parte demandante en la oportunidad procesal respectiva, consta en el desarrollo de la audiencia de juicio que la demandada del set de documentos signados con el número 2, correspondiente al plan de estudios vigente y aprobado por la autoridad para el año 2018, y Plan de estudios vigente y aprobado por la autoridad para el año 2019; se advierte por el abogado del demandante que su contraria le entregó respecto del ejemplar de la Resolución Exenta N°513 de 11 de julio 2019, solo entregó tal información respecto del plan de estudios enseñanza medida formación general y diferenciada para ser aplicados solo para año lectivo 2019 para el establecimiento de la demandada; quedando pendiente los demás niveles solicitados, por lo que pidió por ello la aplicación del apercibimiento del artículo 454 N°5 del Código del Trabajo. Con ocasión del traslado conferido, la parte demandada señala que dentro de su probanza instrumental se contiene el plan de los demás cursos solicitados, 7 y 8 años, los que facilita a su contraria. Así la parte demandante reiteró su alegación que se aperciba al demandado, en lo no presentado en juicio, argumentando específicamente que falta lo solicitado respecto de los planes de los niveles faltantes, esto es, 1 a 6 año de Enseñanza Básica.

Respecto de esta arista alegada, cabe tener en cuenta que el artículo 452 N°5) dispone *“La exhibición de instrumentos que hubiere sido ordenada por el tribunal se verificará en la audiencia de juicio.” “Cuando, sin causa justificada, se omita la presentación de aquellos que legalmente deban obrar en poder de una de las partes, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la parte contraria en relación con la prueba decretada.”* Norma de la que se desprende que la aplicación del apercibimiento en análisis es una facultad entregada al Juez y que busca que con su aplicación se logre un objetivo relevante para resolver la controversia. En este caso, la norma no excluye la posibilidad que el Juzgador o Juzgadora pueda decidir abstenerse de su ejercicio y con ello no hacer aplicación de tal apercibimiento, lo que esta Sentenciadora decide en esta oportunidad, fundamentalmente porque estima que de este modo se actúa en coherencia con el principio de primacía de la realidad que se acredita en esta causa del modo que se dirá en las motivaciones siguientes. Sin perjuicio, aparece que la información faltante y en que se basa la petición de apercibimiento, en concreto se trata de datos que son intrascendentes justamente al no ilustrar respecto del asunto debatido en esta causa, por lo que inoficioso resulta dar por establecido por medio



de esta disposición alguna afirmación del demandante, parte de la que, además, del tenor de la demandada no consta posición alguna respecto de estos niveles de enseñanza básica faltantes en la exhibición, por ello se niega lugar a la petición de aplicar el apercibimiento en comento como se dirá en lo resolutive de esta decisión.

DÉCIMO PRIMERO: En cuanto al set de documentos cuya exhibición se solicitó y al que se le asignó el número 5, consistente en formulario de los alumnos que optan por Música de los años 2017, 2018 y 2019, del que solo se exhibió el año 2018, faltando los años 2017 y 2019, pidiendo el demandante que por ello se aplique a su contraria el apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo. Que evacuando el traslado el demandado, argumentó que del año 2017 no existe porque solamente a contar del 2018 se empezó con la elección por lo que no existe, insistiendo que el modelo objeto de debate se aplicó solo a contar del año 2018, apoyándose en lo afirmado por el representante de su parte en su declaración confesional, prueba provocada por el actor, sin perjuicio, manifiesta que estará a lo que resuelva el Tribunal. A este respecto tal como se señaló en el motivo décimo precedente, el artículo 453 N°5 del código del trabajo, cuyo tenor ya transcrito en aquella se da por reproducido en este punto, destacando que de su redacción se desprende que se trata de una facultad entrega en el caso a esta Sentenciadora, pudiendo ésta decidir no aplicar el mismo, que atendido que no queda claro cuál es la afirmación ligada a la ausencia de este documento y teniendo en cuenta que la información resultante del año 2017 y 2019 son aspectos que por temporalidad no están dentro de las circunstancias relevantes para el esclarecimiento de los hechos, se negará esta petición, advirtiendo que por las razones que se dirán, aparece que la prueba efectivamente rendida cuenta con gravedad y precisión para establecer los hechos en el sentido que se concluirán en las motivaciones precedentes, siendo ello de mayor trascendencia en un conflicto de carácter laboral en el que se consagra el principio de primacía de la realidad, por ello se negará lugar a la petición en comento teniendo en cuenta que por el peso de la realidad acreditada en la especie innecesario resulta el ejercicio de esta facultad.

En cuanto al fondo:

DÉCIMO SEGUNDO: Atendida la naturaleza de la acción principal, esto es una denuncia por vulneración de derechos con ocasión del despido, donde se menciona como hecho vulneratorio precisamente el despido y por su parte, la alegación de la demandada que el despido se motivó en necesidades del establecimiento conforme la normativa respecto del despido se exige al empleador la acreditación de la veracidad de los hechos señalados en la causa conforme el artículo 454 del Código del Trabajo, aparece que el núcleo de la



controversia sitúa el examen del estado de la relación laboral principalmente a la época de término, esto es, al momento del despido, suceso que del modo en que aconteció es un solo fenómeno, por su naturaleza y carácter es imposible escindir la probanza en orden a establecer una mirada de la prueba para establecer si se verifica o no el cumplimiento de cada carga probatoria, por lo que indefectiblemente corresponde examinar la probanza rendida por ambas partes para establecer si se alcanza el estándar probatorio fijado de modo atenuado pero del cual no está eximido el actor y por su parte, la carga probatoria del demandado, dado que conforme al principio aristotélico las cosas no pueden ser al mismo tiempo en sentido contradictorio.

DÉCIMO TERCERO: En el escenario descrito en el motivo décimo segundo precedente, se advierte que la probanza rendida por el actor, específicamente la carta de despido (documento N°2) señala como motivos de la desvinculación el plan de estudios vigente, la opción manifestada por el alumnado en relación a la electividad de la asignatura de música para el año 2019 ramo que impartía el actor según indica su contrato y anexos (documento 1), labor desempeñada que es un hecho no debatido en la especie. Sin embargo, tales motivaciones anotadas en la carta de despido aparecen inconsistentes al no seguir el texto de la misiva una exposición que cuente con una concatenación lógica de sucesos que permitan vincular tales circunstancias del plan vigente y la elección de los alumnos como generador de la necesidad de la demandada de prescindir precisa o específicamente de los servicios del actor, aspecto que se no logra ilustrar la carta de despido el que carece de un relato que permita aterrizar la situación expuesta en términos globales a la circunstancia que afectaría en ello al actor y que haría imposible para el buen funcionamiento del establecimiento poner fin a la vinculación. Sin perjuicio de la limitación que contiene el artículo 454 N°1 del código del ramo y que recae en el demandado, quien no puede agregar motivos de hecho distintos de aquellos contenidos en la carta. Se aprecia que esta carencia de aterrizaje y conexión de la circunstancias macro esgrimidas por el empleador en relación a las labores del actor se agudiza con el testimonio don Yonatan Balcazar Ayavire, prueba provocada por el actor, refiere el deponente que fue contratado este año por la demandada en las funciones de docente para impartir la asignatura de música para enseñanza básica y que en la enseñanza media dicha disciplina la imparte el profesor Claudio, que tal relato se estima creíble, porque conforme al principio de inmediación esta sentenciadora advirtió que el deponente expuso lo que conoce de la realidad del establecimiento durante este año al tratarse de su lugar de trabajo, no se advirtió en sus dichos animosidad alguna más que decir lo que le consta, además, su declaración se aprecia verosímil al coincidir con expresiones provenientes también de los testigos



aportados por la demandada, específicamente en los dichos de don Juan Ángel Cardenas y de doña Carolina Trinidad Rojas González la deponente señaló trabajar en el área de Recursos Humanos de la demandada, expuso que el demandante era profesor más antiguo de la asignatura de música en el establecimiento. En este punto, cabe tener presente que el testigo don Jorge Manuel Serrano Flores, quien indicó trabajar como contador para la Fundación demandada, refiriéndose al despido del actor, expresó que de ello tomó conocimiento como una decisión emanada del Directorio según le explicó el señor Gormaz Rector del establecimiento, refiriendo el testigo que participó en la determinación de los montos a pagar al actor, exponiendo que a diciembre de 2018 había un total de 2 profesores de música del nivel medio con contrato indefinido señor Rubio y González y uno en enseñanza básica a plazo fijo. Este conjunto de probanza coherente da cuenta de un contexto, que ante la electividad del ramo de música frente a artes visuales; con los testimonios ya aludidos queda suficientemente establecido que efectivamente aquella reportó una menor adhesión por parte del alumnado y que por la posibilidad de fusión de las horas como señaló el testigo señor Serrano era posible la fusión de los grupos de alumnos y que las horas fueran tomadas por uno solo de los docentes. Sin embargo, hasta aquí el relato es coherente con la carta de despido, pero subsiste la falta de elementos en la secuencia de hechos ya referida en cuanto a porqué ello necesariamente vinculaba la necesidad de prescindir del actor. Por otra parte, se menciona en la demanda como indicio vulneratorio que el despido se origina por la participación del actor en el proceso de negociación habido entre la demandada de esta causa y el Sindicato 1, organización de la que formó parte el actor, sobre este punto, el demandante aportó fundamentalmente prueba testimonial doña Amelia del Carmen Donoso Rosales, quien indicó ocupar el cargo de Presidenta del Sindicato 1, quien mencionó que la organización que preside negocia cada dos años con el empleador, que el último proceso fue el año 2018, que en aquel se votó la huelga legal que se extendió por 40 días, donde el trabajador demandante de esta causa fue una cara bastante visible, al ser uno de los cuatro docentes que participaron en la huelga de hambre como vía para solicitar mejoras en las condiciones laborales y aumento de sueldo, quien ante la consulta agregó que la negociación experimentó un cambio en su orientación, abarcando no solo aspectos remuneracionales sumando otras peticiones -que más allá que correspondan o no a peticiones propias de un proceso de negociación colectiva como lo deslizó el abogado de la demandada al preguntar a esa testigo, la deponente señaló precisamente de tal cambio de enfoque se generó la constitución de una comisión de investigación de gestión pedagógica y financiera externa al colegio, siendo una testigo que con sus expresiones logra graficar la dimensión de la movilización en comento, tratándose según dijo de una



situación que nunca se había dado que durante la huelga se juntaran los tres niveles, quienes dieron a conocer sus problemas, alude también a que tales movilizaciones contaron con cobertura de prensa que rodeó dicha huelga de hambre, lo que conecta con la documental consistente en artículos de prensa aportados por la demandada de diversos medios, tanto regionales como también de carácter nacional (documentos del actor N°5, 6, 78,9 y 10), como también la exhibición del reportaje de Televisión Nacional de Chile, en el espacio 24 horas, aportado como otros medios de prueba, prueba que ilustra respecto de la tensión de la negociación seguida por la organización y el empleador, en la que efectivamente se muestran no solo imágenes de los miembros del sindicato en huelga, sino que en diversas actividades como velatón y la medida más extrema que pueda ejercer un trabajador y que atenta contra su propia integridad, revistiendo un potencial peligro incluso de su vida, como es una huelga de hambre, suceso que se muestra con ello que no pasó inadvertido en la comunidad, al demostrar que las organizaciones habidas en esta ciudad manifestaron preocupación, visitaron a los huelguistas, entre ellos al actor y en general para los habitantes de esta ciudad también fue a la sazón un hecho que concitó atención, precisamente, por la extensión y por la intensidad de la movilización, que el carácter de una bullada movilización también es posible de advertir con el material recabado por la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, entidad que informa en su respuesta al oficio solicitado por el actor, dando cuenta que los trabajadores entrevistados por la fiscalizadora coinciden en la referencia que hacen a lo mediático que fue esta movilización y al hecho que el actor fue una cara visible de la misma por su participación en la huelga de hambre ya aludida, lo que también muestra consonancia, a su turno, con la comunicación de Sindicato de Trabajadores de la Fundación Educacional demandada de esta causa. Siendo tal aporte probatorio el que viene ilustrar de modo grave y preciso, con prueba que presenta total conexión, dotando de hechos que permiten aportar claras nociones que refrendan las afirmaciones del actor en su libelo, respecto a que su activa participación en la etapa de negociación del sindicato con la demandada, específicamente en la huelga de hambre ya aludida, lo que aporta, como se dirá más adelante, a conformar parte importante de un indicio claro de vulneración, con ocasión del despido que se verifica meses más tarde, en diciembre de 2018.

DÉCIMO CUARTO: Así de la probanza aportada es posible establecer que efectivamente, más allá de los reparos que pueda presentar la consulta que la prueba refiere practicada a fines de 2018 al alumnado de enseñanza media, que del material probatorio aportado por la demandada de la que se aportaron documental de su realización a fines de 2018, sin perjuicio que las estadísticas





aportadas todas carecen de fecha, se contienen en documentos de propia elaboración del demandado, sin embargo, al tratarse de documental no objetada y que se condice con el proceso que refieren los testigos señores Cárdenas y Serrano, como también, en lo pertinente, doña Carolina Rojas, todos aportados por la demandada han afirmado que se puso en ejercicio para el año 2019 el plan y programa para los niveles medios los que también se aportaron como documental por la demandada (documentos 8, 9 y 10), tratándose de planes de estudios que en parte también fueron exhibidos por la demanda en prueba provocada por su contraria y que se trata de una información que coincide, en lo sustancial, con aquella remitida vía oficio por la Secretaría Regional Ministerial de Educación de Atacama a petición formulada en la oportunidad procesal respectiva por la parte demandante. Sin perjuicio que aquellos planes alcanzados por la petición de apercibimiento rechazado previamente en esta decisión, en lo demás corresponde tal documento exhibido por la demandante al actor, específicamente, como parte del set signado con el N°2 del actor -sin perjuicio de los antecedentes faltantes en dicho set que motivaron la petición de apercibimiento que fue rechazada- en cuanto a la electividad del ramo artes visuales y música (documentos 11, 16 y 17 de la demandada), que para ello se realizó en el nivel medio una consulta, suceso este último que es posible avizorar que se acredita meridianamente que ello tuvo lugar a fines de año 2018 (documentos 12, 13, 14 y 17 de la demandada) lo que también guarda conexión con la parte de los antecedentes que exhibió la demandante a petición del actor signado con el N°5 de tal probanza, que da cuenta de la elección de los alumnos entre Artes y Música para el año 2018, pero no queda tan claro si esto fue antes o no del despido aplicado al actor, en lo global queda claro que a fines de 2018, hubo un pronunciamiento mayoritario por la opción de la asignatura de artes y que la menor proporción del alumnado se manifestó por contar en su horario con la asignatura de artes musicales. Que efectivamente la prueba refiere que al momento de dicha consulta en la dotación del establecimiento, como ya se ha concluido, se encontraban desempeñando funciones en los niveles de enseñanza media dos docentes del área de artes musicales con vinculación de carácter indefinida, sin perjuicio de la testimonial aportada por la demandada se desprende que el actor era el profesor que presentaba mayor antigüedad en el establecimiento quien también contó con desempeño en aula con alumnos de menor edad, que cursaban 6 año básico, sin embargo, fue despedido en una carta en la que -como ya se dijo-no se hace mención alguna de la necesidad de prescindir precisamente de sus servicios, aspecto capital si se tiene en cuenta que el demandado invocó una causal de desvinculación de aquellas que la doctrina clasifica en objetivas, se reitera que del examen de la carta de despido, se advierte que ésta nada dice respecto de cuál fue el motivo por el que se prefirió el por la demandada la



continuidad del otro docente de la asignatura. En este punto, cabe tener en cuenta que la exigencia de probar indicios vulneratorios, lo que en definitiva implica una reducción de carga probatoria que va en lógica consonancia con el hecho que los ataques a los derechos fundamentales en una realidad en la que el trabajador detenta la posición de contratante más débil y que por lo mismo ante tal situación desigual frente a su co-contratante quien tiene el control de los medios materiales y humanos que forman parte de su organización, claramente el trabajador ve dificultada la producción de probanza y que ello se acentúa al tratarse de materias relativas a derechos fundamentales, teniendo a su alcance básicamente de la prueba de contexto, es del caso señalar que en la especie se aprecia que surge una circunstancia que viene a refrendar lo sostenido por el actor, en cuanto a que del material aportado, no objetado por su contraria, aparece que efectivamente tuvo una participación muy relevante en el proceso de negociación colectiva a mediados de 2018, al participar en una medida tan radical como una huelga de hambre, lo que fue un hecho de público conocimiento en esta ciudad a la sazón, hecho que despertó la atención de los medios de prensa, como ya se señaló, según ha quedado establecido con los artículos de prensa aportados y también exhibidos durante la audiencia por el abogado del demandante, sin perjuicio que claramente todo este material alude a una participación muy visible del demandante que se produjo entre los meses de mayo a junio de 2018, esto es durante el mismo año en que se registra su despido comunicado en el mes de diciembre de 2018. De este modo, teniendo en cuenta que la prueba hasta ahora analizada demuestra que aporta elementos graves y precisos, además de conexos para establecer que en el momento de término de la vinculación de las partes, al no haber una motivación clara de la opción del empleador por estimar necesaria la desvinculación del actor y preferir la continuidad del otro profesor, es que en este contexto acreditado reaparece como un indicio importante para la decisión del despido todos los sucesos acontecidos durante la negociación colectiva y que indefectiblemente pusieron en una relación complicada a las partes, según ha descrito la testigo doña Amelia Donoso, como también tal circunstancia se desprende de las calificaciones de don Jorge Gormaz al referirse a los efectos de la huelga con una connotación dificultosa la que describe en aspectos dolorosos en circunstancias que aquella medida corresponde a un derecho con el que cuentan los trabajadores y que por ley les está reconocido como una medida a la que pueden acudir durante un proceso de negociación. No obstante lo relevante para formar convicción a esta Juzgadora en esta causa, está dado porque la prueba da cuenta de un esfuerzo de parte del demandado de motivar su decisión en la situación macro sin hacer un aterrizaje en la circunstancia del actor, que en conexión con ello la demandada -de su prueba rendida- aparece que en este juicio se ha centrado en presentar y rendir prueba únicamente de los planes y



programas que lo sujetan, de la consulta efectuada a los alumnos, del resultado de la misma, pero nada aportó respecto de los motivos que estuvieron a la base de la determinación de despedir al actor al preferir la continuidad de las labores en establecimiento del otro docente de música para cubrir las horas subsistentes de esa asignatura para el año siguiente, se desconoce si ello fue efectivamente por razones de mejor funcionamiento o bien por razones económicas pese a lo aportado por el demandado, en especial aquello que reporta antecedentes relativos a aspectos operativos del establecimiento, gestión económica y financiera año 2018 y sus proyecciones para el año 2019 (documentales 15,18, 19 de la demandada), la prueba del demandado no logra revelar ni explicar cómo estos síntomas o efectos macros presentados por el establecimiento que sostiene generan la necesidad de prescindir precisamente del actor con una argumentación que éste pueda comprender y rebatir en la eventualidad incluso de evaluar e intentar, como lo hizo, una acción judicial respecto de la procedencia o improcedencia de la medida. Por lo expuesto, se concluye que las razones dadas por el empleador como motivos de la desvinculación dan cuenta de un actuar inconsistente de su parte no solo por la falta de claridad en que expresa sus razones en la carta sino porque tal falencia se profundiza con el escenario inmediatamente previo a la desvinculación marcado por una negociación en el que las posiciones antagónicas en que necesariamente con la tensión demostrada con la prueba dejaron al actor y a la demandada en extremos opuestos en la situación conflictiva, con motivo de la movilización surgida en el proceso de negociación llevado a cabo entre el Sindicato 1 de la demandada y la empleadora demandada de esta causa, organización de la que formaba parte el demandante y que en tal calidad el actor tomó parte en las medidas de presión, tanto en la huelga que señalaron los testigos y el confesante fue votada por los miembros de dicha organización y más específicamente, al participar de la huelga de hambre, medida que no pasó inadvertida en esta ciudad como refiere la prueba. Sumado a ello, es preciso dejar asentado que la inconsistencia del actuar del demandado en la determinación de las motivaciones de la desvinculación en comento, también se hace patente con lo expresado por el absolvente, quien en su declaración señaló que la Fundación que ahora es la sostenedora del establecimiento demandado, atraviesa dificultades financieras, siendo lógico desprender de ello, que tendiera a evitar la desvinculación del docente más antiguo al implicar ello un mayor desembolso monetario en momentos de dificultad, dado que un mayor desembolso de dinero por concepto de indemnizaciones de término que corresponda pagar es un hecho que por sí solo conspira con el propósito de tomar medidas de resguardo entendidas éstas como medidas de optimización de los recursos como aparece implícito en las motivaciones que señala la carta de desvinculación, siendo la prueba elocuente en demostrar -en este aspecto- un



actuar contradictorio del demandado si se atiende a la exhibición de documentos consistente en set N°4 –prueba provocada por el actor- no se advierte mayor cambio en el monto de remuneraciones pagadas en diciembre a febrero de 2019 últimos meses del contrato del actor en el establecimiento a los meses inmediatamente posteriores a su desvinculación esto es marzo a junio de 2019, siendo muestras de un actuar ambivalente que cede espacio a las pretensiones del actor, al fortalecer con ello el indicio vulneratorio esgrimido en su demandada, teniendo en cuenta que el absolvente señor Gormaz y también en su testimonial rendida por la demandada expone cuestionamientos respecto de la idoneidad del referido profesor para su desempeño en enseñanza básica en circunstancia que el documento 3 exhibido a petición de la actora da cuenta que tuvo a su cargo cursos correspondientes al nivel 6° año de enseñanza básica no existiendo antecedentes que den cuenta de un mal desempeño en tal nivel. Sin perjuicio que los reparos manifestados por aquel en sus declaración respecto de ciertas falencias del actor en su relación con el trato con estudiantes, la clase, familia y apoderados se señala en su confesional que no fueron argumentos tenidos en cuenta en el despido aplicado, sin perjuicio, en su declaración como representante del empleador ante la fiscalizadora, según el informe aportado también por el actor, señala precisamente que los reclamos de estudiantes y apoderados de los que se tenían antecedente sobre el actor se decidió su despido. Todo lo analizado y concluido muestra que lo reportado por la prueba del demandado no es suficiente para desvirtuar la fuerza de los indicios acreditados por el actor, lo que se refrenda además con el hecho que no basta en la especie sostener que la autoridad ejerció una facultad de la que está dotada de prescindir de los servicios del demandante, porque en ello puede existir el ejercicio de una discriminación indirecta, cuando existe la facultad legal para decidir una medida, aparentemente neutra pero que al probar la misma no queda claro si la desventaja particular del actor por haber participado en dicha huelga influyó desproporcionadamente en este criterio de determinación del empleador, máxime si en la probanza rendida se tiene una declaración de don Jorge Gormaz ante la Inspección que señala que el despido se debió a reclamos habidos contra el actor pero que nada de ello se dice en la carta de despido y que a virtud de lo dispuesto también en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo no corresponde adicionar posteriormente tal argumento a la desvinculación si no formó parte de las razones esgrimidas en la carta de despido, tales inconsistencias logran que el indicio alegado por el actor en su libelo aparezca suficientemente afianzado en la realidad acreditada en la especie, toda vez que la demandada con sus alegaciones de fondo y con su prueba no logra el estándar probatorio exigido para revertir el indicio vulneratorio ya establecido de manera suficiente en la especie, toda vez que aparece que esa empleadora no aportó prueba alguna que evidencie un criterio razonable u objetivo



en el que se asile la desvinculación del actor, lo que hasta ahora aparece refrendado como realidad condigna a una aplicación de una medida discriminatoria del empleador al trabajador en respuesta por su participación en la movilización ocurrida en el contexto de negociación colectiva acontecida entre los meses de mayo a junio de 2018, sin perjuicio que la tensión al regreso a las actividades después de la movilización entre las partes de este juicio también es un elemento que se desprende de la declaración de doña Amelia Donoso quien atribuye ello a la falta de contención proveniente del empleador, en lo inmediato de parte del señor Gormaz en su rol de Rector y que no se logra desvirtuar con la documental consistente en set de tres licencias médicas extendidas al señor Gormaz dado que tal como refirió la mencionada testigo, de la prueba aparece que el referido Rector estuvo con licencia después de la vuelta a actividades terminado el proceso de negociación, lo que también aparece del contrato colectivo aportado por la misma demandada que señala como fecha de suscripción del mismo el 27 de junio de 2018 y las licencias médicas del rector la primera de éstas otorgada a contar del 30 de julio de 2018. Por otra parte el set de diez comprobantes de comunicación del despido también se encuadra en las conclusiones ya referidas porque dan cuenta que nueve de éstas se fundan en vencimiento de contrato y dos corresponden a necesidades de la empresa, invocadas respecto de los dos profesores con contrato indefinido que señala la testigo señora Donoso que fueron personas relevantes para la movilización del Sindicato 1 y que también aparecen mencionadas en tales roles en las declaraciones recabadas por la fiscalizadora en el informe de la Inspección del Trabajo. Cabe señalar que si bien la actividad probatoria del demandado se orientó a refrendar su situación global surgida de la consulta ello, con su prueba no superó tampoco la carga de acreditar, desde la perspectiva de la procedencia del despido respecto del actor, en tanto no logró refrendar que tal desvinculación fue adoptada por razones objetivas directamente conectadas con una necesidad del establecimiento de prescindir del actor y no de los servicios del otro docente de la misma asignatura. Sumado a ello, tanto como aparece del informe de la Inspección del trabajo como de la declaración de la testigo doña Amelia Donoso Rosales, son elementos claros y coincidentes en describir que a fines de 2018 también se desvinculó a otra profesora de un ramo totalmente distinto al de educación musical y que contaba con contrato indefinido con la demandada aludiéndose a una restructuración, docente de quien se señala también habría tenido participación activa en el proceso de negociación con la demandada y en las movilizaciones de los trabajadores sindicalizados enfocados en el logro de sus objetivos, como refiere la deponente aportada por el demandante. Que la realidad que permite establecer la prueba rendida da cuenta que se refrendan los indicios vulneratorios esgrimidos por el actor, teniendo en este análisis en cuenta que lo sancionable en la Constitución y lo específicamente



contenido en la norma del artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo es quebrar el plano de igualdad por un criterio carente de razonabilidad u objetividad, independiente de la intencionalidad de quien ejecuta o produce el hecho y que la no discriminación constituye una condición de la libertad del trabajo. Por lo analizado y concluido a partir del motivo décimo segundo precedente en adelante, esta Jueza arriba a la convicción que es procedente hacer lugar a la demanda principal intentada en esta causa, al haberse establecido con la prueba ya analizada que la desvinculación no aparece fundada expresamente en alguna distinción objetiva que sea indiciaria de un motivo condigno a una necesidad de la empresa, que permita en tal sentido entender el porqué se optó por el otro docente en lugar del actor quien detentaba un buen desempeño, mayor antigüedad por sus servicios prestados por aproximadamente ocho años, surgiendo únicamente la ponderación del impacto generado por su participación en la huelga de hambre en su calidad de socio del Sindicato 1 y con activa participación en dicha acción de presión como trabajador miembro de esa organización en el contexto de las negociaciones con el empleador, encuadrando los indicios acreditados por el actor en tal sentido y configurando ello una vulneración específicamente de la garantía dispuesta en el artículo 19 N°16 de la Constitución de la República de Chile como asimismo afectando lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, al aparecer que la medida del despido presenta indicios de estar vinculada a una decisión discriminatoria por la participación del actor en las movilizaciones acontecidas durante el proceso de negociación colectiva llevada a cabo entre la demandada y el Sindicato N°1 de tal establecimiento entre los meses de mayo y junio de 2018 y al no aparece la desvinculación dotada de una motivación razonable y proporcional a las circunstancias que se esgrimen por el demandado y que estén directamente relacionadas con el servicio prestado por el actor en el establecimiento. De este modo se estiman acreditados los indicios vulneratorios alegados por el actor en su libelo y no habiendo logrado comprobar el demandado, como ya se dijo, la razonabilidad ni la proporcionalidad de la medida de desvinculación aplicada por el empleado, siendo procedente las peticiones que se señalarán en lo resolutive de esta decisión surgidas de tal hecho suficientemente establecido en la causa.

DÉCIMO QUINTO: Del monto de la remuneración a la fecha de la desvinculación, con la probanza documental aportada consistente en los ejemplares de contrato de trabajo y anexos aportados por ambas partes en el caso del actor anexos de 1 de mayo de 2018 y el de 1 de diciembre de 2018; en el caso del demandado los anexos de fecha 1 de diciembre de 2015, 1 de diciembre de 2016, 1 de diciembre de 2017 y 2 de febrero de 2018, todos referidos a aspectos remuneracionales y en conexión, en lo sustancial, con las liquidaciones de



remuneración aportadas por ambas partes (documento 4 del actor y el set aportado bajo el documento N° 5 del demandado), documentos de todos de los que surge que el actor percibía una remuneración fija, comprendiendo sus haberes los conceptos de sueldo base, además de las asignaciones de carácter permanente aquellas señaladas a título de zona docente, BRP Ley 20.158, BPM ley 19.410 y Ley 19.933 como se desprende del documento de la demandada N°5, las que aparece revisten las características a que alude el artículo 172 del Código del Trabajo, en lo pertinente, dispone “...la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.” En la especie se advierte que el despido rige a contar del 28 de febrero de 2019, sin perjuicio, que en la especie el último periodo servido efectiva e íntegramente por el actor es el mes de diciembre 2018, toda vez que por la naturaleza de la función docente de un establecimiento educacional, el mes de febrero los docentes se encuentran eximidos de la obligación de asistencia y de desempeño de labores por efecto del receso de vacaciones de verano del alumnado, por lo que para determinar la base de cálculo en la especie se precisa de una mirada comparativa entre los haberes que se pagan de manera permanente al actor durante su ejercicio efectivo de labores, en el caso el último mes en tal condición fue diciembre de 2018 en la que arroja según señala el documento 4 aportado por el demandante un total de haberes de 1.690.224, considerando lo previsto en el artículo 13 de la Ley 19.410, toda vez que esta última ley aparece como concepto devengado de modo permanente en las liquidaciones aportadas por la demandada y aquella de febrero de 2019 encontrándose en receso de vacaciones aparece el documento 5 del demandado el pago por un total de haberes de 1.131.746. De ello aparece que surgen diferencias, por lo que en virtud del principio de protección del dependiente, como también desde la perspectiva del derecho a la integridad de sus remuneraciones, corresponde se considere como base de cálculo los haberes pagados de modo permanente en los montos percibidos en el mes de diciembre de 2018, que dan cuenta de su efectivo desempeño, correspondiendo el monto base de cálculo para efectos de lo previsto en el artículo 172 del Código del Trabajo la suma de \$1.690.224 y no a la cifra señalada específicamente en la demandada, la que contempla otros conceptos que no cuentan con carácter especificado por la norma en comento. Por otra parte en cuanto a la indemnización prevista en el artículo 486 del Código del Trabajo, advirtiendo el carácter sancionatorio que reviste esta



indemnización para el empleador y atendido que no existe en la causa otro antecedente que aluda a un mayor perjuicio derivado de estos hechos, se condenará al demandado al pago en el tramo mínimo, esto es, correspondiendo a una indemnización por seis meses de remuneración. En cuanto a las indemnizaciones contenidas en la carta de despido, en la que se reconoce la antigüedad se condenará a la demandante al pago de la suma resultante sobre la base de cálculo que ya se ha estimado establecida.

DECIMO SEXTO: En cuanto a la aplicación del artículo 87 del Estatuto Docente, advirtiendo que esta indemnización está dispuesta para efectos de asegurar un mínimo periodo de preaviso de la desvinculación, que teniendo en cuenta que ello va ligado con la causal de despido del artículo 161 del Código del Trabajo, teniendo en cuenta que los fines previstos para esta indemnización dice relación con aquel despido aplicado después de iniciado el año escolar, aparece que en la especie, la prueba refiere que la desvinculación fue notificada dentro de los plazos previstos el día 28 de diciembre de 2018, señalando la carta de despido, ejemplar aportado por ambas partes que la demandada comunicó la medida a contar del 28 de febrero de 2019, esto es para el último día del año escolar anterior y advirtiendo que aplicando el artículo 168 del Código del Trabajo, en la presente sentencia, por efecto de lo dispuesto en dicha norma la relación laboral de todos modos se entenderá de modo ficto que la relación laboral que ligó a las partes culmina por la causal de necesidades de la empresa, ello hace que la prueba analizada a contar del motivo décimo segundo en adelante y lo concluido a partir de la misma, no permite dar por establecido en la especie los presupuestos previstos para la procedencia de esta indemnización, por lo que se arriba a la convicción que procede su rechazo, esto es, un despido que no hubiere contado con la antelación de sesenta días y teniendo en cuenta que finalmente, de manera ficta, igualmente concluye en la especie la relación laboral de las partes por la causal de necesidades de la empresa.

DECIMO SÉPTIMO: Teniendo en cuenta lo resuelto respecto de la acción principal, no es necesario pronunciarse respecto de la acción subsidiaria.

DECIMO OCTAVO: Advirtiendo que la demandada no ha resultado totalmente vencida, no será condenada al pago de las costas, como se dirá en lo resolutive de esta decisión. Sin perjuicio, cabe tener en cuenta que habiendo arribado a las partes a conciliación parcial, es procedente efectuar la rebaja respectiva del monto que a cuyo pago será condenada la parte demandada de esta causa en lo resolutive de esta decisión.

DECIMO NOVENO: No varía lo ya concluido la prueba del demandante documental signada con el N°3 misiva que informa disponibilidad del finiquito que





aparece reportando información impertinente en relación a lo genuinamente debatido en la especie; La exhibición del contrato de don Yonatan Balcazar porque aparece como un acto expedido con posterioridad y desconectado de los sucesos que rodearon el despido aplicado al actor, por lo que no ilustra al Tribunal respecto de los hechos sobre los cuales corresponde decidir. De la prueba del demandado consistente en documental signada con el N°2 Asignación de horas docentes en el caso del demandante de los años 2017 y 2018 nada aporta para la resolución del conflicto; el documento N°4 autorización firmada por el demandante para dar a conocer al Sindicato a que pertenece la información relativa a su desvinculación ilustra solo acerca de ese hecho que no presenta vinculación con aquellos fijados como prueba; en tanto que el certificado de pago de cotizaciones previsionales del actor (documento 6), refiere el estado de pago de las cotizaciones información que en nada a lo debatido y resuelto en esta causa.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1 a 5, 161 inciso 1°, 162, 172, 453, 454, 485 y siguientes, todos del código del Trabajo; artículo 1698 del Código Civil, SE RESUELVE;

En cuanto al apercibimiento:

I.- Que SE RECHAZA la aplicación el apercibimiento previsto en el artículo 453 N°5 del Código del Trabajo respecto de la fracción de documentos no exhibidos por la demandada en los set signados bajo los números 2 y 5 de la exhibición de documentos requerida por el actor.

En cuanto al fondo

II.- Que SE HACE LUGAR a la demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido intentada por el abogado don FRANCISCO CARRASCO MATAS por su representado don ALVARO RODRIGO GONZALEZ ROBLES en contra de la FUNDACION EDUCACIONAL LICEO CATÓLICO DE ATACAMA, al vulnerar con tal medida la garantía del artículo 19 N°16 de la Constitución y lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo que asiste al referido demandante, solo en cuanto se condena a la parte demandada a pagar al actor las siguientes indemnizaciones:

a) Una indemnización en virtud de lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, correspondiente a seis meses de remuneración, que corresponde a la suma de \$10.141.344 (diez millones ciento cuarenta y un mil trescientos cuarenta y cuatro pesos);

b) Una indemnización por años de servicio correspondiente a la suma de \$13.521.792 y el recargo del 30% sobre dicha suma, ello de conformidad con lo previsto en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo.



Rechazando en lo demás la demanda intentada.

Se deja constancia que para efectos del pago de las citadas prestaciones, se deberá rebajar los montos ya pagados por la demandada a propósito de la conciliación parcial arribada en audiencia preparatoria realizada en esta causa.

III.- Que las sumas indicadas precedentemente deberán ser pagadas por la demandada con intereses y reajustes, ello de conformidad a lo previsto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.-Advirtiéndole que ninguna de las partes de esta causa ha resultado totalmente vencida, cada una se hará cargo del pago de sus costas.

V.-Ejecutoriada que sea, cúmplase con lo dispuesto en esta sentencia dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia, pasen los antecedentes a la Unidad de Cobranza Laboral y Previsional de este Tribunal a objeto se persiga el cumplimiento ejecutivo de lo aquí decidido. Desde la misma oportunidad, las partes tendrán el plazo de tres meses para solicitar la devolución de la probanza documental aportada o exhibida, dejándose constancia de ello en los registros respectivos, en caso contrario, transcurrido el plazo, se procederá a la destrucción de dicha instrumental.

Regístrese, notifíquese la sentencia a las partes, en su oportunidad, archívese.

RIT T-21-2019,

RUC19-4-0185169-3

Dictada por doña Fabiola Elena Villalón Gallardo, Jueza titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó.

