

Demandante: Paola.

Demandada: Corporación Colegio Alemán de Elqui.

RIT: T-29-2020.

RUC: 20-4-0253020-1.

---

En Coquimbo, lugar de funcionamiento del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena, a doce de abril de dos mil veintiuno.

**VISTOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparece doña Paola, Docente, domiciliada en DOMICILIO000, La Serena, deduciendo denuncia por vulneración de derechos fundamentales, con ocasión del despido, al efectuarse un despido discriminatorio lo cual afectó la garantía de la no discriminación arbitraria, y conculcando además la garantía de la libertad de trabajo, consagrada en el artículo 19 número 16 de la Constitución Política de la República, acción que deduce en contra de Corporación Colegio Alemán de Elqui, persona jurídica del giro educacional, representada por don Christian Arturo Villarroel Carvallo, Abogado, ambos domiciliados en Avenida Cuatro Esquinas S/N, sector el Milagro, La Serena, a fin de que se declare que, con ocasión del despido, se vulneró la garantía constitucional invocada, condenando a todas las prestaciones que indica, en atención a los siguientes fundamentos tanto de hecho y de derecho.

I.- Relación circunstanciada de los hechos y la trayectoria laboral de la denunciante.

1.- Señala que el 23 de febrero de 2015, ingresó a trabajar para la demandada en el Colegio Alemán de la ciudad de La Serena, ubicado en cuatro esquinas s/n de la ciudad de La Serena.

Indica que la labor que comenzó desempeñando fue de Jefa de Departamento y profesora de Historia de enseñanza media.

Expresa que, en noviembre de 2015, se hizo cargo además de la labor de coordinadora de enseñanza media.

Explica que, durante el año 2016, aparte de las labores ya indicadas, además fue nombrada profesora jefa del aquél entonces primer año B del referido colegio.

Agrega que, a fines del año 2016, luego del despido del director académico de entonces, don Armando Labra Sepúlveda, le ofrecieron hacerse cargo de la dirección académica, que tendría un nombre distinto, denominado “primera coordinación”, pero que, en la práctica correspondía al mismo cargo.

Indica que desde aquel momento asumió aquellas funciones, trabajando en la confección de cargas horarias y horarios 2017, participando en el proceso de propuesta de gestión institucional del colegio alemán, debiendo asistir a algunas entrevistas con el directorio durante las vacaciones y participando del proceso de selección de personal.

Señala que, en marzo de 2017, pese a estar desarrollando la labor de dirección académica que tenía un presupuesto asociado a un trabajador que ejerza aquella función, la denunciada sólo le ofreció un bono por \$400.000.

Añade que, durante el año 2017, continuó siendo profesora jefa del señalado curso, además de cumplir con las funciones anteriormente citadas.

Dice que, en Julio de aquel año, informó a la denunciada que se encontraba embarazada, aseverando que aquella condición, dio pie a una serie de hechos que, a juicio de su parte, son demostrativos de actos de discriminación y vulneración a la garantía de la libertad de trabajo cometida por su ex empleador, tal y como se expondrá.

2.- La relación laboral en cuanto a su duración era de carácter indefinido.

3.- Explicita que el 16 de diciembre del año 2019, recibió notificación escrita (fecha el 13 de diciembre 2019) de término de relación por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, añadiendo que la separación de sus funciones fue inmediata y sin aviso previo.

4.- Indica que su remuneración estaba compuesta regularmente por los haberes de Sueldo base, asignación de especialidad, bono experiencia, jefatura de curso, bono encargada extra escolar, bienio, bono sala cuna, asignación de movilización y asignación de colación la cual ascendía en su totalidad a \$2.020.398, la cual no fue adoptada como base de cálculo de la indemnización por años de servicios y demás prestaciones que se pagaron, precisando que la base utilizada por el colegio para pagar sus indemnizaciones, excluye el bono de sala cuna que sí fue considerada en otra trabajadora desvinculada.

II.- Antecedentes que, a juicio de su parte, motivaron el término de la relación laboral.

Manifiesta que fruto del relato de la trayectoria de la relación laboral de la compareciente, tenía un aumento de funciones y progreso profesional dentro de la institución demandada, aparejado también con un incremento en sus remuneraciones.

Arguye que aquel ascenso profesional, fue interrumpido, luego de informar que se encontraba embarazada.

Según señala, luego de haber informado su embarazo, en Julio de 2017, dejó de ser profesora jefa del curso que había guiado desde marzo de 2016, y que dicha destitución se materializó en el mes de septiembre de 2017, nombrando en su reemplazo a doña Ximena Escalona.

Explica que la destitución no le fue previamente informada, sino que se enteró luego que los apoderados se lo indicaran por haber recibido un comunicado del colegio.

Dice que manifestó expresamente su negativa a dicho cambio y, en especial, la forma en que su ex empleador, tomó la medida, omitiendo cualquier clase de aviso al respecto.

Expone que, en octubre de 2017, existió un intento de rebajar sus remuneraciones quitándole el bono de profesor jefe, respecto de lo cual se negó, habida consideración que existió una modificación unilateral a su contrato de trabajo y luego un atisbo de detrimento en sus remuneraciones.

Expresa que en noviembre de ese año le informan que están en la búsqueda de un nuevo director académico, lo que se concretaría en definitiva en diciembre de 2017 con la contratación de don Rodrigo Tobar.

Señala que a fines del año 2017 y el verano de 2018, trabajó en la confección de la carga horaria, horarios, procesos académicos de capacitaciones, jefaturas de curso y, no obstante iniciar su descanso prenatal el 15 de enero de 2018, trabajó presencialmente en el mes de enero y en el mes de febrero desde su casa, por lo que se le pagó el bono de responsabilidad extra en enero 2018.

Manifiesta que, de enero a agosto de 2018, hizo uso de sus descansos propios de la maternidad, estando en dicho período, doña Alejandra Rojas como su reemplazo.

Expone que luego de una licencia médica, se reintegró a sus funciones en octubre de 2018, a jornada parcial y luego en noviembre de 2018, a jornada completa.

Indica que después de su reincorporación, doña Alejandra Rojas, seguía cumpliendo sus funciones y, por consiguiente, las funciones que desempeñaba antes de los descansos maternales se encontraban radicadas en otra persona, y en los hechos, no tenía muchas funciones concretas que cumplir.

Señala que ante esta situación se reunió con el presidente de la corporación señor Villarroel y el director señor Zavala, quienes se comprometieron para asignarle funciones.

Continúa diciendo que, en la remuneración de noviembre de 2018, se descontó el bono que le pagaban como jefe de departamento, asilados en un anexo de contrato, que no firmó, en que le eliminaban la labor de jefa de departamento y además el bono.

Explica que nuevamente reclamó al presidente de la Corporación denunciada y luego de recalcar que había incumplimientos contractuales, accede a mantener su remuneración hasta febrero de 2019, reintegrando el bono de jefatura de departamento, descontado en noviembre de 2018.

Paralelamente a esta amenaza concreta de reducción de sus remuneraciones, indica que la denunciada seguía sin asignarle funciones y, luego de sus reiteradas insistencias, el director académico, le pide que lo ayude con la confección de los horarios del año escolar 2019.

Dice que, en el verano de 2019, se le indica que dejará de ser jefa de departamento y pasará a ser encargada del área extraescolar y cultural del Colegio, desempeñándose además como profesora de historia y profesora jefe de Octavo básico B del referido Colegio.

Sostiene que la labor de encargada de área extraescolar y cultural era de una entidad y trascendencia profesional menor a las labores que realizaba antes de iniciar sus descansos de maternidad, y hace presente además que los viernes, se desempeñó como ayudante del taller de cocina que impartía el colegio a los alumnos.

Destaca que desde el punto de vista remuneracional, existió una merma, fundamentalmente por cuanto el bono de \$400.000 que percibía, fue reducido a la mitad, y el bono de jefe de departamento dejó de ser pagado.

Expresa que no obstante ello, en aras de retomar el buen curso de la relación laboral, como lo había sido antes de quedar embarazada, no formuló demasiadas quejas ante este menoscabo profesional y remuneracional.

Refiere que pese a su ánimo en favor de la relación laboral, en junio de 2019, a consecuencia de un ordinario emanado de la dirección del trabajo, que estableció que las trabajadoras que hayan ejercido la opción de postergar el ingreso o anticipar la salida del trabajo a efectos de ejercer el derecho a amamantamiento, no tendrían derecho a solicitar el pago de los pasajes para ejercer dicho derecho, ordinario que la denunciada hizo suyo, no pagando dichas sumas, envió una carta al presidente de la Corporación señor Cristian Villarroel, manifestando su postura personal respecto a la forma en que había decidido ejercer el derecho a alimento de su hija, la cual se había adoptado tomando en cuenta los intereses de su empleador, ya que perfectamente podía ejercer el derecho en la mitad de la jornada y con ello obligar al colegio a contratar reemplazos u otras complicaciones en relación a los horarios, sin embargo optó en aras del correcto funcionamiento del colegio y que, fruto de la decisión del colegio de no pagar dichos beneficios, era posible de que su postura al respecto cambiara a fin de obtener aquél beneficio, sin importar si afectaba o no el normal funcionamiento de la institución.

Expone que una vez enviada esta comunicación, la cual no fue respondida de manera alguna, el señor Villarroel rompió toda relación con ella y no volvió a dirigirle la palabra.

Manifiesta que, no obstante esta comunicación enviada a la máxima autoridad de la corporación hace presente que su derecho a dar alimento a su hija, no sufrió

modificaciones y por tanto no generó alteraciones al normal funcionamiento de la institución.

Señala que seis meses después de terminado su fuero maternal, la demandada con fecha 16 de Diciembre del año 2019, en jornada de la mañana, mediante comunicación escrita, la despide, invocando para ello la causal contenida en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa. Expresa que el despido fue con efecto inmediato, es decir, aquel día 16 de diciembre fue separada de sus funciones.

Indica que antes de materializar la decisión de despido, nunca fue objeto de quejas o reclamos por mal desempeño, sea de su jefe directo, los directivos de la corporación, alumnos o incluso apoderados. Tampoco existió, por parte del ex empleador procesos de evaluación negativa sobre su desempeño y cumplimiento de objetivos institucionales, por lo que descarta algún atisbo de falta de capacidad o de idoneidad personal en la docente compareciente.

Puntualiza que el único conflicto que tuvo con su empleador dice expresa y exclusiva relación con su calidad de madre, al haber concebido un hijo durante la vigencia de la relación laboral, y todos los menoscabos ya narrados y que generaron un quiebre en la relación laboral.

Asevera que este quiebre, fue disfrazado por la denunciada mediante el despido bajo la causal necesidades de la empresa, la que no solo se encuentra mal invocada en su sentido estricto, sino que además devela en sus propias letras elementos de distinción indebidos en nuestro ordenamiento jurídico.

En efecto, según señala, los hechos que sustentan la causal de necesidades de la empresa son que “la institución ha dispuesto cambios de niveles jerárquicos y de perfiles de equipo profesional docente que sirve en el colegio”. Es decir, se trata de una carta que ningún hecho específico indica y, por lo demás, no explica a la trabajadora los verdaderos motivos del despido. ¿Qué significa el cambio de niveles jerárquicos? ¿Cuál es el perfil requerido? O preguntado de otra manera, ¿Cuál es su perfil, y de qué manera aquel impide mantener el vínculo laboral? Estima que son todas preguntas que no tienen respuestas claras.

Estima que este verdadero motivo, no es otro que su condición de madre de una hija concebida durante la vigencia de la relación laboral y que, fue detonante de los conflictos y/o incumplimientos de la denunciada acaecidos entre el período comprendido desde la concepción y hasta el término de la relación laboral. Lo anterior, se ratifica aún más por cuanto no se divisa, ninguna razón objetiva o elemento razonable para poner término a la relación laboral.

III. De la configuración del despido discriminatorio y la lesión a la garantía de la libertad de trabajo.

Relata que los conflictos narrados anteriormente, cuyo origen es coetáneo a la concepción y que se mantuvieron en el tiempo, son antecedentes que permiten concluir fundadamente que el despido de la actora obedeció a una discriminación indebida de parte de la denunciada, y que consiste en desprenderse de aquella trabajadora madre que exige insistentemente el cumplimiento de las obligaciones contractuales y legales relacionadas con la maternidad y que resultan ser antagónicas a los deseos e ideales del empleador. Explica que esta discriminación prohibida y la lesión a la garantía de la libertad de trabajo, se materializó el día 16 de diciembre de 2019, al haber sido despedida en base a hechos que, per se, constituyen una discriminación, al no encajar en los “perfiles del equipo profesional docente”, el perfil que busca el colegio es evidentemente profesoras en

cargos importantes que no tengan responsabilidades maternas. Esta conducta afecta objetivamente el principio de la no discriminación, particularmente la maternidad, puesto que busca sancionar en forma selectiva e ilegítimamente a su persona desincentivando la maternidad en las trabajadoras. De esta manera, prosigue, la actuación discriminatoria por parte de la denunciada se ha materializado grave y desproporcionadamente traducándose en un castigo discriminatorio disfrazado de despido. Explica que dicha conducta ilegal de la denunciada ha de entenderse tipificada en los actos de discriminación que el artículo 2º del Código del Trabajo establece, por cuanto han tenido por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Adicionalmente, expresa que se ha generado la vulneración a la garantía fundamental contenida en el art. 19 N°16 de la Carta Fundamental, referido a la libertad del trabajo y al derecho a su libre elección y su protección y, concretamente, al derecho a no ser discriminado en el ámbito laboral, al prohibir expresamente la Constitución Política, en las relaciones del trabajo, todo tipo de discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, ello en armonía con el art. 19 N° 2 y el art. 1º inciso final de la Constitución, estableciendo como deber del Estado el asegurar la igualdad de oportunidades a las personas para participar en la vida nacional, lo que importa el igualitario acceso e igual tratamiento en el ámbito laboral.

Señala que, por estos motivos, recurre a la sede judicial a fin de que se declare que su despido ha sido discriminatorio atentando con los derechos fundamentales de todo trabajador, particularmente la garantía del artículo 19 N°16 de la Constitución Política de la Republica, todo ello de conformidad a los siguientes fundamentos:

IV.- Derecho:

Cita los artículos 485 y 2º del Código del Trabajo, y 19 N°16 de la Constitución Política, el artículo primero del Convenio N°111 de 1958 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación), ratificado por Chile el 20 de Agosto de 1971, y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, de 18 de Diciembre de 1979.

Arguye que este convenio al ser ratificado por Chile, y en conformidad al inciso segundo del artículo 5º de la Constitución Política de la República de Chile, forma parte de la legislación nacional, desde el 3 de septiembre de 1981.

Argumenta que es el artículo 11 letra C referido, el que cobra especial relevancia en el caso de autos, precisamente al haberse limitado el derecho al ascenso, que era evidente hasta antes de su embarazo y luego conculcado su derecho a la estabilidad en el empleo, mediante un despido carente de razón.

Sostiene que así las cosas, todas estas normas jurídicas de rango legal y Constitucional, implican que el Tribunal deberá ponderar los derechos fundamentales del trabajador y del empleador, tomando en consideración además el mandato legal del artículo 5 del Código del Trabajo, en virtud del cual el poder de dirección del empleador tiene como límites infranqueables las garantías Constitucionales de los Trabajadores, de donde se deriva el carácter protector del Derecho del Trabajo en general y del procedimiento de tutela en particular.

Puntualiza que, por ello, y dado que las facultades de dirección o de mando de la demandada han vulnerado estos límites infranqueables impuestos por el legislador, en especial la garantía de la libertad de trabajo, su ex empleador debe responder con las sanciones expresamente contempladas en el estatuto laboral, y cita el artículo 489 del Código del Trabajo.

V.- De los indicios.

Cita el artículo 493 del Código del Trabajo, y plantea que los indicios dicen relación con “hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales”, y por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva. (Martínez R., L. Decisiones empresariales y principio de igualdad, Cedecs, Barcelona, 1998, p.174).

Indica que, en este caso, basta con leer la carta de despido en que se prefiere a docentes con un “perfil distinto” al de la compareciente y que aquello motivó el despido.

Explica que a mayor abundamiento, la trayectoria laboral de la demandante es un importante indicio, por cuanto demuestra que, antes de informar a la denunciada el hecho de encontrarse embarazada, su carrera dentro del colegio se encontraba en ascenso, detentando importantes labores y con remuneraciones altas, lo cual se contrapone diametralmente al hecho que, durante su embarazo y con posterioridad a aquel, tanto la jerarquía de sus labores como la cuantía de sus remuneraciones fueron rebajadas de manera evidente. Considera que, si no existe ninguna evaluación negativa o algún incumplimiento de parte de la trabajadora, no se justifica -razonablemente- por qué el empleador comete actos que generan evidentes detrimentos a la trabajadora, insistiendo al respecto en la inexistencia de evaluaciones negativas de su parte, por lo que la denunciada carece de elementos objetivos y lícitos, primero para rebajar las remuneraciones y, segundo, para proceder a la terminación de la relación laboral.

Alega a mayor abundamiento, en su condición de madre, el ejercicio diario del derecho de alimento a su hija, quien además sufre una patología cardíaca lo que le ha obligado a tener que ausentarse algunos días de su trabajo y el uso de licencias médicas, es una situación que, a la denunciada, le genera una molestia.

Asimismo, agrega que los continuos reclamos de su parte, ante los menoscabos acontecidos – no asignación de labores luego del post natal y el ánimo reiterado de mermar las remuneraciones- generan una obvia incomodidad al empleador, que una vez terminado el fuero maternal y esperado un tiempo prudente decide poner término a los servicios.

Sobre este punto señala que, si bien despedir a la trabajadora 6 meses después del término del fuero, parece ser un lapso que podría encubrir la discriminación, estima que, previa a dicha conclusión, debe tomarse en consideración el estatuto legal que rige a los profesores, específicamente el artículo 87 del estatuto docente, que en definitiva impone una carga económica de indemnizar hasta el término del año escolar, situación bastante gravosa para la denunciada. Por ello, señala, la espera de 6 meses no resulta un plazo que libere a la denunciada de la no discriminación, sino más bien permite evitar el perjuicio económico que acarrearán sus deseos de abrupto término de la relación laboral.

Enfatiza que además aflora como una sospecha de discriminación con la denunciante, el propio hecho que el empleador no haya considerado el bono de sala cuna dentro de la base de cálculo para el pago de la indemnización por años de servicios, en circunstancias que sí lo consideró en la base adoptada respecto de otra trabajadora doña Priscila Álvarez, quien también percibía aquel bono y fue desvinculada el mismo día 16 de diciembre pasado.

Indica también como indicio, el hecho que, la persona que ocupó su cargo luego de su descanso prenatal, como dijo doña Alejandra Rojas, no tiene hijos, desempeñándose actualmente como “subdirectora de gestión pedagógica”.

Manifiesta que estos indicios son, en su concepto, suficientes, inequívocos y demostrativos de que en la especie se ha vulnerado las garantías invocadas.

Concluye que siendo, así las cosas, como se ha expresado, la conducta arbitraria y/o desproporcionada carente de fundamentos es susceptible de ser denunciada de acuerdo con el procedimiento de Tutela Laboral debido a lo establecido en los incisos 1° y 3° del artículo 485 en relación con el artículo 489 del Código del Trabajo.

VI.- De la suscripción del finiquito con reserva de derechos y el no pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo.

Sostiene que con fecha 31 de Diciembre de 2019, en la Notaria de doña Elena Leyton, previa reserva de derechos, estampó su firma en el finiquito, añadiendo que, en dicho documento, la demandada consignó, supuestamente, los conceptos de Indemnización sustitutiva del aviso previo, indemnización por años de servicios, y las remuneraciones de Enero y Febrero de 2020, conforme el estatuto docente.

Aduce que la demandada, pese a haberlo ofrecido en la carta de despido, lo que constituye una oferta irrevocable de pago, no pagó la indemnización sustitutiva del aviso previo, sino que la disfrazó en el finiquito, mediante el pago de la indemnización especial del artículo 87 de estatuto docente o bien por la aplicación del artículo 82 del mismo cuerpo legal.

En efecto, según expone, en su finiquito, se consiga el siguiente ítem "(A) Indemnización sustitutiva del aviso previo (incluye enero y febrero) \$ 4.489.378."

Señala que conforme la base de cálculo que utilizó la demandada para el pago, la suma indicada en el ítem A, únicamente corresponde a los 18 días que faltaban para completar el mes de Diciembre (dado que la carta de despido está fechada el día 13 de diciembre), más los meses de Enero y Febrero de 2020.

En efecto, aduce que la base de cálculo propuesta por la demandada fue de \$1.726.484, por lo que el valor del día de la trabajadora asciende a la suma de \$57.549,4667. Explica que, si se multiplica este factor por el número de días faltantes para completar el mes de diciembre de 2019, esto es 18 días, arroja la suma de \$1.035.890. Dicho monto, sumado a las dos remuneraciones de enero y febrero de 2020, a razón de \$1.726.484 cada una, arroja la suma de \$4.488.858.-, suma prácticamente idéntica a la consignada en el ítem (A) del finiquito, por lo que no estaría pagada la indemnización sustitutiva del aviso previo, pese a haber sido ofertada de manera irrevocable.

Indica que el hecho que la demandada haya pagado los 18 días restantes del mes de diciembre luego de la decisión de desvinculación, lo hizo únicamente porque estaba obligada por ley a pagarlo, ya que el artículo 87 del Estatuto Docente así lo indica.

Explica que el empleador podrá poner término al contrato por la causal 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 de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente.

En otras palabras, argumenta, dicha norma trata la denominada "INDEMNIZACIÓN ESPECIAL" del estatuto docente, cuyo establecimiento tiende a proteger a los profesores en orden a garantizar el pago de las remuneraciones hasta el término del año escolar, no obstante, el quiebre de la relación laboral.

Dice que la idea del legislador es garantizar las remuneraciones de los profesores quienes, si se ven despedidos antes del término del año escolar, difícilmente podrían

encontrar trabajo en otros establecimientos educacionales que seguramente tendrían su plantel docente completo, generando con ello una asegurada cesantía hasta un nuevo año escolar.

Sostiene que por ello se ha establecido esta indemnización especial, pero a su vez ha otorgado la opción al empleador de sustraerse de esta indemnización y para ello debe cumplir dos requisitos copulativos: El primero otorgar el aviso con 60 días de antelación al inicio del nuevo año escolar, en este caso Marzo de 2020 y, segundo, la separación del trabajador debe darse el último día del mes anterior al del mes de inicio del año escolar siguiente, es decir en este caso, la separación debió haberse dado el día 28 de Febrero de 2020.

Señala que en este caso en concreto y, en general, de los 19 profesores desvinculados del Colegio, todos fueron separados de sus funciones el día 16 de diciembre de 2019, de modo que no se cumplió el primer requisito del artículo 87, es decir que la separación se hiciera efectiva el 28 de febrero de 2020.

Por ello sostiene que la demandada está obligada a pagar la indemnización especial del artículo 87 del estatuto docente, de tal manera que, conforme su texto expreso, se encontraba obligada a pagar “otra 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”.

Refiere que como el año laboral en curso correspondiente a los docentes vigentes a diciembre de 2019 termina en el mes de Febrero de 2020, el colegio se encontraba obligado a pagar las remuneraciones correspondientes a los 18 días de Diciembre y los meses de Enero y Febrero de 2020.

Indica que a idéntica conclusión se arriba si se aplica lo dispuesto en el artículo 82 del mismo cuerpo legal.

Argumenta que, así como todas las relaciones laborales de los demandantes se encontraban vigentes al mes de Diciembre de 2019 y todos ellos tenían más de 6 meses continuos en el colegio, la relación estaba prorrogada hasta Febrero de 2020 y por tanto se encontraban obligados a pagar remuneraciones hasta dicha fecha.

Añade que por si fuesen pocos los argumentos legales invocados anteriormente, el propio colegio demandado reconoce dicha obligación al señalar en la carta de despido, literalmente que: “Asimismo, se incluirá en su finiquito, la compensación equivalente a las remuneraciones que usted hubiere devengado entre el 14 y 31 de Diciembre del año en curso y en los meses de enero y febrero de 2020”

Asegura que de cualquier forma el colegio demandado se encontraba legalmente compelido a pagar los 18 días de Diciembre y los meses de Enero y Febrero de 2020, sin que aquello lo dispense de pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo, por dos razones. La primera porque lo ofrecido en la carta de despido, “supone una oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, en caso de que este no se haya dado”, tal y como dispone el artículo 169 letra A del Código del Trabajo. La segunda, por cuanto el propio artículo 162 inciso cuarto del Código citado, establece que el aviso de despido por necesidades de la empresa debe darse con 30 días de anticipación, a menos que pague una indemnización en dinero efectivo sustitutivo del aviso previo.

Expone que, siendo así las cosas, habiéndose materializado el despido con efecto inmediato el día 16 de Diciembre de 2019, sin previo aviso y habiéndose además ofertado



de manera irrevocable en la carta de despido, no cabe sino concluir que la demandada está obligada a pagar dicha indemnización la cual, como ha dicho, no se encuentra pagada.

#### VII.- Descuento del aporte al seguro de cesantía.

Manifiesta que además de lo señalado anteriormente, del monto total que arrojó el conjunto de aquellas prestaciones establecidas en el finiquito, la demandada descontó el supuesto aporte que realizó a su cuenta individual de cesantía, el cual considera es improcedente en este caso, desde que aquél es sólo procedente en aquellos casos en que el despido es por necesidades de la empresa y el trabajador se conforma con ello, caso que no ocurre en estos autos ya que se está impugnando la causal invocada, razón por lo cual no se dan los supuestos del artículo 13 y 52 inciso 2° de la Ley 19.728. Añade que, en este sentido, la última norma indicada señala que en los casos en que el trabajador accione por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad con el artículo 168 o despido indirecto, en conformidad con el artículo 171 y el tribunal acogiere la acción deberá ordenar el pago de las prestaciones señaladas en el artículo 13 de la referida Ley.

En otros términos, menciona que el aporte que hace el empleador a la cuenta del trabajador por seguro de cesantía sólo es procedente en el caso de que la relación laboral termine por necesidades de la empresa, no basta que el empleador invoque dicha causal para el despido, con independencia de la impugnación o no del trabajador, por cuanto su procedencia se encuentra íntimamente ligada a que dicha causal sea real y efectiva.

Sostiene que la conclusión anterior se ratifica por cuanto el legislador, a través del establecimiento del artículo 13 de la citada ley, ha pretendido otorgarle un beneficio al empleador que efectivamente se encuentra en un estado de necesidad empresarial, de modo tal que, para hacer frente a sus dificultades económicas, le otorga la facultad de descontar su aporte al seguro del trabajador de las indemnizaciones que este último tiene derecho a percibir. De esta manera, si no existe efectivamente necesidades de la empresa, declarándose improcedente su decisión, entonces no puede aprovecharse de este beneficio concedido para aquella única situación, por cuanto se estaría aprovechando de su propio error.

En relación con lo anterior concluye que los descuentos realizados a su indemnización, por conceptos de la AFC son del todo improcedentes y, en consecuencia, la demandada debe ser condenada a su restitución.

#### VIII. Prestaciones demandadas:

Señala que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, solicita al Tribunal que acoja la presente denuncia, declarando que su ex empleador ha cometido un despido discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo y consecuentemente la garantía de la Libertad de Trabajo, consagrada en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República de Chile y por ello se condene a su ex empleador al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones, tomando como base de cálculo la suma de \$2.020.398 y no la base, con exclusión del bono sala cuna, que ha empleado la contraria:

1.- La indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, esto es una indemnización equivalente a once meses de la última remuneración mensual, es decir la suma de \$ 22.224.378 o la suma que este Tribunal en derecho estime.

2.- Diferencia de indemnización por años de servicios, por la suma de \$1.468.570 por cuanto se pagó \$8.633.420, debiendo haberse pagado \$10.101.990

3.- Diferencia en el pago de la indemnización del artículo 87 del estatuto docente, en su defecto del 82 de dicho estatuto, (Item (a) del finiquito), por la suma de \$763.657

4.- Incremento, del artículo 168 letra a) 30% sobre la indemnización por años de servicios, esto es, \$ 3.030.597 o la suma menor que este Tribunal determine conforme la base de cálculo que adopte.

5.- Devolución de Descuento de AFC por la suma de \$ 1.863.941

6.- Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$ 2.020.398.

7.- Intereses, reajustes legales y las costas que irrogue el juicio a su parte.

Finalmente y previas citas legales solicita tener por interpuesta denuncia por vulneración de derechos fundamentales y cobro de prestaciones laborales, en contra de Corporación Colegio Alemán De Elqui, ya individualizada, acogerla a tramitación y en definitiva declarar que la denunciada ha efectuado un despido discriminatorio y que además ha vulnerado los derechos fundamentales invocados en este libelo –artículo 19 n° 16 de la Constitución Política -, vulneración ocurrida con ocasión del despido, y, consecuentemente condenarla, en definitiva, al pago de la indemnización especial del artículo 489 inciso tercero, y todas las prestaciones indicadas en el acápite V de esta demanda que da por expresamente reproducidos, o lo que este Tribunal en su prudencia determine, más intereses, reajustes y costas, remitiendo copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro, conforme lo dispone el artículo 495 inciso final del Código del Trabajo.

#### **Demanda Subsidiaria.**

Que en el primer otrosí de su libelo, subsidiariamente a su acción principal y para el evento que ésta no fuere acogida, la actora deduce en contra de la demandada, demanda de despido improcedente y de cobro de prestaciones laborales, en procedimiento de aplicación general, a fin de que se declare improcedente, el despido del que fue objeto por parte de la demandada, condenándola a todas las prestaciones que más adelante se dirán, en atención a los siguientes fundamentos tanto de hecho como de derecho:

I.- Señala que debido a las consideraciones de hecho y de derecho que fueron expuestas en lo principal de este libelo, que en virtud del principio de economía procesal da por reproducidos en este otrosí. En especial, da por reproducida, la alegación de la errada base de cálculo adoptada por la demandada, siendo la correcta la suma de \$2.020.398, asimismo, indica que da por reproducidos los argumentos relativos al no pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la devolución del AFC.

Hace presente que la causal de despido invocada, esto es necesidades de la empresa, no concurre en la especie, por cuanto, desde el punto de vista formal, la carta de despido presenta severos e insalvables ripios que desde ya transforman al despido en improcedente.

En efecto, según relata, el fundamento es indudablemente escueto por cuanto no se explica en qué consisten los cambios de niveles en la jerarquía que indica, como tampoco en qué consiste el cambio de perfiles del equipo profesional y, lo más grave, no indica una sola palabra siquiera, como estos supuestos hechos inciden con su desempeño y con la decisión de terminar la relación laboral.

Sostiene que la carta, en consecuencia, es vaga y confusa, generando una indefensión ya que desconoce concretamente la razón de su despido.

Manifiesta que más allá de las notorias deficiencias formales de la carta, su propio texto -aun cuando sea escueto, confuso y vago- lo aleja por completo respecto de la configuración de la causal invocada, añadiendo que, en este sentido, para que existan

necesidades de la empresa, es un requisito ineludible que el empleador se enfrente a un hecho externo, ajeno a su voluntad y a su diligente administración, que lo conmine o fuerce a poner término a uno o más trabajadores de la empresa.

Dice que precisamente es la inexistencia de un hecho externo la que fluye del propio texto de la carta, al establecer que ha sido la propia institución demandada quien ha dispuesto los aludidos cambios. Es decir, continúa, se trata de una decisión que libremente adoptó la demandada, desconociéndose con qué fines, ya que la carta no lo explica, pero al ser una decisión empresarial sin sujeción a un hecho ajeno de su voluntad, inmediatamente transforma la causal en improcedente.

Señala que a mayor caudal y siempre enfocado a la literalidad de la carta, el hecho que invoquen como fundamento de la separación de funciones un supuesto cambio de los niveles de jerarquía del Colegio demandado y de los perfiles del equipo profesional que en él se desempeñan, genera la lógica conclusión que si producto de dichos cambios la relación laboral tenía que terminar, entonces la decisión ya no es adoptada por un factor objetivo, sino que tiene que ver con la calidad de la docente compareciente, quien aparentemente no se encuadrarían dentro de los nuevos perfiles que el Colegio quiere.

Argumenta que claramente la decisión versa sobre aspectos subjetivos lo cual se contrapone a la esencia de la causal necesidades de la empresa, pues para que se configure no debe emanar de la sola voluntad unilateral y discrecional del empleador, ya que apunta a que el trabajador sea desvinculado por mociones objetivas, lo que evidentemente no ocurre en la especie.

Añade como corolario al aserto anterior, el hecho que, días después al despido de los profesores, el propio colegio demandado, publica en un diario de circulación regional, que se requerían la contratación de docentes de todas las asignaturas, contratación que se consumó a la fecha de presentación de esta demanda con la incorporación al colegio de 20 nuevos docentes.

No cabe duda entonces, sostiene, que los despidos dicen exclusiva relación con aspectos relacionados exclusivamente subjetivos.

Agrega que, así las cosas, no reuniendo los hechos indicados en la carta, los caracteres de ajenidad, objetividad, gravedad y permanencia que son consustanciales de la causal de despido invocada, entonces no cabe sino declarar improcedente el despido respecto del cual fue objeto.

II.- En cuanto al derecho, cita el artículo 168 del Código del Trabajo.

III.- En cuanto a las peticiones concretas, indica:

1.- Diferencia de indemnización por años de servicios, por la suma de \$1.468.570 por cuanto se pagó \$8.633.420, debiendo haberse pagado \$10.101.990

2.- Diferencia en el pago de la indemnización del artículo 87 del estatuto docente, en su defecto del 82 de dicho estatuto, (Ítem (a) del finiquito), por la suma de \$763.657.

3.- Incremento, del artículo 168 letra a) 30% sobre la indemnización por años de servicios, esto es, \$ 3.030.597 o la suma menor que SS. Estime conforme la base de cálculo que adopte.

4.- Devolución de Descuento de AFC por la suma de \$ 1.863.941

5.- Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$ 2.020.398 o la suma menor que este Tribunal determine conforme la base de cálculo

6.- Intereses, reajustes legales y las costas que irrogue el juicio a su parte.

Finalmente y previas citas legales de estilo solicita al Tribunal tener por interpuesta, en subsidio de la tutela deducida en lo principal de este libelo y para el evento que aquella

no sea acogida, demanda de despido improcedente, en contra de la demandada, ya individualizada, con el fin de que se declare injustificado (improcedente), el despido del que fue objeto por parte de la demandada, condenándola a todas las indemnizaciones y prestaciones señaladas en este otrosí y en los términos que en dicho cuerpo se indican y que se dan por expresamente reproducidos en esta parte petitoria. Todo lo anterior, con reajustes, intereses y expresa condenación en costas.

**SEGUNDO:** Que, contestando la demanda, comparece don Mario Carvallo Vallejos, abogado, por la denunciada, oponiendo a la demanda principal, excepción de transacción o finiquito que afecta a la acción de tutela de derechos fundamentales y a todos y a cada uno de los rubros pretendidos en la denuncia.

Funda su excepción en que las partes acordaron finiquito de trabajo de 13 de diciembre de 2019, firmado y ratificado por la denunciante con fecha 31 de diciembre de 2019, ante ministro de fe competente. Agrega que el finiquito cumple con todas las formalidades exigidas por el artículo 177 del Código del Trabajo para poder ser invocado en juicio.

Indica que la "reserva" de derechos que formula la actora en sus respectivos finiquitos no contó con el concurso de la voluntad de la demandada y por tratarse de un acto jurídico bilateral, que extingue obligaciones, dicha reserva no tienen eficacia jurídica, es inoponibles a su parte, en la medida que se estampó unilateralmente y sin previo conocimiento ni aquiescencia del empleador, además de tratarse de una reserva genérica, ya que se reserva el derecho a accionar o cobrar cualquier prestación devengada durante el vínculo o con ocasión del despido. Añade que sobre esta materia, la jurisprudencia es invariable, en orden a desconocer la eficacia de las reservas genéricas o globales, reconociendo pleno valor liberatorio al finiquito.

Afirma que los finiquitos contienen expresamente la renuncia del trabajador a las acciones de la naturaleza planteada en la denuncia de autos.

Expone que su parte reconoce que la denunciante prestó servicios para la demandada en calidad de Docente, entre el 25 de febrero de 2015 y 13 de diciembre de 2019, fecha esta última en que se puso término a su contrato de trabajo por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, establecimiento o servicios, y se le pagó la suma líquida de \$11.258.856, por las siguientes prestaciones: indemnización sustitutiva del aviso previo 78 días, \$4.489.378; más indemnización por 5 años de servicios, \$8.633.420, menos descuento AFC según artículo 13 de la Ley 19.728, por \$1.863.941.-

Dice que en su finiquito se hace expresa mención a la renuncia de la acción incoada.

Añade que el finiquito laboral tiene naturaleza transaccional y, por ende, conforme a lo prevenido en el artículo 1567 del Código Civil es un modo de extinguir obligaciones, y de acuerdo con el artículo 2460 del mismo cuerpo legal produce el efecto de cosa juzgada en última instancia y se encuentra amparado por el principio de la ley del contrato del artículo 1545 del citado Código. Relata que, como todo acto jurídico bilateral, requiere de la voluntad de ambos contratantes y se inspira en la buena fe contractual a que se refiere el artículo 1546 del Código referido. Por tanto, el finiquito de cada trabajador tiene plenos efectos liberatorios, por lo que la excepción planteada ha de ser acogida.

Solicita se acoja la excepción y rechazar la denuncia en todas sus partes, con costas.

En el primer otrosí de su libelo y en subsidio de la excepción planteada en lo principal, contesta la denuncia intentada, solicitando desde ya que ésta sea desestimada en todas sus partes, por infundada.

I. Incumplimiento de la denuncia a los requisitos del artículo 490 y 446 N°4 del Código del trabajo.

Señala que la actora afirma que su despido es discriminatorio, y sostiene que ninguno de los antecedentes preliminarmente aportados por ella conduce a dar cumplimiento al requisito legal a que se refiere el artículo 490, en relación con el artículo 493, ya que ningún viso de vulneración de derechos fundamentales puede colegirse de tales documentos.

Considera que la demandante no ha cumplido en absoluto lo dispuesto por el artículo 490 del Código del Trabajo, sin reales posibilidades —su parte- de hacerse cargo de acusaciones o imputaciones concretas y precisas, que le permitan ejercer adecuadamente su derecho a defensa en un contexto de debido proceso, por lo que solicita al Tribunal que se rechace de plano la denuncia de tutela.

II. Del marco fáctico y normativo de la acción de tutela.

Señala que no se divisa ninguna acción de su representada tendiente a vulnerar o lesionar efectivamente algún derecho de la denunciante "con ocasión de su despido", más allá que alguna impresión o sensación personal que pudo generarse en la parte denunciante, anidada en su mera imaginación, al verse expuesta al término de su fuente de trabajo, lo cual entiende como un cierto pesar que una persona normal, en los primeros momentos, puede experimentar frente a su despido. Sostiene que no se advierte cómo en el despido puede haber lesión al contenido esencial de los supuestos derechos vulnerados, siendo ese efecto dañino requisito legal de la acción.

Explica que, en el caso de marras, la denunciante fue despedida el 13 de diciembre de 2019, junto a 18 otros trabajadores de la institución, en el marco de una restructuración del colegio, que afectó también al empleo de docentes y otros colaboradores, y afirma que los despidos no fueron arbitrarios ni caprichosos.

Estima que bajo ninguna óptica podría concluirse que ello constituye una vulneración de derecho que amerite la tutela judicial, y cita el artículo 485 del Código del Trabajo.

III. Determinación del hecho vulneratorio. Extemporaneidad e infundabilidad de la denuncia.

Expone que, del relato de la denunciante, se derivan hechos que no están afectos a la acción de tutela, ya que ocurrieron hace más de 60 días atrás, contados desde la interposición de la denuncia, y que algunos de estos hechos, de ser ciertos, corresponden al ejercicio del *ius variandi*, sin que se haya planteado reclamo de acuerdo con esa disposición.

En cuanto al despido discriminatorio, dice que la actora ha gozado de todas las protecciones legales que se establecen para la maternidad, y que la trabajadora no registra fuero maternal vigente.

Reconoce que la denunciante prestó servicios para la demandada en calidad de "Docente", entre el 25 de febrero de 2015 y 13 de diciembre de 2019, fecha esta última en que se puso término a su contrato de trabajo por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, establecimiento o servicios, añadiendo que se le pagaron sus prestaciones indemnizatorias de acuerdo con la ley, por los valores señalados en el presente libelo.

Explica que para una mejor comprensión del asunto, la actora fue despedida en el marco de una reestructuración del Colegio, la que se sitúa en un plan maestro de reformulación de las estrategias educativas, del plan de desarrollo de infraestructura, de la racionalización de gestión docente, administrativa y económica del establecimiento, de la incorporación de plataformas tecnológicas y de nuevos procedimientos de vinculación con alumnos, padres y apoderados, todo lo cual introduce nuevos desafíos no tan solo para los directivos sino también para toda la comunidad escolar, y que implican incorporar los modelos más modernos de educación y gestión educacional, como un factor de superación del Colegio.

Estima que el despido de la actora se encuentra debidamente justificado en la buena fe de la Corporación, en aras de introducir innovaciones que den sustentabilidad al Colegio, y que lo proyecten en mejor forma a los desafíos de su nuevo plan estratégico de mediano y largo plazo. Estima que cada despido es razonable, de buena fe, y no contiene basamentos discriminatorios en los términos que proscriben la ley, añadiendo que con gran sacrificio se han pagado las indemnizaciones legales. Considera que el alcance de artículo 161 del Código del Trabajo, debe permitir al empleador introducir grandes cambios en la administración o gestión del establecimiento, como en la filosofía que inspira su quehacer; en este caso, en los planes y estrategias educacionales imperante hasta 2019, que se modifican profundamente a partir del año lectivo 2020; cambios que lindan con lo refundacional.

Reitera que la Corporación empleadora es una persona jurídica sin fines de lucro, que está haciendo su máximo esfuerzo para revertir pérdidas de arrastre, por homologar remuneraciones en función de los cargos desempeñados y responsabilidades asumidas por los colaboradores, por su disponibilidad horaria, por su compromiso y adaptabilidad a los cambios e innovaciones tecnológicas que se han ido introduciendo en el establecimiento para facilitar el quehacer de la institución, como asimismo la comunicación e integración de la comunidad educativa, etc., en el afán de modernizar el Colegio en cuanto a sus estrategias de formación educacional, por asegurar el desarrollo de próximos proyectos de infraestructura, transformándolo en una institución sustentable, con vocación de futuro y progreso. En ese contexto, prosigue, el Colegio ha cumplido con el pago de todas sus obligaciones y también ello ha significado un gran sacrificio económico, que el Colegio cumple de buena fe.

Explica que la actora se desempeñaba como docente de historia. Se dedicada además a coordinar actividades extraprogramáticas. Precisa que ella fue despedida junto a otro docente de Historia (Jorge Martínez), y se procede a contratar sólo un docente con grado académico de doctorado, con perfil para hacerse cargo de la jefatura de departamento de Historia. Agrega que las actividades extraprogramáticas se redestinan a docente a cargo de academia de astronomía que viajó invitada recientemente a NASA USA, y posee capacidades organizativas y de trabajo en equipo más coincidentes con el nivel que desea alcanzar el colegio y con mejor adaptabilidad a la innovación tecnológica y a los cambios pedagógicos.

Señala que, conforme a lo expuesto, se colige que en la especie no existe afectación al contenido esencial del derecho fundamental protegido, se trata de medidas de reestructuración razonables, de buena fe, lo cual constituye fundamento suficiente de rechazo de la denuncia.

En cuanto a la lesión a su libertad de trabajo, indica que por libertad de trabajo debe entenderse dos aspectos: por una parte, la libertad de trabajo, esto es, el derecho de

toda persona de no ser forzada a desarrollar una labor, la que sólo puede ser ejecutada con su consentimiento previo y libre, y, por otra, la libertad de contratación y la libre elección del trabajo, que consiste en la facultad de toda persona de escoger sin sujeción o concurso de otro, el momento, la persona, la labor y las condiciones en que contratará sus servicios laborales, con sujeción a los límites establecidos en la ley.

Refiere que la doctrina ha señalado que la libertad de trabajo significa que "a nadie le será impuesto un trabajo o un trabajador, que a nadie le será negado un trabajo por razones arbitrarias y que quien trabaje lo haga con una justa retribución" (EVANS, E. Derecho Constitucional, Editorial Jurídica, p. 232). En ese sentido, ni el empleador está obligado a contratar o mantener un vínculo laboral, ni el trabajador está obligado a lo mismo.

La pérdida del empleo es una situación contemplada por el legislador, con tal que se respete el estatuto laboral aplicable.

La denuncia en tal sentido no se correlaciona con la norma. Además, los derechos cuya vulneración se reprocha no son reales; ni han resultado lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador (art.485).

#### V. Razonabilidad de los despidos

Manifiesta que el despido de la actora es uno de los 19 despidos acaecidos el 13 de diciembre de 2019. Se sitúa en el contexto de una reestructuración profunda del Colegio.

Expresa que, a mayor abundamiento, resta señalar los motivos "operativos" de 17 despidos (de un total de 19 ocurridos en diciembre).

A saber:

1. Caso de Maritza Puebla. Docente de lenguaje. Se procedió a despedir junto a otra docente del área de lenguaje (Priscila Álvarez), para concentrar carga horaria en una sola docente nueva, jornada completa, que además asumiera la Jefatura de Departamento, y cumpliera con ese perfil.

2. Caso de Priscila Álvarez. Docente de lenguaje. Se procedió a despedir junto a otra docente del área de lenguaje (Maritza Puebla), para concentrar carga horaria en una sola docente nueva, jornada completa, que además asumiera la Jefatura de Departamento y cumpliera con ese perfil.

3. Caso de Fernanda Montaña. Se contrató profesora de educación física con más experiencia en torneos, jornada completa, especialidad en gimnasia olímpica.

4. Caso de Paola. Docente de historia. Se dedica además a coordinar actividades extraprogramáticas. Se despide junto a otro docente de Historia (Jorge Martínez), y se procede a contratar sólo un docente con grado académico de doctorado, con perfil para hacerse cargo de la jefatura de departamento de Historia. Las actividades extraprogramáticas se redestinan a docente a cargo de academia de astronomía que viajó invitada recientemente a NASA USA, y posee capacidades organizativas y de trabajo en equipo.

5. Caso de Jorge Martínez. Docente de Historia. Se despide junto a otra docente de Historia (Paola), y se procede a contratar sólo un docente con grado académico de doctorado, con perfil para hacerse cargo de la jefatura de departamento de Historia.

6. Caso de Guillermo Valdivia. Profesor educación física, especialidad básquetbol, jornada parcial. Se contrató profesor de educación física, con grado de magister, con más experiencia en competencias, jornada completa, mejores contactos internacionales para competencias y torneos, con especialidad en básquetbol.

7. Caso de Rafael Henríquez. Profesor educación física, jornada completa, sin especialidad en disciplina deportiva. Se contrató profesor de educación física, con grado académico magister, jornada completa, mejores contactos internacionales para competencias y torneos, con especialidad en vóleibol.

8. Caso de Miriam Rojas. Se concentró su carga horaria de jornada parcial en un profesor de jornada completa.

9. Caso de Ana Robles. Se suprimió el cargo de asistente de biblioteca, por la incorporación de nuevas tecnologías en administración de biblioteca. El colegio contrató plataforma Colegium, que contiene módulo de biblioteca, y concertará horarios de funcionamiento para operar con sólo una encargada.

10. Caso de Alejandra Carrera. Psicóloga. Dada la supresión de la unidad de convivencia escolar, y la creación de una nueva dirección de formación, se procedió a contratar nuevo personal de psicología ajustando a nuevo perfil formativo.

11. Caso de María Giménez. Prestaba servicios en la Unidad de Convivencia Escolar. Esta funcionaria posee título de psicología, pero cumplía funciones de asistente de convivencia escolar en patio. Se definió que dicho perfil de cargo debía ser cumplido por nuevo personal con otro perfil y capacitado para esa función.

12. Caso de Ivania Castillo. No tenía funciones docentes, aunque era profesora básica. Cumplía función de asistente de convivencia escolar en patio. Se definió que dicho perfil de cargo debía ser cumplido por nuevo personal con otro perfil y capacitado para esa función.

13. Caso de Heidi Blaña. Docente de Alemán. Se definió que se debía contratar nuevo docente con más experiencia en enseñanzas de idioma Alemán.

14. Caso de María Lagos. Profesora a cargo de la Unidad de Convivencia Escolar. Esta unidad se reformula con la creación de la nueva dirección de formación. Se optó por la conformación de un nuevo equipo que se ajustará al nuevo perfil formativo.

15. Caso de Marcelo Madrid. Profesor de matemáticas. Se opta por contratar docente con grado académico de magister y mayores destrezas pedagógicas y mejor adaptabilidad a la innovación.

16. Caso de Fernando Aguirre. Profesor de ciencias. Se procede a contratar docente con pos-grado, y más experiencia, capacidad de trabajo en equipo, liderazgo, que además asumiera la Jefatura de Departamento de Ciencias.

17. Caso de Claudia Navarro. Psicóloga. Dada la reformulación de la unidad a través de una nueva dirección de formación, se procedió a contratar nuevo personal de psicología ajustando a nuevo perfil formativo.

Expresa que, conforme a lo expuesto, se colige que en la especie no existe afectación al contenido esencial del derecho tutelado. Añade que se trata de medidas de restructuración razonables, de buena fe, lícitas para el empleador, titular de la facultad de organizar y dirigir la empresa, lo cual constituye fundamento suficiente de rechazo de la denuncia. No se trata de meros caprichos o abuso de despido.

V. En cuanto al cobro de indemnización sustitutiva del aviso previo.

Indica que es efectivo que, en la respectiva carta de despido, su representada ofreció irrevocablemente a la actora, el pago de una indemnización sustitutiva del aviso previo equivalentes a 30 días de la última remuneración devengada, calculada de conformidad al artículo 172 del Código del Trabajo. Demanda el pago de dicha prestación; sin embargo, tal como consta del respectivo finiquito, la demandada pagó por este



concepto el equivalente a 78 días de remuneración, para compensar la falta de aviso previo, y así cumplir con el plazo de desahucio que ordena el estatuto docente.

Sostiene que en este caso, la indemnización sustitutiva del previo aviso, por 78 días de remuneración, subroga a las que hubiere devengado entre el 14 de diciembre de 2019 y el 29 de febrero de 2020; entonces, por la vía de los principios generales del derecho, concluye que la indemnización de 30 días que ahora peticionan se encuentra incluida o subsumida en la indemnización pagada; de este modo concluye que se encuentra suficientemente pagada la oferta irrevocable efectuada en cada carta de despido. Afirma que no se puede superponer las indemnizaciones, sería un enriquecimiento injusto y sin causa (art. 176 por analogía).

Asegura que no es efectivo que se le hayan pagado los meses de enero y febrero de 2020 bajo el título de remuneraciones (art. 41 y 42), si se entiende que el contrato de trabajo feneció el 13 de diciembre de 2019, hecho reconocido. En cambio, alega, se le pagó esa indemnización en sustitución del aviso previo de despido que ordena el artículo 87 del Estatuto Docente, por esa razón excede en beneficio del trabajador, lo dicho en la carta de despido, ya que, en vez de equivaler a 30 días de remuneración, equivale a 78 días de remuneración, compensando el período que va desde el 14 de diciembre de 2019 al 29 de febrero de 2020.

#### VI. En cuanto a la causal de despido

Expone que es efectivo que su representada puso término al contrato de la actora el 13 de diciembre de 2019, por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Relata que la actora se desempeñaba como docente de historia, y además coordinaba actividades extraprogramáticas, que fue despedida junto a otro docente de Historia (Jorge Martínez), y se procedió a contratar sólo un docente con grado académico de doctorado, con perfil para hacerse cargo de la jefatura de departamento de Historia. Indica que las actividades extraprogramáticas se redestinan a docente a cargo de academia de astronomía que viajó invitada recientemente a NASA USA, y que posee capacidades organizativas y de trabajo en equipo más coincidentes con el nivel que desea alcanzar el colegio y con mejor adaptabilidad a la innovación tecnológica y a los cambios pedagógicos.

Estima que el despido se encuentra debidamente justificado, que en su determinación o concreción no se han vulnerado derechos fundamentales, y que se han pagado las indemnizaciones que ordena la ley. Al respecto, estima que el alcance de artículo 161 del Código del Trabajo debe permitir al empleador introducir grandes cambios en la administración o gestión del establecimiento, como es la filosofía que inspira su quehacer; en este caso, en los planes y estrategias educacionales imperantes hasta 2019. Sostiene que no es efectivo lo dicho por la contraria, en orden a que los hechos que amparan la causal aplicada al despido deben ser necesariamente objetivos y autónomos de la voluntad del empleador, sino que basta que sean razonables y coincidan con los requisitos del artículo 161. Argumenta que, en el caso de marras, la Corporación ha decidido reimpulsar el Colegio mediante innovaciones pedagógicas, apoyadas en nuevas tecnologías, y en una filosofía de la educación novedosa para Chile, introduciendo liderazgos de mayor calificación profesional.

#### VII. Restitución del descuento AFC.

Pide que esta pretensión debe ser rechazada, por cuanto en sede de tutela no se califica la causal de despido, añadiendo que es efectivo que su parte ha efectuado un descuento a las indemnizaciones por años de servicios, por los montos antes descritos; sin

embargo, ese descuento se encuentra amparado en el artículo 13 de la Ley N°19.728, que permite al empleador imputar a dicha prestación la parte del saldo de la cuenta individual de cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración.

Indica que el empleador puede hacer el descuento. Sostiene que acá no opera el inciso 4° del artículo 168, en que se llega al artículo 161 por reconversión de una causal de los artículos 159 o 160, no acreditada en juicio, estima que en aquellos casos, la vigencia del artículo 161 nace por una reconversión legal y es por eso por lo que se sostiene que no procede efectuar el mencionado descuento, y en este caso la causal aplicada ha sido derechamente la de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, que da derecho al empleador para realizar el descuento, asegurando que la causal es genuina.

Sostiene que el artículo 13 de la Ley 19.728 impone la imputación del descuento del seguro de cesantía a la indemnización por años de servicio para el caso que el contrato terminare por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, cual es el caso de autos. Señala que, si con posterioridad al término de la relación laboral se ha declarado judicialmente que el despido ha sido injustificado, improcedente o indebido en los términos del Código del Trabajo, la Ley N° 19.728, no ordena ni faculta a reintegrar el monto descontado por el aporte a la AFC, así como tampoco, a su vez, transforma en indebido dicho descuento, y esto porque la Ley 19.728, tiene una causa y naturaleza diferente a la calificación del despido. Así, en el caso que el despido sea declarado como improcedente en cuanto a la aplicación de la causal de necesidades de la empresa, el legislador ha establecido expresamente en el artículo 168 del Código del Trabajo, como única y exclusiva sanción, el incremento del 30% sobre la indemnización por años de servicio, y una improbable declaración de despido injustificado, no modifica la causal de despido impetrada, pues se mantienen sus consecuencias, es decir, que se dio término al contrato de la actora en virtud de la causal establecida en el artículo 161 del Código del trabajo, por lo que acogiendo o rechazándose la presente demanda, lo reclamado es improcedente, en vista que el despido no puede quedar sin causal y ni aun la declaración de improcedencia implica un cambio o sustitución de la causal de despido, explicando que tal es así que cuando el legislador ha querido que la calificación de injustificado, improcedente o indebido de un despido, tenga el efecto de sustituirlo respecto de la causal impetrada por el empleador, lo ha establecido expresamente.

Agrega que el artículo 52 de la Ley 19.728, dispone que cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido indirecto conforme al artículo 171 del mismo cuerpo legal, podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía, en la forma señalada en el artículo 15. Luego, el inciso segundo de la misma norma establece que: "si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, deberá ordenar que el empleador pague las prestaciones que correspondan conforme al artículo 13".

Añade que, el mencionado artículo 13, únicamente se refiere a las indemnizaciones por término de la relación laboral establecidas en el Código del Trabajo, para luego autorizar la imputación a la indemnización por años de servicio de la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por los aportes realizados por el empleador. Expone que la misma ley se puso en la situación en que el trabajador demandare por despido injustificado, como el caso de autos, ordenando el pago de las prestaciones legales por término de la relación laboral, lo que no se ve alterado por la posterior calificación que realice un tribunal en relación con lo justificado o injustificado del despido.

Expresa que en efecto, el artículo 52 antes mencionado, contempla expresamente la circunstancia que el trabajador deduzca acción de despido improcedente como ha sucedido en la especie, y luego la norma prescribe que si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, "deberá" ordenar que el empleador pague las prestaciones conforme al artículo 13 del mismo cuerpo legal, precepto que nada dice acerca de restituir los descontado por el empleador con cargo al Seguro de Cesantía.

Reitera que incluso si este Tribunal declarare que el despido ha sido improcedente, ello no implica la mutación de la causal de despido invocada originariamente, por cuanto todavía se encontraría dentro de las hipótesis que autorizan descontar de la indemnización por años de servicios, lo aportado por el empleador a la cuenta individual del extrabajador.

Argumenta, que la declaración de improcedente de un despido por la causal de necesidades de la empresa únicamente trae como sanción aparejada un recargo legal del 30% por sobre la indemnización por años de servicios del trabajador y, en razón de lo expuesto, aun cuando se estime que la causal del despido del demandante es improcedente, opera el descuento del empleador, por mera aplicación del principio *nos bis in ídem*, y porque la actividad punitiva del Estado debe ser restringida a la mínima intensidad, y su normativa debe ser interpretada restrictivamente.

Manifiesta que la eventual indemnización por años de servicios a que tendría derecho el trabajador en el caso de ser despedido por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo no se ve afectada, pero se imputa a esta indemnización la parte del Saldo de la Cuenta Individual de Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador (1,6%) más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan. De esta manera, relata, el empleador se encuentra facultado para descontar de la indemnización por años de servicio la parte correspondiente al 1,6% que se ha aportado a la cuenta individual del trabajador. Puntualiza que sin embargo el empleador que pretende imputar a la indemnización sus aportes al sistema de cesantía deberá solicitar a la Administradora de Fondos de Cesantía que le determine el monto de tales aportes, así como la rentabilidad que generó. Entonces, tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. Añade que corresponde considerar el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% u 80%, según sea el caso. Entonces, prosigue, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, ya sea que fue la primitivamente esgrimida, o es aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; razón por la que se debe colegir que si el contrato de trabajo terminó por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728, ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama.

Finalmente solicita tener por contestada, en la forma expuesta, la denuncia sobre vulneración de derechos fundamentales y, en definitiva, rechazarla en todas sus partes, con costas.

**Petición subsidiaria del segundo otrosí:**

En el segundo otrosí de su presentación y en subsidio de lo planteado en el primer otrosí opone a la demanda, excepción de transacción o finiquito que afecta a las acciones y pretensiones intentadas en la demanda subsidiaria y a todos y a cada uno de los rubros pretendidos en ella.

Funda esta excepción en que las partes acordaron finiquito de trabajo de 13 de diciembre de 2019, firmado y ratificado por la denunciante con fecha 31 de diciembre de 2019, ante ministro de fe competente. Añade que el finiquito cumple con todas las formalidades exigidas por el artículo 177 del Código del Trabajo para poder ser invocado en juicio.

Manifiesta que la "reserva" de derechos que formulan la actora en su respectivo finiquito no contó con el concurso de la voluntad de la demandada y por tratarse de un acto jurídico bilateral, que extingue obligaciones, dicha reserva no tienen eficacia jurídica, es inoponible a su parte, en la medida que se estampó unilateralmente y sin previo conocimiento ni aquiescencia del empleador, amén de tratarse de una reserva genérica que queda invalidada desde luego, ya que se reserva el derecho a accionar o cobrar cualquier prestación devengada durante el vínculo o con ocasión del despido. Sostiene que, sobre esta materia, la jurisprudencia es invariable, en orden a desconocer la eficacia de las reservas genéricas o globales, reconociendo pleno valor liberatorio al finiquito.

Manifiesta que los finiquitos contienen expresamente la renuncia del trabajador a las acciones de la naturaleza planteada en la acción de autos.

En efecto según señala bien es sabido que el finiquito laboral tiene naturaleza transaccional y, por ende, conforme a lo prevenido en el artículo 1567 del Código Civil es un modo de extinguir obligaciones, y de acuerdo con el artículo 2460 del mismo cuerpo legal produce el efecto de cosa juzgada en última instancia y se encuentra amparado por el principio de la ley del contrato del artículo 1545 del citado Código. Explica que, como todo acto jurídico bilateral, requiere de la voluntad de ambos contratantes y se inspira en la buena fe contractual a que se refiere el artículo 1546 del Código referido. Por tanto, el finiquito de cada trabajador tiene plenos efectos liberatorios, por lo que la excepción planteada ha de ser acogida.

Termina solicitando se tenga por opuesta a la demanda subsidiaria intentada, la excepción antes referida, acogerla y, en definitiva, rechazar la demanda en todas sus partes, con costas.

**Petición subsidiaria del tercer otrosí.**

En el tercer otrosí de su contestación y en subsidio de la excepción opuesta en el segundo otrosí, contestar la demanda subsidiaria de la contraria, solicitando que sea rechazada en todas sus partes, por infundada, con costas de acuerdo con las siguientes consideraciones.

I. En cuanto al cobro de indemnización sustitutiva del aviso previo.

Expone que es efectivo que, en la respectiva carta de despido, su representada ofreció irrevocablemente, el pago de una indemnización sustitutiva del aviso previo equivalentes a 30 días de la última remuneración devengada, calculada de conformidad al artículo 172 del Código del Trabajo. Señala que se demanda el pago de dicha prestación; sin embargo, tal como consta del respectivo finiquito, la demandada pagó por este

concepto el equivalente a 78 días de remuneración, para compensar la falta de aviso previo, y así cumplir con el plazo de desahucio que ordena el estatuto docente.

En este caso, sostiene, la indemnización sustitutiva del previo aviso, por 78 días de remuneración, subroga a las que hubiere devengado entre el 14 de diciembre de 2019 y el 29 de febrero de 2020. Explica que entonces, por la vía de los principios generales del derecho, se puede concluir que la indemnización de 30 días que ahora petitiona se encuentra incluida o subsumida en la indemnización pagada. De modo entonces que se encuentra suficientemente pagada la oferta irrevocable efectuada en cada carta de despido. Sostiene que no se puede superponer las indemnizaciones, sería un enriquecimiento injusto y sin causa (art. 176 por analogía).

Asegura que no es efectivo que se le hayan pagado los meses de enero y febrero de 2020 bajo el título de remuneraciones (art. 41 y 42), lo cual queda claro si entendemos que el contrato de trabajo feneció el 13 de diciembre de 2019, hecho que el mismo actor reconoce, indicando que en cambio, se le pagó esa indemnización en sustitución del aviso previo de despido que ordena el artículo 87 del Estatuto Docente, por esa razón exorbita o excede —en beneficio del trabajador— lo dicho en la carta de despido, ya que, en vez de equivaler a 30 días de remuneración, equivale a 78 días de remuneración, compensando el período que va desde el 14 de diciembre de 2019 al 29 de febrero de 2020.

II. En cuanto a la causal de despido.

Relata que es efectivo que su representada puso término al contrato de la actora, el 13 de diciembre de 2019, por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio. Particularmente la actora se desempeñaba como docente de historia. Se dedicada además a coordinar actividades extraprogramáticas.

Expone que el despido es justificado, indicando que se despide junto a otro docente de Historia (Jorge Martínez), y se procede a contratar sólo un docente con grado académico de doctorado, con perfil para hacerse cargo de la jefatura de departamento de Historia. Relata que las actividades extraprogramáticas se redestinan a docente a cargo de academia de astronomía que viajó invitada recientemente a NASA USA, y posee capacidades organizativas y de trabajo en equipo más coincidentes con el nivel que desea alcanzar el colegio y con mejor adaptabilidad a la innovación tecnológica y a los cambios pedagógicos. O sea, se modificó el perfil del cargo.

Así las cosas, estima que el despido se encuentra debidamente justificado, añadiendo que se han pagado las indemnizaciones que ordena la ley. Al respecto, estima, además, que el alcance de artículo 161 del Código del Trabajo debe permitir al empleador introducir grandes cambios en la administración o gestión del establecimiento, como en la filosofía que inspira su quehacer; en este caso, en los planes y estrategias educacionales imperantes hasta 2019. Manifiesta que no es efectivo lo dicho por la contraria, en orden a que los hechos que amparan la causal aplicada al despido deben ser necesariamente objetivos y autónomos de la voluntad del empleador, basta que sean razonables y coincidan con los requisitos del artículo 161. Acota que, en el caso de marras, la Corporación ha decidido reimpulsar el Colegio mediante innovaciones pedagógicas, apoyadas en nuevas tecnologías, y en una filosofía de la educación novedosa para Chile, introduciendo liderazgos de mayor calificación profesional.

Dice que la Corporación empleadora es una persona jurídica sin fines de lucro, que está haciendo su máximo esfuerzo para revertir pérdidas de arrastre, por modernizar el Colegio en cuanto a sus estrategias de formación educacional, por asegurar el desarrollo

futuro de sus proyectos de infraestructura, por introducir plataformas de gestión modernas, innovadoras, que faciliten el quehacer de la institución, como la comunicación e integración de la comunidad educativa. En ese contexto, prosigue, el Colegio ha cumplido con el pago de todas sus obligaciones y, por muy doloroso que pueda ser el despedir a algunos colaboradores, lo cierto es que también ello ha significado un gran sacrificio económico, que el Colegio ha cumplido de buena fe, por lo que no parece jurídicamente plausible que, habiendo el actor recibido todos sus emolumentos, pretendan obtener aún más beneficios. Indica que basta que quede demostrado que el despido es razonable, y que el empleador no actuó de mala fe, para exonerarlo de la acusación. Narra que cosa distinta es la calificación que se debe hacer de acuerdo con el artículo 168, lo cual no corresponde efectuar en sede de tutela.

### III. Restitución del descuento AFC.

Afirma que debe rechazarse esta pretensión. En efecto, según explica, en sede de tutela no se califica la causal de despido, indicando que es efectivo que su parte ha efectuado un descuento a la indemnización por años de servicios, por los montos antes descritos; sin embargo, ese descuento se encuentra amparado en el artículo 13 de la Ley N°19.728, que permite al empleador imputar a dicha prestación la parte del saldo de la cuenta individual de cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan.

Señala que la demandante sostiene que el empleador no puede afectar el descuento. Eso no es así. Dice que acá no opera el inciso 4° del artículo 168, en que se llega al artículo 161 por reconversión de una causal de los artículos 159 o 160, no acreditada en juicio. En aquellos casos, asegura, la vigencia del artículo 161 nace por una reconversión legal y es por eso por lo que se sostiene que no procede efectuar el mencionado descuento. Añade que, en el caso de autos, la causal aplicada ha sido derechamente la de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, que da derecho al empleador para realizar el descuento. Refiere que la causal es genuina, que esta no es la sede para objetarla, ya que no corresponde al tribunal escrutarla conforme al artículo 168, afirmando que estamos frente a una acción de tutela, en que el empleador debe demostrar la razonabilidad del despido, amparado por el principio de la buena fe.

Puntualiza que la causal de despido invocada por el empleador no cambia si se establece que existieron prácticas antisindicales, aunque esta causa no se refiere a prácticas antisindicales.

A mayor abundamiento, cita el artículo 13 de la Ley N° 19.728 que establece el Seguro de Cesantía, y afirma que impone la imputación del descuento del seguro de cesantía a la indemnización por años de servicio para el caso que el contrato terminare por la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, cual es el caso de autos, toda vez que su representada puso término a la relación laboral con los demandantes por la causal de "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio", según consta en sus cartas de despido. Ahora bien, prosigue, si con posterioridad al término de la relación laboral se ha declarado judicialmente que el despido ha sido injustificado, improcedente o indebido en los términos del Código del Trabajo, la Ley N° 19.728 no ordena ni faculta a reintegrar el monto descontado por el aporte a la AFC, así como tampoco, a su vez, transforma en indebido dicho descuento. Sostiene que, en este mismo orden de ideas, se debe tener presente que la fuente de la autorización del descuento correspondiente al aporte del empleador a la cuenta individual del trabajador al Fondo de Cesantía, a saber, Ley N°19.728, tiene una causa y naturaleza diferente a la calificación del despido.

Afirma que lo anterior es de la mayor importancia, pues en el caso que el despido sea declarado como improcedente en cuanto a la aplicación de la causal de necesidades de la empresa, el legislador ha establecido expresamente en el artículo 168 del Código del Trabajo, como única y exclusiva sanción, el incremento del 30% sobre la indemnización por años de servicio. En tanto, prosigue, una improbable declaración de despido injustificado, no modifica la causal de despido impetrada, pues se mantienen sus consecuencias, es decir, que se dio término al contrato de la actora en virtud de la causal establecida en el artículo 161 del Código del trabajo, esto es, "necesidades de la empresa", por lo que ante una u otra situación, acogiéndose o rechazándose la presente demanda, lo reclamado es del todo improcedente, en vista que el despido no puede quedar sin causal y ni aun la declaración de improcedencia implica un cambio o sustitución de la causal de despido, explicando que tal es así que cuando el legislador ha querido que la calificación de injustificado, improcedente o indebido de un despido, tenga el efecto de sustituirlo respecto de la causal impetrada por el empleador, lo ha establecido expresamente.

Cita el artículo 168 inciso 4° del Código del Trabajo, y expone que atentaría contra el texto mismo de la ley, otorgar a la declaración de improcedente del despido por necesidades de la empresa, un efecto distinto de aquél expresamente establecido por el legislador, esto es, el recargo del 30% sobre la indemnización por años de servicios.

En relación con lo anterior, hace presente que el artículo 52 de la misma ley N° 19.728, dispone que cuando el trabajador accionare por despido injustificado, indebido o improcedente, en conformidad al artículo 168 del Código del Trabajo, o por despido indirecto conforme al artículo 171 del mismo cuerpo legal, podrá disponer del saldo acumulado en su Cuenta Individual por Cesantía, en la forma señalada en el artículo 15. Añade que el inciso 2° del mencionado artículo 13, únicamente se refiere a las indemnizaciones por término de la relación laboral establecidas en el Código del Trabajo, para luego autorizar la imputación a la indemnización por años de servicio de la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por los aportes realizados por el empleador. Es decir, según explica, la misma ley se puso en la situación en que el trabajador demandare por despido injustificado, como el caso de autos, ordenando el pago de las prestaciones legales por término de la relación laboral, lo que no se ve alterado por la posterior calificación que realice un tribunal en relación con lo justificado o injustificado del despido.

Indica que, en efecto, el artículo 52 antes mencionado, contempla expresamente la circunstancia que el trabajador deduzca acción de despido improcedente como ha sucedido en la especie, y luego la norma prescribe que, si el Tribunal acogiere la pretensión del trabajador, "deberá" ordenar que el empleador pague las prestaciones conforme al artículo 13 del mismo cuerpo legal, precepto que nada dice acerca de restituir los descontado por el empleador con cargo al Seguro de Cesantía.

Más aún, reitera que, incluso si este Tribunal declarare que el despido de los demandantes ha sido improcedente, ello no implica la mutación de la causal de despido invocada originariamente, por cuanto todavía se encontraría dentro de las hipótesis que autorizan descontar de la indemnización por años de servicios, lo aportado por el empleador a la cuenta individual del extrabajador.

Señala que en esa misma línea, la declaración de improcedente de un despido por la causal de necesidades de la empresa únicamente trae como sanción aparejada un recargo legal del 30% por sobre la indemnización por años de servicios del trabajador y, en razón de lo expuesto, aun cuando se estime que la causal del despido del demandante es

improcedente, opera el descuento de fondos aportados a la AFC por el empleador, por mera aplicación del principio "nos bis in ídem", y porque la actividad punitiva del Estado debe ser restringida a la mínima intensidad, y su normativa debe ser interpretada restrictivamente.

Relata que la eventual indemnización por años de servicios a que tendría derecho el trabajador en el caso de ser despedido por alguna de las causales del artículo 161 del Código del Trabajo no se ve afectada, pero se imputa a esta indemnización la parte del Saldo de la Cuenta Individual de Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador (1,6%) más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan. Argumenta que, de esta manera, el empleador se encuentra facultado para descontar de la indemnización por años de servicio la parte correspondiente al 1,6% que se ha aportado a la cuenta individual del trabajador. Sin embargo, el empleador que pretende imputar a la indemnización sus aportes al sistema de cesantía deberá solicitar a la Administradora de Fondos de Cesantía que le determine el monto de tales aportes, así como la rentabilidad que generó. Entonces, concluye, tanto la indemnización por años de servicio como la imputación de la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía, constituyen un efecto que emana de la exoneración prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo. Puntualiza que corresponde considerar que el inciso penúltimo del artículo 168 del Código del Trabajo dispone que si el juez establece que no se acreditó la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato consagradas en los artículos 159 y 160, se debe entender que su término se produjo por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, surgiendo el derecho a los incrementos legales pertinentes en conformidad a lo que disponen los incisos anteriores, esto es, de 30%, 50% u 80%, según sea el caso, indicando que entonces, si el despido se fundó en la causal de necesidades de la empresa, ya sea que fue la primitivamente esgrimida, o es aquella que por ley deba entenderse como de término de la relación laboral, el empleador debe pagar la indemnización legal pertinente, pero aumentada en un 30%; por lo mismo, la calificación judicial que se haga del despido tiene como efecto económico el incremento legal respectivo sin incidir a los fines de la imputación de que se trata; razón por la que se debe colegir que si el contrato de trabajo terminó por esa causal según lo prescribe la primera disposición mencionada, procede aplicar lo que señalan los artículos 13 y 52 de la Ley N° 19.728, ergo, como la declaración judicial que se efectúe del despido no constituye un obstáculo para efectuar la imputación que se reclama.

Para finalizar solicita, tener por contestada la demanda de autos, en subsidio de lo peticionado en el otrosí precedente y, previa tramitación, rechazarla en todas sus partes, con costas.

**TERCERO:** Que en la audiencia preparatoria se confirió traslado a la demandante de las excepciones de Transacción y finiquito opuestas por la demandada. Al respecto la parte demandante evacuando el traslado conferido, solicitó el rechazo de la excepción de finiquito opuesta en contra de la acción de tutela de derechos fundamentales, como de la demanda por despido improcedente, indicando que el finiquito suscrito por la demandante cuenta con la correspondiente reserva de derechos que es bastante elocuente en cuanto a la limitación que le otorga al efecto liberatorio del finiquito, por cuanto se establecen las mismas acciones que se han interpuesto en esta causa, esto es, la denuncia de derechos fundamentales, la discusión de la base de cálculo, el descuento de la AFC y la causal de despido. Respecto de la alegación de la contraria en orden a que el finiquito no habría contado con el consentimiento, aquiescencia o el conocimiento de la



demandada sobre la reserva, indica que la reserva de derechos es un acto unilateral de modo que ninguna intervención puede realizar el empleador a su respecto, el único requisito es que dicho empleador se encuentre en conocimiento de la reserva. Sostiene que en este caso efectivamente el empleador se encuentra en conocimiento porque cuenta con una copia del finiquito que contiene la reserva de derechos. Ahora bien, por otra parte, afirma que si se necesitara el consentimiento de la parte empleadora, en este caso si existe dicha aquiescencia, por cuanto al momento en que se firmó el finiquito, el empleador se quedó con una copia del mismo y el trabajador recibió un cheque en pago de las prestaciones respectivas, lo que claramente demuestra una aquiescencia de parte del demandado respecto de la reserva de derechos efectuada en el finiquito. Por dichas consideraciones, solicita el rechazo de la excepción de finiquito planteada por la contraria.

La resolución de la excepción se requiere contar con antecedentes que a esa altura no obraban en la causa, dejó la resolución de la excepción para definitiva.

**CUARTO:** Que, llamadas las partes a conciliación en la audiencia preparatoria, esta no se produjo.

**QUINTO:** Que se fijaron como hechos no discutidos por las partes los siguientes:

- 1.- Que entre las partes se inició una relación laboral el 25 de febrero de 2015.
- 2.- Que la relación laboral terminó por despido del empleador, fundado en la causal de artículo 161 inciso 1 del Código del Trabajo, comunicado por carta de aviso fechada el 13 de diciembre de 2019 y entregada a la trabajadora el 16 de diciembre de 2019.
- 3.- Que desde enero a agosto de 2018 la demandante hizo uso de los descansos de maternidad por el nacimiento de su hija, reintegrándose a sus labores en octubre de 2018, después de una licencia médica.
- 4.- Que la demandante firmó finiquito con reserva de derechos el 31 de diciembre de 2019.
- 5.- Que de las sumas pagadas en el finiquito se descontó \$1.863.941 por concepto del aporte del empleador al seguro de cesantía.

**SEXTO:** Que en la misma audiencia se fijaron los siguientes hechos a probar.

- 1.- Estipulaciones del finiquito y de la reserva de derechos hecha por la demandante.
- 2.- Hechos en que se funda el despido.
- 3.- Efectividad de haberse vulnerado el principio de no discriminación y el derecho a la libertad de trabajo de la demandante con ocasión del despido.
- 4.- Monto de la remuneración de la demandante para afectos de indemnizaciones.
- 5.- Efectividad de encontrarse pagada la indemnización sustitutiva del aviso previo, y en su caso, monto.

**SÉPTIMO:** Que, respecto de la excepción de transacción, cabe señalar que la reserva de derechos es un acto unilateral del trabajador, que implica que no se ha formado el consentimiento en forma total respecto de los diversos aspectos que se dan por concluidos a través de la transacción plasmada en el finiquito. De esta forma, la reserva de derechos da cuenta de la formación del consentimiento en forma parcial en la transacción, y en ningún caso requiere de la concurrencia de la voluntad del empleador. Si así fuera se desvirtuaría la reserva de derechos, pues el trabajador tiene libertad de aceptar total o parcialmente la oferta del empleador para dar por cumplidas las prestaciones que nacen por el fin de la relación laboral.

En cuanto a los términos en que se realizó la reserva de derechos, de acuerdo con el finiquito incorporado por la demandada, firmado ante Notario el 31 de diciembre de

2019, la demandante estipuló que se reservaba “el derecho a reclamar ante tribunales la causal de despido, la base de cálculo adoptada para el pago de indemnizaciones, la remuneración pendiente de diciembre de 2019, el descuento de la AFC, la tutela por vulneración de derechos fundamentales y prácticas antisindicales, las vacaciones proporcionales y toda prestación laboral y profesionales devengada, durante la vigencia de la relación laboral y profesional devengada, durante la vigencia de la relación laboral o con ocasión de su término”. Es decir, que las acciones deducidas en estos antecedentes se encuentran incluidas en aquellas que se mantuvieron a salvo en el finiquito.

Por estas consideraciones no cabe sino rechazar la excepción planteada por la demandada como excepción de finiquito.

#### **EN CUANTO A LA ACCION DE TUTELA**

##### **CUESTIONES PREVIAS**

**OCTAVO:** Que una de las alegaciones de la demandada es que en la denuncia de tutela hay hechos que ocurrieron hace más de 60 días desde la interposición de la denuncia. Sobre esto, cabe señalar que, se ejerció la acción por despido discriminatorio, y que los fundamentos de la acción se relacionan con acciones anteriores al despido y que se describen para configurar el contexto del despido. Lo que se reclama es que en el despido se discriminó a la actora, y los indicios sobre los que la demandante construye la tesis de la discriminación en el despido se sostienen en hechos que se desarrollaron en el tiempo anterior al término de la relación laboral, culminando precisamente con la acción desvinculante de la empleadora. Así, se estima que los hechos anteriores al despido forman parte de los indicios que alega la actora, y por ello deben ser objeto de prueba, como se resolvió en la audiencia preparatoria al establecer los hechos a probar.

**NOVENO:** Que en cuanto a lo que sostiene la demandada respecto de que algunos de los hechos en que se funda la acción de tutela corresponderían al ejercicio del *ius variandi*, no es un punto que se discuta por la demandante, y tampoco es lo que protege la acción de tutela. A través del procedimiento de tutela lo que se persigue es que la empleadora, en el ejercicio del *ius variandi*, respete las garantías constitucionales de los trabajadores establecidas en el artículo 485 del Código del Trabajo, por lo que se desestima este argumento.

#### **SOBRE LA ACCION DE TUTELA PROPIAMENTE TAL**

##### **CATEGORIA SOSPECHOSA E INTERSECCIONALIDAD**

**DÉCIMO:** Que el artículo 2° inciso 4° del CT establece algunas categorías sospechosas que se califican como tales porque han sido aceptadas, mantenidas y reproducidas casi de manera natural en la cultura, generando relaciones y situaciones discriminatorias (“Cuaderno de Buenas Prácticas para incorporar la Perspectiva de Género en las Sentencias”, p.14, disponible en la página web del Poder Judicial). Entre ellas se encuentran el sexo, la edad, y la condición socioeconómica. En doctrina además se explica que las categorías sospechosas “se fundan en rasgos permanentes de las personas, de los cuales éstas no pueden prescindir por voluntad propia, a riesgo de perder su identidad. Esas características han estado sometidas, históricamente, a patrones de valoración cultural que tienden a menospreciarlas” (“Género e Igualdad”, Apuntes de Clases, Yanira Zúñiga, 2019).

En este caso la demandante es mujer, estuvo embarazada, su hija nació y al poco tiempo de nacida se le diagnosticó una enfermedad que requería cuidados especiales; además la trabajadora demandante estaba en período de ejercicio de los derechos que la legislación le establece, para el ejercicio de su maternidad.

La categoría de una mujer trabajadora estando al cuidado de un hijo recién nacido o lactante, es una categoría sospechosa al punto que la legislación debió establecer el fuero maternal para impedir que las mujeres que trabajaban remuneradamente fueran despedidas antes o después del parto y mientras estaban al cuidado de su hijo o hija por el período que legalmente se definió, asumiendo solo ellas el costo de la reproducción humana. Y esto como consecuencia de la idea imperante, recogida por la legislación, en cuanto a que a las mujeres les corresponde hacerse cargo de las labores de cuidado, excluyendo a los varones de este ámbito de la vida familiar.

De esta forma, la demandante cumple con las condiciones para considerarla dentro de una categoría sospechosa.

Desde la perspectiva de la interseccionalidad, la demandante presenta la categoría de mujer, trabajadora dependiente, que al tiempo del embarazo ejercía un cargo directivo en el colegio en el que se desempeñaba, que su hija sufría de estenosis fisiológica de ramas pulmonares y un foramen oval permeable, que le generaba mayor riesgo de muerte súbita del lactante durante los primeros 6 meses de vida, según expone en la carta de 19 de octubre de 2018 incorporada por la demandante, y que durante el período en que estaba con fuero maternal hizo uso de una licencia médica parcial por 28 días después de reintegrarse a su trabajo por la condición de salud de su hija, y ejerció el derecho de amamantamiento que la legislación le reconoce.

El que haya tenido un cargo directivo en el colegio es un factor a considerar, pues se ha reconocido en doctrina y en los tratados internacionales, que para las mujeres en general, y para las mujeres en edad fértil o con responsabilidades familiares en particular, el acceso a puestos de responsabilidad es más escaso en relación con los varones en situaciones similares, lo que ubica a las mujeres que están en estas circunstancias en un grupo susceptible a vulneraciones, especialmente de discriminación.

#### **RELACIONES DE PODER**

**UNDÉCIMO:** Que la situación de hecho en análisis se da en el marco de un contrato de trabajo, reconocida por la doctrina y la legislación como una situación desigual, en la que la parte trabajadora es la más débil, derivada por una serie de circunstancias de la relación laboral, que sería largo de describir, pero que han dado origen al establecimiento del principio protector que imbuye la legislación laboral, y más recientemente el desarrollo de la teoría de la ciudadanía en la empresa, que deriva en la protección de las garantías constitucionales de los trabajadores y trabajadoras en la relación laboral.

En este caso, la profesora demandante denuncia una discriminación en su contra y la vulneración de su derecho a la libertad de trabajo por su empleador con ocasión del despido.

#### **PRUEBA INDICIARIA**

**DUODÉCIMO:** Que tratándose de una causa por vulneración de la garantía de no discriminación y del derecho a la libertad de trabajo, cabe recordar que ante la dificultad que se presenta en estos casos para acreditar las conductas que podrían constituir una vulneración, la legislación reconoce la posibilidad de acreditar prueba indiciaria, que se refiere a “un aligeramiento o desplazamiento probatorio del demandante trabajador al demandado empleador. Puede ser definida como una exigencia de prueba mínima en los casos de vulneración de un derecho fundamental del trabajador subordinado, para que sea el empleador quien deba justificar la licitud de su actuación” (“La Tutela de Derechos Fundamentales en el Derecho del Trabajo”, S. Gamonal y C. Guidi, Ediciones Der, año 2020, p. 144).

## **ANTECEDENTES DE CONTEXTO**

**DÉCIMO TERCERO:** Que, como antecedente cabe precisar que la situación de hecho en análisis involucra a doña Paola, profesora, quien se desempeñaba en el Colegio Alemán de La Serena, siendo su empleadora la Corporación Colegio Alemán de Elqui. De la prueba que se detallará en los considerandos siguientes, fue posible determinar que la hija de la denunciante sufría de una enfermedad que le acarreaba el riesgo de sufrir de muerte súbita, lo que implicó que la actora hiciera uso de licencias médicas posteriores al término de su descanso de post natal, y que para el cuidado de la lactante recurriera a la ayuda de su madre, y no al uso de la sala cuna que ponía a disposición la demandada. Además, la demandante hizo esfuerzos por mantener lo que estimaba un trato equitativo a su respecto, ejecutando diversas acciones cuestionando decisiones de su empleador relacionadas con el ejercicio de sus derechos en razón de su maternidad.

## **INDICIOS**

**DÉCIMO CUARTO:** Que los indicios que señala la demandante doña Paola en la demanda se pudieron determinar a través de los medios de prueba que se indican a continuación:

- i) Al iniciarse la relación laboral, el 23 de febrero de 2015, se desempeñó como profesora de Historia y Jefa de Departamento de Historia de Enseñanza Media, según el contrato de 30 de enero de 2015.
- ii) De acuerdo con el contrato de trabajo de 1 de marzo de 2016, en ese año asumió como Coordinadora de Enseñanza Media.
- iii) En 2016, además fue nombrada Profesora Jefe del Primer Año B, lo que se corrobora con el contrato del número anterior, pues se empezó a pagar la asignación de jefatura de curso.
- iv) A fines de 2016 asumió la Primera Coordinación, que correspondía al anterior cargo de Directora Académica. Por esta labor no se le pagó la remuneración asociada al cargo, sino un bono de \$400.000, en marzo de 2017, lo que se acredita con el anexo de contrato de 1 de marzo de 2017.
- v) Durante el año 2017 no hubo otras modificaciones a las condiciones laborales.
- vi) La testigo de la demandante doña Ximena Escalona Mira declaró que en agosto de 2017 le pidieron que se hiciera cargo de la jefatura de curso de 2° Medio, que era el curso que se le había asignado a la demandante como profesora jefa. De acuerdo con el certificado de nacimiento de la hija de la demandante que ésta incorporó, a esa fecha la actora tenía aproximadamente 2 meses de embarazo.
- vii) En febrero de 2018 asumió como Director Académico don Rodrigo Tobar Núñez, según él mismo declaró en juicio, como testigo de la demandada.
- viii) Según se fijó como hecho no controvertido por las partes, desde enero a agosto de 2018 la demandante hizo uso de los descansos de maternidad por el nacimiento de su hija.
- ix) No obstante ello, en el verano de 2018 la demandante trabajó en la confección de carga horaria, horarios, procesos académicos de capacitaciones, jefaturas de curso, entre otras. Así se desprende de los correos electrónicos de 22 y 23 de febrero de 2018 incorporados por la demandante, que dan cuenta de que la demandante realizó en ese período labores relacionadas con revisión de documentos como Reglamento Interno, Reglamento de Convivencia Escolar, Protocolos de actuación, gira a Alemania, Accidentes Escolares, Becas, carta Gantt del Depto. de

Informática, requerimientos y propuestas de academias y selecciones para el año 2018, acta digital de reunión con don Rodrigo Tobar, Reglamento de condiciones eventuales viajes de estudio, acta digital de Consejos de cierre anual, anexo de viaje a Alemania. El correo electrónico lo suscribe la demandante como Coordinadora Académica Enseñanza Media. En la respuesta del Rector don Carlos Gómez Salinero, éste le agradece por el maratónico trabajo.

- x) Desde enero a agosto de 2018, la demandante hizo uso de sus descansos de maternidad, desempeñándose en su reemplazo doña Alejandra Rojas. El período de los descansos de maternidad se fijó como hecho no discutido y que doña Alejandra Rojas asumió las funciones de la demandante fue declarado por los testigos de la demandante doña Ximena Escalona Neira y doña Maritza Puebla Dulitzky; en el mismo sentido declararon los testigos de la demandada don Marcelo Flores Moll, don Rodrigo Tobar Núñez, y don Carlos Gómez Salinero.
- xi) En octubre de 2018 la actora se reintegró a sus funciones en jornada parcial, y en noviembre de 2018 en jornada completa, de lo que dan cuenta la carta de 19 de octubre de 2018, remitida por la demandante a don Christian Villarroel Carvallo como Presidente de la Corporación Colegio Alemán de Elqui, en la que la actora explica que a partir del 22 de octubre de 2018 se reintegrará a sus funciones, haciendo uso de una licencia médica parcial, generada por el hecho que a los 14 días de nacida, a su hija le diagnosticaron estenosis fisiológica de ramas pulmonares y un foramen oval permeable, lo que en los primeros 6 meses de vida está asociado a mayor riesgo de muerte súbita del lactante. Los testigos Ximena Escalona y Maritza Puebla también informaron el retorno de la demandante de sus licencias de maternidad y de las otras licencias médicas en estas fechas, así como el testigo de la demandada don Carlos Gómez Salinero.
- xii) Cuando se reincorporó a sus funciones las tareas asignadas a la demandante eran cumplidas por doña Alejandra Rojas, sin que la denunciante tuviera muchas funciones concretas que cumplir. En este sentido declaró doña Ximena Escalona quien señaló que cuando la demandante se reintegró a sus funciones había otras personas desarrollando el cargo que tenía la actora, y que no le decían cuáles eran sus funciones, especificando que al año siguiente no la llamaron como coordinadora. Doña Maritza Puebla declaró que cuando la demandante regresó del post natal, “volvió a nada”, no le dijeron cuál era su cargo, la persona que la reemplazó no la sacaron, llegó a la oficina de humanidades, no sabía dónde funcionar, no tenía cargo y no le daban respuesta en Dirección ni en la Corporación.
- xiii) Los testigos de la demandante Ximena Escalona agregó que cuando la demandante dejó de ser coordinadora y la dejaron a cargo de extraescolar, la oficina que le dieron eran unos espacios que quedaron de una remodelación de los primeros básicos, en un pasillo oscuro, cerca de un baño, lo que producía olores desagradables, estas condiciones eran distintas de las que tenía antes, las que describió como una oficina cómoda, con estantes, cerca del reloj control, para facilitar el acceso a los demás profesores. La otra testigo de la demandante Maritza Puebla añadió que la oficina en que la denunciante estaba como encargada de extraescolar era

muy pequeña, oscura y lúgubre, y había cerca una rejilla por donde pasaba agua sucia, lo que provocaban mal olor y presencia de moscas.

- xiv) En noviembre de 2018 se le descontó un bono que se le pagaba como jefa de departamento, fundándose la empleadora en un anexo de contrato que no firmó, en el que se le quitaban la labor de jefa de departamento y el bono. La demandante incorporó el anexo de contrato de 1 de noviembre de 2018, de acuerdo con el cual la actora dejaba de percibir el bono jefe de departamento, documento que tiene la firma del representante de la demandada, pero no de la demandante. Acerca de la afirmación de la demandante en cuanto a que luego de reclamar con el Pdte. de la Corporación, le mantuvieron la remuneración hasta febrero de 2019, reintegrándole el bono de noviembre descontado, no hay otro antecedente que el reconocimiento de la propia actora.
- xv) La no asignación de funciones a la profesora después de su reintegro fue confirmado por las declaraciones de Ximena Escalona y de Maritza Puebla.
- xvi) El hecho que, a partir del año escolar 2019, la demandante dejó de ser Jefa de Departamento y pasó a ser Encargada del área Extraescolar y Cultural, desempeñándose además como profesora de historia y profesora jefe de Octavo Básico B, y como ayudante del taller de cocina, se estableció con las declaraciones de doña Ximena Escalona y de doña Maritza Puebla, y con los 2 anexos de contrato de 1 de marzo de 2019, uno según el que la demandante dejó de percibir el bono de responsabilidad, y otro que indica que se le comenzó a pagar la asignación como encargada e extraescolar, ambos por \$200.000.-
- xvii) En cuanto a la merma de remuneraciones que afirma haber sufrido la demandante según el anexo de contrato de 1 de marzo de 2017, se le pagaba una asignación de responsabilidad de \$400.000. De las liquidaciones de remuneraciones exhibidas por la demandada a requerimiento de la demandante, dan cuenta que durante el año 2017 la actora percibía un bono de responsabilidad de \$600.000 mensuales, lo que se mantuvo hasta enero de 2018. Cuando la demandante volvió a trabajar después de sus descansos de maternidad y por licencias médicas, en Noviembre de 2018 se pagó una asignación de responsabilidad de \$136.666, en diciembre de 2018 fue de \$200.000, y se mantuvo en ese valor. Además, el 1 de marzo de 2019 se firmó por las partes un anexo de contrato que indica que con esa fecha la demandante deja de percibir este bono de responsabilidad de \$200.000. Con esa misma fecha, 1 de marzo de 2019, se firma otro anexo de contrato por el que la actora empieza a recibir la asignación como encargada de extraescolar, por \$200.000.
- xviii) En relación con el bono de Jefe de departamento, el anexo de contrato de 1 de noviembre de 2018 indica que la actora dejó de percibir el bono que era de \$86.955.
- xix) Respecto de las funciones de la demandante a su regreso de las licencias de maternidad y médicas, los testigos de la demandada Rodrigo Tobar Núñez y Carlos Gómez Salinero declararon que en el año 2019 el cargo de Coordinadora dejó de existir, sin embargo, ambos agregaron que doña Alejandra Rojas, quien ejerció como reemplazante de la actora como Coordinadora, a partir de 2019 se desempeña como Asistente de Dirección Académica o Subdirectora Académica, y precisaron que la Sra. Rojas no tiene hijos. Además, don Carlos Gómez Salinero, precisó que las funciones

que cumple doña Alejandra Rojas tienen una labor de más envergadura que las que cumplía la demandante.

- xx) En junio de 2019 la demandada siguiendo un ordinario de la Dirección del Trabajo, dejó de pagar los pasajes para ejercer el derecho a amamantamiento cuando las trabajadoras hayan ejercido la opción de postergar el ingreso o anticipar la salida del trabajo, y así dan cuenta las liquidaciones de remuneraciones de la demandante de junio de 2019 en adelante que la demandada exhibió. Ante esto, la actora envió una carta al Pdte. de la Corporación, manifestando su postura personal respecto a la forma en que había decidido ejercer el derecho a alimento de su hija, indicando en dicha carta que la decisión la adoptó tomando en cuenta los intereses de su empleador, ya que podía ejercer el derecho en la mitad de la jornada y con ello obligar al colegio a contratar reemplazos u otras complicaciones en relación a los horarios, sin embargo, su opción la tomó en aras del correcto funcionamiento del colegio, pero que, ante la decisión del colegio de no pagar dichos beneficios, era posible de que su postura al respecto cambiara a fin de obtener aquél beneficio, sin importar si afectaba o no el normal funcionamiento de la institución. Sobre este punto la demandante incorporó la carta de 9 de junio de 2019, dando cuenta de los hechos que se relataron.
- xxi) No se rindió prueba acerca de alguna respuesta que se haya dado a esta carta. No obstante, el testigo de la demandada don Marcelo Flores Moll, Director de Administración y Finanzas de la demandada, señaló que se le dejó de pagar a la actora la asignación de movilización para amamantar porque tenía a su hija al cuidado en un domicilio particular y no en una sala cuna, señalando el testigo de la demandada don Rodrigo Tobar, que la lactante permanecía al cuidado de la mamá de la demandante. El no pago de la asignación de movilización para amamantamiento se confirma con las liquidaciones de remuneraciones de la actora de junio de 2019 exhibida por la demandada y de julio a diciembre de 2019 también exhibidas y además incorporadas por la demandada, en las que no aparece la asignación de movilización para amamantamiento, mientras que en las liquidaciones de remuneraciones de doña Priscilla Álvarez Villalobos de agosto, septiembre y octubre de 2019 (prueba de la demandante), si aparece la asignación de movilización para amamantamiento.
- xxii) La denunciante continuó ejerciendo su derecho a amamantar a su hija, lo que declararon los testigos de la demandada don Rodrigo Tobar y don Marcelo Flores.
- xxiii) El despido se produjo el 16 de diciembre de 2019, mismo día que se separó de funciones a la actora, invocándose que la causal de término fue la del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, según se fijó como hecho no discutido por las partes, lo que corresponde a 6 meses después de vencido el fuero maternal de la demandante

**DÉCIMO QUINTO:** Que en cuanto a la prueba relacionada con el despido, que es un antecedente relevante para determinar la proporcionalidad de las acciones de la demandada respecto de la existencia o no de la vulneración de la garantía de no discriminación, la carta de aviso de término de la relación laboral, como se fijó en los hechos no discutidos, invoca la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, y de acuerdo a la referida carta incorporada por ambas partes, señala como hechos en los que

se funda “por cuanto la institución ha dispuesto cambios de niveles jerárquicos y de perfiles de equipo profesional docente que sirve en el Colegio”.

Esta descripción no señala en qué consistieron los “cambios de niveles jerárquicos y de perfiles de equipo profesional docente”. Tampoco señala de qué forma esos cambios afectan a la demandante, ni describen de qué manera los cambios de perfiles del equipo profesional docente afectan a la demandante ni como se relacionan con su despido. Es una descripción vaga y genérica.

**DÉCIMO SEXTO:** Que la falta de los fundamentos fácticos en la carta de aviso acarrea una consecuencia importante, pues ella es la oportunidad que la ley dispuso para que la empleadora justificara la decisión del despido, y en la acción de tutela es la ocasión para justificar la decisión del despido como una medida razonable y proporcionada.

Las justificaciones que se señalan en la contestación de la demanda en cuanto a revertir pérdidas de arrastre, homologación de remuneraciones, a la aspiración de la empleadora de contar con un docente con grado académico de doctor para hacerse cargo del Depto. de Historia, y otros hechos que se indican en la contestación de la demanda, no fueron incluidos en la carta de aviso, por lo que el despido está desprovisto de fundamentación suficiente. Las declaraciones de los testigos de la demandada son extemporáneas, pues las argumentaciones indicadas en la contestación de la demanda debieron incorporarse en la comunicación del despido, y no se hizo.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, además, en cuanto a la proporcionalidad del despido, la demandada alega que el término del contrato de la demandante se produjo junto a otros 19 despidos, 17 de los cuales reseña en la contestación de la demanda.

Sobre esta materia como primer aspecto, como ya se indicó, la carta de aviso de la demandante no describía los hechos precisos en los que se fundó el despido. Además, la demandada no incorporó las cartas de aviso o finiquitos de los otros trabajadores y trabajadoras despedidas, ni ningún documento relacionado con este argumento. El único antecedente probatorio sobre esta materia está en las declaraciones de los testigos de la demandada Rodrigo Tobar Núñez (Director Académico del Colegio Alemán), Carlos Gómez Salinero (Rector del Colegio Alemán) y Germán Gómez Veas (asesor educacional), quienes se refirieron a una reestructuración que se realizó en algunos departamentos del colegio, indicaron distintos departamento pero los tres coincidieron en el de historia; sin embargo no indicaron qué personas fueron despedidas, las causales invocadas, y las fechas de término. Sólo la demandante incorporó la carta de despido de doña Priscilla Álvarez, en la que se señala la misma causal y descripción de motivos, prueba que en todo caso es insuficiente para demostrar los argumentos de la demandada.

Esta falencia acarrea que no es posible tener por acreditados estos argumentos de la demandada, y, en consecuencia, la proporcionalidad o razonabilidad del despido.

Sobre este punto además se debe tener presente que la actora se encuentra en una categoría sospechosa, como ya se indicó, lo que hacía más relevante demostrar la proporcionalidad del despido, cuestión que no se hizo.

#### **SOBRE LA VULNERACIÓN**

**DÉCIMO OCTAVO:** Que hay discriminación arbitraria, entre otras situaciones, cuando se da un “trato privilegiado o de inferioridad a quien se encuentra en la misma situación que aquel con quien se compara, incidiendo el trato precisamente en aquello con que se equipara” (“La Tutela de Derechos Fundamentales en el Derecho del Trabajo”, S. Gamonal y C. Guidi, Ediciones Der, año 2020, p. 100)



Habiéndose establecido los indicios reseñados precedentemente, se tiene por acreditado que las acciones de la demandada consistieron en el proceso paulatino de deterioro de las condiciones laborales de la demandante, que se originaron en forma contemporánea al embarazo, habiendo sido cambiada de funciones, quitándole responsabilidades que le habían sido asignadas, con intentos de disminución de sus remuneraciones, las que no se concretaron en su totalidad por la defensa de la trabajadora de sus derechos adquiridos ante su empleadora a través de cartas dirigidas a los directivos, todo lo cual culminó con su despido después de 6 meses de terminado el fuero maternal, invocándose una causal no fundamentada en forma idónea. Además, se debe considerar que la trabajadora tuvo que hacer uso de licencias médicas después de terminados los descansos de maternidad, por enfermedad de su hija recién nacida, y que luego de reincorporarse en jornada completa a su trabajo en noviembre de 2018, no se le asignaron funciones hasta que, según los dichos de la demandante, producto de sus insistencias, se le solicitó colaboración por el Director en la confección de horarios para el año escolar 2019. Sobre esto último cabe señalar que solo los dichos de la demandante se refieren a este punto, pues de acuerdo con la prueba rendida, la reasignación de funciones de la actora se concretó recién en marzo de 2019.

Estas circunstancias alegadas como indicios de la discriminación arbitraria permiten concluir que luego que la profesora quedó embarazada, el trato que tenían con ella cambió, empeorando las condiciones laborales en la forma que se detalló, culminando con el despido de la trabajadora, respecto del cual no se invocaron hechos que permitan comprender la razonabilidad ni proporcionalidad de la causal, en la oportunidad legal que correspondía; y los hechos que se agregaron en la contestación de la demandada tampoco se demostraron.

**DÉCIMO NOVENO:** Que el artículo 2 del Código del Trabajo establece que “son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación” y que los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas entre otros en el sexo, edad, situación socioeconómica, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Por su parte el artículo 19 N°16 párrafo tercero de la Constitución Política prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, y que fue ratificada por Chile en 1989, en el artículo 11 N°1 establece: “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

“a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

“b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;

“c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

“d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

“e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

“f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción”.

En lo que se discute en esta causa, es especialmente relevante lo que señala la CEDAW en cuanto a que "la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad".

Esta consagración de derechos en esta Convención es vinculante para el Estado Chileno, especialmente en virtud de lo dispuesto en el artículo 5° de la Constitución que decreta que “el ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes”.

**VIGÉSIMO:** Que de los antecedentes que se han venido analizando es posible desprender que la demandante estaba en una categoría sospechosa, que analizada desde una perspectiva interseccional, presentaba varios factores de vulnerabilidad.

Se trataba de una profesora que ejercía cargos directivos en el colegio en que se desempeñaba, que había sido reconocida en su calidad profesional, incluso en la audiencia de juicio el testigo de la demandada don Carlos Gómez Salinero señaló que la actora fue evaluada por sus jefaturas directas en las labores de aula y de jefatura, y que no tuvo problemas de desempeño.

Las mujeres que cumplen roles directivos aún en ámbitos feminizados como es la educación, son una cantidad menor en comparación con la presencia de varones en las mismas funciones. Esto es lo que se conoce como segregación vertical, o “techo de cristal”, ya que se refiere a una barrera tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas, en este caso, en los cargos directivos del colegio. El caso de la demandante tiene el agregado adicional de que se trata de una mujer que fue madre, de una hija con enfermedades de cuidado, que requerían de atención especial, lo que se debe considerar para ponderar que se haya designado a la reemplazante de la actora, doña Alejandra Rojas, también mujer, pero sin hijos, como asistente de dirección académica o subdirectora.

En el pensamiento mayoritario actual, las labores de cuidado son asignadas a las mujeres, independiente de si trabajan remuneradamente o no, y las responsabilidades que vienen con la maternidad son asignadas a la mujer, aún cuando es la toda la sociedad la que se beneficia con el nacimiento de niños y niñas y su debida protección y resguardo.

Teniendo presente estas consideraciones, es posible ver que en el mismo colegio una mujer sin hijos ha recibido un trato distinto al que se dio a la demandante, y también los hombres que se desempeñaban en los cargos directivos.

Finalmente, se debe agregar que la actitud demostrada por la actora en cuanto a perseverar en hacer valer los derechos que estimaba le correspondían, se sale del estereotipo que se espera de la mujer. Una de las características que se asigna a la femineidad es la sumisión, y en este caso la demandante salió de esa figura, y se presentó ante su empleador con una actitud de defensa de lo que estimaba era lo que le correspondía. De esta forma, el despido de la demandante aparece también como un ejemplo ante las demás trabajadoras que estén en la misma situación de la actora, y desde ese punto de vista, es especialmente relevante sancionar la conducta de la empleadora, pues tales acciones atentan contra la construcción de relaciones laborales respetuosas de los derechos de ambas partes involucradas.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Que de esta forma se tiene por acreditado que el despido de la demandante, comunicado por carta de aviso de 13 de diciembre de 2019, entregada a la trabajadora el 16 de diciembre de 2019, fue discriminatorio, y en consecuencia se dará lugar a las indemnizaciones establecidas en el artículo 489 inciso 3° del CT.

Sobre la determinación del monto de la indemnización, se tendrá en consideración que se trata de una conducta grave de la demandada, por las garantías involucradas y por los efectos que las circunstancias del despido pueden tener respecto de las otras trabajadoras de esta Corporación cuando pretendan hacer valer sus derechos relacionados con la maternidad. No se fijará el máximo legal, por estimarse que hay garantías constitucionales de más entidad, que no se han afectado por la conducta de la denunciada. Por estos motivos, la indemnización del artículo 489 se graduará en 8 remuneraciones.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Que respecto del monto de la remuneración de la demandante para efectos de indemnizaciones, como la actora dejó de cumplir sus funciones en virtud del despido el 16 de diciembre de 2019, aún cuando se le haya pagado una cantidad de dinero calculada hasta febrero de 2020, la relación laboral terminó el 16 de diciembre de 2019, ya que en la carta de aviso, cuando se refiere al pago de las remuneraciones del 14 al 31 de diciembre de 2019 y enero y febrero de 2020 se les califica de compensaciones. Por esto, para el cálculo de la remuneración para efectos de indemnizaciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 172 del CT se considerarán las remuneraciones de julio, octubre y noviembre de 2019. De acuerdo con las liquidaciones de remuneraciones que incorporó y exhibió la demandada, en agosto y septiembre de 2019 la demandante trabajó 5 y 3 días respectivamente, de forma que debe considerarse julio de 2019.

En esos tres meses, las prestaciones que se pagaron fueron sueldo base, asig especialidad, experiencia, bono enc extraescolar, bienio, jefatura curso, sala cuna, asignación colación y asignación movilización. Considerando estas prestaciones la remuneración de julio de 2019 ascendió a \$2.020.713, octubre de 2019 a \$2.020.398, y noviembre de 2019 a \$2.020.398, lo que hace un promedio de \$2.020.503, para efectos de indemnizaciones.

**VIGÉSIMO TERCERO:** Que, respecto de la indemnización sustitutiva del aviso previo, según dispone el artículo 169 letra a) del CT, la comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo con el inciso cuarto del artículo 162, supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto, y 163, incisos primero o segundo, según corresponda.

De la carta de aviso de término de la relación laboral que ambas partes incorporaron aparece que en ella se ofrece el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo por \$1.726.484, y de la indemnización por años de servicio de \$8.632.420.

El texto de la carta en el párrafo siguiente agrega que “asimismo, se incluirá en su finiquito, la compensación equivalente a las remuneraciones que usted hubiere devengado entre el 14 y 31 de diciembre del año en curso y en los meses de enero y febrero de 2020”.

De esta forma, la demandada al comunicar el despido ofreció pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo por \$1.726.484, la indemnización por años de servicio de \$8.632.420, y una compensación equivalente a las remuneraciones del 14 al 31 de diciembre de 2019, enero y febrero de 2020.

La oferta de la demandada, conforme a lo establecido en la norma citada del Código del Trabajo es una oferta irrevocable de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, por las sumas indicadas por lo que la demandada está obligada a su pago.

Y además de ello se obligó al pago de otra suma de dinero que cuantifica en el equivalente al valor de las remuneraciones de 14 de diciembre de 2019 a febrero de 2020, pero no son remuneraciones propiamente tales, pues la demandante dejó de trabajar el día que le entregaron la carta de aviso que fue el 16 de diciembre de 2019. La remuneración es la contraprestación del servicio que realiza la trabajadora, si no trabaja no es remuneración. La demandada califica esta suma como una compensación, es decir, una cantidad de dinero equivalente a lo que habría recibido por trabajar, que su empleadora le pagará.

En el finiquito que suscribieron las partes el 31 de diciembre de 2019, la demandada confundió los conceptos que pagó, pues señala “indemnización sustitutiva del aviso previo (incluye enero y febrero)”. En el tercer párrafo del finiquito dice “las partes declaran y entienden que la indemnización sustitutiva del aviso previo, que alcanza a 78 días de remuneraciones, incluye el equivalente a las remuneraciones brutas que el trabajador hubiere alcanzado desde la fecha del despido hasta el 29 de febrero de 2020”. De este párrafo se concluye que la empleadora en el finiquito subsumió en el concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización propiamente tal que ofreció en la carta de aviso y la compensación que ofreció en la carta de aviso, lo que no cumple con lo que ofertó en la referida carta.

La “indemnización por 5 años de servicio”, sólo difiere por \$1.000 de lo que se ofertó en la carta de aviso.

La carta de aviso y el finiquito deben ser coherentes y en este caso no lo son.

En la contestación de la demanda se indica que la indemnización sustitutiva del aviso previo corresponde a 78 días de remuneración que subroga a las que habrían devengado entre el 14 de diciembre de 2019 y el 29 de febrero de 2020. Esto es algo distinto de lo que se expresó en la carta de aviso, y como dispone el artículo 169 letra a) del Código del Trabajo, lo que en la carta se indique es una oferta irrevocable del empleador. Y tanto esa así que el inciso final de la letra a) mencionada, le otorga mérito ejecutivo a la carta de aviso de término del contrato de trabajo.

Por estas consideraciones, se acogerá la pretensión de la demandante y se acogerá la demanda en cuanto a la indemnización sustitutiva del aviso previo.

**VIGÉSIMO CUARTO:** Que en cuanto a la diferencia de la indemnización por años de servicio que pide la demandante, de acuerdo con el finiquito incorporado por la demandada, se pagó la suma de \$8.633.420, por 5 años de servicio. Como la

remuneración para efectos de indemnizaciones se calculó en \$2.020.503, por esta indemnización le correspondían \$10.102.515; descontado lo pagado, da un saldo de \$1.469.095. La actora solicita por este concepto \$1.468.570, por lo que se accederá a su pretensión.

**VIGÉSIMO QUINTO:** Que, de esta forma, se dará lugar a la demanda respecto de la indemnización sustitutiva del aviso previo por \$2.020.398, que es monto pedido por la actora.

**VIGÉSIMO SEXTO:** Que en cuanto a la diferencia en el pago de la indemnización del artículo 87 del Estatuto Docente, teniendo en cuenta que se estableció como monto de la remuneración para efectos de indemnizaciones la suma de \$2.020.503, por concepto de esta indemnización por 78 días de remuneración, la demandada debió pagar \$5.253.308, sin embargo, pagó \$4.489.378, lo que da una diferencia a favor de la demandante de \$764.125. En la demanda se solicita la suma de \$763.657, por lo que se accederá a esta petición.

**VIGÉSIMO SÉPTIMO:** Que, en cuanto a la devolución del descuento del aporte del empleador al seguro de cesantía, de acuerdo a lo establecido en los artículo 13 y 52 inciso 2° de la Ley 19.728, para la procedencia de la devolución de este descuento se debe determinar si el despido por la causal del artículo 161 inciso 1° fue procedente o no, y como al acogerse la acción de tutela, se omitirá pronunciamiento acerca de la demandada subsidiaria por despido improcedente, no es posible decidir respecto de esta petición de la acción principal.

**VIGÉSIMO OCTAVO:** Que en cuanto a la aplicación del incremento del artículo 168 letra a del CT, del 30% de la indemnización por años de servicio, corresponde a \$3.030.754; la demandante solicitó \$3.030.597, por lo que se dará lugar a ello.

**VIGÉSIMO NOVENO:** Que el contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2018, da cuenta de la historia de la relación laboral entre las partes, pero no aporta datos relevantes relacionados con los hechos de la causa. El finiquito de contrato de trabajo de doña Priscila Álvarez Villalobos de fecha 31 de diciembre de 2019, no aportó hechos adicionales a los que se establecieron con la carta de aviso de esta profesora. La cadena de dos correos electrónicos entre la denunciante y don Gustavo Roll de 25 de Octubre de 2018, da cuenta de una relación profesional entre los involucrados, pero no se acreditó la relación entre la demandada y el Sr. Roll.

Respecto de la comunicación de término de contrato a la Dirección del Trabajo que incorporó la demandada no aportó hechos relevantes, ya que la demandante no cuestionó el envío de esta comunicación a la entidad pública.

**TRIGÉSIMO:** Que en atención a que la acción de tutela se acogerá parcialmente, cada parte pagará sus costas.

Y vistos lo dispuesto en los artículos 5, 19 N°16 de la Constitución Política de la República; Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; y artículos 1, 2, 423, 425 y siguientes, 446 y siguientes y 485 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas citadas; se resuelve:

- I. Que rechaza la excepción de transacción.
- II. Que se acoge parcialmente la acción de tutela, y en consecuencia se condena a la demandada Corporación Colegio Alemán de Elqui a pagar a la demandante las siguientes prestaciones:
  1. Indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo ascendente a ocho remuneraciones, por un total de \$16.164.024.-

2. Indemnización sustitutiva del aviso previo por \$2.020.398.-
3. Diferencia de la indemnización por dos años de servicio por \$2.234.974.-
4. Recargo del artículo 168 letra a del Código del Trabajo por \$3.030.597.-
5. Diferencia en el pago de la indemnización del artículo 87 del Estatuto Docente, por \$763.657.

III. Que se rechaza la demanda en cuanto a la Devolución de Descuento de AFC.

IV. Que, habiéndose acogido la acción principal, se omite pronunciamiento respecto de las acciones subsidiarias.

V. Que cada parte pagará sus costas.

Las sumas ordenadas pagar mediante la presente resolución deberán ser reajustadas en la forma señalada en el artículo 173 del Código del Trabajo.

Ejecutoriada que sea la sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal para su cumplimiento forzoso.

Remítase copia de ella a la Dirección del Trabajo, a través de la Inspección Provincial del Trabajo de La Serena, en su oportunidad.

Notifíquese a las partes por correo electrónico conforme solicitaron en la audiencia de juicio.

RIT: T-29-2020

RUC: 20-4-0253020-1

Dictada por doña Karen Andrea Alfaro López, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena