

Antofagasta, a ocho de julio de dos mil veinticuatro.

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparece Juan Guillermo Poirier Rojas, cédula de identidad 14.109.656-7, representado por el abogado Marko Tapia Canihuante, cédula de identidad 13.012.224-8, con domicilio en Prat 461, Antofagasta, quien demanda por tutela laboral con ocasión del despido en contra de SOCIEDAD EDUCACIONAL BRAC SpA, RUT N° 76.689.118-7., representada legalmente por don Bosco Escauriaza Simunovic, C.I N° 13.198.990-3, ignoro profesión u oficio, o por quien la represente de acuerdo al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en calle Antilhue N°01002, de la ciudad de Antofagasta.

Para fundar la demanda señala que la relación se inició el 19 de febrero de 2018 como profesor de matemáticas en el Colegio Costa Cordillera de Antofagasta, con remuneración de \$1.556.944.-, cumpliendo siempre de manera eficiente por 5 años, no obstante en pandemia su pareja queda embarazada de gemelas, sufriendo complicaciones al tener una de sus hijas múltiples malformaciones congénitas, teniendo conocimiento en la semana 22 de gestación, siendo sometida desde el nacimiento a 14 cirugías, y 12 de ellas han sido cirugías al cerebro, por lo que debió buscar apoyo psiquiátrico otorgándole licencias médicas, reincorporándose a sus funciones el 2 de noviembre de 2022 y llegando a su domicilio carta de despido el 15 de diciembre de 2022 donde se alude a la causal del artículo 161 del Código del Trabajo consistente en



“necesidades de la empresa”, dejando de pertenecer a contar del 1 de marzo de 2023.

Señala como razones para su despido que en octubre de 2019 debieron soportar una baja de cumplimiento de los pagos, algunos comprometiendo pagos para el 2020, lo que no ocurrió, y el 2020 por la emergencia sanitaria se tuvo que incurrir en gastos de implementación de espacios, compras de equipos y demás gastos para poder prestar los servicios de manera remota, así como también se tuvo que eliminar la extensión horaria y con ello el cobro de la misma, lo que llevó a una pérdida de \$92.742.167.- al año 2020, además de continuar el incumplimiento de los pagos, y dada la realidad del país se debió aplicar un descuento del 10% en las cuotas de la anualidad de abril a junio de 2020, lo que ha significó una pérdida de \$33.309.992 millones de pesos, generando actualmente una pérdida de \$241.170.279.- millones de pesos. En cuanto al año 2021, refieren que comenzaron con incumplimiento en los pagos de un 23.56%, teniendo en abril una morosidad de 25.61%, en el mes de mayo 23.82% mes de junio 24.51%, en el mes de julio 26.30% en el mes de agosto 27.11% en septiembre 27.92%, octubre 29.71%, noviembre 27.11% siendo actualmente en diciembre 60.71%. Finalmente en el 2022, tenían pérdida de arrastre, iniciando en marzo morosidad del 2,8%, en abril de 2.77% en el mes de mayo 4.27% mes de junio 5.371%, en el mes de julio 6.94% en el mes de agosto 8.66% en septiembre 9.32%, octubre 11.88%, noviembre 14.33%, solicitando al día de hoy más retiro de estudiantes, no regularizando los pagos pendientes, aumentando las pérdidas. Añade que la renovación de



matrículas al cierre del proceso al 04 de diciembre de 2022, fue de un 82.24% con 477 alumnos, y las matrículas nuevas 39, lo que implica racionalizar y re organizar los cursos y niveles y con ello los recursos y requerimientos. Lo anterior implicaría racionalización, baja productividad y cambio en las condiciones de mercado y economía.

Entiende el demandante que el despido fue por sus condiciones personales y no por una necesidad de la empresa, por lo que su despido sería discriminatorio conforme artículo 2° del Código del Trabajo, por motivos de enfermedad o discapacidad.

Agrega, que se habrían contratado dos profesores de matemáticas para el año lectivo, lo que demuestra que el despido se originó por su situación personal, entendiéndose que el cargo de profesor de matemáticas no puede eliminarse.

Argumenta que el despido además de ser discriminatorio vulnera lo dispuesto en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, señalando como indicios de la vulneración: 1.- decisión del despido, que se ha producido apenas un mes y medio después de haberse reincorporado a prestar servicios luego de hacer uso de licencia médica; 2.- el artículo 161 del Código del Trabajo, que impide despedir por la causal de "necesidades de la empresa" a trabajadores que gocen de licencia médica; 3.- el hecho de que previo a las licencias médicas, no existió ningún tipo de reparo, observación ni menos una amonestación por el trabajo realizado; 4.- que no se han producido efectivamente las necesidades de la empresa que señala la denunciada en la



carta de despido, ya que no se ha racionalizado la labor que desempeñaba, contratándose dos profesores de matemáticas, refiriendo que estos indicios serían suficientes.

Esgrime que también dicha vulneración le habría producido daño moral, produciendo una afectación síquica frente a una falta total de certeza respecto de mi situación económica personal y familiar en el futuro cercano, avaluándolo en la suma de \$10.000.000.-

Respecto del despido indebido, indica que es el empleador quien debe acreditar que "debió soportar una baja en el cumplimiento de los pagos por parte de los sostenedores financieros de los estudiantes", y que todo esto se traduce en el hecho que señala la empresa "que nos ha obligado necesariamente a tener que racionalizar y re organizar los cursos y niveles y con ello los recursos y requerimientos", negando y controvirtiendo lo señalado.

Solicita se declare que el despido ha sido discriminatorio y grave, ordenando la reincorporación del denunciante a las labores que desempeñaba hasta su despido, con expresa declaración del pago de sus remuneraciones y demás beneficios desde la fecha del despido hasta la fecha de la efectiva de su reincorporación, y en caso de que se opte por las indemnizaciones, se condene al pago de una indemnización que no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 11 meses de la última remuneración mensual, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, es decir, entre \$9.341.664.- y \$17.126.384.-, conforme a lo dispuesto en el artículo 168 letra a) del Código del



Trabajo se condene a la denunciada a pagar la cantidad de \$2.335.416.-, por concepto de incremento de un 30% de sus años de servicio, \$460.110.- por concepto de diferencia de indemnización por años de servicio, \$10.000.000.- por concepto de daño moral, más reajustes, intereses y costas de la causa.

En subsidio, se declare que el despido es injustificado, indebido e improcedente, condenándose al pago de \$2.335.416.-, por concepto de incremento de un 30% de sus años de servicio, conforme a lo dispuesto en la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo, \$460.110.- por concepto de diferencia de indemnización por años de servicio, \$10.000.000.- por concepto de daño moral, más reajustes, intereses y costas de la causa.

SEGUNDO: Que la demandada representada por el abogado Francisco Leppes López, contesta la demanda en los siguientes términos.

En primer lugar, controvierten todo lo señalado, reconociendo expresamente que existió una relación laboral desde el 19 de febrero de 2018, como Profesor de Matemáticas, en el Colegio Costa Cordillera, discutiendo el monto de la remuneración que alude sería \$1.464.922.-, reconociendo igualmente que fue despedido el 15 de diciembre de 2022, con efecto a partir del día 01 de marzo de 2023, por causal de necesidades de la empresa.

Argumentan que desde el inicio de la pandemia habrían sufrido una disminución constante de los ingresos por concepto de matrícula, acomodándolas por instrucción de la Superintendencia de Educación, y pese



las facilidades muchas familias no cumplieron, adeudándose grandes montos que no han sido recuperados, ya que desde octubre de 2019 muchos apoderados solicitaron pospones pagos, y por la pandemia no se cumplieron, realizando incluso descuentos que significaron una pérdida de al menos \$33.300.992.-, además, de una pérdida previa de \$92.742.167.-, existiendo un déficit en la actualidad de \$241.170.279.-, existiendo el 2021 tasa de incumplimiento de 23,56% en marzo, 25,61% en abril, 23,82% en mayo, 24,51% en junio, 26,30% en julio, 27,11% en agosto, 27,92% en septiembre, 29,71% en octubre, 27,11% en noviembre, y 60,71 en diciembre, para finalmente el 2022 mantener morosidad en tasas de 2,8% en marzo, 2,775 en abril, 4,27% en mayo, 5,37% en junio, 6,94% en julio, 8,66% en agosto, 9,32% en septiembre, 11,88% en octubre y 14,33% en noviembre, impidiendo poner término por no pago de mensualidades, lo que obliga a realizar una reorganización de las áreas, realizándose el despido fines del 2022, iniciándose proyecto de profundización del contenido matemático por deficiencias en PLAN PAES.

Entiende que no es efectiva la discriminación ni que se eliminara el cargo, pero que el demandante no era el único profesor de matemáticas que tenía el establecimiento, ya que eran 5, manteniendo únicamente 2 cursos por año, por lo que se puede cumplir con los requerimientos con dotación de 3-4 profesores por área, agregando que la contratación posterior fue por renuncia de otro profesional de apellido Morales que se hizo efectiva en febrero de 2023.



Entiende que respecto la indemnización, no habiendo dolo, no pueden considerarse las circunstancias personales del demandante.

Reiteran que efectivamente a partir del inicio de la pandemia sufrieron una disminución constante de los ingresos por concepto de matrícula, las morosidades, reiterando todo lo ya señalado previamente, agregando que el despido fue a fines del año académico 2022, cuando se debía planificar el año 2023, en que había iniciado un proyecto de profundización del contenido matemático no pudiendo especializarse el demandante por estar fuera durante ese periodo.

Entiende que los indicios no son suficientes, ya que respecto la proximidad del despido con la reincorporación, esto es por el artículo 87 del estatuto Docente, no siendo relevante tampoco lo de la licencia médica porque fue despedido con posterioridad, y en cuanto al desempeño laboral previo a las licencias, no tiene relevancia porque no fue despedido por algo disciplinario.

En subsidio, contesta la demanda por despido injustificado, indebido o improcedente, y cobro de prestaciones, por las mismas razones ya señaladas de forma previa.

Solicitan el rechazo con costas.

TERCERO: Que se realiza audiencia preparatoria donde se tiene por frustrada la conciliación, y se fijan como hechos no controvertidos:

1° Fecha de inicio de la relación laboral



2° Cargo que desempeñaba el actor.

3° Fecha de término de la relación laboral y la causal invocada por la demandada.

Hechos a probar:

1° Efectividad de los hechos o indicios señalados como vulneratorios en la denuncia y la justificación del empleador, en su caso.

2° Efectividad de los hechos señalados en la carta de despido y que éstos configuran la causal invocada.

3° Remuneración pactada, efectivamente percibida y rubros que la componen.

4° Prestaciones adeudadas. Partidas, períodos y montos de las mismas.

5° Efectividad de haberse causado daño moral a la denunciante. Procedencia y monto del mismo.

Se celebra audiencia de juicio donde se incorpora la siguiente prueba:

RENDICIÓN DE LA PRUEBA DE LA PARTE DEMANDANTE:

I. Confesional:

Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentado el siguiente absolvente:

1.- Lorena Carolina López Nieto, C.I N°17.311.442-7, domiciliada en Vicuña Mackenna N°1670, Antofagasta.

II. Testimonial:



Comparecieron y declararon ante el Tribunal, previamente juramentados y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, los siguientes testigos:

1.- Francisco José Zárate Tapia, C.I N° 13.870.696.6, domiciliado en Pasaje Limache 404, Antofagasta.

2.- Denis Alejandro Morán Rivera, domiciliado en Avenida Edmundo Pérez Zujovic N° 3854; Antofagasta.

RENDICIÓN DE LA PRUEBA DE LA PARTE DEMANDADA:

I. Confesional:

Téngase por desistida a la parte demandada de la prueba confesional requerida.

II. Testimonial:

Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentado y bajo apercibimiento del artículo 209 del Código Penal, el siguiente testigo:

1.- Alejandro Antonio Díaz Díaz, C.I N°18.014.906-6, domiciliado en Antihue N°01002, Antofagasta.

Se retoma el orden de la prueba a rendir.

RENDICIÓN DE LA PRUEBA DE LA PARTE DEMANDANTE:

I.- Documental: Se incorporaron mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria, A FOLIO 26:

1. Carta de despido del actor, fechada el 15 de diciembre de 2022.



2. Finiquito de contrato de trabajo, suscrito por el actor ante Ministro de Fe, con fecha 14 de marzo de 2023.

3. Liquidaciones del actor, de los meses de diciembre de 2022 y enero y febrero de 2023.

4. Resoluciones que autorizan licencias médicas del actor, desde el 7 de mayo de 2022 al 28 de octubre de 2022.

5. Certificado de nacimiento de la hija del actor Roma Mya Poirier Casanova.

6. Epicrisis emitida por el Médico Pediatra Juan Carlos Arteaga Rocuant con fecha 27 de agosto de 2021, respecto de la hija del actor.

7. Certificado emitido con fecha 16 de noviembre de 2021 por el Médico Intervenista José Manuel Caballero de la Clínica Universidad de Los Andes respecto de la hospitalización de la hija del actor.

8. Resumen Unidad de Paciente Crítico Pediátrico (UPCP) emitido con fecha 1 de febrero de 2022 por el Dr. Leonardo Cerda Verdejo, Médico Residente UPCP Clínica Universidad de Los Andes.

9. Epicrisis e Indicaciones de Alta, emitido con fecha 15 de febrero de 2022 por la Dra. Gloria Rojas Arancibia Médico Jefe UPC Pediatría Clínica Bupa.

10. Epicrisis de enfermería, emitido con fecha 15 de febrero de 2022 por Enfermería MQ PED Clínica Bupa Santiago.



11. Resumen de hospitalización de fecha 13 de septiembre de 2022, emitido por la Sra. Nancy Fernández I., residente UCI Pediátrica Clínica Bupa, respecto de la hija del actor.

12. Epicrisis de enfermería emitida con fecha 28 de febrero de 2023 por Clínica Bupa Santiago.

13. Informe médico, emitido con fecha 13 de octubre de 2023 por el Médico Pediatra Oscar Meneses Quinchia, respecto de la hija del actor.

II. Exhibición de documentos:

La parte demandada exhibe a la demandante los siguientes documentos ordenados exhibir, A FOLIO 46.

1.- Contrato de trabajo y anexos de contrato de trabajo del actor. Se exhibe a folio 16, dando por cumplida la diligencia.

2.- Contratos de trabajo y anexos de contrato de trabajo celebrados por la denunciada para trabajadores que presten servicios como profesores de matemática en el Colegio Costa Cordillera. Se exhibe, dando por cumplida la diligencia.

3.- Cartas de despido y/o términos de contrato de trabajadores contratados como profesores de matemáticas en el

Colegio Costa Cordillera en el año 2022. Se exhibe , dando por cumplida la diligencia.

4.- Contratos de trabajo y anexos de contrato de trabajo celebrados por la denunciada para trabajadores que presten servicios como profesores de matemática en



el Colegio Costa Cordillera para el año lectivo 2023. Se exhibe , dando por cumplida la diligencia.

5.- Contratos de trabajo y anexos de contrato de trabajo celebrados por la denunciada para trabajadores que presten servicios como profesores de matemática para el Plan Paes en el Colegio Costa Cordillera para el año lectivo 2023. Se exhibe, dando por cumplida la diligencia.

RENDICIÓN DE LA PRUEBA DE LA PARTE DEMANDADA:

I.- Documental: Se incorporaron mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria, A FOLIO 15 Y 24:

1.- Contrato suscrito por las partes de fecha 23 de febrero de 2018, y anexo de contrato de fecha 04 de marzo de 2019.

2.- Liquidaciones de remuneraciones correspondientes a los meses de septiembre de 2022 a febrero de 2023.

3.- Comprobantes de pago de remuneraciones correspondientes a los meses de septiembre de 2022 a febrero de 2023.

4.- Carta de despido, comprobante de envío y constancia dejada ante la Dirección del Trabajo, de fecha 15 de diciembre de 2022.

5.- Finiquito laboral electrónico suscrito por el actor y la denunciada, con fecha 22 de marzo de 2023.

6.- Balance general de Sociedad Educacional Brac SpA, correspondiente al año 2022.



7.- Facturas electrónicas números; 343553, 339071, 334430, 390545, 385174, y 363297.

8.- Listado de causas de cobranza civil seguidas ante los Juzgados de Letras en lo Civil de Antofagasta.

CUARTO: Que estando reconocida la relación laboral así como las condiciones básicas pactadas en la misma, incluyendo la remuneración, corresponde derechamente a entrar a analizar la acción de tutela.

Respecto de la vulneración de derechos, en virtud de lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes, este tribunal entiende que son requisitos de fondo para la acción de tutela con relación vigente: a) que los derechos vulnerados sean de aquellos que se señalan en el inciso 1 y 2 del artículo 485; b) que se vulneren dentro de la relación laboral que se encuentra vigente; c) que se limite el pleno ejercicio de los derechos por el ejercicio de las facultades del empleador; d) que no exista justificación suficiente del empleador, siendo arbitraria o desproporcionada la vulneración, o sin respeto a su contenido esencial. En lo que respecta a lo formal, en virtud del artículo 493 del código del ramo, se requiere además que: a) la parte denunciante aporte antecedentes que resulten indicios suficientes; y b) que el empleador no sea capaz de explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

En este aspecto, el Código del Trabajo en materia de vulneración de derechos fundamentales, ha establecido en el artículo 493 un requerimiento diverso respecto de la prueba, dándole la carga al demandante de acreditar la existencia de "indicios" que generen una razonable



sospecha, apariencia o presunción sobre ello. Luego, habiendo resultado positivo lo anterior, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de su decisión son legítimos, o, que son razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de Derechos Fundamentales, por lo que debe partirse por examinar los mismos.

QUINTO: Que el primer indicio que refiere consiste en la decisión del despido, que se ha producido apenas un mes y medio después de haberse reincorporado a prestar servicios luego de hacer uso de licencia médica.

Al efecto, se acredita lo anterior incorporándose carta de despido de fecha 15 de diciembre de 2022, así como también resoluciones que autorizan licencias médicas del actor desde el 7 de mayo de 2022 al 28 de octubre de 2022, lo que da cuenta que el despido se produce efectivamente luego de 18 días de reincorporado a sus labores posteriormente de las licencias médicas.

SEXTO: Que en cuando al segundo indicio consistente en que el artículo 161 del Código del Trabajo, que impide despedir por la causal de "necesidades de la empresa" a trabajadores que gocen de licencia médica, es efectivo que en el inciso final dicho artículo refiere que esas causales "no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia".

No obstante, también se hace presente que la licencia médica del demandante terminó el día 28 de



octubre de 2022, y la carta de despido fue emitida el 15 de diciembre de 2022, para hacerse efectiva de forma posterior para el siguiente año académico.

SÉPTIMO: Que como tercer indicio sería el hecho de que previo a las licencias médicas, no existió ningún tipo de reparo, observación ni menos una amonestación por el trabajo realizado.

En este aspecto, no se solicita ni incorpora prueba alguna con este objetivo.

OCTAVO: Que respecto el último indicio, consistente en que no se han producido efectivamente las necesidades de la empresa que señala la denunciada en la carta de despido, ya que no se ha racionalizado la labor que desempeñaba, contratándose 2 profesores de matemáticas, se incorpora como prueba la exhibición de documentos solicitada donde se da cuenta contrato de los profesores que actualmente realizan clases de matemáticas, donde se incorpora el de Adriel Morales, de 26 de julio de 2022, donde se da cuenta que es estudiante de pedagogía en lenguaje y que desempeñaría las funciones de profesor de reemplazo de asignatura matemáticas, a plazo fijo hasta el 28 de febrero de 2023; igualmente contrato de Climpton Barañado, de 14 de febrero de 2022, licenciado en matemáticas, con funciones de profesor de matemáticas, a plazo hasta el 28 de febrero de 2023; Fernanda Rosita Rojas Parraguez, de 13 de febrero de 2023, profesora de matemáticas, hasta el 28 de febrero de 2024; Karla Paulina Estay Celis, de 1 de marzo de 2024, profesora de educación general básica como profesora de matemáticas, sin plazo; Naomi Constanza Díaz Cortes, profesora de matemáticas, de 25 de



septiembre de 2023, sin señalar plazo; de Nilton Martínez González, de 13 de febrero de 2023, como profesor de matemáticas hasta el 28 de febrero de 2024. De lo anterior se desprende que en la actualidad existen 6 profesores de matemáticas desempeñando funciones, de los cuales 4 profesores ingresaron posterior al despido del demandante, y los 2 que ingresaron de forma previa, tenían contrato a plazo hasta el 28 de febrero de 2023, y que por lo demás, de ellos solo 3 tienen título de profesor de matemáticas, ya que los otros 3 tienen como título licenciatura en matemáticas (no pedagogía), otro era estudiante en práctica de pedagogía en lenguaje, y otro pedagogía general básica.

De lo anterior, se puede advertir que efectivamente no se logra acreditar las necesidades de la empresa, no existiendo antecedentes que den cuenta de una disminución real del cargo que desempeñaba el demandante, sino que además, que existieron contrataciones posteriores en su cargo, por personas que tampoco desempeñaban el título de profesor de matemáticas y que no obstante desempeñaban esas funciones, así como también del hecho que otras dos personas su contrato era inicialmente a plazo, terminando el mismo en la misma época que se puso término al contrato del demandante, por lo cual no existe ninguna justificación que permita entender de manera razonable por qué se despidió al demandante.

Que sin perjuicio que los testigos de la demandada señalaron que necesitaban otro tipo de perfil de profesores, lo cierto es que no se condice con la realidad de las contrataciones, ya que se observa que de



los 6 profesores de matemáticas, solo 3 sustentan dicha calidad profesional, teniendo los otros 3 títulos afines pero diversos, al igual que el demandante.

NOVENO: Que en cuanto al factor que desencadena la discriminación, se puede observar que se acredita por el demandante mediante una serie de documentos consistentes en certificados médicos y similares, acreditándose que tuvo hijas con dificultades que requirió una de bastantes intervenciones posteriores al nacimiento, lo que hizo que el padre tuviera que extender licencias médicas por un periodo prolongado.

DÉCIMO: Que conforme lo señalado previamente, se acreditan los indicios en cuanto a que efectivamente existió una condición particular del demandante en su estado de salud que deriva de las dificultades en el nacimiento de una de sus hijas y que genera problemas de salud delicados en ella, y que además el despido fue injustificado, no existiendo ningún tipo de justificación al hecho de que se haya despedido al demandante, quien no tenía reproches en su trabajo anterior, existiendo en la actualidad solo profesores que ingresaron con fecha posterior y que además tampoco detentan la calidad profesional de profesor de matemáticas, no siendo efectiva la razón señalada por los testigos de la demandada, en cuanto se verifica que hubo contrataciones posteriores para ejercer funciones de profesor de matemáticas sin tener el título de pedagogía en matemáticas, ni tampoco constancia alguna de la realización de talleres o especializaciones que alegaron en la contestación y que justifican que el demandante no pudo hacer, toda vez que las



contrataciones fueron posteriores por lo que tampoco se acredita que estos otros profesores las hayan realizado.

UNDÉCIMO: Que, por lo anterior, se puede colegir y concluir razonablemente en base a los indicios, que el despido se basó en la condición de salud del demandante, y que deriva de la situación familiar por el estado de salud de una de sus hijas, por lo que se entiende que este ha sido discriminatorio en razón de su estado de salud y sus condiciones particulares familiares.

DUODÉCIMO: Que no se han presentado pruebas que tergiversen lo anterior ni que justifiquen un actuar razonable y proporcionado por parte del empleador, toda vez que el despido lo justificaron en necesidades de la empresa, lo que no se acreditó, y que se eligió a él en particular porque no tenía título de pedagogía en matemáticas ni contaba con talleres que se habían realizado en su ausencia, lo que tampoco se acredita toda vez que posterior a esto se contratan 3 profesores que tampoco cuentan con ese título, y que tampoco se acredita que el resto de los profesores hayan realizado las especializaciones que se señalan, no existiendo antecedente alguno que justifique la medida tomada.

DÉCIMO TERCERO: Que por lo razonado, se deberá acoger la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, conforme al artículo 489, y atendido a los antecedentes que obran en la causa, se fijará la indemnización especial en la suma de 9 remuneraciones, además de un 30% de recargo sobre sus años de servicios.

Respecto del daño moral, deberá rechazarse dicha acción, toda vez que no se logran acreditar presupuestos



distintos que puedan ser imputables al empleador y que justifiquen una indemnización por daño moral adicional a la establecida en el artículo 489, toda vez que los hechos de la presente causa se enmarcan dentro de lo que es un despido discriminatorio, no existiendo consecuencias perjudiciales adicionales que reparar.

DÉCIMO CUARTO: Que en cuanto a la remuneración, se incorporan liquidaciones de febrero de 2023 por un total de haberes de 1.556.944.-, pagándose idéntica suma en enero de 2023 y verificándose que en diciembre son los mismos conceptos, solo agregándose aguinaldo por navidad, lo que debe descontarse, y siendo únicamente inferior el monto por gratificación, atendido el aumento de ingreso mínimo, por lo que debe entenderse que la remuneración era fija por el monto previamente indicado.

Asimismo, en el finiquito se establece el pago de 5 años de servicios por la suma de 7.324.610.- pesos, debiendo haberse pagado realmente la suma de 7.784.720.- pesos, existiendo una diferencia por pagar de 460.110.- pesos.

DÉCIMO QUINTO: Que conforme lo dispone el artículo 456 del Código del Trabajo las pruebas han sido apreciadas conforme a la sana crítica, y que aquellas no analizadas en nada alteran lo razonado, toda vez que solo sirven para reforzar una u otra postura ya acreditada.

DÉCIMO SEXTO: Que siendo vencida la demandada en lo sustancial, se condenará en costas por un ingreso mínimo para fines remuneracionales.



Conforme a todo lo ya razonado, y así como lo dispuesto en los artículos 161, 168, 446 y siguientes, y 19 de la Constitución Política de la República, entre otros pertinentes, **SE RESUELVE:**

I.- Se acoge la demanda de vulneración de derechos fundamentales interpuesta por **Juan Guillermo Poirier Rojas**, ya individualizado, en contra de **SOCIEDAD EDUCACIONAL BRAC SpA**, también individualizada, declarándose que existió un despido discriminatorio en razón de su salud y condiciones familiares, condenándose al pago de:

a) Indemnización especial del artículo 489 por 14.012.496.- pesos equivalente a 9 remuneraciones.

b) Diferencia de indemnización por años de servicios por 460.110.- pesos.

c) recargo legal del 30% respecto de los años de servicios, por 2.335.416.- pesos.

d) En lo demás se rechaza la demanda.

II.- Que las sumas señaladas devengarán los intereses y reajustes previstos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

III.- Que se condena a la demandada al pago de las costas por un ingreso mínimo para fines remuneracionales.



IV.- Ejecutoriada la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día, en conformidad a lo preceptuado en el artículo 462 del Código del Trabajo, en caso contrario, pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento del tribunal para los fines a que haya lugar.

Se hace presente al demandado/ejecutado que, todo pago de prestaciones a las que condena esta sentencia, necesariamente deberán ser informadas mediante escrito o presentación en la causa acompañando al efecto el respectivo comprobante de depósito, cupón de pago, transferencia electrónica u otro método utilizado al efecto, desglosando en su presentación los conceptos por los cuales efectuó el pago. En tanto no se cumpla con lo señalado anteriormente, el pago respectivo no podrá ser certificado ni se reflejará en la causa, con los consecuentes efectos que ello genera.

De conformidad a lo prevenido en el artículo 13 de la ley N°14.908, y en caso que fuera procedente, practíquese por el empleador retención y pago de alimentos que correspondan y póngase en conocimiento del Juzgado de Familia competente, so pena de incurrir en multa, a beneficio fiscal, equivalente al doble de la cantidad mandada retener y de resultar solidariamente responsable en el pago de las pensiones no descontadas, retenidas y pagadas en favor del alimentario.

Anótese, regístrese, notifíquese, y archívese en su oportunidad.

RIT: T-407-2023



Pronunciada por **Edy María Pérez Argandoña**, Jueza Destinada del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

En Antofagasta, a ocho de julio de dos mil veinticuatro, la sentencia que antecede se notificó por el estado diario de hoy.

