

TRIBUNALES

Caratulado:

Rol:

TORRES/COMPLEJO EDUCACIONAL TECNICO T-1281-2023 PROFESIONAL PIRAMIDE LTDA

Fecha:	08-11-2024
Tribunal:	1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago
Materia:	Art. 2 CT. Sobre actos de discriminación, Costas



Utilice una aplicación QR desde su teléfono para escanear este código y consultar la sentencia desde el sistema.

[Ir a Sentencia](#)

1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Santiago, ocho de noviembre de dos mil veinticuatro.

Habiéndose dictado el presente fallo en fecha posterior a la señalada en la audiencia de juicio; entiéndanse notificadas las partes a contar de esta fecha.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO

DEMANDA

PRIMERO: Que en estos autos comparece doña Daniela Chávez Maturana, abogada, en representación de doña JOCELYN MAGDALENA TORRES FIGUEROA, cédula de identidad N°15.810.063- 0, auxiliar de aseo, domiciliada en calle Cactus Uno N°770, comuna de Maipú, Región Metropolitana, quien interpone demanda en procedimiento de tutela de derechos fundamentales, en contra de CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE, R.U.T. 65.135.129-4 y en contra del COMPLEJO EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE LTDA, RUT 77.657.000-1, ambas representada por doña ROSA ELENA CONEJEROS MALDONADO, cédula nacional de identidad N°9.755.218-9, o quien haga de tal en conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo; y asimismo, en contra de la SOCIEDAD EDUCACIONAL PROFESOR SANTIAGO COHEN, RUT 76.022.743-9, representada legalmente HORACIO ALEJANDRO HENRÍQUEZ PUENTES, cédula nacional de identidad 8.360.408- 5, o quien haga de tal en conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo; todos domiciliados en calle República N°2040, comuna de Maipú.

Expone que ingresó a prestar servicios para la Corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide con fecha 20 de agosto de 2021, para desarrollar la función de Auxiliar de Aseo, labor que realizó en dependencias del Colegio San Cristóbal Apóstol, ubicado en Calle Primera Avenida N°871, comuna de Padre Hurtado, perteneciente a las demandadas. La jornada laboral era de 44 horas semanales,

distribuidas de lunes a jueves de 07:30 a 17:30 horas, y viernes de 07:30 a 16:30 horas, con una hora de colación cada día.

La remuneración para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo ascendía a la suma de \$481.362 y se encontraba compuesta por - Sueldo base: \$454.501.- Bonificación Ley N°19.464: \$26.861.-

En cuanto al término de la relación laboral se produjo por la causal del artículo 159 N°4 del Código del Trabajo, esto es, vencimiento del plazo convenido en el contrato. La empresa señala que el contrato que tendría vigencia hasta el 28 de febrero de 2023 no sería renovado.

Explica que la empresa suscribió tres contratos a plazo fijo, el primero con fecha 20 de agosto de 2021, luego, con fecha 01 de octubre de 2021 y finalmente, el día 01 de marzo de 2022. En este último contrato se indica que el vínculo durará hasta el 28 de febrero de 2023. Por lo tanto, el empleador buscó esconder el hecho de que el vínculo contractual tenía carácter de indefinido, según lo dispuesto en la misma norma que invocan para despedir a la trabajadora y, asimismo, en el artículo 22 de la Ley N°21.109, que establece el estatuto que rige a las y los asistentes de la educación pública.

En cuanto a la vulneración denunciada, señala que durante los primeros meses de trabajo la relación laboral se desarrolló sin mayores inconvenientes, sin embargo, la situación comenzó a cambiar rápidamente, dadas las irregularidades e incumplimientos contractuales cometidas por el empleador. - Entre estas irregularidades se encontraba, por ejemplo, el no pago de asignaciones legales, la no entrega de documentación necesaria, como las liquidaciones de sueldo y los anexos de contrato, por ejemplo, la modificación unilateral de los contratos de trabajo, el no reconocimiento de la vigencia del vínculo laboral, descuentos improcedentes y, finalmente, el hostigamiento y acoso laboral. Menciona que la gran mayoría de docentes, asistentes de educación o auxiliares contratados por la Corporación denunciada, eran obligados a prestar servicios en distintos recintos educacionales pertenecientes a dicha corporación e incluso, a algunos que pertenecen a una razón social distinta, pero que es manejada por los mismos sostenedores. Así, por ejemplo, quienes en principio están contratados para trabajar en el Colegio San Cristóbal Apóstol, eran obligados a prestar servicios en el Colegio Nuevo

Castañón, pese a que no siempre se le otorgaba un anexo o contrato asociado a esta prestación de servicios. A algunas trabajadoras y trabajadores se les obliga a prestar servicios para los Colegio ITSA o el Colegio Profesor Santiago Cohen, pese a que ambos pertenecen a otra razón social e incluso, en diversas causas judiciales la denunciada desconoce la unidad de empleador. Señala que los incumplimientos también se produjeron en su caso como por ejemplo en la liquidación de sueldo del mes de enero de 2023, en que la empresa indica un monto asociado a la Bonificación de la Ley N°19.464, que es inferior al que se observa en las liquidaciones de noviembre y diciembre de 2022. En este sentido, si bien podría entenderse que es un simple error, lo cierto es que aquello resulta difícil de creer si se toma en consideración el caso de otros ex trabajadores/as de la empresa que denuncian precisamente lo mismo, que a pesar de que el empleador está obligado a pagar íntegramente los subsidios que reciben desde el Ministerio de Educación, tienden a efectuar descuentos improcedentes sobre dichos montos, o bien, a no pagar los mismos en su totalidad.

Indica que no tiene en su poder otras liquidaciones de sueldo que las que acompañamos en este acto, por lo que resulta imposible verificar cuánto es lo que realmente se le descontó de forma indebida y, con ello, cuánto es lo que el empleador ahorró por concepto de cotizaciones de seguridad social. Esto último, dado que estos bonos son imponibles, por lo que un descuento unilateral de casi el 40% de esta bonificación -como ocurrió en enero de 2023-, evidentemente genera un perjuicio en la cotización de la trabajadora. - En atención a lo señalado, las y los trabajadores de la “Red Educacional Cohen” comenzaron a organizarse y a principios del año 2022 las y los trabajadores ya se habían organizado de manera suficiente, por lo que en mayo de dicho año constituyeron el sindicato de trabajadores del Colegio San Cristóbal Apóstol. - Lamentablemente, la conformación del sindicato fue tomada de muy mala manera por los dueños de la Corporación, doña Rosa Conejeros y su cónyuge, así como también por su hija, doña Paula Pizarro, quien cumple funciones de directora de los establecimientos educacionales, en reemplazo o apoyo de su madre y por el hermano de la sostenedora, Luis Pedro Conejeros, quien cumple funciones de inspector. - Así las cosas, la molestia de los dueños del colegio era tal que no tenían ningún problema con manifestar a viva voz que no querían un sindicato y que ya iban a ver. Asimismo, la negativa a la organización de sus funcionarios se hizo evidente cuando desvincularon al presidente del sindicato, don José Cordero, quien tuvo que ser reintegrado por orden

de la Dirección del Trabajo. Luego de la constitución del sindicato el empleador comenzó a hostigar a las y los trabajadores asociados a la organización sindical; maltratándoles verbalmente, al punto de que a la fecha hay funcionarios con licencia médica o cuyas enfermedades psiquiátricas fueron declaradas de carácter profesional por la Mutual o bien, modificando unilateralmente los contratos de trabajo, como ocurrió , al imponerle firmar un nuevo contrato en agosto de 2022, por el cual redujeron su jornada laboral y con ello, su remuneración. - Lamentablemente, el amedrantamiento por parte de los dueños hacia las personas sindicalizadas culminó con un despido masivo de todas las y los socios del sindicato del Colegio San Cristóbal Apóstol. El 02 de enero de 2023, cuando las funcionarias y funcionarios del colegio asistieron a buscar sus comprobantes de vacaciones, se encontraron con la sorpresa de que estaban desvinculados y según les informó en ese momento la secretaria del Colegio, doña Cecilia González, las cartas de despido ya habían sido enviadas a sus domicilios. A muchas de las personas no les llegó la correspondiente carta, por lo cual esta misiva tuvo que ser solicitada mediante la exhibición que da inicio a la presente acción judicial. Las únicas personas que estando afiliadas al sindicato no fueron desvinculadas, son las y los dirigentes sindicales, quienes gozan de fuero, pero a la fecha están siendo víctimas de maltrato y acoso laboral e incluso, el presidente del sindicato, don José Cordero, y la secretaria del mismo, doña Roxana, se encuentran con licencia médica psiquiátrica a la fecha de presentación de esta denuncia; todo lo cual se demostrará en la etapa procesal respectiva. La mayoría de trabajadores/as fueron desvinculados/as por supuestas necesidades de la empresa, mediante una carta que no contiene ninguna fundamentación y que tan solo reproduce o redunda en conceptos que indica el artículo 161 del Código del Ramo. En su caso, la irregularidad del despido es incluso más evidente, ya que le desvinculan por un supuesto vencimiento del plazo convenido en el contrato, pese a que el vínculo era indefinido; dejándolo, por tanto, sin derecho a percibir su indemnización por 2 años de servicio, afectando con ello su patrimonio y estabilidad financiera.

Denota que las demandadas conforman un solo empleador. Tienen el mismo giro. Tanto la Corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide Ltda., como el Complejo Educacional Técnico Profesional Pirámide y la Sociedad Educacional Profesor Santiago Cohen, tienen como giro la enseñanza primaria, secundaria científico humanista y técnico profesional, y enseñanza superior en



institutos profesionales. Tienen el mismo domicilio: las empresas demandadas comparten domicilios. Pese a que son colegios diferentes y funcionan en establecimientos diversos, su domicilio legal es el mismo: República 2040, Maipú. Asimismo, en todos los contratos de trabajo se evidencia que las tres sociedades, complejos o corporaciones indican ser propietarias del Colegio San Cristóbal Apóstol, el que mantiene su domicilio en calle Primera Avenida N°871, comuna de Padre Hurtado. Las demandadas poseen una misma administración o dirección laboral común y actúan de forma coordinada en la toma de decisiones: En cada institución, aun cuando hay coordinadores distintos, actúa como directora doña Rosa Conejeros. Esto se constata en que es la persona que toma las decisiones más importantes sobre ambos establecimientos, es quien firma los reconocimientos para las actividades que se hacen en los colegios y, en definitiva, es a quien todos y todas las trabajadoras reconocen como la autoridad que señala las directrices de trabajo. En tanto, cuando doña Rosa no está disponible, quien la reemplaza es su hija Paula Pizarro, o bien, su hermano Pedro Conejeros. Esto último se evidencia, además, en la exhibición de documentos que la señora Conejeros hace a su propio nombre en esta y otras causas vigentes en los Tribunales del Trabajo de Santiago; en las que, en definitiva, acompaña documentos a nombre de la Sociedad Profesor Santiago Cohen, de la Corporación Técnico Profesional Pirámide Ltda. y, asimismo, del Complejo Educacional Técnico Profesional Pirámide (ex Sociedad Educacional Pirámide Ltda.).

Menciona que, pese a que la medida prejudicial de estos autos se interpone solo en contra de la Corporación, la sostenedora, al acompañar los documentos, reconoce indirectamente que está en pleno conocimiento de que el vínculo laboral del denunciante es, en realidad, con todas y cada una de las empresas que ella dirige.

En relación a los indicios de vulneración, son los siguientes: 1. Que la trabajadora para cumplir funciones de auxiliar de aseo; labores que a la fecha son requeridas por la empresa. 2. Que, durante la vigencia de la relación laboral el empleador incumplió con obligaciones contractuales mínimas, como, por ejemplo, reconocer y respetar la vigencia de la relación laboral; pagar la remuneración de manera íntegra; entregar las liquidaciones de sueldo; pagar por completo bonos que son subvencionados por el Estado, solo por nombrar algunas. 3. Que, en razón de lo anterior, decidió unirse a la reciente

organización de trabajadores que, al igual que él, estaban cansados de los abusos cometidos por los sostenedores. 4. Que su despido se da luego de una serie de prácticas cometidas por el empleador, que iban dirigidas a evitar la conformación de un sindicato de trabajadores en el Colegio San Cristóbal de Apóstol. 5. Que, entre estas prácticas, el empleador incluso desvinculó a quien fue electo como presidente del sindicato, quien tuvo que ser reintegrado luego de una denuncia interpuesta ante la Dirección del Trabajo. 6. Que, las y los trabajadores lograron finalmente conformar el sindicato en mayo de 2022, y desde esta fecha la empresa comenzó a hostigar y amenazar verbalmente a todas las personas afiliadas, determinación de mantenerse en dicha organización. 7. Que, en agosto de 2022, luego de que el denunciante de autos se unió al sindicato, el empleador le obligó a firmar un nuevo contrato de trabajo, por el cual nuevamente desconocían la verdadera vigencia de la relación laboral y, además, reducían arbitrariamente su jornada laboral y remuneración. 8. Que, en diciembre de 2022, sin previo aviso a sus trabajadores, la corporación denunciada envió cartas de despido a todas las personas afiliadas al sindicato recientemente conformado. 9. Que, las personas se enteraron de su desvinculación recién entre los días 02 y 03 de enero de 2023, luego de presentarse en el Colegio a firmar su registro de vacaciones. 10. Que, en dicha oportunidad, se dieron cuenta del despido masivo de todos los socios y socias del sindicato, por supuestas necesidades de la empresa, pese a que fueron reemplazados en sus funciones inmediatamente luego de la desvinculación. 11. Que, entre las socias y socias desvinculadas, se encuentran incluso personas que estaban haciendo uso de su reposo médico, lo que evidencia una vez más la desesperación de la empresa por desarticular la reciente organización sindical. 12. Que, las únicas personas que, estando asociadas al sindicato, no fueron desvinculadas, fueron las y los dirigentes sindicales, quienes gozan de fuero. No obstante, a la fecha de presentación de esta denuncia las y los dirigentes o se encuentran con licencia médica dado el hostigamiento laboral, o ya no continúan prestando servicios. 13. Que, el empleador justificó el despido alegando la no renovación de un supuesto contrato a plazo fijo, pese a que prestó servicios de manera continua desde agosto de 2021, por lo que su contrato tenía el carácter de indefinido.

Expone consideraciones de derecho y precisa que en esta demanda se denuncia vulnerado el derecho a la igualdad y a la no discriminación: contenido en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República en relación al artículo 2 del Código del Trabajo y refiere que el verdadero motivo de su

despido no responde en sentido alguno a criterios de capacidad profesional para el ejercicio del cargo, ni tampoco al supuesto mal desempeño sino que guarda directa relación con su participación en la organización sindical, como demostración de que las amenazas realizadas por la jefatura resultaron ciertas. En ese sentido, lo que en realidad motiva el despido es deshacerse de un trabajador que ejercía su legítimo derecho a sindicalización. Esta distinción arbitraria e ilegal, a su turno, vulnera, en primer lugar, el legítimo ejercicio del derecho a la libertad sindical, que le permite organizarse en un sindicato.

Agrega que el empleador actuó de forma ilegal, porque ejerció la facultad de ponerle término a la prestación de servicios, basándose en una distinción arbitraria, ilegal o, al menos, sospechosa. Además, con esa acción vulneró derechos fundamentales, toda vez que fui discriminado por ejercer mi derecho a la libertad sindical ya la sindicalización (Sic).

En cuanto a las peticiones concretas señala que la remuneración asciende a \$481.362.-, por lo que pide el pago once remuneraciones, que alcanza la suma de \$5.294.982.- y no inferior a seis \$2.888.172; indemnización por 2 años de servicio, por la suma total de \$962.724; Recargo legal de conformidad con el artículo 489 del Código del Trabajo, en relación a la letra b) del artículo 168 del mismo cuerpo legal, del 50% sobre la indemnización por años de servicio que alcanza la suma \$481.362.- Devolución de descuento de la remuneración de sueldo de enero de 2023, por la suma de \$10.360; el pago íntegro de la remuneración de sueldo del mes de febrero de 2023, por la suma de \$481.362; la declaración de unidad económica conforme a lo dispuesto en el artículo 3 del Código del Trabajo; nulidad del despido, al no encontrarse íntegramente pagadas las cotizaciones previsionales de la trabajadora.

Por tanto, con el mérito de lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 161, 162, 163, 168, 173, 485 y siguientes del Código del Trabajo pide tener por interpuesta denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra de CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE, R.U.T. 65.135.129-4, en contra del COMPLEJO EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE LTDA, y asimismo, en contra de la SOCIEDAD EDUCACIONAL

PROFESOR SANTIAGO COHEN, RUT 76.022.743-9, todas las empresas ya individualizadas, acogerla a tramitación y declarar en definitiva lo siguiente: - Que entre la denunciante y la denunciada hubo una relación laboral entre el día 20 de agosto de 2021 y el 28 de febrero de 2023. - Que, al momento del despido, la relación laboral tenía carácter de indefinida. - Que, la relación laboral terminó por el despido de la trabajadora, por el cual se vulneraron sus derechos fundamentales. - Que el empleador sea condenado a pagar las siguientes indemnizaciones, o lo que estime conforme a derecho: • Indemnización adicional: De conformidad con el artículo 489 del Código del Trabajo, solicito a S.S. condenar a la denuncia a pagar once remuneraciones, que alcanza la suma de 5.294.982 o una no inferior a \$2.888.172.- correspondiente a seis remuneraciones). • Indemnización por años de servicio: Según se explicó, a la fecha se le adeuda al trabajador su indemnización por 2 años de servicio, por la suma total de \$962.724; Recargo legal conforme al 489 del Código del Trabajo, en relación a la letra b) del artículo 168 del mismo cuerpo legal, del 50% sobre la indemnización por años de servicio (\$962.724.-), que alcanza la suma \$481.362.- Que, se condene a las denunciadas a pagar la suma de \$10.360.- Que se condene a las denunciadas a pagar íntegramente la remuneración de febrero de 2023, por la suma de \$481.362.- Que se declare que el despido es nulo y, en consecuencia, se condene al ex empleador a pagar las remuneraciones comprendidas entre la fecha del despido y la convalidación del mismo, junto con las correspondientes cotizaciones de seguridad social adeudadas. - Que se declare que las demandadas constituyen un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme lo dispuesto en el artículo 3 del Código del trabajo. - Que la denunciada debe pagar lo anterior con reajustes e intereses establecidos en el artículo 173 del Código del Trabajo. - Que la denunciada debe pagar las costas del juicio.

En el primer otrosí y en subsidio y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 160 N°3, 168, 172, 173, 446, y demás pertinentes, interpone demanda de despido injustificado, indebido o improcedente, en contra de CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE, R.U.T. 65.135.129-4 y en contra del COMPLEJO EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE LTDA, RUT 77.657.000-1, ambas representada por doña ROSA ELENA CONEJEROS MALDONADO, cédula nacional de identidad N°9.755.218-9, o quien haga de tal en conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo; y asimismo, en contra de la SOCIEDAD EDUCACIONAL PROFESOR SANTIAGO

COHEN, RUT 76.022.743-9, representada legalmente HORACIO ALEJANDRO HENRÍQUEZ PUENTES, cédula nacional de identidad 8.360.408- 5, o quien haga de tal en conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo; todos domiciliados en calle República N°2040, comuna de Maipú, para lo cual virtud del principio de economía procesal, y con el fin de no abultar el presente libelo pide se tenga por reproducida la relación circunstanciada de los hechos realizada en lo principal

Expone que las peticiones concretas son: Se declare que el despido es injustificado, por lo cual, se condene a la demandada al pago de las siguientes sumas: 1. Indemnización por años de servicio: En razón de los hechos relatados, las partes no suscribieron el correspondiente finiquito de trabajo, por lo cual, a la fecha se le adeuda indemnización por 2 años de servicio, por la suma total de \$962.724.- (novecientos sesenta y dos mil setecientos veinticuatro pesos). 2. Recargo legal: De conformidad con el artículo 489 del Código del Trabajo, en relación a la letra b) del artículo 168 del mismo cuerpo legal, el 50% sobre la indemnización por años de servicio (\$962.724.-), que alcanza la suma \$481.362.- 3. Cobro de prestaciones: un descuento indebido en la remuneración de sueldo de enero de 2023, por la suma de \$10.360.-, lo que constituye casi el 40% del bono correspondiente del pago íntegro de la remuneración de sueldo del mes de febrero de 2023, por la suma de \$481.362.- 4. Declaración de unidad económica: Que las demandadas, Corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide Ltda., Complejo Educacional Técnico Profesional Pirámide Ltda. y Sociedad Educacional Profesor Santiago Cohen Ltda., deben ser consideradas como un solo empleador para los efectos laborales y previsionales, conforme a lo dispuesto en el artículo 3 del Código del Trabajo, especialmente para la denuncia de autos. 5. Nulidad del despido: Que, al no encontrarse íntegramente pagadas las cotizaciones previsionales de la trabajadora, solicitamos se declare la nulidad del despido.

Por lo expuesto, el mérito de lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 161, 163, 168, 489 y siguientes del Código del Trabajo, así como las que estime conforme aplicar, pide tener por interpuesta dentro de plazo legal, demanda subsidiaria por despido injustificado y nulidad del despido, en contra de la empresa CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE, en contra del COMPLEJO EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE LTDA y, asimismo, en contra de la SOCIEDAD EDUCACIONAL PROFESOR SANTIAGO COHEN, todas ya individualizadas, acogerla a tramitación y, de acuerdo a lo expresado, declarar, en definitiva: - Que entre la denunciante y la

denunciada hubo una relación laboral entre el día 20 de agosto de 2021 y el 28 de febrero de 2023. - Que, al momento del despido, la relación laboral tenía carácter de indefinida. - Que, la relación laboral terminó por el despido improcedente e indebido de la trabajadora. - Que el empleador sea condenado a pagar las siguientes indemnizaciones: • Indemnización por años de servicio por 2 años de servicio, por la suma total de \$962.724.- • Recargo legal de conformidad con el artículo 489 del Código del Trabajo, en relación a la letra b) del artículo 168 del mismo cuerpo legal, el 50% sobre la indemnización por años de servicio \$962.724.- que alcanza la suma \$481.362.- Que, se condene a las denunciadas a pagar la suma de \$10.360.- en atención a que la trabajadora no cuenta con más documentos que permitan verificar a cuánto asciende realmente el valor total adeudado. - Que se condene a las denunciadas a pagar íntegramente la remuneración de febrero de 2023, por la suma de \$481.362.- Que se declare que el despido es nulo y, en consecuencia, se condene al ex empleador a pagar las remuneraciones comprendidas entre la fecha del despido y la convalidación del mismo, junto con las correspondientes cotizaciones de seguridad social adeudadas. - Que se declare que las demandadas constituyen un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme lo dispuesto en el artículo 3 del Código del trabajo. - Que la denunciada debe pagar lo anterior con reajustes e intereses establecidos en el artículo 173 del Código del Trabajo. - Que la denunciada debe pagar las costas del juicio.

CONTESTACION

SEGUNDO: Que en representación de la parte demandada CORPORACION EDUCACIONAL TECNICO PROFESIONAL PIRAMIDE, comparece doña ROSA ELENA CONEJEROS MALDONADO, representante legal, quien contestando la denuncia solicita el total rechazo, con expresa condena en costas.

Reconoce que es efectivo lo que indica en demandante en relación con que prestó sus servicios a la Corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide Ltda., como Auxiliar de Aseo entre el 20 de marzo de 2021 al 28 de febrero de 2023.- con una jornada de 44 horas semanales. Según los contratos de trabajo firmados por el extrabajador. Respecto a la remuneración que indica la demandante de autos es efectivo al señalar que la remuneración es de \$ 481.362 para efectos del artículo 172 del

Código del trabajo. Respecto de los antecedentes del término de la relación laboral, es efectivo que a la demandante se le comunicó el término de su relación laboral con el colegio San Cristóbal a contar del 28 de febrero de 2023 según carta enviada el 28 de diciembre de 2022 por la causal del artículo 159 número 4 del Código del Trabajo, hecho fundado en la no renovación de un contrato a plazo fijo firmado con fecha 01 de marzo de 2022. El artículo 162 señala que deberá enviarse la carta o entregarse al trabajador dentro de los tres días siguientes a la ocurrencia del hecho, pero en ningún caso prohíbe que se envíe una comunicación o aviso ante lo que ocurrió en este caso pues al tratarse de un colegio en la época de verano no hay nadie y por cortesía se le avisó a la extrabajadora la no renovación de su contrato para que tuviese a lo menos 60 días para buscar otro trabajo. También la demandante incurre un error al citar la ley del Estatuto docente para este caso lo que no procede pues la extrabajadora era como lo señaló la misma en su demanda, auxiliar de aseo y no docente o asistente de la educación para estar amparada bajo el Estatuto Docente. Como un antecedente extra, el artículo 7 del Código del Trabajo dice “Art. 7. Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada. Por tanto, al tenor literal de la norma la extrabajadora al firmar su contrato de trabajo con fecha 01 de marzo de 2022 toma conocimiento que su contrato es a plazo fijo y que durará hasta el 28 de febrero de 2023, no reclamando ante la inspección del trabajo algún reparo a este contrato. El demandante en su libelo señala una serie de prácticas presumiblemente desleales por el empleador respecto a la conformación de un sindicato, sin señalar si ella participó en el sindicato, si tenía algún cargo, cuando se formó el sindicato. Ni nada que acredite sus dichos lo que se probó en la etapa procesal respectiva 5° por lo anteriormente expuesto rechazamos los dichos de la parte demandante en el sentido que su despido obedece a prácticas antisindicales como lo trata de hacer ver la demandante en su libelo, por el contrario esta parte señala que nunca ha incurrido en esas prácticas y como lo indica en su libelo la demandante el citado sindicato se estaría formando desde el año 2018 además, señala una serie de irregularidades que incluso terminó con un despido masivo de trabajadores sin señalar el nombre de los presuntos afectados, señalando que su despido se debió a una serie de prácticas ejecutadas por la corporación para evitar la conformación de un sindicato y después se contradice diciendo que si se formó el citado sindicato, señalando además que el total de

los trabajadores que habrían adherido al sindicato habrían sido despedidos por necesidades de la empresa en represalia a la formación de este. Sin señalar nombres ni cargos de los supuestos desvinculados. Señalando además que existirían trabajadores con licencia que fueron despedidos lo que es negado absolutamente. Además, la parte demandante en su libelo en ninguna parte señala cual es el derecho fundamental en que la corporación hubiese incurrido al efectuar el despido del trabajador narrando todos sus argumentos en tercera persona señalando que un grupo de personas fue despedida por presuntas prácticas antisindicales 7° Respecto a los hechos posteriores al despido es efectivo indicar que las partes firmaron finiquito respecto del contrato de trabajo que mantenía el trabajador respecto de las funciones que realizaba en el colegio San Cristóbal Apóstol, donde la demandante si bien realizó la reserva de derechos que la Ley prescribe y que se discutirá en juicio. Respecto de la Unidad Económica pedimos que se rechace dado que señala fundamento de una relación comercial entre distintas corporaciones que tienen un domicilio tributario en común y con unos mismos socios pero en ningún punto de los argumentos de hecho de su demanda el actor señala haber prestado servicios en un lugar distinto que el ubicado en el colegio San Cristóbal apóstol ubicado en primera avenida 871 comuna de Padre Hurtado, colegio que pertenece a la Corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide Limitada Rut 65.135.129-4 9.- respecto a la nulidad de despido señala a que la empresa no habría pagado en forma íntegra las cotizaciones sin indicar periodos montos o instituciones por tanto no justifica lo que está solicitando

En cuanto a las prestaciones demandadas: a) Respecto de lo solicitado en virtud del artículo 489 del código del trabajo, debe ser necesariamente rechazado ya que no se cumplen con todas las formalidades exigidas por nuestra legislación al no indica de acuerdo al artículo 485 al no indicar en su demanda nómina de trabajadores afectados. b) Respecto de lo solicitado respecto de la de indemnización por años de servicio esta no procede dado que la trabajadora fue despedida por el artículo 159 numero 4 y esta causal no da derecho a esta indemnización c) Respecto del recargo legal del 50% No Procede dado que no se acreditan los hechos que fundamentan la nulidad de despido d) no procede la diferencia de remuneración dado que el trabajador no hizo la reserva de derecho en la liquidación de sueldo del mes de enero donde supuestamente se pagó una cifra inferior del bono e) No procede la declaración de unidad económica dado que el demandante no señala en sus hechos haber prestado servicios en un lugar distinto al indicado en su contrato de trabajo f) No procede los reajustes,

ni intereses ni el pago de las costas en estos autos.

Por lo expuesto, conforme a las normas citadas y demás que se estimen pertinentes, teniendo presente demás disposiciones legales invocadas y pertinentes, pide tener por contestada demanda Tutela Laboral interpuesta en contra de CORPORACION EDUCACIONAL TECNICO PROFESIONAL PIRAMIDE, representada por doña ROSA ELENA CONEJEROS MALDONADO, ya individualizadas, y en definitiva negar lugar a todas las acciones y peticiones formuladas por doña JOCELYN MAGDALENA TORRES FIGUEROA, contenidas en el libelo de la demanda de autos, todo ello con expresa condenación en costas.

A continuación, contesta demanda de despido injustificado, indebido e improcedente y cobro de prestaciones solicitando el total rechazo, con expresa condena en costas, señalando que por economía procesal da por reproducida la relación de circunstanciada de los hechos realizada en lo principal Asimismo, respecto de las pretensiones demandadas; a) Respecto de lo solicitado respecto de la de indemnización por años de servicio esta no procede dado que la trabajadora fue despedida por el artículo 159 numero 4 y esta causal no da derecho a esta indemnización c) Respecto del recargo legal del 50% No Procede dado que no se acreditan los hechos que fundamentan la nulidad de despido d) no procede la diferencia de remuneración dado que el trabajador no hizo la reserva de derecho en la liquidación de sueldo del mes de enero donde supuestamente se pago una cifra inferior del bono e) No procede la declaración de unidad económica dado que el demandante no señala en sus hechos haber prestado servicios en un lugar distinto al indicado en su contrato de trabajo f) No procede los reajustes, ni intereses ni el pago de las costas en estos autos.

Por lo expuesto y conforme a las normas citadas pide tener por contestada demanda laboral de despido injustificado, indebido e improcedente y cobro de prestaciones laborales interpuesta en contra de CORPORACION EDUCACIONAL TECNICO PROFESIONAL PIRAMIDE, representada por doña ROSA ELENA CONEJEROS MALDONADO, ya individualizadas, y en definitiva negar lugar a todas las acciones y peticiones formuladas por doña JOCELYN MAGDALENA TORRES FIGUEROA, contenidas en el libelo de la demanda de autos, todo ello con expresa condenación en costas.

TERCERO: Que las demandadas COMPLEJO EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE LTDA. Rut N° 77.657.000-1 y SOCIEDAD EDUCACIONAL PROFESOR SANTIAGO COHEN Rut N°76.022.743-9, debidamente emplazadas no comparecieron a la audiencia, teniéndose por contestada la demanda en su rebeldía.

CUARTO: Que llamadas las partes a conciliación no se produjo, estableciéndose como HECHOS NO CONTROVERTIDOS: 1. El inicio de la relación laboral el 20 de agosto del 2021 hasta el 28 de febrero 2023, desempeñando la actora el cargo de auxiliar de aseo. 2. Que la remuneración para los efectos del artículo 172 era \$ 481.362. 3. Que se puso término la relación laboral con la actora a contar del 28 de febrero 2023, fundado la causal del artículo 159 número 4 y como HECHOS CONTROVERTIDOS: 1. Hechos en que se funda la denuncia por vulneración de derechos fundamentales. Efectividad de los mismos, pormenores y circunstancias si ellos constituyen una afectación de las garantías constitucionales del derecho a la igualdad y a la no discriminación contemplado en el artículo segundo del Código del Trabajo y el derecho a la libertad sindical contemplado en el artículo 19 número 19 de la Constitución Política. Razonabilidad y proporcionalidad de las conductas. 2. Hechos en que se funda el despido, efectividad de los mismos pormenores y circunstancias. 3. Si se adeuda a la actora la remuneración del mes de febrero de 2023. 4. Si se adeuda a la actora montos por descuentos indebidos por parte del empleador. 5. Efectividad de existir unidad económica entre la demandada principal Corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide, Complejo Educacional Técnico Profesional Pirámide Limitada y Sociedad Educacional Profesor Santiago Cohen. 6. Montos por descuentos indebidos por parte del empleador, en su caso montos a determinar. 7. Si la actora reúne los requisitos para regirse por el estatuto docente o de la ley 21.109.-

QUINTO: Que la parte demandante incorporó los siguientes medios de prueba:

Documental: 1. Set de tres contratos de trabajo suscrito entre las partes, de fecha 20 de agosto de 2021, 01 de octubre de 2021 y 01 de marzo de 2022. 2. Carta de aviso de término de contrato enviada a la trabajadora, suscrita por la Corporación Técnico Profesional Pirámide, de fecha 28 de diciembre de 2023. 3. Proyecto de finiquito de trabajo puesto a disposición por la empresa Corporación Técnico Profesional Pirámide, de fecha 08 de marzo de 2023. 4. Set de tres memorándums suscritos por doña Rosa Conejeros Maldonado, representante legal de la Red de Colegios Cohen, de fecha 07 de enero

(2) y 01 de julio de 2022. 5. Set de liquidaciones de sueldo de la trabajadora, correspondiente a los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre de 2022. 6. Acta de comparendo de conciliación arribada entre las partes, de fecha 30 de marzo de 2023. 7. Informe de Exposición emitido por la Inspección del trabajo; correspondiente a la fiscalización N°394, de fecha 14 de diciembre de 2020. 8. Constancia N°72, interpuesta por don José Cordero López ante la Inspección Provincial del Trabajo de Talagante, con fecha 18 de abril de 2022. 9. Constancia N°74663, interpuesta por don José Cordero López ante el portal electrónico de la Dirección del Trabajo, con fecha 26 de septiembre de 2022. 10. Activación de fiscalización N°280, de fecha 04 de mayo de 2022, solicitada por don José Cordero López. 11. Correo enviado por doña María Moran Toledo (mmorant@dt.gob.cl) a don José Cordero (jooscolo@gmail.com), entre otros, que contiene la Citación a Mediación, comisión N°1303.2022.353, de fecha 31 de mayo de 2022. 12. Acta N°1 y final de mediación Art. 486 del Código del Trabajo Comisión (denuncia) N°1303/2022/353, emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 31 de mayo de 2022. 13. Acta de Audiencia seguida ante el Departamento Provincial de Educación de HGXVXPFUWJG 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago Talagante, de fecha 07 de julio de 2022. 14. Oficio Ordinario N°1303-5112/2022, emitido por la Inspección del Trabajo de Talagante con fecha 06 de junio de 2022, por el cual informa Cierre de Investigación. 15. Certificado N°1301/2022/4877, emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 03 de mayo de 2022, por la cual se acredita la personalidad jurídica y el actual directorio del Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de Contratistas y Subcontratistas SINTRAC V 16. Certificado N°1301/2022/10846, emitido por la Dirección del Trabajo con fecha 09 de noviembre de 2022, por la cual se acredita la personalidad jurídica y el actual directorio del Sindicato Interempresa Nacional de Trabajadores de Contratistas y Subcontratistas SINTRAC V. 17. Set de correos electrónicos enviados por el Sindicato de Trabajadores SINTRAC V (sinidcato.tra.educ2022@gmail.com) a doña Rosa Conejeros y don Pedro Conejeros, entre otros; de fecha 03 de mayo de 2022, 14 de junio de 2022, 27 de septiembre de 2022; 12 de enero de 2023. 18. Set de correos electrónicos enviados por doña Mariela Angulo Espinoza (mariela.angulo.sec@redcohen.cl) al Sindicato de trabajadores SINTRAC V (sindicato.tra.educ2022@gmail.com) con fecha 23 y 30 de junio de 2022; 04, 22 y 23 de agosto de 2022. 19. Constancia interpuesta por don José Cordero López ante la 56ª Comisaría de Carabineros de Peñaflores, de fecha 03 de enero de 2023. 20. Declaración denuncia por vulneración de derechos

fundamentales, interpuesta ante la oficina de partes de la Dirección del Trabajo por don José Cordero López, de fecha 04 de enero de 2023. 21. Captura de pantalla tomada al grupo de WhatsApp denominado "San Cristóbal Apóstol 2023", de fecha 03 y 11 de enero de 2023. 22. Correos enviados entre el Sindicato de Trabajadores SINTRAC y doña Rosa Conejeros, con fecha 27 de septiembre de 2022. 23. Acta de comparendo de conciliación seguida entre doña KARLA PAOLA GONZÁLEZ PARDO, RUT N°16.122.973-3 y la empresa CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE, RUT N°65.135.129-4, de fecha 28 de febrero de 2023. 24. Set de correos electrónicos enviados entre doña Karla González Pardo (karla.gonzalez.do@redcohen.cl) y don Pedro Conejeros Maldonado (pedro.conejeros.jurid@redcohen.cl), de fecha 09 de enero y 19 de mayo de 2023. 25. Set de capturas de pantalla tomadas a la página web www.redcohen.com. 26. Sentencia de fecha 16 de junio de 2023 pronunciada en la causa caratulada CAVIEDES con, RIT O-2782-2022 del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago con su respectivo certificado de sentencia ejecutoriada de fecha 03 de julio de 2023.

Confesional: Absuelve posiciones don Marcos Orlando Gálvez Ramírez, cédula de identidad N°13.565.691-7, en su calidad de administrador de la demandada Corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide.

No comparecen Sociedad Educacional Profesor Santiago Cohen Ltda., y Complejo Educacional Técnico Profesional Pirámide Ltda., solicitando la parte demandante hacer efectivo el apercibimiento legal.

Testimonial: Comparece y declara don Luis Martínez Aguilera, cédula de identidad N°13.452.240-2.

Oficios: Se incorpora respuesta de la Dirección del Trabajo.

Exhibición de documentos: Solicitó a todas las demandadas exhibir lo siguiente: 1. Todos los documentos que expliquen la relación y vínculo contractual vigente entre las distintas sociedades pertenecientes a la red de establecimientos educacionales "RED COHEN". No cumple.

2. Finiquito de trabajo suscrito entre las denunciadas y don Fernando Martínez León, cédula de identidad N°14.161.288-3, ex secretario del Sindicato de Trabajadores SINTRAC V, junto con el comprobante de pago de la suma consignada en el finiquito. En su defecto, últimas 12 liquidaciones de sueldo del trabajador (anteriores a la fecha de audiencia preparatoria), junto con los correspondientes comprobantes de pago de dichas remuneraciones. Se da por cumplida y se desiste de las liquidaciones.

Pide hacer efectivo apercibimiento atendido el cumplimiento parcial de la exhibición.

Respecto, a la Corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide: 1. Liquidaciones de sueldo y comprobante de pagos de dichas remuneraciones, correspondientes a los meses de agosto de 2021 a febrero de 2023, ambos inclusive de la demandante. Se da por cumplida y se incorporan a la presente causa.

Otros medios de prueba: Pide tener a la vista las siguientes causas: 1. RIT T-1078-2023, caratulada "TORRES/CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE, seguida ante el 1°JLT de Santiago. 2. RIT T-1079-2023, caratulada "ROJAS/CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE", seguida ante el 1°JLT de Santiago. 3. RIT T-1177-2023, caratulada "TORRES/CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE, seguida ante el 1°JLT de Santiago. 4. RIT T-1191-2023, caratulada "VILLAR/CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE, seguida ante el 1°JLT de Santiago. 5. RIT T-1236-2023, caratulada "CORREA/COMPLEJO EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE", seguida ante el 1° JLT de Santiago. 6. RIT T-1273-2023, caratulada "PEÑA/COMPLEJO EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE LTDA.", seguida ante el 1° JLT de Santiago. 7. RIT T-809-2023, caratulada "SEPÚLVEDA/CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE", seguida ante el 2° JLT de Santiago. 8. RIT T-1214-2023, caratulada "AZÓCAR/CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE", seguida ante el 2° JLT de Santiago. 9. RIT T-2342-2023, caratulada "CORDERO/SOCIEDAD EDUCACIONAL PROFESOR SANTIAGO COHEN", seguida ante el 2°JLT de Santiago. 10. RIT T-1912-2023,

caratulada “GONZÁLEZ/SOCIEDAD EDUCACIONAL PROFESOR SANTIAGO COHEN, seguida ante el 2°JLT de Santiago.

SEXTO: Que la parte demandada COMPLEJO EDUCACIONAL TECNICO PROFESIONAL PIRAMIDE LTDA., incorpora los siguientes medios de prueba:

Documental: 1. Set Contrato de Trabajo y anexos 2. Liquidaciones de sueldo Marzo 2021 febrero 2023 3. Carta de aviso Notificación carta aviso corporación pirámide 4. Finiquito y constancia 5. Certificado PreviRed 2021 – 2023 6. Respuesta Oficio Dirección del Trabajo respecto de prácticas sindicales 7. Memorándum.

Confesional: Absuelve posiciones doña Jocelyn Magdalena Torres Figueroa.

Testimonial: Comparece y declara doña Cecilia del Carmen González Ibarra 13.467.786-4.-

Oficios: Se incorpora respuesta de INSPECCION DEL TRABAJO.

EN CUANTO A LA DEMANDA DE TUTELA POR VULNERACION DE DERECHOS CON OCASIÓN DEL DESPIDO.

SEPTIMO: Que en estos autos se denuncia una vulneración de derechos con ocasión del despido y en particular por haberse tratado de in despido discriminatorio. Tal discriminación se sostiene en el hecho de haberse constituido el sindicato y haberse afiliado a este, a lo cual agrega que su contrato tenía el carácter de indefinido no obstante fue desvinculada por la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo.

Que como cuestión previa debe tenerse en cuenta que la acción de tutela exige y requiere que sea el demandante quien propnecesariedad, todaficientes para estimar que se configura una vulneración al tenor de lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo y hecho esto corresponderá al demandado justificar si la conducta denunciada se ajusta a criterios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad, toda vez que, si bien la exigencia es menor en cuanto al estándar probatorio, cierto es

también que la carga probatoria no se altera, debiendo atenerse a lo dispuesto en el artículo 1.698 del Código Civil. En este contexto y como consecuencia, no basta la sola alegación de una lesión a un derecho fundamental para trasladar al empleador la carga probatoria, sino corresponderá al denunciante acreditar previamente aquellos indicios que generan una sospecha fundada y razonable que da argumento a la denuncia y luego el denunciado deberá comprobar que aquella conducta no excede sus facultades legales.

OCTAVO: Que en lo concerniente a la discriminación que se reclama, como ya se ha mencionado en otros fallos, se considera para calificarla como tal que exista una diferencia prohibida o sea arbitraria y que produzca una situación desfavorable a un individuo. El Código del Trabajo la define como aquellas distinciones exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Además, debe entenderse que la discriminación ocurre cuando existe un trato diferenciado en un plano de igualdad, pues al empleador se le exige un trato igualitario entre iguales y un trato de manera diferenciada a los que están en condiciones de desigualdad (José Luis Ugarte Cataldo, Derecho a la no discriminación, pág. 139 y siguientes, Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo Ed. Thomson Reuters) y por otro lado, siendo conceptuada la discriminación como prohibición, debe carecer de una justificación proporcionada y razonable. De esta forma, la igualdad ante la ley en cuanto derecho fundamental, reconoce la titularidad de toda persona sobre el bien jurídico "igual", que es oponible a todo destinatario, que implica el derecho a no ser discriminado por razones de carácter subjetivo u otras que resulten jurídicamente relevantes, correspondiendo a una facultad o atributo inherente a toda persona a no ser objeto de discriminación, es decir, un trato que se funde en diferencias arbitrarias, o en un trato carente de justificación objetiva y razonable, considerando sobre todo que en el plano laboral se traduce en el derecho a no ser objeto de diferencias injustificadas por motivos o criterios prohibidos o sospechosos y por lo tanto, supone necesariamente, como elemento configurativo, que se funde en alguno de los criterios que el legislador da como ejemplo en el artículo 2 del Código del Trabajo. En otras palabras, siempre se requiere de un móvil reprochable que exprese un desprecio por un colectivo determinado y/o a una persona en particular.

NOVENO: Que en relación a la discriminación por el hecho de haberse constituido un sindicato y haberse afiliado al mismo, cabe tener en consideración que, amparando la tutela el derecho a no ser discriminado y que uno de los criterios prohibidos es la sindicación, como factor de discriminación en esta causa no ha resultado acreditado. Al respecto, la prueba documental incorporada permite apreciar que efectivamente se constituyó un sindicato, lo que habría tenido lugar el 22 de abril de 2022, no obstante es el informe de investigación Comisión 1350/2023/157 de 10 de mayo de 2023, donde se deja constancia de los dichos de don Fernando Martínez, secretario del sindicato, en cuanto a que no hubo notificación del sindicato al colegio de quiénes formaban parte de este, en tanto los correos electrónicos que se incorporan permiten extraer que Juan Rodrigo José Contreras Pinto Cordero comunicó a los correos sancristobalpostol@ y colegio nuevoscastaños@, de la constitución del sindicato solo con fecha 03 de mayo de 2023, es decir con posterioridad a la fecha del despido de la actora que tuvo lugar el 28 de febrero de 2023 y junto con ello la conclusión del informe de la investigación realizada por la Inspección, establece que no fue posible establecer una práctica antisindical precisamente porque el empleador no tenía conocimiento de la formación del sindicato ni de quiénes eran sus socios.

Por otra parte, el mismo informe revela que el año 2023 se registraron 41 despidos de los cuales 14 corresponden a la causal del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, por lo tanto, tampoco la demandante ha sido la única desvinculada, antecedente que es coherente con lo dicho al absolver posiciones en representación de la demandada, por don Marcos Galaz, quien mencionó que la mayoría fue por finalización de contrato. En el mismo sentido, aun cuando se pretende hacer ver hechos que dicen relación con alguna eventual práctica antisindical, no resulta admisible, por cuanto en el informe recién mencionado es don Fernando Martínez el que indica que el empleador no había sido informado de quienes formaban parte del sindicato y este mismo testigo es quien ahora en la audiencia de este juicio, declarando por la parte demandante, señala que el sindicato se formó en abril de 2022 y desde que se formó la dirección supo, todos sabían porque era algo de pasillo que se formaría un sindicato por los problemas que había, contrario a lo que ha resultado comprobado. De esta forma recayendo en la parte denunciante la carga probatoria relativa a determinar que existió discriminación, no lo hace y por lo tanto no se logra determinar una sospechosa razonable que haga concluir de manera inequívoca

que la demandante fue objeto de discriminación, ni por encontrarse afiliado al sindicato, ni por ningún otro criterio de los prohibidos.

No está demás reiterar que, si bien existió un despido, su solo hecho no es constitutivo de vulneración, toda vez que el legislador autoriza al empleador a adoptar esta decisión en la medida que se ajuste al catálogo y formalidades que el mismo se encarga de regular y porque lo que la tutela protege es el exceso que comete el empleador en el ejercicio de sus facultades, lo que en este caso no se probó.

DECIMO: Que como ya se anunció, en materia de tutela se establece una rebaja en el estándar probatorio, pero en caso alguno libera a la demandante de dejar de cumplir la premisa establecida en nuestro Código Común de Normas, en cuanto a que la carga de la prueba incumbe a quien lo alega. En efecto, no basta con invocar la lesión de derechos fundamentales, sino como en toda acción judicial, deben probarse sus supuestos mínimos y aun cuando cobran mayor relevancia los indicios, de todos modos, estos deben reunir el carácter de graves, precisos y concordantes, teniendo siempre presente que el Juez Laboral, aprecia la prueba acorde a las reglas de la sana crítica, pero siempre sobre la prueba rendida e incorporada por las partes. En este mismo sentido se ha pronunciado la Jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema, Rol. 7023 – 2009 “la norma del artículo 493 no altera la carga de la prueba en la medida que impone a quien denuncia la presunta vulneración de derechos fundamentales la obligación de acreditar su aserto, pero ciertamente aliviana dicha carga, al exigir un menos estándar de comprobación, pues bastará justificar “indicios suficientes”, es decir proporcionar elementos datos o señales que puedan servir de base para que el acto denunciado pueda presumirse verdadero. Tampoco se altera el sistema de valoración de la prueba conforme a la sana crítica, previsto en el artículo 456 del Código del Trabajo, de modo que al apreciar los indicios aportados por el denunciante habrá de considerarse sus características de precisión y concordancia, a la vez que expresarse las razones jurídicas, lógicas o de experiencia que hayan conducido razonablemente al tribunal a calificar la suficiencia de estos. Cumplida esta exigencia, es decir comprobada la verosimilitud de la denuncia, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, demostrando así la legitimidad de su conducta, sea aportando la prueba necesaria para destruir los indicios o aquella que fuere necesaria para justificar las medidas

que ha dispuesto y la proporcionalidad de las mismas”. - Por todo lo antes expuesto, la demanda de tutela será rechazada.

EN CUANTO A LA DEMANDA SUBSIDIARIA POR DESPIDO INJUSTIFICADO

UNDECIMO: Que, en cuanto a la demanda de despido subsidiario, corresponde a la parte demandada comprobar la veracidad de los hechos contenidos en las comunicaciones a que aluden las comunicaciones de los incisos 1 y 4 del artículo 162 del Código del Trabajo, sin que pueda alegar con posterioridad hechos distintos para justificarlo. En la especie, fue hecho pacífico establecido en la audiencia preparatoria, que existió relación laboral entre la Corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide Limitada y la demandante y que esta cumplía labores como auxiliar de aseo.

Cabe mencionar que, conforme al contrato de trabajo de 20 de agosto de 2021, suscrito con la Corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide Rut. 65.135.129 – 4, la demandante ingresó a prestar servicios al Colegio San Cristóbal Apóstol, dependiente de la anterior, como auxiliar de aseo o en su caso portería y/ o labores de mantención. Este contrato se pactó a plazo fijo hasta el 28 de febrero de 2022.

Luego, mediante contrato de fecha 01 de octubre de 2022 las mismas partes suscribieron un nuevo contrato mediante el cual la demandante debía cumplir funciones como auxiliar de aseo, contrato a plazo a fijo hasta el 28 de febrero de 2022, reconociéndose el ingreso desde el 20 de agosto de 2021.

Posteriormente mediante contrato de fecha 01 de marzo de 2022, suscrito entre las mismas partes, la demandante cumplió funciones como auxiliar de aseo. El contrato también es de plazo fijo estableciéndose el término para el día 28 de febrero de 2023.

Que teniendo en consideración las labores para las cuales fue contratada la demandante y sin perjuicio de lo establecido en la cláusula sexta de los contratos, cierto es que no corresponde que la actora quede regulada por la Ley 19.070, por cuanto no se trata de una profesional de la educación como se describe en ese cuerpo legal el que tampoco establece norma especial para quienes desempeñan

labores de otra naturaleza, de manera que corresponde dar aplicación al estatuto del Código del Trabajo, lo que lleva a determinar, por una parte, que si bien se trata de contratos a plazo fijo han existido dos renovaciones en un plazo total de 18 meses y por lo tanto la relación laboral de la demandante con la Corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide Rut. 65.135.129 – 4, se transformó en indefinida y por otra, que, como consecuencia, el término de los servicios se produjo en base a una causal que no se ajusta a la naturaleza del contrato y de consiguiente, el despido ha sido injustificado, correspondiendo declararlo de este modo.

Sin embargo, en cuanto a las indemnizaciones correspondientes, en lo tocante al aviso previo, se comprueba que el demandado comunicó el término de los servicios con fecha 28 de diciembre de 2022 y avisó a la Inspección del Trabajo en el plazo autorizado en el artículo 162 del Código del Trabajo. Como corolario, corresponderá a la parte demandada el pago de una indemnización por años de servicio y el recargo legal del 50% conforme a lo dispuesto en los artículos 163 y 168 la letra b) del Código del Trabajo

En relación con la base de cálculo, fue hecho pacífico que esta asciende a la suma de \$481.362, con la cual serán determinados los montos que corresponden.

DUODECIMO: Que, en cuanto a la remuneración del mes de febrero de 2023, correspondía a la parte demandada comprobar el pago, lo que hizo mediante la exhibición del comprobante de remuneraciones del mes de febrero de 2023 y además, quedó zanjado con la absolución de posiciones de doña Joselyn Torres Figueroa, quien dijo haber recibido la remuneración de enero y febrero.

Ahora bien, en relación con la suma de \$10.360 que habría sido descontado del mes de enero de 2023, revisada la liquidación correspondiente no se advierte un descuento por ese monto, sin perjuicio de la escueta explicación que se entrega sobre el mismo en la demanda, lo que lleva desde ya a su rechazo.

DECIMO TERCERO: Que, en cuanto a la nulidad de despido, resulta improcedente, toda vez que fue incorporado el certificado de cotizaciones emitido por PreviRed con fecha 24 de marzo de 2023, del

cual se aprecia el pago oportuno hasta el mes de febrero inclusive de ese mismo año y de manera continua por el periodo trabajado.

DECIMO CUARTO: en cuanto a la unidad de empleador, los contratos de trabajo incorporados evidencian que todos los contratos fueron suscritos con Corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide Rut. 65.135.129 – 4, para desempeñarse como auxiliar de aseo en el Colegio San Cristóbal Apóstol, dependiente de Corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide Rut. 65.135.129 – 4, misma entidad que hace el pago de las cotizaciones previsionales, extiende los comprobantes de remuneraciones, envía la carta de aviso de término y elabora el proyecto de finiquito de 08 de marzo de 2023 y junto con ello, se tiene presente la sentencia de fecha 16 de junio de 2023 que se encuentra firme y ejecutoriada conforme a la certificación de 03 de julio de 2023 que declara unidad de empleador a la misma entidad junto a la Sociedad Profesor Santiago Cohen, correspondiendo acoger la demanda en este punto y en relación a estas demandadas, lo que no es posible hacer extensivo a la demandada Complejo Educacional Técnico Profesional Pirámide Limitada, porque aun cuando mantienen un giro similar, no queda comprobado el ejercicio paralelo de facultades como empleadoras de la demandante, como tampoco existen otros antecedentes que permitan determinar que, entre estas existe relación laboral común, en los términos del artículo 3 del Código del Trabajo, teniendo en cuenta que la sola participación en la sociedad no configura la unidad de empleador.

DECIMO QUINTO: Que teniendo en consideración la contradicción de dichos del testigo que declara en juicio por la parte demandante en estos autos, remítanse los antecedentes al Ministerio Público, a fin de poner en conocimiento hechos que eventualmente pudiesen revestir caracteres de delito.

DECIMO SEXTO: Que la prueba ha sido apreciada como lo ordena el artículo 456 del Código del Trabajo, sobre la prueba incorporada por las partes y a la luz de su carga probatoria y aquella no expresamente mencionada en nada modifica lo resuelto.

Y, visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 63, 159, 162, 163, 168, 172, 173, 453, 454, 456 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, artículo 1.698 del Código Civil y Constitución Política de la República; Se resuelve:

I.- Que se rechaza la demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales de fecha 04 de septiembre de 2023.

II. Que se acoge parcialmente la demanda subsidiaria de despido injustificado de la misma fecha interpuesta en contra de CORPORACIÓN EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE LIMITADA, solo en cuanto a que, se declara:

a. Que el despido de fecha 28 de febrero de 2023, es injustificado y como consecuencia, la parte demandada debe pagar al demandante las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

1.- Indemnización por años de servicio por \$962.724-

2.- Recargo legal del 50% \$481.362.-

III.- Que, las sumas ordenadas pagar deberán ser con los intereses y reajustes y en la forma que determinan los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que se acoge la demanda de unidad de empleador respecto de la Corporación Educacional Técnico Profesional Pirámide Limitada y Sociedad Educacional Profesor Santiago Cohen, quienes serán responsables solidariamente de las prestaciones laborales y previsionales determinadas pagar en este fallo.

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

VI.- Que se rechaza la demanda interpuesta en contra de la demanda COMPLEJO EDUCACIONAL TÉCNICO PROFESIONAL PIRÁMIDE LTDA.,

VII.- Que cada parte asumirá sus costas.

Ejecutoriado que sea el presente fallo, cúmplase lo dispuesto dentro de quinto día y en caso contrario, previa certificación, remítanse los antecedentes al Tribunal de Cobranza laboral y Previsional de Santiago.

Regístrese.

RIT : T-1281-2023

RUC : 23- 4-0488017-9

Pronunciada por don (ña) CLAUDIA PAMELA SALGADO RUBILAR, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a ocho de noviembre de dos mil veinticuatro, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

San Martín #950 Santiago – Fono 02-9157000

Correo Electrónico [jlabsantiago1 @pjud.cl](mailto:jlabsantiago1@pjud.cl)