

PROCEDIMIENTO: Tutela. Aplicación General.

MATERIA: Tutela.

DEMANDANTE: [REDACTED].

DEMANDADA: [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]
[REDACTED].
[REDACTED]
[REDACTED]

_____/

Antofagasta, veinticinco de mayo de dos mil veintiséis.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que han comparecido [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], abogado, en representación de don [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], cédula nacional de identidad [REDACTED], ambos domiciliados para estos efectos en calle [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], oficina 707, Antofagasta y presenta demanda de Tutela Por Vulneración De Derechos Fundamentales con Ocasión Del Despido y Cobro de prestaciones laborales, en contra de [REDACTED] [REDACTED], representada legalmente por don [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED], ignoro profesión u oficio, o por quien la represente de acuerdo con el artículo 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en calle [REDACTED] [REDACTED], **ANTOFAGASTA.**

Fundamenta su acción en los siguientes hechos:

Con fecha 01 de marzo de 2013, mi representado ingresa a trabajar para la empresa demandada, para prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, en la función de profesor de artes plásticas, en un principio con 18 horas semanales. Es necesario hacer presente que mi representado a pesar de no contar con el título de profesor, ejercía como tal por estar habilitado para ello por la autoridad competente. 2.- Que, con fecha 01 de marzo de 2018, mi representado suscribe anexo de contrato de trabajo con la empresa demandada, con el solo objetivo de dejar constancia del traspaso de la calidad de sostenedora, en el marco de la Ley de inclusión escolar N° 20.845, desde la sociedad educacional [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED], a la [REDACTED]



[REDACTED], manteniendo mi representado la continuidad laboral con su empleador, en las mismas condiciones del contrato firmado anteriormente. 3.- Que, en marzo de 2021, mi representado pasa a desempeñarse para la demandada con un contrato de 44 horas semanales. Por otro lado, en diciembre de 2021, mi representado asume el cargo de Jefe del Departamento de Artes del establecimiento. Sin perjuicio de lo anterior, este cambio de horas y cargo no se formalizó mediante la firma de un anexo de contrato, lo cual fue solicitado por mi representado en reiteradas oportunidades. Ante las continuas insistencias de mi representado, recién el día 01 de diciembre de 2022 es citado a una reunión para conversar sobre la actualización de su contrato con don [REDACTED] quien en ese entonces era el encargado de Recursos Humanos de la empresa, al término de la cual el [REDACTED] le señaló que debía enviarle un correo electrónico al sostenedor y al director del colegio, el cual mi representado envió, pero jamás fue respondido. Con posterioridad, en el año 2023, luego del despido de don [REDACTED] mi representado continúa solicitando que se regularice su situación contractual, esta vez, al nuevo encargado de recursos humanos, don [REDACTED]. Así las cosas, recién con fecha 24 de noviembre de 2023, se cita a distintos profesores, entre ellos a mi representado, a firmar anexos de modificación de sus contratos de trabajo. De esta forma, con fecha 12 de diciembre de 2023, en una situación absolutamente irregular, conforme se detallará más adelante, mi representado suscribe, de forma retroactiva, los siguientes anexos a su contrato de trabajo: a) Anexo de fecha 01 de marzo de 2021, mediante el cual se modifica su jornada de trabajo dejando constancia que pasa de 18 a 44 horas, modificándose además su remuneración de acuerdo a las horas y cargos en que se desempeña. b) Anexo de fecha 01 de diciembre de 2021, mediante el cual se deja constancia que, a partir del 01 de diciembre del año 2021, mi representado asume el cargo de Jefe del departamento de Artes, modificando su remuneración y bonos, con duración del nombramiento hasta el 28 de febrero de 2022. c) Anexo de fecha 01 de marzo de 2022,



mediante el cual se deja constancia que, a partir del 01 de marzo de 2022, se mantiene el nombramiento de mi representado en el cargo de Jefe del departamento de Artes, con duración del nombramiento hasta el 28 de febrero de 2023. d) Anexo de fecha 01 de marzo de 2023, mediante el cual se deja constancia que, a partir del 01 de marzo de 2023, se mantiene el nombramiento de mi representado en el cargo de Jefe del departamento de Artes, con duración del nombramiento hasta el 28 de febrero de 2024. 4.- Para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo la remuneración mensual ascendió a \$1.915.165.-, considerando los estipendios fijos y variables conforme lo ordena la disposición legal citada. 5.- Que, con fecha 01 de marzo de 2024 a mi representado se le pone término a su contrato de trabajo, decisión que fue notificada mediante carta de fecha 05 de febrero de 2024 y oficialmente de palabra el mismo 01 de marzo, invocando el ex empleador para aquello la causal contemplada en el número 6 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es "Caso fortuito o fuerza mayor". Luego de explicar que ese despido vulnera sus garantías constitucionales, de señalar los indicios y dar sus argumentos factico y jurídicos, concluye solicitando al tribunal que condene a la demandada a:

1) Que se declare que el despido vulneró los derechos fundamentales de mi representado, en especial su garantía de indemnidad y, en su mérito, se ordene el pago de:

a) \$21.066.815.- por concepto de 11 remuneraciones mensuales como indemnización adicional, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, o la suma que por este concepto S.S. determine.

b) \$1.915.165.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, o la suma que por este concepto S.S. determine.

c) \$ 21.066.815.-, por concepto de indemnización por 11 años de servicios de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo, o la suma que por este concepto S.S. determine.



d) \$ 10.533.408.-, por concepto del incremento del 50% de la indemnización por años de servicios, de acuerdo a la letra B) del artículo 168 del Código del Trabajo, o la suma que por este concepto S.S. determine.

e) \$ 19.151.650.-, por concepto de remuneraciones de los meses de marzo a diciembre de 2024, por concepto de indemnización adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir mi representado si su contrato de trabajo hubiera durado hasta el término del año laboral en curso, en virtud del artículo 87 de la ley 19.070, o la suma que S.S. se sirva fijar por este concepto.

2) En subsidio de lo anterior, se declare despido injustificado, ordenándose el pago de:

a) \$ 1.915.165.- por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, o la suma que por este concepto S.S. determine.

b) \$ 21.066.815.-, por concepto de indemnización por 11 años de servicios de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo, o la suma que por este concepto S.S. determine.

c) \$ 10.533.408.-, por concepto del incremento del 50% de la indemnización por años de servicios, de acuerdo a la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo, o la suma que por este concepto S.S. determine.

d) \$ 19.151.650.-, por remuneración de los meses de marzo a diciembre de 2024, por concepto de indemnización adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir mi representado si su contrato de trabajo hubiera durado hasta el término del año laboral en curso, en virtud del artículo 87 de la ley 19.070, o la suma que S.S. se sirva fijar por este concepto.

3) En ambos casos precedentes, que se ordene:

a) Que se condene a la demandada al pago de los intereses y reajustes que correspondan.

b) Que se ordene la remisión de la sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro y publicación.

c) Que se condene en costas a la demandada.



SEGUNDO: Que comparece [REDACTED], abogado en representación convencional de la denunciada, [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] contesta la demanda indicando que deberán tener por expresamente negados todos y cada uno de los hechos vertidos en el libelo de demanda por la parte demandante en los presentes autos, dando sus argumentos al respecto que se reproducen en su totalidad y solicita en definitiva el rechazo total de la denuncia tutelar por una supuesta vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y la demanda subsidiaria de despido injustificado, en contra de su representada, con expresa condenación en costas

TERCERO: Que, se llevó a efecto la audiencia preparatoria. El tribunal llamó a las partes a conciliación la que no se produjo.

Se fijaron como HECHOS NO CONTROVERTIDOS:

1° Existencia de contrato de trabajo, fecha de inicio 1 marzo de 2013 y fecha de término 29 febrero de 2024.

2° Que la remuneración del denunciante ascendía a la suma de \$1.915.165.-

3° Funciones que desempeñaba.

Luego se establecieron como HECHOS A PROBAR:

1° Efectividad de haberse vulnerado garantías constitucionales invocadas por el denunciante, por parte de la denunciada con ocasión del despido. Hechos que lo constituyen.

2° En su caso, efectividad de haberse remitido carta de aviso de termino en tiempo y forma, y en su caso, concurrir la causal invocada por el empleador. Circunstancias que eventualmente la constituyen.-

CUARTO: Que, en la audiencia de juicio, las partes rindieron la siguiente prueba:

RENDICIÓN DE LA PRUEBA DE LA PARTE DEMANDANTE:

I.DOCUMENTAL: Se incorporan mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria: (Documentos contenidos a folio 29, 52, 59).

1. Resolución que impone sanción a la demandada por no habilitación docente de [REDACTED].



2. Dos correos entre el denunciante y [REDACTED] de 24 oct 2023 sobre actualización de contrato

3. Tres correos 1/12/2022; 06/10/2023 y 10/10/2023 sobre actualización de contrato

4. Correo de fecha 01 de junio 2022 de la demandada que requiere antecedentes para habilitación.

5. Correo de la denunciante de fecha 30 diciembre de 2023 que adjunta antecedentes para habilitación.

6. Correo del denunciante de fecha 16 enero de 2024 y respuesta de 18 de enero de 2024.

7. Carta de 26 abril 2024 de coordinadora transparencia división jurídica subsecretaría educación.

8. Informa curso acción de denuncia en Dirección del Trabajo por el denunciante contra la denunciada.

9. Denuncia online presentada en Dirección del Trabajo por el denunciante contra denunciada.

10. Correo de 22/01/2024 que informa resultado proceso habilitación y respuesta del denunciante.

11. Carta de despido del denunciante.

12. Acta de fecha 01 de marzo 2024 referida a envío de carta a domicilio no actualizado.

13. Voucher salida empresa 01 de marzo 2024.

14. Finiquito.

15. Acta comparendo conciliación IPT.

16. Manual del usuario sobre autorización docente del Ministerio Educación.

17. Correo electrónico de 24 noviembre de 2023 que cita a profesores a firmar anexos de contrato J

18. Anexos de 01.03.2021; 01.12.2021; 01.03.2022 y 01.03.2023

19. Anexo contrato [REDACTED] sobre cambio función a instructor.

20. Carta de despido [REDACTED]

21. Contrato trabajo 2013.

22. Pauta evaluación administrativa docente 07.09.2023.

23. Rúbrica de acompañamiento de clases.

24. Correo felicitaciones contralor colegio.



25. Carta de 3 junio 2024 de coordinadora transparencia división jurídica subsecretaría educación.

26. Carta 21 junio 2024 de coordinadora transparencia división jurídica subsecretaría educación.

27. Resolución exenta 01308 de la División General de Educación del Ministerio de Educación.

28. Liquidación de remuneraciones [REDACTED].

29. Certificados Licenciatura en artes visuales y maestría en educación.

II. CONFESIONAL: Compareció y declaró ante el Tribunal, previamente juramentado el siguiente absolvente: 1. [REDACTED]

[REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], cédula nacional de identidad N° [REDACTED], con domicilio en [REDACTED], departamento [REDACTED] Antofagasta quien señaló que está como repte desde 2018, conoce al actor, lo conoce fue trabajador, no ha visto los certificados de título, en 2023 mayo los fiscalizaron y que no habían hecho habilitaciones respecto de los profesionales no docentes, él estaba estudiando, empezaron a hacer los trámites correspondientes para habilitarlo, los sancionaron, habían varios no habilitados, el fiscalizador les señaló que no estaban contratando bien, a los instructores no se les aplicaba el estatuto docente, fue en noviembre o diciembre 2023, algunos aceptaron el cambio y otros no, habla del ofrecimiento de cambiarlo a otra área, no aceptó el cambio, no tenía estudios para tomar área, no le quedó otra opción que desvincularlo, [REDACTED] fue por necesidades y otra trabajadora también, a [REDACTED] se le despide por fuerza mayor, a él no se le pagaron los años de servicio, [REDACTED] [REDACTED] sigue pero no haciendo clases, otras funciones con 44 horas, a él no se la redujeron, habla del proceso de habilitación, no sabe si apelaron, no era posible habilitar a [REDACTED], no firmó el contrato de instructor, no sabe si hizo un reclamo a la inspección, no se pudo acreditar que él era docente, no sabe porque no le dieron la opción que [REDACTED], lo de las causales dice porque a Fabián le ofrecieron seguir y no lo aceptó, habla de la evaluación de [REDACTED], trabajó algún tiempo como no docente, le leen correo, siempre hacen el trámite de habilitación, eran 8 profesores



en esa situación, algunos aceptaron el acuerdo, respecto de la causal fue porque tenían que pagarle más, y el año completo, fue por un tema netamente económico.

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

1. [REDACTED], cédula de identidad N° [REDACTED], domiciliado en Oficina [REDACTED] [REDACTED] quien indica que es compañero de trabajo en la demandada, profesores, tiene ahora título docente, ante son lo tenía, [REDACTED] tiene título profesional pero no de profesor, cuando un profesional no tiene título docente, debe ser habilitado lo que hace la empresa, en esa época no sabían que no estaban habilitados, donde los fiscalizan se encuentra que no tenían su habilitación, en el 2022 se les envía un correo para que acompañara los documentos para habilitación pero ello no se hizo, el 2023 fue el conflicto, Fabián llevaba diez años en el colegio, quien no fue habilitado, la fiscalización fue por una denuncia de un apoderado, y no estaban habilitado los docentes que son profesionales de otras áreas, ese trámite lo tenía que hacer la persona encargada del establecimiento, se les aplicó una multa, eso debe haber sido en abril o mayo, luego de la fiscalización, se opta por despedirlo, el testigo fue despedido por necesidad de la empresa después de vacaciones de invierno, en julio, y posterior a los otros profesores, entre agosto y diciembre fue despedido solo él, en 2024 se empieza despedir a los otros profesionales, los contratos eran como docentes, Fabián fue citado a firmar un anexo donde se iba a cambiar eso a instructor, trabajaron en santo tomas donde [REDACTED] fue habilitado, indica que el sostenedor es el responsable de las habilitaciones, para que tenga la idoneidad adecuada, la habilitación la hace la dirección provincial de educación y la va renovando anualmente hasta 5 años, cuando hay un problema la dirección provincial informa como puede ser solucionado, y en el caso que aún se rechace se puede apelar de ellos, si en algún territorio no hay profesionales de educación se puede habilitar por más de 5 años.



Fue a juicio laboral con la empresa, donde se dijo que no hubo vulneración pero si respecto de la causal, [REDACTED] fue uno de sus testigos, no sabe si [REDACTED] está estudiando pedagogía, el profesor solo entrega la documentación que le solicita el sostenedor, indica algunos documentos que le exigen, el colegio responde a la fiscalización que ellos no hicieron la habilitación por razones de la pandemia, y se les pasó el tiempo, fue el 2023, después que se fue no sabe nada, es colega de [REDACTED], respecto de este no se hicieron las habilitaciones, reitera lo de la fiscalización, el resultado del trámite fue la no habilitación [REDACTED] no firma el anexo donde lo cambiaban a instructor, una colega lo firma y luego fue despedida, no sabe detalles de la habilitación de Fabián en Santo Tomás, quien sigue en Santo Tomas. Fue despedido por fuerza mayor y no por necesidades de la empresa como él y otros.

2. [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], cédula de identidad N° [REDACTED], domiciliada en [REDACTED], Antofagasta quien manifiesta que conoce a [REDACTED], fueron colegas en el colegio demandado, era profesor el de arte y ella de lenguaje, fueron contratados como docentes, tenían título profesional, el colegio tenía que hacer la habilitación, ella trabajo desde 2020 a 2023, [REDACTED] trabajó como 10 años, el trámite de habilitación se hizo pero se hizo mal, la persona que lo hizo no sabía muy bien, en el caso de [REDACTED] se hicieron mal, esto fue el 2023, a [REDACTED] lo desvincularon por necesidades de la empresa, no estaba habilitado, le aplicaron una multa, luego se les pidió firmar un anexo que bajaba de profesor a instructor algunos no firmaron como [REDACTED], ella sí firmó el anexo para que no la desvincularan, pero al final igual que la despidieron, habla de su propio despido, fue por necesidades de la empresa, tuvo un juicio contra la empresa.

Habla de su demanda, [REDACTED] le ha hablado cuál es su vulneración, pero no sabe detalles, [REDACTED] fue su testigo, habla de su situación con la habilitación, a ella le obligaron a firmar el anexo, no tenía detrimento económico respecto de ella.



3. [REDACTED] cédula de identidad N° [REDACTED], domiciliado en [REDACTED], [REDACTED] Antofagasta quien señala que conoce a [REDACTED], en el colegio, cuando ingresó estaba [REDACTED], llevaba 10 o 12 años, habla de sus funciones, eran profesores de arte, [REDACTED] era jefe de departamento, no tenían título como profesores, habla de la habilitación, en el año 2023, se envió un correo donde se expone que estaban varios profesores sin habilitación, fue rechazado ese proceso, [REDACTED] no estaba habilitado junto a otros 30 profesores, el colegio cambió la modalidad de funciones de los profesores a instructor, a través de anexo [REDACTED] no firmó el anexo el testigo tampoco, la mayoría que lo firmó fue despedido, habla de la situación al no firmar el anexo, en diciembre le pidieron nuevamente los documentos y en marzo les dijeron que fueron rechazados y lo despidieron al igual que [REDACTED], este fue por caso fortuito o fuerza mayor, narra lo de la fiscalización, [REDACTED] tiene la habilitación en el colegio Santo Tomas, y de las razones de la no habilitación, por no subir bien la documentación, el colegio no apeló, se hicieron varias denuncias contra el colegio, el director les escribió y les dijo que su habilitación estaba rechazada, y luego fue despedido por fuerza mayor, el colegio tenía conocimiento de las denuncias, algunos que firmaron el anexo, fueron despedidos, [REDACTED] fue despedido antes por la misma causa de falta de habilitación, pero por necesidades de la empresa, habla de los otros trabajadores despedidos, no sabe si hay profesores no habilitados en 2025, pero sí en 2024.

Tiene un juicio contra la empresa, uno de sus testigos es [REDACTED], habla de los motivos del cambio de docente a instructor, era para poder seguir sus funciones, se les solicitó a todos los no habilitados, ya que estaba el colegio en irregularidades al respecto, y fue multado en su oportunidad, se le dijo que si no firmaba el anexo iba a ser desvinculado, menciona lo de su denuncia, no sabe qué pasó con su denuncia porque fue desvinculado, habla de la situación de otros trabajadores, habla del rechazo de la no



habilitación de [REDACTED] por tener más de 5 años, su propio despido fue verbal.

IV. EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS: La parte demandada exhibe a la demandante los documentos ordenados exhibir, teniéndose por cumplida la diligencia.

1. Carta de despido [REDACTED]. (Se exhibe se incorpora).

2. Título profesional de profesor o docente de [REDACTED] [REDACTED] (Se exhibe se incorpora).

V. OFICIOS: Se incorpora mediante su lectura efectuada en audiencia el oficio Departamento Provincial de Educación de Antofagasta (Folio 62 y 68) recepcionado y que informa al tenor de lo solicitado. La parte demandante se desiste de los oficios peticionados a Inspección Provincial del Trabajo de Antofagasta El Tribunal resuelve: Téngase por desistido del oficio señalado. **RENDICIÓN DE LA PRUEBA DE LA PARTE DENUNCIADA:**

I. PRUEBA DOCUMENTAL: Se incorporan mediante lectura resumida los siguientes documentos ofrecidos en la audiencia preparatoria: (Documentos contenidos a folio 16).

1. Contrato de trabajo y anexos [REDACTED] [REDACTED].
2. Finiquito contrato de trabajo [REDACTED] [REDACTED].
3. Últimas seis liquidaciones de sueldo [REDACTED] [REDACTED].
(Se desiste).

4. Carta aviso de término y comprobante de envío.
5. Comprobante de envío a DT de Carta de aviso de término (fecha 5 febrero de 2024).

6. Resolución Exenta N° 087-2023 de la Superintendencia de Educación que aplica sanción de privación del 5% de la subvención.

7. Autorización de [REDACTED] [REDACTED] para el ejercicio de la función docente (hasta 29 de febrero de 2024).

8. Comprobante solicitud para habilitación docente de fecha 03-01-2024.

9. Correo de MINEDUC a sostenedor, de fecha 21-01-2024 informando rechazo de habilitación de [REDACTED] [REDACTED] por registrar más de 5 habilitaciones anuales.



10. Última ficha registrada con datos personales Fabián

██████████.

11. Historial solicitudes de habilitaciones periodo 2023-2024.

12. Acta reunión entre don Fabián ██████████ y Director del Liceo don Luis Cortés en que se informa rechazo de la habilitación docente por parte de la autoridad por contar con 5 habilitaciones anteriores, de fecha 1 de agosto de 2023.

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

1. F██████████ ██████████ ██████████ cédula nacional de identidad N°██████████, con domicilio en ██████████ ██████████ de Antofagasta quien manifiesta que menciona la diferencia entre profesor y habilitado, no inició estudios para título de profesor, sigue trabajando en otra institución, Santo Tomas que posteriormente lo habilitaron a través de una apelación, habla de sus habilitaciones con su nuevo colegio, renunció al Santo Tomás y se fue a otro colegio, está habilitado actualmente por evaluación docente, tiene un master en educación no en pedagogía.

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

1. ██████████, cédula nacional de identidad N°██████████, empleado, con domicilio ██████████ ██████████ quien señaló que es jefe de contabilidad del liceo experimental, es uno de los directores de la sociedad, conoce al actor, fue docente hasta el año 2024, fue desvinculado por su falta de habilitación, habla de las diferencias entre docente y habilitado, los habilitados pueden acceder a estudios de pedagogía, incluso tienen convenios, el testigo se enteró en una reunión del directorio, no hubo una decisión económica en su decisión, en ese período solo fue ██████████, antes fueron otros por la misma razón, falta de habilitación, en unos fue por necesidades de empresa, y por ██████████ por fuerza mayor, había unas particularidades porque había excedido las habilitaciones, lo



correcto era la fuerza mayor, se le ofreció seguir como instructor pero lo rechazó, [REDACTED] fallecido hace poco, fue instructor del colegio.

[REDACTED] trabajó 10 u 11 años, fue habilitado 5 años, empezó antes como tallerista, aunque siempre fue contratado como docente, para cumplir con las exigencias, el colegio tramita las habilitaciones, pero el trabajador debe gestionar sus estudios, la última habilitación fue rechazada, él sabe pero no las hace, no sabe si se apeló el rechazo, de otras personas también fue rechazada y despedidas por necesidades de la empresa, a [REDACTED] se hicieron todas las gestiones por eso no se despidió en diciembre de 2023, querían que siguiera [REDACTED] en el colegio, no firmó el anexo para ser instructor, no gestiona la documentación, no sabe lo de la apelación, no sabe de reclamos ante la Inspección, fueron sancionado por el caso [REDACTED], le pagaron los años de servicio, por necesidades de la empresa, [REDACTED] hizo clases y firmó el anexo de instructor, menciona nuevamente la diferencia entre habilitado y docente, habla de otras personas que hacían clases y eran instructoras. Habla de la diferencia en las casuales, en vista del caso de [REDACTED] en enero porque tenía exceso de habilitaciones, y por eso no podía tener más habilitaciones, le dijeron que no podía seguir en el colegio, y cambiaron de criterio por ser una decisión de autoridad, y por las particularidades se decidió cambiar de criterio.

2. [REDACTED] cédula nacional de identidad N° [REDACTED], empleada, con domicilio en calle J [REDACTED] quien dice que es coordinadora académica, fue jefa directa del actor, tuvo buena relación con él, fue despedido por la falta de habilitación, menciona diferencia entre docente y habilitado, se les da la opción de seguir con estudios pedagógicos, se enteró de su desvinculación por el director del establecimiento, no se le habilitó por el exceso, tuvo 5 y el máximo era 3, el directorio decide los términos, no es parte del directorio, se le ofreció al actor seguir como monitor o



instructor pero dijo que no, menciona la diferencia, habla de [REDACTED] y sus funciones.

No es la encargada de habilitaciones solo entrega información, se le ofreció monitor o instructor, en su mayoría no son docentes, no sabe de las remuneraciones de ellos

3. [REDACTED], cédula nacional de identidad N° [REDACTED], empleado, con domicilio [REDACTED] Antofagasta Director académico, es parte del directorio de la Fundación, conoce al actor, fue profesor del establecimiento, fue despedido por la falta de habilitación, menciona la diferencia entre docente y habilitado, pueden los habilitados pueden estudiar para ser docentes, [REDACTED] no lo hizo, se enteró por el directorio, había superado el máximo de habilitaciones, la carta se mandó a su domicilio registrado, le menciono un cambio de domicilio pero no quedó registrado, no hubo aspectos económicos para la desvinculación de [REDACTED], fueron otros desvinculados en diciembre que menciona, se aplicó necesidades de la empresa y en [REDACTED] caso fortuito o fuerza mayor, porque no era necesidades de la empresa si no fuerza mayor, se aplicó un criterio distinto a partir de [REDACTED], a [REDACTED] se le ofreció continuar como instructor pero dijo que no, tenía un costo menor en remuneraciones, habla de [REDACTED], sabe de una denuncia de [REDACTED] por un cambio de contrato, no se realizó fiscalización, no influyó en la decisión de desvincularlo.

Habla nuevamente de [REDACTED], es el encargado de gestionar las habilitaciones, incluido las apelaciones, apelaron el 2024 a la dirección provincial de educación, no sabían que podía apelar a instancias superiores, lo despidieron en febrero de 2024, la reclamación a la inspección fue en diciembre, no lo despidieron en diciembre porque estaba contratado como docente, esperaron la respuesta de la habilitación, habla de otras personas, también apelaron por las otras personas, las remuneraciones de los instructores se pactan con el colegio debieran ser menores porque tienen menos horas.



IV. OFICIOS: La parte demandada se desiste de los oficios peticionados a Dirección Provincial del Trabajo de Antofagasta.

SEXTO: Asimismo, se estableció como puntos no controvertidos en la audiencia preparatoria:

1° Existencia de contrato de trabajo, fecha de inicio 1 marzo de 2013 y fecha de término 29 febrero de 2024.

2° Que la remuneración del denunciante ascendía a la suma de \$1.915.165.-

3° Funciones que desempeñaba.

En base a eso, lo que debemos dilucidar es si el trabajador sufrió una vulneración de sus garantías constitucionales con ocasión del despido, la causal invocada y la procedencia de las prestaciones reclamadas.

SEPTIMO: Que, respecto a los hechos constitutivos de la vulneración de derechos alegada por el denunciante, cabe referir que siendo la tutela impetrada aquella que dice relación con el despido, el objeto del juicio queda delimitado a resolver si efectivamente se lesionaron los derechos fundamentales de la parte denunciante al poner término a la relación laboral.

Cabe referir en este aspecto, que desde el punto de vista formal atendido que la causal invocada fue el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, caso fortuito o fuerza mayor, lo que consta en la carta respectiva incorporada, y dada la naturaleza de esta causal se acredita que se cumplió adecuadamente con las formalidades del despido.

OCTAVO: Que, revisaba la prueba rendida, conforme a las reglas de la sana crítica, puede obtenerse las siguientes conclusiones probatorias sin perjuicio de otras a que se haga referencia posteriormente y de los puntos pacíficos:

- 1) **Que entre la actora y la empresa principal existió una relación laboral para prestar servicios como docente en calidad de habilitado al no contar con título profesional en dicha área,** lo que se comprueba con el respectivo contrato de trabajo y anexos incorporados y dichos de testigos en estrados.



- 2) **Que durante la relación laboral el actor en forma anual fue habilitado para ejercer las funciones de docente por la autoridad educacional, lo que se efectuó por cinco años consecutivos.** Esto se comprueba con la declaración de testigos, y las solicitudes de habilitación acompañadas en autos.
- 3) **Que, a fines del año 2024, la empresa ofreció al actor una modificación al contrato cambiando sus funciones a instructor, lo que no fue aceptado por el actor, recurriendo éste ante la inspección del trabajo efectuando la denuncia respectiva.** Esto se comprueba con la declaración de testigos, y copia de denuncia ante la Inspección del Trabajo de 20 de diciembre de 2023.
- 4) **Que con fecha 21 de enero de 2024 la autoridad educacional rechazó una nueva habilitación respecto del actor por haber cumplido el máximo de habilitaciones a su respecto, sin que se haya interpuesto recurso alguno por la demandada en contra de dicha resolución.** Lo que se comprueba por e correspondiente Correo de MINEDUC a sostenedor, de fecha 21-01-2024 informando rechazo de habilitación de Fabián [REDACTED], dichos de testigos y absolventes y falta de antecedentes en contrario.
- 5) **Que con fecha 29 de febrero de 2024 el actor fue despedido por su empleadora por la causa establecida en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, caso fortuito o fuerza mayor.** Esto se acredita por la carta de aviso de término, finiquito y los dichos de los testigos sin que existan elementos probatorios contradictorios.
- 6) **Que, en el mes de diciembre de 2023, la demandada despidió a otros trabajadores habilitados por la causal de necesidades de la empresa del artículo 161 del Código del Trabajo,** lo que se comprueba con los dichos de testigos en estrados y copias de cartas de aviso incorporadas.

NOVENO: Que, de los hechos referidos surgen claramente indicios de existir un despido vulneratorio de su garantía de indemnidad basado en la negativa del actor a suscribir una modificación a su contrato de trabajo y haber realizado una denuncia respecto de ello, pues, lo que se desprende



claramente de la situación de haber sido despedido inmediatamente después de haberse recibido la resolución que no lo habilitaba para seguir prestando servicios como docente, sin interponer recurso de apelación u otro administrativo procedente e invocando una casual diferente a la de otros trabajadores en la misma situación y que resulta improcedente toda vez que el caso fortuito o fuerza mayor debe proceder ante un imprevisto imposible de resistir lo que no acaeció en la causal.

DECIMO: Que, como se ha desarrollado, acreditándose los indicios especificados en el considerando anterior, correspondía al empleador primero explicar y luego acreditar los fundamentos de las medidas adoptadas y luego su proporcionalidad.

UNDECIMO: Que, el artículo 485 del Código del Trabajo plasma en plenitud el principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: el de adecuación o idoneidad relativo a que la medida que se censura a través de la tutela laboral debe ser apta para el fin perseguido por el empleador, fin que debe tener legitimidad constitucional y debe contribuir de alguna manera a la protección de otro derecho fundamental.

El de necesidad que determina que deberán siempre preferirse las medidas menos invasoras de las garantías fundamentales del trabajador o trabajadora afectada, o sea, la menos lesiva. Y la proporcionalidad en sentido estricto, que supone que la medida debe ser racional en cuanto a sus efectos, o sea, no puede ser desproporcionada, siendo el método más aceptado para realizar el mismo el del jurista Alemán Robert Alexy, que partiendo de la premisa que debe sacrificarse un principio aplicando el otro, dice que este método exige determinar cuál de los principios en juego debe ceder frente al otro, para lo que propone que cuanto mayor sea el grado de no cumplimiento o de no satisfacción de un derecho fundamental, tanto mayor debe ser la importancia del cumplimiento del otro.

La doctrina postula que la técnica de la aplicación del principio de proporcionalidad debe ser escalonado, por lo que primero corresponde examinar si las medidas que adoptó la



denunciada de despedir y los actos que rodearon ese despido y que le son atribuibles persiguen un fin constitucional legítimo. Luego deberá revisarse si fueron adecuadas y si se cumplen con los estándares de necesidad. Finalmente deberá abordarse si se dan los elementos de la proporcionalidad en sentido estricto.

DUODECIMO: Que, respecto de la adecuación o idoneidad de las medidas adoptadas, relativo a que las acciones que efectuó la demandada debían ser aptas para el fin perseguido por el empleador, que debía tener legitimidad constitucional y contribuir a la protección de otro derecho fundamental no resultó debidamente probado, pues, no se ha rendido prueba alguna destinada justificar la decisión de despedir al actor sin recurrir de la decisión adoptada por la autoridad educacional ni tampoco ello se puede presumir de algún antecedente de esta causa, y que tampoco ha logrado acreditar las razones de invocar una causal excepcional que requiere requisitos específicos y que no da derecho a indemnización por años de servicios, más que la simple decisión de la autoridad, la que era recurrible, y que de por sí no es motivo suficiente para justificar su acto. En efecto, la causal de despido se fundó en una causal que requiere cumplir con requisitos de imprevisibilidad, imposibilidad e irresistibilidad que no se cumplen, toda vez, que como reiteradamente se ha dicho, no se recurrió de ese acto administrativo en que se funda lo quita mérito a una eventual imposibilidad, el cual era esperable según lo que ha señalado los mismos testigos de la empresa descartándose la imprevisibilidad y que se aplicó únicamente al actor y no a otros ex dependientes en la misma situación, lo que impide pensar en una irresistibilidad sin agotar instancias de negociación con el actor, y que tal como lo dice el absolvente de la empresa se debió a criterios económicos dado que tenían que pagarle todo el año, entendiendo que esta decisión fue solo como una medida adoptada con el fin de no pagarle su indemnizaciones correspondientes por no querer firmar su modificación de contrato y haber reclamado ante la inspección del trabajo, vulnerando su garantía de indemnidad.



DECIMO TERCERO: Que, en relación al juicio de necesidad, que determina que deberán siempre preferirse medidas menos invasoras de las garantías fundamentales del trabajador o trabajadora, o sea, la menos lesiva, los antecedentes que aportó no son suficientes para demostrar la necesidad de la conducta, esto es el despido, sin que haya existido ningún acto de parte de la empresa para hacer cesar estos actos vulneratorios o para apoyar a la denunciante ante esta inhabilitación o en brindarle una efectiva y adecuada reintegración a sus labores, en otras funciones apoyándolo en lograr iniciar estudios efectivos para obtener algún grado de pedagogía o docencia, adoptando la decisión drástica de extinguir la relación laboral que sabemos es de última ratio y basado en una casual que no otorga indemnizaciones a diferencia de otros trabajadores despedidos por necesidades de la empresa un mes y fracción antes, lo que constituye un claro fin discriminatorio y con lo cual no se cumple con el principio de proporcionalidad en sentido estricto al adoptarse una decisión desproporcionada.

DECIMO CUARTO: Que, así las cosas, se entenderá que la denunciada no pudo sostener la proporcionalidad de su conducta y conforme a los indicios constatados, que no pudo demostrar la necesidad y justificación de su actuar. Por lo anterior, se acogerá la tutela laboral, puesto que el despido constituye un acto vulneratorio de derechos fundamentales al ser vulneratorio en los términos del inciso tercero de artículo 485 ambas normas del Código del Trabajo.

Que la prueba rendida al respecto por la demandada no resulta suficiente para controvertir lo resuelto toda vez que guarda relación con la relación laboral propiamente tal con el actor y su extinción (documentos signados con los N° 1 a 5 de la documental de la denunciada), resoluciones de la autoridad educacional (documentos 6 a 9) y con el historial del trabajador con relación a los procesos de habilitación (documentos N° 10 a 12) las que no permiten bajo ningún parámetro justificar la decisión empresarial de despedir al actor conforme lo ya analizado dada la situación de éste y no permiten controvertir lo ya resuelto en párrafos precedentes.



A su turno, de la prueba confesional, y de su testimonial sólo ratifican lo ya expresado en párrafos anteriores sin que exista ningún elemento justificativo del obrar vulneratorio de la empresa, teniendo presente lo expresamente señalado por su propio representante legal.

Consecuencialmente, accogiéndose la acción tutelar, se hará lugar a la indemnización especial que establece el 489 inciso 3 del Código del ramo, graduándose en 11 remuneraciones, el máximo establecido en dicha norma, considerando en especial el tiempo que llevaba en la empresa, la discriminación causada y las consecuencias sufridas al respecto, tomando como base para el cálculo de aquellas, el monto de la remuneración determinada anteriormente como punto pacífico. A su turno atendido que se ha acogido la denuncia de tutela laboral, corresponde pagar las indemnizaciones por falta de aviso previo y por años de servicios aplicar lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo y corresponde decretar el incremento legal del 50 por ciento establecido en la letra b) del artículo 168 del mismo cuerpo legal.

DECIMO QUINTO: Con relación al pago de las prestaciones establecidas en el artículo 87 del estatuto docente, ley 19.070, que establece que, si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor o docente, labores que precisamente desempeñaba el actor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle, además de la indemnización por años de servicios, otro adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiere durado hasta el término del año laboral en curso.

Que, dado que se ha determinado un despido vulneratorio de garantías constitucionales el que ocurrió en febrero de 2024, es decir dentro del año calendario respectivo, resulta plenamente aplicable la norma en cuestión, debiendo la demandada proceder a su pago.

DECIMO SEXTO: Que, en cuanto a los demás antecedentes probatorios allegados a los autos por las partes han sido



analizados y valorados de conformidad a las reglas de la sana crítica, no alterando en nada lo resuelto en el presente fallo pues la misma ha devenido en sobreabundante en relación a hechos que se han tenido como suficientemente establecidos en este juicio o carecen de relevancia para el objeto del mismo, así como cualquier apercibimiento solicitado por haber llegado a conclusiones probatorias con el análisis de las probanzas rendidas.

DECIMO SEPTIMO: Que se condena en costas a la parte denunciada por haber sido totalmente vencida en la presente causa.

Por las consideraciones expuestas y lo dispuesto en los artículos 19 de la Constitución Política de la República, artículos 2, 5, 63, 73, 159, 161, 162, 163, 168, 453 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo y artículo 1698 del Código Civil y demás normas pertinentes, se resuelve:

I.- Que, **SE ACOGE** la denuncia de vulneración de derechos fundamentales y interpuesta por [REDACTED], abogado, en representación de don [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], **cédula nacional de identidad** [REDACTED], en contra de [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED], representada legalmente por don [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED] y se declara habersele despedido en forma discriminatoria vulnerado sus derechos fundamentales contemplados en el artículo 19 de la Constitución Política de la República, con relación a lo dispuesto en el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo, garantía de indemnidad, y se le condena a pagar las siguientes sumas por los motivos que se indica:

a) **\$21.066.815.-** por concepto de 11 remuneraciones mensuales como indemnización adicional, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo.

b) **\$1.915.165.-** por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

c) **\$21.066.815.-**, por concepto de indemnización por 11 años de servicios de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 163 del Código del Trabajo.



d) **\$10.533.408.-**, por concepto del incremento del 50% de la indemnización por años de servicios, de acuerdo a la letra B) del artículo 168 del Código del Trabajo, o la suma que por este concepto S.S. determine.

e) **\$19.151.650.-**, por concepto de remuneraciones de los meses de marzo a diciembre de 2024, por concepto de indemnización adicional en virtud del artículo 87 de la ley 19.070.

II.- Estas sumas deberán pagarse con los reajustes e intereses dispuestos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo. -

III- Que se condena en costas a la denunciada, tasándose éstas en **10 (diez) ingresos mínimos mensuales**.

Remítase copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo, una vez ejecutoriada.

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.

Comuníquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-495-2024

[Redacted signature area]



**Dictada por don JOSE PAULO CORONADO ALVAREZ, Juez del
Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.**

En Antofagasta, a veinticinco de mayo de dos mil
veintiséis, se notificó por el estado diario la resolución
precedente y se remitieron los correos electrónicos a las
partes.



