

PROCEDIMIENTO: ESPECIAL, TUTELA LABORAL

MATERIA: VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES
CON OCASIÓN DEL DESPIDO

DEMANDANTE: SILVANA DANIELA MORALES VARGAS
R.U.T.: [REDACTED]

AB. PATROCINANTE: JAVIER NICOLÁS PINEDA OLCAY
R.U.T.: [REDACTED]

AB. PATROCINANTE: ESTEBAN ANDRÉS SPENCER VARGAS
R.U.T.: [REDACTED]

DEMANDADO: FUNDACIÓN EDUCACIONAL PARA EL DESARROLLO
INTEGRAL DE LA NIÑEZ
R.U.T.: 70.574.900-0

REPRESENTANTE: JOSÉ MANUEL READY SALAMÉ
R.U.T.: [REDACTED]

DOMICILIO: Calle O'Higgins 401, 2° piso, Copiapó, Región de Atacama

EN LO PRINCIPAL: DENUNCIA VULNERACIÓN DE GARANTÍAS CONSTITUCIONALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO Y REMUNERACIONES; **PRIMER OTROSÍ:** EN SUBSIDIO, DEMANDA POR DESPIDO INJUSTIFICADO; **SEGUNDO OTROSÍ:** ACOMPAÑA DOCUMENTOS; **TERCER OTROSÍ:** SOLICITA NOTIFICACIÓN POR MEDIOS ELECTRÓNICOS; **CUARTO OTROSÍ:** PATROCINIO Y PODER.

S.J.L. DEL TRABAJO DE COPIAPÓ

SILVANA DANIELA MORALES VARGAS, cédula nacional de identidad [REDACTED], Educadora de Párvulo, [REDACTED], Región de Atacama, a US. respetuosamente:

Que encontrándome dentro del plazo legal y según lo disponen los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, vengo en interponer denuncia de vulneración de derechos fundamentales, en procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales, en contra de mi empleador, **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA NIÑEZ**, RUT 70.574.900-0, representada por **JOSÉ MANUEL READY SALAMÉ**, cédula nacional de identidad [REDACTED], ambos domiciliados en Calle O'Higgins 401, 2° piso, Copiapó, Región de Atacama, por haber incurrido en actos vulneratorios de mis derechos fundamentales, que más adelante se indican, con ocasión del despido, solicitando sea acogida en todas y cada una de sus partes, con expresa condenación en costas, todo ello en virtud de los fundamentos de hecho y derecho que paso a exponer:

I. ASPECTOS PROCESALES.

1. Competencia.

Conforme a lo establecido en el artículo 415 letra c) del Código del Trabajo, U.S. los Juzgados de Letras del Trabajo de Copiapó, tendrán competencia para conocer de los conflictos generados en la relación laboral, que se produzcan en la comuna de Copiapó.

Dado que el domicilio del empleador es en Copiapó y a solicitud del denunciante, se puede elegir si la demanda se interpone en el lugar de los hechos o en el domicilio del demandado, es que S.S. resulta competente para conocer de la presente denuncia.

2. Procedimiento.

Atendida la disposición expresa del artículo 485 del Código del Trabajo, el Procedimiento de Tutela Laboral se aplicará para conocer de las cuestiones suscitadas en la relación laboral que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, indicados en el inciso primero de dicha norma.

Debido a que la acción que por este acto se interpone, es una denuncia por vulneración de derechos fundamentales por actos de acoso laboral, según se detallará más adelante, es que resulta aplicable el procedimiento especial establecido en el artículo 485 del Código del Trabajo, sobre Tutela Laboral.

3. Caducidad.

Que el artículo 489 señala, que la acción de tutela en caso de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido deberá ejercerse en el plazo de 60 días contados desde la fecha de la separación, el que se suspenderá mientras dure la tramitación de la

denuncia ante la Inspección del Trabajo, pero que en ningún caso podrá superar los 90 días hábiles desde la separación. Mismo plazo establecido para la acción de despido indebido.

En el caso de marras fui desvinculada el día 10 de junio de 2021, día en el que presenté un reclamo ante la Inspección del Trabajo, realizándose el comparendo de conciliación con fecha 22 de junio de 2021. En virtud de lo anterior, están vigentes y presentadas dentro de plazo las acciones impetradas.

II. RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

a. Antecedentes de la Relación Laboral.

1. Ingresé a prestar funciones para la denunciada el 2 de octubre de 2017 como Directora del Jardín Infantil y Sala Cuna Palomita Blanca, ubicado en la comuna de Caldera, Región de Atacama.

2. Mi jornada laboral se extendía de lunes a viernes, sin horario fijo por la naturaleza de mis funciones como directora del Jardín.

3. Este establecimiento, Palomita Blanca, se ha caracterizado por un mal clima laboral, sufriendo varios cambios de direcciones entre los años 2016 y 2017. En virtud de ello, presenté en febrero de 2020 una denuncia por vulneración de derechos fundamentales por parte de mi jefatura directa, Sra. Patricia Espinoza Droguett, quien se desempeña como Directora Regional.

4. Esta acción tuvo asignado el RIT T-7-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó. En la audiencia preparatoria de juicio, de fecha 30 de abril de 2020, el tribunal acogió la excepción de caducidad respecto a los hechos denunciados. Lo cual a su vez fue ratificado por la Corte de Apelaciones de Copiapó.

5. No obstante, desde el 1 de julio de 2018 la ACHS declaró como enfermedad profesional mi padecimiento. Hasta el día de mi despido estaba con tratamiento psiquiátrico por enfermedad de carácter profesional.

6. Con fecha 10 de junio de 2021, la Fundación Integra decidió poner fin a mi relación laboral, invocando la causal del artículo 161 N° 2, conocida también como causal de “desahucio”.

7. En la carta se reconoce una indemnización de \$1.714.091 por indemnización sustitutiva de aviso previo; \$6.856.364 por indemnización de años de servicio (4 años); un descuento de \$1.264.639 por concepto de AFC y un descuento de \$2.057.455 por concepto

de anticipo de licencias médicas. Estos montos fueron pagados luego de comparendo ante la Inspección del Trabajo.

b. Vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

b.1. Circunstancias que motivaron el despido y el trato denigrante recibido al momento del despido verbal.

1. Tal como he mencionado, me desempeñaba como directora del Jardín Palomita Blanca en la comuna de Caldera.
2. Este establecimiento ha presentado graves problemas de infraestructura. Si bien se trata de un edificio nuevo, entregado el segundo semestre de 2019, hasta el día de hoy no contamos con condiciones idóneas para desarrollar nuestro trabajo.
3. Estas irregularidades han sido constatadas incluso por informes de auditoría. Esto provocó que en octubre de 2019 tuviésemos que dejar nuevamente el establecimiento educacional, regresando a él sólo en febrero de 2020. Debido a la pandemia, solo alcanzamos a ocuparlo por 13 días, para luego continuar nuestras labores a través del teletrabajo. Posterior a ello, durante todo el año 2020, solo íbamos dos veces al mes para la entrega de canastas.
4. Entre las insuficientes cotidianas encontramos altos niveles de humedad; paredes con hongos; techos sustentables que fueron secados y ahora son un refugio de gatos. Aun así, nos pidieron que habilitáramos el lugar para recibir a menores. Esto provocó que muchas salas sean ocupadas como bodegas, para guardar el mobiliario de otras salas que esperan ser habilitadas para recibir a niñas y niños con distanciamiento físico adecuado. Asimismo, la sala cuna fue habilitado para comedor de las funcionarias del Jardín, pues el otro comedor no tiene las condiciones adecuadas.
5. Estas malas condiciones de infraestructura generaron innumerables reclamos por parte de trabajadoras y apoderados, los cuales fueron informados por mi parte a la Dirección Regional de Fundación Integra. El último de ellos fue por un hoyo en el suelo, el cual fue denunciado a la directora regional, Patricia Espinoza y a Erick Pasten, encargado de infraestructura. Ante la insistencia sobre el peligro del hoyo en el piso, Erick visitó el establecimiento, mencionando que es urgente el arreglo, pues es peligroso, comprometiéndose a arreglar el piso durante la semana. No obstante, este hoyo se mantuvo durante casi un mes y solo lo fueron a arreglar al día siguiente de mi despido.
6. Las malas condiciones de infraestructura generaron preocupación tanto en las trabajadoras como apoderados y apoderadas del Jardín, con quienes sostuvimos reiteradas reuniones. Mi objetivo, durante los primeros días de junio, estuvo

motivado por comunicar a la Dirección Regional las solicitudes que emanaban de las 26 trabajadoras del Jardín.

7. En virtud de esta decisión colectiva paralizamos nuestras actividades el día 7 de junio de 2021. Sin embargo, a pesar de ser una decisión colectiva en defensa de nuestros derechos, solo yo fui despedida.
8. Hay muchos jardines que han paralizado sus funciones, en reiteradas oportunidades, tanto en la región como a nivel nacional, pero no se produce el despido de sus directoras. Más aún, la psicóloga de la Dirección Regional, Ivis Meléndez, me recomendó que tomemos medidas “más extremas”, pues es la única forma en que las autoridades actúen.
9. El jueves 10 de junio de 2021, tenía que asistir a Pulpito, localidad cercana a Caldera, donde debía constatar la situación de un niño que sufrió vulneración de derechos, entregar material y generar entrevista con persona cuidadora, ya que caso está judicializado. Esta visita fue junto a mi asistente administrativa. Al llegar al estacionamiento del establecimiento me comienzan a llamar por teléfono.. Sin embargo, comenzaron a llamarme por teléfono para que volviera al Jardín, pues se encontraban Patricia Espinoza, Directora Regional de Fundación Integra; Francisca Simonnette, Asesora Jurídica, y Robinson Ramírez. La reunión se realizó en el comedor.
10. Apenas parte la reunión, la Sra. Patricia Espinoza me dice “*Silvana, vengo a notificar tu desvinculación. Necesito que leas, firmes y te retires*”. Me negué a firmar la notificación, pues quería consultarlo con el sindicato previamente. Ante, ello me dice que no importa mi firma, pues ya estaba desvinculada e insiste en que me retire rápido.
11. Ante esa situación, pedí despedirme del equipo con el cual había trabajado durante los últimos 4 años, pero Patricia Espinoza me replica: “*no puedes despedirte porque no eres nada de ellas*”.
12. Bajamos una rampa y el equipo estaba en la sala de sala cuna. Alcancé a comentarle a tía Judith que había sido desvinculada. Entré a mi oficina para retirar mis cosas, ante lo cual algunas trabajadoras quieren ingresar para despedirse, pero Patricia Espinoza se ubica en la puerta de mi oficina diciéndoles que no pueden entrar y levanta los brazos para impedir que se acerquen. Minutos después, intentaron ingresar dos tías para ayudarme a retirar mis cosas, pero Patricia tampoco les permitió el ingreso. Volví a la puerta del pasillo administrativo, y se empezó a reír mientras retiraba mis cosas.
13. Una tía entró de igual forma, pero Patricia Espinoza entró a mi oficina, no permitiéndome retirar los archivos personales que tenía en el computador, ordenándome que le pasara el computador y el celular institucional. No tuve más de 15 minutos para retirar mis cosas, cuando exasperada Patricia Espinoza comienza a gritarme: *¡Necesito que te retires ahora de mi jardín!*

14. Esta situación fue humillante y degradante. En 15 minutos no podía retirar todo lo que tenía en el Jardín en el cual trabajaba hace más de 4 años.
15. Mi despido se realizó a las 13:30 horas aproximadamente. Me negué a firmar carta de despido. Media hora después, a las 14:00 horas, mandaron un correo a todas las funcionarias de la región informando que ya no pertenecía a Fundación Integra, aun cuando esto sólo se hace respecto a personal administrativo, no respecto a funcionarias de los jardines.

b.2. Carta de despido.

16. No obstante que me negué a aceptar firmar la carta, esta me fue entregada y se titulaba carta de “Término de Contrato de Trabajo”, de fecha 10 de junio de 2021, en la cual se señala como causal de término la prevista en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo, esto es, desahucio escrito del empleador.
17. Agrega que *“los trabajadores que ejercen cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador podrá ser desahuciado por el empleador, pagándose las indemnizaciones correspondientes. El carácter de exclusiva confianza de un cargo o empleo emana de la naturaleza del mismo, hipótesis en la que usted se encuentra en su calidad de DIRECTORA DEL JARDÍN INFANTIL PALOMITA BLANCA”*.
18. Para fundamentar el desahucio señala lo siguiente:

su desvinculación de Fundación Integra se funda en la citación a reunión que usted efectuó mediante correo electrónico de fecha 3 de junio de 2021 al equipo directivo de Fundación Integra de la región de Atacama, en su calidad de directora del jardín infantil y representante de su equipo, y los hechos y acciones posteriores a dicha citación que usted protagonizó. La comunicación referida se efectuó de manera impositiva e intempestiva, para que la instancia se desarrollara impostergablemente el día 7 de junio de 2021, sin concordar usted previamente la disponibilidad de horarios y fechas para su realización con la directora regional y los demás miembros del referido equipo directivo, y ante la respuesta de la directora regional señalando su imposibilidad de acceder a la reunión en la fecha por usted impuesta y además requerírsele una minuta de los temas a tratar en la citada reunión, con fin de conocer los mismos y determinar la disponibilidad de las agendas de las demás jefaturas regionales y quienes de las mismas debían asistir, usted amenazó y ejecutó las siguientes acciones:

 1. *Remitió un comunicado de fecha 4 de junio de 2021, amenazando que, de no llevarse a cabo la reunión señalada en el párrafo anterior en la fecha y horario por usted exigidos, se suspendería la atención presencial y a distancia de niños y niñas que acuden al establecimiento que usted dirige, de manera indefinida hasta la realización de la misma.*
 2. *Llegada la fecha impuesta perentoriamente por usted a su jefatura, esto es el 7 de junio de 2021, a primera hora de la mañana y antes siquiera de saber si se realizaría la reunión solicitada, usted cumplió su amenaza y paralizó unilateralmente las actividades del jardín infantil Palomita Blanca, dejando sin atención a los niños y niñas que acuden al establecimiento, lo cual se mantiene al día de hoy.*

3. *Sumado a lo anterior, el día 8 de junio 2021 usted remitió un nuevo comunicado a la directora regional, mediante el cual amenaza con, además de no atender niños, no realizar el proceso de entrega de canastas de alimentación JUNAEB a los apoderados de los niños y niñas que asisten al jardín infantil, cuya finalidad es garantizar su alimentación y con ello contribuir a su adecuada nutrición y bienestar en contexto de pandemia, más aun teniendo en cuenta que se trata de niños y niñas preponderantemente en situación de vulnerabilidad social y económica. Esta nueva amenaza fue concretada el día de ayer, en que efectivamente se paralizó por parte del equipo del establecimiento el proceso de entrega de canastas de alimentación.*

Estas acciones no se condicen con el rol que debe cumplir una directora de un jardín infantil, quien es la representante de la Fundación frente a una determinada comunidad educativa, rol que dejó usted de cumplir, faltando a las obligaciones impuestas por su contrato de trabajo y lo establecido en el Libro V, Título III del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad respecto de los objetivos de su cargo, que señala: "Liderar el proyecto educativo institucional, en el marco de la Política de Calidad Educativa, gestionando el trabajo del equipo y los recursos técnicos, financieros y materiales del establecimiento a su cargo, en alianza con las familias y comunidad, para el logro aprendizajes oportunos y pertinentes, desarrollo pleno y bienestar integral de los niños, niñas y trabajadores del establecimiento.

De esta manera, había cuenta de que su cargo es por su naturaleza, de exclusiva confianza del empleador, y teniendo en cuenta las situaciones antes referidas, se ha generado una pérdida de confianza en usted, que amerita su desvinculación de Fundación Integra por la causal de desahucio ya señalada".

19. La carta menciona episodio puntual, ocurrido el 4 de junio de 2021, por el cual habrían perdido mi confianza como Directora del Jardín Palomita Blanca. Estos hechos no se dieron en la forma como se relatan en la carta. Mi rol como directora solo consistió en elevar las demandas solicitadas por las trabajadoras del establecimiento educacional y no ser la "instigadora" de la movilización, como relatan en la carta de despido. Más aún, según el propio reglamento de la Fundación, si no están las condiciones no se puede atender a niñas y niños.
20. El Sindicato mantuvo conversaciones con la Dirección Nacional exponiendo esta situación. El día 7 de junio se envía informe a Director Ejecutivo exponiendo problemáticas y la nula respuesta de dirección regional. Ante la no respuesta, se generó votación en equipo, incluyendo a padres y apoderados, trabajadoras de manera presencial y online, en cuya votación me abstuve.
21. El día 7 en la mañana me comunico mediante vía telefónica con directora regional donde le menciono que tratáramos de buscar una solución, ya que me encuentro preocupada porque existe presión de parte del equipo, ante lo cual me menciona que no sabe de qué problemas estoy hablando y que no va a hablar conmigo hasta que pueda reunir a su equipo para ver disponibilidad.
22. No obstante lo mencionado en los puntos anteriores, mi despido no solo está motivado por este hecho puntual. También encontramos graves antecedentes en

relación a mi enfermedad profesional y en represalia a mi demanda presentada durante el año 2020, vulnerando mi garantía de indemnidad.

23. Con fecha 22 de junio de 2021, tuvimos comparendo de conciliación ante la Inspección del Trabajo Provincial de Copiapó, de forma virtual. En dicha oportunidad se recibió un cheque por un monto de \$4.906.635, el cual fue recibido a modo de abono.

b.3. Enfermedad Profesional.

24. Desde julio del 2018, mi enfermedad fue como calificada como profesional por parte de la ACHS y actualmente me encuentro en tratamiento. Mi próximo control será durante este mes de agosto.
25. El 16 de junio de 2021, tenía control ante psicólogo de la ACHS. En dicha oportunidad en el registro clínico consta que “LA DESVINCULARON E INDICIA QUE FUE UNA HUMILLACIÓN”. Además, agrega que “PACIENTE LLORA DURANTE LA ENTREVISTA. SE VE ANGUSTIADA. HABÍA ESTADO BIEN HASTA QUE PASÓ TODO ESTO”.
26. Me recetó calmantes y antidepresivos. Además, ordenó atención psicológica de periodicidad semanal.

b.4. Garantía de indemnidad.

27. Tal como mencioné en los antecedentes de esta demanda, en febrero de 2020 presenté una denuncia por acoso laboral caratulada “Morales con Fundación Integra”, RIT T-7-2020 del Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó.
28. Este despido es **como represalia a esta denuncia tramitada durante el año 2020**. Los antecedentes de dicha denuncia no serán conocidos en la presente acción judicial, pero es importante mencionar que gran parte de ellos, iban dirigidos contra Patricia Espinoza, liderazgo disfuncional que produjo mi enfermedad profesional.
29. Producto de esta denuncia, venía gestionando mi traslado a otra región. Por ello postulé a un cargo de promoción interna en la Región de Aysén. Me encontraba en etapa final de postulación, respecto a lo cual estaba al tanto la Directora Regional, Patricia Espinoza. Una semana antes de que me desvincularan me llamó para preguntar cómo iba mi postulación en Aysén, y ella sabía que estaba postulando a ese cargo.
30. El viernes 11 de junio, un día después de mi despido, me llamaron para notificar que nuevamente estaba en terna, con mejor calificación para el cargo al cual postulaba en la Región de Aysén. La psicóloga que me llamó, me notificó que había hablado antes con Patricia Espinoza. Por lo tanto, esta desvinculación, antes que se materializara un probable traslado debe ser considerado como una represalia a mi

conducta, pues perfectamente podría haber esperado unos días más para saber la respuesta definitiva a mi postulación.

A. PRUEBA INDICIARIA.

Nuestro Código del Trabajo contempla en el artículo 493 una regla particular que dispone lo que la doctrina ha denominado “alivio probatorio”, “rebaja probatoria” o “prueba indiciaria”, que consiste en que una vez que se acrediten la existencia de indicios suficientes, será el denunciado el que debe probar que su conducta atendió a criterios objetivos y razonables, distribuyendo la carga material de la prueba al empleador, esto es que su despido no es vulneratorio de derechos fundamentales.

En este caso, tenemos documentos y prueba testimonial que se ofrecerá en su momento que acreditan la exigencia colectiva en el Jardín Palomita Blanca en relación a asegurar condiciones laborales idóneas para desarrollar nuestras funciones; que el despido, en la forma que se realizó, fue humillante y vulneratorio de mis derechos fundamentales; está demostrada mi denuncia en sede judicial por acoso laboral y, finalmente, el carácter profesional de mi enfermedad, según lo acredita el tratamiento que sigo ante la ACHS.

En este sentido y en virtud de los hechos de esta denuncia, no obstante la prueba que será aportada en la oportunidad procesal que corresponda, estimo como indicios probatorios entregados por esta parte los siguientes:

- Que, con fecha 04 de junio sostuvimos una reunión con las trabajadoras del Jardín Palomita Blanca, en la cual decidimos exigir a la Dirección Regional de Fundación Integra que la infraestructura del Jardín Palomita Blanca fuera adecuada para nuestro trabajo presencialmente.
- Que, con fecha 07 de junio decidimos suspender nuestras funciones mientras no existiera respuesta a nuestras exigencias.
- Que, con fecha 10 de junio de 2021 recibo una carta de despido, cuyos fundamentos expuestos dicen relación con los episodios del 04 y 07 de junio de 2021, invocando la causal del artículo 161 N°2, esto es, desahucio.

- Que, el día del despido, este fue de manera verbal y se me realizó un trato denigrante y humillante, pues ni siquiera se permitió que me despidiera de las funcionarias ni que retirara todas mis cosas.
- Que, la misma semana que había sido despedida, fui notificada que me encontraba en terna para cambiarme de lugar de trabajo, lo cual era conocido por la Directora Regional.
- Que, además de lo anterior, en febrero de 2020 interpuse una denuncia por acoso laboral en contra de mi empleador, la cual se tramitó durante ese año.
- Que, desde julio de 2018 y hasta la fecha, sigo un tratamiento en la ACHS por enfermedad de carácter profesional, manteniéndose mi atención allí incluso después del despido.

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

A. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES FRENTE A DESPIDOS VULNERATORIOS.

El artículo 485 del Código del Trabajo establece que las vulneraciones de derechos fundamentales que indica y los actos de discriminación a que se refiere el artículo 2 del Código del Trabajo, deberán conocerse mediante procedimiento de tutela laboral; en el mismo sentido, el artículo 489 del mismo cuerpo legal extiende la protección a los casos en que la vulneración se produce con ocasión del despido.

En cuanto a los requisitos para la procedencia de la acción de tutela laboral, estos son: (i) Que las circunstancias vulneratorias ocurran en el marco de la relación laboral por aplicación de las normas laborales; (ii) Que la lesión de derechos se produzca por el ejercicio de las facultades del empleador; y (iii) Que estas circunstancias afecten derechos fundamentales.

(i) Que las circunstancias vulneratorias ocurran en el marco de la relación laboral por aplicación de las normas laborales.

Que la vulneración ocurrió en virtud de la relación de trabajo que me unía con la denunciada, en el lugar de trabajo, dentro de la jornada de trabajo y como causa del uso de las facultades disciplinarias que confiere la ley a la parte empleadora.

(ii) Que la lesión de derechos se produzca por el ejercicio de las facultades del empleador.

La vulneración es resultado de un **ejercicio abusivo de las facultades que le confiere la ley, como es la terminación unilateral del contrato de trabajo con un trato humillante.**

Cabe señalar que, dentro del poder disciplinario con el que cuenta el empleador, se encuentra la facultad legal de poner término unilateralmente al contrato de trabajo, sin embargo, debe hacerlo en un marco de respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores y sólo puede aplicar las causales que establece el artículo 160 del Código del Trabajo cuando estas efectivamente se han materializado.

En el presente caso, mi empleador actuó de forma ilegal, pues ejerció la facultad de ponerle término unilateral al contrato de trabajo, pero dicha actuación implicó la vulneración de mis derechos fundamentales, toda vez que fui humillada y mal tratada públicamente al momento de mi despido, lo cual afectó mi derecho a la integridad psíquica.

(iii) Que estas circunstancias afecten derechos fundamentales.

a) Derecho a la integridad psíquica.

Que los hechos ya relatados configuran de forma clara una vulneración del derecho a la integridad psíquica, consagrado en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República.

En ese sentido, las perturbaciones que he debido soportar han vulnerado mi esfera física y mental, cuestión que incluso ha sido constatada a través de la determinación del origen laboral de mi enfermedad.

Que respecto del contenido de esta garantía, bien lo grafica lo señalado en sentencia dictada por doña Germaine Petit, juez titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa T-850-2017:

“UNDECIMO: Que, debe determinarse si los hechos acreditados, constituyen o no una afectación seria al derecho a la integridad física y síquica de la actora. En este sentido debe señalarse que el derecho a la integridad personal, es aquel derecho humano fundamental y

*absoluto que tiene su origen en el respeto debido a la vida y sano desarrollo de ésta. Es el derecho al resguardo de la persona en toda su extensión, bien sea en su aspecto físico como mental, la integridad psíquica es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales, lo cual permite a cada ser humano a desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones. **El reconocimiento constitucional de tales derechos implica, que nadie puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica.**" (El destacado es nuestro).*

Sumado a ello, el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo prescribe que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

Nogueira Alcalá anota que: *"(...) la dignidad de la persona es el rasgo distintivo de los seres humanos respecto de los demás seres vivos, la que constituye a la persona como un fin en sí mismo, impidiendo que sea considerada un instrumento o medio para otro fin, además de dotarlo de capacidad de autodeterminación y de realización del libre desarrollo de la personalidad. La dignidad es así un valor inherente a la persona humana que se manifiesta a través de la autodeterminación consciente y responsable de su vida y que exige el respeto de ella por los demás".*

Citando a Wolfgang, el mismo autor, señala que aquélla: *"es una cualidad intrínseca y distintiva reconocida a todo individuo que lo hace merecedor del mismo respeto y consideración por parte del Estado y de la comunidad, implicando, en este sentido, un complejo de derechos y deberes fundamentales que aseguran a la persona tanto contra todo y cualquier acto de cuño degradante o deshumanizado, como velan para satisfacer las condiciones existenciales mínimas para una vida saludable..."*

Así, el hecho de que todas estas situaciones de humillación, malos tratos e invisibilización, me hayan traído consecuencias físicas y psicológicas, ya detalladas en los hechos de esta presentación, debiendo estar en tratamiento psiquiátrico y farmacológico, es muestra clara de esta afectación.

No solo eso, sino que este trato es claramente degradante, ya que pasa por alto todo el trabajo desarrollado al interior del servicio y que siempre buscó la entrega de mejores condiciones no solo para las personas que trabajábamos ahí, sino que más importante, para

los niños y niñas que se educan con nosotros, simplemente para luego sacarme de mi cargo basado en razones completamente inverosímiles.

b) Garantía indemnidad.

La garantía de indemnidad ha sido definida como la *“exención de sanciones o represalias para quien ejerce un derecho o hace valer sus posiciones jurídicas”* (Álvarez, Diego. *La garantía de indemnidad del trabajador frente a represalias empresariales*. 2005, p. 37)

A través de la misma se protege al trabajador frente a las represalias del empleador *“en el ejercicio de sus derechos laborales de cualquier naturaleza (fundamentales específicos o inespecíficos, legales o contractuales)”* (Ugarte, José Luis. *La tutela de derechos fundamentales del trabajador: notas a propósito del nuevo procedimiento*. 2006, p. 109).

La asimetría entre trabajador y empleador es intrínseca a la relación de trabajo, por lo tanto, esta garantía busca velar que los trabajadores puedan ejercer sus derechos sin ser víctimas de represalias por parte del empleador. Sin esta protección, dichos derechos serían letra muerta.

La indemnidad abarca todo el íter temporal encaminado a la tutela judicial efectiva del trabajador, incluyendo por tanto las acciones previas y preparatorias que tiendan a dicha tutela. Como señala el profesor Cavas: *“el derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 CE no solo se satisface mediante la actuación de los jueces y tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, lo que significa que del ejercicio de la acción judicial o de los actos preparatorios o previos a esta no pueden seguirse consecuencias perjudiciales en el ámbito de las relaciones públicas o privadas para la persona que los protagoniza”*. (Cavas, Faustino. *La garantía de indemnidad del trabajador que presenta reclamaciones judiciales o extrajudiciales contra el empresario*. 2006, p. 85)

En este caso, presenté el año 2020 una denuncia ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Copiapó, producto de acoso laboral por parte de la Directora Regional, Patricia Espinoza, quien es la persona que luego me despide en junio de 2021.

c) Discriminación

Las circunstancias o factores de discriminación que indica el artículo 2 inciso 4 del Código del Trabajo, en ningún caso resultan un listado taxativo, ya que ello sería

abiertamente contradictorio con las definiciones sobre el concepto de “discriminación” que se sigue en Tratados Internacionales suscritos y ratificados por nuestro país, así como con lo interpretado por nuestros máximos Tribunales de Justicia, como analizaremos a continuación.

En el plano internacional, y de conformidad con el artículo 5 de la Constitución Política, el Convenio N° 111 de la OIT de 1958 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, dispone en su Artículo 1°:

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”.

Lo cual se encuentra ratificado en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política que prescribe: “Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal.”

Lo anterior permite concluir a la doctrina nacional que en Chile hay un **modelo antidiscriminatorio de sospecha abierta**, siendo los únicos criterios o motivos lícitos para fundar una distinción de trato la capacidad o idoneidad personal, estando cualquier otro criterio prohibido.

Estas reflexiones, por lo demás, han sido expresamente reconocidas por la Excelentísima Corte Suprema, en sentencia recaída en Recurso de Unificación de jurisprudencia, de fecha 05 de agosto de 2015 ROL 23.808-2014. Indica la sentencia:

La correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la protección a la garantía de no discriminación o principio de igualdad, otorgada por el procedimiento de tutela laboral –de conformidad a lo dispuesto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo–, no queda limitada únicamente a aquellos actos discriminatorios basados en los motivos o criterios que expresamente prevé el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo, sino que se extiende a todas aquellas discriminaciones o diferencias arbitrarias, prohibidas por el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República y por el Convenio OIT N° 111 de 1958.

Recientemente el Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, en causa RIT T-168-2019, da una explicación que resulta ilustrativa para este propósito: “La discriminación no equivale a una distinción o desigualdad a secas, ya que ambas ideas se refieren a la conducta de diferenciar dos entidades para dispensar tratamientos distintos a cada una, sin embargo, la discriminación es una distinción en que el criterio para efectuarla es arbitrario o injustificado, mientras que en la simple distinción o desigualdad, el criterio para realizarla es justificado, racional o razonable.”

En ese sentido, un móvil adicional que terminó con mi despido, responde a una **discriminación por mi condición de salud**, y también una discriminación por el solo hecho de ejercer mis derechos sindicales, pues fui la única trabajadora despedida, a pesar de haberse realizado una acción colectiva.

Incluso, recibí un trato distinto al de mis pares. Durante el año 2021 se han realizado distintas paralizaciones de establecimientos educacionales de Fundación Integra, sin embargo, no se ha despedido a ninguna de sus directoras.

B. MOMENTO EN QUE SE PRODUCE LA VULNERACIÓN

En cuanto al momento de la vulneración, según se ha relatado, esta se produjo **con ocasión del despido**, de conformidad con el artículo 489 del Código del Trabajo, ya que ejerce una facultad disciplinaria como es el despido, el cual fue motivado por el ejercicio de

una acción en defensa de los derechos de todas las trabajadoras del Jardín y este se realiza a través de un trato humillante y denigrante, vulnerando mi integridad psíquica. Además, este despido fue en represalia a la denuncia en tribunales realizadas el año 2020, mi enfermedad ante la ACHS y la postulación vigente que tenía para ser trasladada a otra región para seguir desarrollando funciones al interior de Fundación Integra.

IV. PRETENSIONES CONCRETAS DE LA DENUNCIA

Debido al quiebre irreparable en la relación laboral, a pesar de la gravedad de la discriminación ejercida en mi contra, opto por las indemnizaciones correspondientes:

1. **Indemnización adicional establecida en el inciso tercero del artículo 489**, que la denunciada sea condenada al pago de 11 remuneraciones, de conformidad al monto señalado en la relación circunstanciada de los hechos, por la gravedad de los hechos señalados, ejerciendo una represalia directa al trabajador que denuncia un acto discriminatorio. Este monto asciende a la cifra de \$18.855.001 o lo que S.S. estime conforma a derecho.

2. **Recargo legal**: El artículo 168 letra establece expresamente que en caso de ser declarado el despido injustificado, se debe aplicar un **recargo del 30% respecto de la indemnización por años de servicio**, correspondiente a \$6.856.364, por lo que al haberse aplicado mal la causal del artículo 161, inciso 2°, del Código del Trabajo, nos encontramos dentro de dicha hipótesis y **corresponde aplicar el recargo mencionado, ascendente al monto de \$2.056.909 (dos millones cincuenta y seis mil novecientos nueve pesos)**.

3. **Reembolso de descuento por AFC**. Que, si bien la ley señala que el empleador podrá descontar del finiquito un porcentaje para el aporte del empleador en el seguro de cesantía cuando se hace uso de la causal del artículo 161 en comento, debemos decir que, en virtud de lo aquí reclamado, si se declara el despido vulneratorio e improcedente, no estamos en el supuesto del artículo 161, por lo que tampoco procede dicho descuento. En virtud de ello, se adeuda un monto total de **\$1.264.639 (un millón doscientos sesenta y cuatro mil seiscientos treinta y nueve mil pesos)**.

POR TANTO, con el mérito de lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 2, 5, 159, 162, 168, 172, 485, 489, 495 y siguientes del Código del Trabajo; el artículo 19 N°s 2 y 16 de la Constitución Política de la República y las que estime conforme aplicar.

SOLICITO A US., se sirva tener por interpuesta dentro de plazo legal, denuncia en Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales en contra de mi ex empleador, **FUNDACIÓN INTEGRÁ**, RUT: 70.574.900-0, representada legalmente por **JOSÉ MANUEL READY SALAMÉ**, ya individualizados, acogerla a tramitación, de acuerdo a lo ya expuesto y declarando, en definitiva:

- i. Que entre la denunciante y la denunciada hubo una relación laboral entre los días 02 de octubre de 2017 y el día 10 de junio de 2021.
- ii. Que la relación laboral concluyó por el despido efectuado con fecha 10 de junio de 2021.
- iii. Que con ocasión del despido se vulneraron mis derechos fundamentales, en particular, mi derecho a la integridad psíquica, la garantía de indemnidad y el derecho a la no discriminación.
- iv. Que a propósito de la vulneración de mis derechos fundamentales con ocasión del despido, se condene a la denunciada al pago de la indemnización adicional establecida en el inciso tercero del artículo 489, por un total de once remuneraciones o la cantidad que S.S. estime conforme al mérito del proceso.
- v. Que, a propósito del despido injustificado, indebido e improcedente, se debe el recargo de la indemnización legal de años de servicios, establecido en el artículo 168 letra del Código del Trabajo, que asciende a **\$2.056.909 (dos millones cincuenta y seis mil novecientos nueve pesos)**, o lo que estime conforme a derecho.
- vi. Que por tratarse de un despido injustificado, debe proceder a devolver los montos de AFC por un total de **\$1.264.639 (un millón doscientos sesenta y cuatro mil seiscientos treinta y nueve mil pesos)**.

- vii. Que las indemnizaciones sean pagadas con intereses y reajustes, de conformidad del artículo 173 del Código del Trabajo.
- viii. Que la denunciada sea condenada a pagar las costas de la presente causa.

PRIMER OTROSÍ: De conformidad a lo dispuesto en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo, en el improbable caso que S.S. rechace la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales interpuesta en lo principal, vengo en **interponer de forma subsidiaria, acción de despido indebido, injustificado e improcedente y remuneraciones**, en contra de mi ex empleador **FUNDACIÓN EDUCACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA NIÑEZ**, RUT 70.574.900-0, representada legalmente por **JOSÉ MANUEL READY SALAMÉ** o quien haga de tal en conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo, a fin de que S.S. en atención a las consideraciones de hecho y derecho que a continuación pasamos a exponer:

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS

Por economía procesal y a fin de no reiterar innecesariamente en este otrosí todo lo expresado en lo principal, damos en esta parte por reproducidos todos y cada uno de los hechos narrados en lo principal de este escrito.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

a. Sobre el desahucio.

La causal de despido por desahucio está regulada en el artículo 161 inciso segundo del Código del Trabajo de la siguiente forma:

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare

al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

En un sistema causado y de estabilidad relativa, debemos señalar que el despido libre o desahucio es una figura excepcional. Es por ello que el legislador ha entregado dicha posibilidad en casos específicos donde lo que subyace es la confianza respecto de los trabajadores, la que va más allá de la confianza normal entre las partes con la que se desarrolla la relación laboral.

En este orden de ideas, debemos señalar que, al ser excepcional, su procedencia se debe interpretar de forma restrictiva. Para el caso de los cargos de exclusiva confianza, causal aplicada en este caso, la doctrina ha señalado que los servicios que se prestan “deben significar una función directa y especial entre las partes, con posibilidad de comprometer gravemente los intereses de la empresa, lo que en otros pronunciamientos ha llevado a sostener que no es empleado de exclusiva confianza quien en cada una de sus actividades está supeditado a la concurrencia de la voluntad de otra persona, al carecer de facultades para comprometer los intereses de la empresa” (Sergio Gamonal, 2014: 426).

Además, también se ha señalado que hay que estar al trabajo efectivamente realizado por sobre el contrato de trabajo o las atribuciones que se entreguen al trabajador (Luis Lizama, 2003:187; Gabriela Lanata, 2006:234). Por lo tanto, debemos analizar los aspectos centrales de la relación laboral, con el fin de establecer si el cargo ejercido es de aquellos de exclusiva confianza.

Esto ha sido recogido por la jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema en causa Rol N°5037-2007 cuando señala:

De acuerdo al tenor literal de la norma no es exclusivamente la facultad de representación lo que hace aplicable la causal. Son tres las hipótesis previstas por el legislador y solo una de ellas dice relación con ese aspecto, para reconocer si se está o no en presencia de un cargo de esa naturaleza, más que atribuciones de las labores desempeñadas resulta necesario atender al contenido del servicio, como acertadamente lo hicieron los jueces del grado para establecer

que el cargo de agente de la sucursal de la demandada es de aquellos de exclusiva confianza del empleador.

En este sentido, un primer indicador podría ser la ubicación del cargo que tenía en la empresa. La fundación integra está dirigida en primer lugar por su presidenta, la primera dama y luego por un director ejecutivo. Además, existe un consejo ad honorem compuesto por expertos en diversas materias y luego se encuentra el comité ejecutivo nacional compuesto por ocho directores pertenecientes a las diversas macro áreas de la fundación. Así, del análisis del organigrama de la Fundación puesto a disposición por transparencia activa tenemos que salta a la vista que, dentro de la plana general, no aparece el cargo que desempeñé en la empresa.

Luego, cada región cuenta con una Dirección Regional y de ellas dependen las directoras de cada jardín, quienes solo son una jefatura al interior de cada Jardín, pero dependen de decisiones importantes de las Direcciones Regionales. Si consideramos que las directoras de jardines son cargos de “exclusiva confianza”, la Fundación tendría más de mil personas con estas características, pues existen más de mil jardines a nivel nacional.

Por otro lado, demás está decir que no tenía poder de representación de la empresa, no pudiendo celebrar contratos ni administrar cuentas de la Fundación.

A mayor abundamiento, parece sintetizar esta idea lo establecido por el Juzgado de Letras de Temuco en causa Rol N°91-2014 cuando señala, a propósito de un jefe de servicio a personas

que dicho sea de paso estaría en el mismo nivel jerárquico que este caso de acuerdo al organigrama ya mostrado- que el trabajador “ni tomaba decisiones que comprometieran económicamente a la demandada, reconociendo el testigo señor Salazar que en caso de desvinculación si bien la decisión se adoptaba en conjunto, era él quien firmaba la carta, de lo que se desprende que la actora carecía de facultades de administración, que no podía contratar ni despedir personas, como tampoco amonestarlas. No se visualiza que de las labores que desempeñaba el actor como jefe de servicio a personas se desprenda inequívocamente que estas eran de la exclusiva confianza del empleador y en qué hechos concretos se traduce ese calificativo.

En esta misma línea, la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco en causa Rol N°192-2013 señala que *“no es cualquier grado de confianza el que autoriza al empleador para invocar el desahucio como causal de término del contrato de trabajo pues, según se ha dicho, toda relación laboral es, en algún sentido o nivel, una relación de confianza”*.

En definitiva, por no tener injerencia en la dirección de la fundación, por no tener facultades para comprometer el patrimonio de ésta, por no tener autonomía en cuestiones básicas de dirección como contrataciones y temas presupuestarios, es que no se cumple con el baremo de exclusiva confianza exigido por el legislador para proceder al desahucio.

c. Montos adeudados.

Que, dentro de los montos adeudados por el despido encontramos los siguientes:

1. Recargo del 30% sobre la Indemnización por años de servicios. Tal como señala el artículo 163 inciso segundo del Código del Trabajo, si el contrato está vigente por un año o más, se deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite de 330 días de remuneración.

Así, habiendo 4 años de prestación de servicios procede esta indemnización la que comprende la última remuneración mensual devengada. El artículo 168 letra establece expresamente que, en caso de ser declarado el despido injustificado, se debe aplicar un **recargo del 30% respecto de la indemnización por años de servicio**, correspondiente a \$6.856.364, por lo que al haberse aplicado mal la causal del artículo 161, inciso 2°, del Código del Trabajo, nos encontramos dentro de dicha hipótesis y corresponde aplicar el recargo mencionado, ascendente al monto de **\$2.056.909 (dos millones cincuenta y seis mil novecientos nueve pesos)**.

2. Descuento Aporte al Seguro de Cesantía. Que, si bien la ley señala que el empleador podrá descontar del finiquito un porcentaje para el aporte del empleador en el seguro de cesantía cuando se hace uso de la causal del artículo 161 en comento, debemos decir que, en virtud de lo aquí reclamado, si se declara el despido vulneratorio e improcedente, no estamos en el supuesto del artículo 161, por lo que tampoco procede dicho descuento.

En este sentido se ha pronunciado la Excelentísima Corte Suprema en Fallo de Unificación de Jurisprudencia de 10 de diciembre de 2015, causa ROL 2778-2015 al interpretar el nombrado artículo 13 de la ley 19.728, resuelve: "*Del tenor de la regla (...) queda claro que una condición sine qua non para que opere es que el contrato de trabajo haya terminado por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Luego, lo que cabe preguntarse, es si el término del contrato por necesidades de la empresa fue considerado injustificado por el juez laboral, cabe entender que no se satisface la condición o, en cambio, al haberlo invocado el empleador, eso bastaría por dar satisfacción a la referida condición. Debe advertirse que la primera interpretación es la más apropiada, no sólo porque si uno considerara la interpretación propuesta por el recurrente constituiría un incentivo a invocar una causal errada con el objeto de obstaculizar la restitución o, lo que es lo mismo, validando un aprovechamiento del propio dolo o torpeza –nemo auditur non turpidunimen est-, sino significaría que un despido injustificado, en razón de una causal impropia, produciría efectos, a pesar que la sentencia declara la causal improcedente e injustificada. De ahí que deba entenderse que la sentencia que declara injustificado el despido por necesidades de la empresa priva de base a la aplicación del inciso segundo del artículo 13 de la ley ya tantas veces citadas. Todavía cabría tener presente que si la causal fue declarada injustificada, siendo la imputación válida de acuerdo a esa precisa causal, corresponde aplicar el aforismo que lo accesorio sigue la suerte de lo principal. Mal podría validarse la imputación a la indemnización si lo que justifica ese efecto ha sido declarado injustificado. Entenderlo como lo hace el recurrente tendría como consecuencia que declarada injustificada la causa de la imputación se le otorgara validez al efecto, logrando así una inconsistencia, pues el despido sería injustificado, pero la imputación, consecuencia del término por necesidades de la empresa, mantendría su eficacia".*

En el mismo sentido se ha pronunciado nuestra Excelentísima Corte Suprema entre otras, en las siguientes causas:

- 66990-2020, de fecha 21 de julio 2021.
- 26.225-2018, de fecha 8 de marzo de 2019
- 2.675-18, de fecha 31 de enero de 2019
- 413-18, de fecha 17 de diciembre de 2018

De este modo, al haberse aplicado de manera errónea la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, no procede el descuento hecho en este caso, toda vez que éste está regulado para el despido por necesidades de la empresa realizado con los requisitos establecidos en la ley. Por lo cual, el monto que se imputó a los años de servicio al momento de finiquitarme se me deberá reintegrar, el cual corresponde a **\$1.264.639 (un millón doscientos sesenta y cuatro mil seiscientos treinta y nueve mil pesos)**.

POR TANTO, con el mérito de lo expuesto y lo dispuesto en los artículos 161, 163, 168, 446, y siguientes del Código del Trabajo y las que estime conforme aplicar.

SOLICITO A US., se sirva tener por interpuesta dentro de plazo legal, demanda en Procedimiento Ordinario por despido improcedente y cobro de prestaciones laborales en contra de mi ex empleador FUNDACIÓN EDUCACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DEL MENOR ya individualizado, acogerla a tramitación y, de acuerdo a lo expresado, declarar en definitiva:

- Que el despido efectuado por la Fundación Integra es injustificado, toda vez que no se dan los presupuestos de exclusiva confianza establecidos en el inciso segundo del artículo 161 del Código del Trabajo.
- Que a propósito del despido se debe el recargo de la indemnización legal de años de servicios, por un monto total de **\$2.056.909 (dos millones cincuenta y seis mil novecientos nueve pesos)** o la suma que US. estime conforme derecho o en base a la equidad.
- Que se hizo descuento indebido en el finiquito por conceptos de aporte al fondo de seguro de cesantía por un monto que asciende a los **\$1.264.639 (un millón doscientos sesenta y cuatro mil seiscientos treinta y nueve mil pesos)**, los que se deberán reintegrar.
- Que la demandada debe pagar lo anterior con reajustes e intereses, de acuerdo al artículo 63 del Código del Trabajo.

- Que la demandada debe pagar las costas de la causa.

SEGUNDO OTROSÍ: Solicito a S.S que en virtud de lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo, solicito se tenga por acompañados los siguientes documentos:

1. Carta de Término de Contrato de Trabajo, de Fundación Integra a doña Silvana Morales Vargas, de fecha 10 de junio de 2021.
2. Correo de ASI | Integra, de fecha 7 de junio de 2021, a casilla silvana-morales@live.cl, Asunto: "Atención y Solicitudes de Integra", Ticket 25436.
3. Correo de Fundación Integra, de fecha 9 de mayo de 2021, a casilla silvana-morales@live.cl, Asunto: "Recepción de Postulación".
4. Acta de Comparendo de Conciliación, de fecha 22 de junio de 2021, suscrito por la Inspectora del Trabajo de Copiapó, Mila Jerussa Montti Gaviño.

TERCER OTROSÍ: Ruego a S.S, en conformidad con los artículos 433 y 442 del Código del Trabajo, autorizar a esta parte a que las actuaciones procesales, a excepción de las audiencias, puedan realizarse por medios electrónicos y que las notificaciones que procedan se me efectúen al correo electrónico jpineda@dptchile.org y e.spencerv@gmail.com .

CUARTO OTROSÍ: Sírvase US., tener presente que designo como abogados patrocinantes y confiero poder a don JAVIER NICOLÁS PINEDA OLCAJ, cédula de identidad N° [REDACTED] y a don ESTEBAN ANDRÉS SPENCER VARGAS, cédula de identidad N° [REDACTED], ambos abogados habilitados para el ejercicio de la profesión, a quienes otorgo poder para actuar en esta causa, según lo dispuesto en los artículos 426 y 434 del Código del Trabajo y el artículo 7 del Código de Procedimiento Civil.