

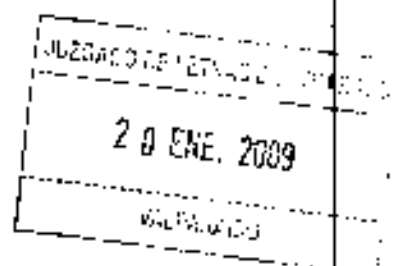
Rol. T-2-2009

Nº 3/3/9

④

Esc/Pag 9:00(2)

DESTINO : VALPARAISO
PROCEDIMIENTO : TUTELA LABORAL
MATERIA : VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES
DEMANDANTE : VERA BARCKHAHN THOMAS
RUT : 5.501.255-5
ABOGADOS
PATROCINANTES
Y APODERADOS : FELIPE MUÑOZ BENAVENTE
 RUT Nº 7.022.720-7
 MARCO ALTAMIRANO CATALAN
 RUT Nº
DEMANDADO : CORPORACION COLEGIO ALEMAN DE VALPARAISO
RUT : 70.016110-2
REPRESENTANTE : PETER FLIEGEL MESSNER
RUT : 5.561.052-5



EN LO PRINCIPAL : Demanda por Despido Vulneratorio de Derechos Fundamentales y Cobro de Prestaciones Laborales.
PRIMER OTROSI : En subsidio, Demanda por Despido Carente de Causal Legal y Cobro de Prestaciones Laborales.
SEGUNDO OTROSI : Acompaña Antecedentes, en conformidad al artículo 490 del Código del Trabajo.
TERCER OTROSI : Señala medios de prueba.
CUARTO OTROSI : Patrocinio y Poder.

S.J.L. DEL TRABAJO.

VERA BARCKHAHN THOMAS, profesora cesante, con domicilio en calle Granada nº 1570, Viña del Mar, a US respetuosamente digo:

Que, encontrándome dentro de plazo legal, vengo en entablar demanda en Procedimiento de Tutela Laboral, por Despido Vulneratorio de Derechos Fundamentales y Cobro de Prestaciones Laborales, en contra de mi ex empleador, la **CORPORACION COLEGIO ALEMAN DE VALPARAISO**, ente de educacional, representada por don **PETER FLIEGEL MESSNER**, Presidente de dicha institución, ignoro profesión u oficio, ambos con domicilio en calle Alvares nº 2950, Viña del Mar, a fin de que se le obligue al pago de las prestaciones que más adelante se señalarán, basándome para ello en las siguientes consideraciones, de hecho y de derecho, que paso a exponer:

I.- RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS QUE MOTIVARON EL DESPIDO QUE SE IMPUGNA POR ESTA VIA JURISDICCIONAL.

I.- Fui contratada por la demandada, ya individualizada, con fecha 1 de marzo de 1989, para realizar la función de profesora de inglés a diferentes cursos y

20 ENF

niveles (por curso), de jefa de curso, además de otras actividades de índole social propias del Colegio, bajo vínculo de subordinación y dependencia, labor en la que me desempeñe en forma interrumpida hasta el día 21 de noviembre de 2008, fecha en la que se me despidió arbitraria, irracional e injustificadamente, fruto de una práctica discriminatoria por mi edad y el costo de mi sueldo para la demanda.

2.- Durante todo el tiempo que duró la señalada relación laboral, me desempeñé en calidad de profesora de inglés sin problemas de ningún tipo, ni con los alumnos, ni con las autoridades de esa institución educacional. Por lo demás, siempre fui bien evaluada.

3.- Al tiempo de mi despido, me desempeñaba como profesora de inglés de los cursos de 7º y 8º Básicos, y en I, II y III medios.

4.- La jornada ordinaria de trabajo acordada entre las partes, la desempeñaba de lunes a viernes, desde las 07:50 horas hasta las 15:45 horas, cumpliendo 46,67 horas pedagógicas.

5.- La remuneración bruta mensual acordada, vigente a la fecha de mi despido, era de \$1.286.281.- pesos. Es decir, conforme lo establece el artículo 41 y siguientes y artículo 172 y siguientes del Código del Trabajo, mi última remuneración mensual, para efectos de las indemnizaciones y prestaciones que conforme a Derecho me corresponden, dan un monto mensual de \$1.286.281.- pesos.

Agrego que, como beneficio habitual, en el mes de Diciembre de cada año, la demandada me pagaba un Bono Especial, equivalente a medio sueldo bruto mensual.

6.- Con fecha 21 de noviembre de 2008, alrededor de las 11,30 AM de la mañana, en circunstancias que me encontraba cumpliendo la función de cuidar alumnas durante su segundo recreo, se me avisa por doña Ángela Barahona, secretaria del departamento de personal de la demandada, que debía presentarme de inmediato ante el Presidente de la Corporación, don Peter Fliegel Messner, debiendo dejar de lado la tarea que me encontraba desempeñando en ese mismo instante, según se me requirió.

7.- Me presenté ante él, quien se encontraba con el Rector de la demandada, don Franz Wägele y su Gerente General, doña Alejandra González. El señor Fliegel tomó la palabra y me comunicó que se me despedía en ese mismo instante, que no podía seguir trabajando en el Colegio y que me debía retirar de inmediato y sin más dilación. Sorprendida, sólo atiné a decirle que me explicará el motivo de mi despido, que se encontraban pendientes de entrega, pero dentro de los plazos al efecto, una serie de pruebas de los cursos de 7º y 8º Básico, I, II y III Medios, incluso pruebas que había tomado esa misma mañana temprano al curso de I Medio y que existían calendarizadas pruebas para la semana del 25 de noviembre para II Medio y una serie de short tests y pruebas orales para los restantes cursos a mi cargo, por lo que no entendía lo que él me decía y, menos aún, el motivo de mi despido en esos términos abruptos, violentos y sin justificaciones de ningún tipo.

8.- El señor Fliegel, en un tono tajante y descortés, sin ninguna racionalidad ni lógica, prepotentemente, me indicó que todo eso ya estaba arreglado -lo que no dejó de sorprenderme-, y que lo único que yo debía hacer, era retirarme del

20 ENE. 2009

colegio de inmediato. Agregó que no había nada que explicarme, pues "se trata de una reestructuración", de "una necesidad de la empresa."

9.- Como le habría pasado a cualquiera, me senti profundamente conmovida y humillada por la forma y el tono en que se me estaba desvinculando del colegio por mi empleador, sin la más mínima dignidad ni decoro, no sólo ante mis colegas profesores, sino ante mis alumnos, pues no pude despedirme de ninguno de ellos, se me hizo salir del colegio al que dediqué casi 20 años de leal y honesto trabajo como un delincuente o alguien peligroso para la comunidad escolar. Apenas si pude retirar algunos de mis efectos personales y debí salir, verdaderamente expulsada. Tanto así, que en el apuro por sacarme del Colegio, no se me pidió que entregara mis credenciales, llaves de acceso, etcétera.

Lo más increíble de todo esto, es que no me dejaron entregar las pruebas de los cursos a mi cargo que obraban en mi poder, pues ante mi insistencia en ese punto, para que se reconsiderara la decisión de despedirme, el señor Fliegel reiteró que ese no era mi problema y que estaba todo arreglado. Hasta el día de hoy no acierto a entender que significaba eso y cómo arreglaron las notas de estos cursos, semanas antes que expirara el semestra y el año académico, lo que sólo refleja la necesidad, lo irreflexivo y arbitrario de mi despido. Tal parece que, para el señor Fliegel, por lejos, lo más importante era que yo saliera de inmediato del Colegio, en un verdadero acto de persecución.

10.- Me quebré en la sala de profesores, donde acudí a calmarme, pues el dolor, la aflicción y, más que nada, la humillación e indignidad del trato que recibí, para mí, hasta el día de hoy, no tiene ninguna explicación ni justificación. No se entiende que se me despidiera semanas antes que terminara el año escolar, de esa manera brutal, que no se me permitiera terminar mi trabajo, con pruebas pendientes de corrección para varios cursos, que no se me permitiera despedirme de mis alumnos ni de mis colegas, con una serie de actos y situaciones de fuerza o poder que no son racionales, ni proporcionales, ni dignos ni justos, pues ninguna conducta lesiva para el colegio, su plantel de profesores, administrativos y alumnos, ni contra sus autoridades se me imputó. Simplemente, se me expulsó como a un ladrón.

11.- La única y balbuceante explicación que me dio el señor Fliegel ante mi pregunta acerca de cual era el real motivo de mi despido, fue que se me aplicaba la causal de necesidad de la empresa, del inciso 1 del artículo 161 del Código del Trabajo, que se hizo consistir, en teoría, **en una reorganización de las políticas de enseñanza del idioma inglés implementadas por la Dirección del Colegio.**

Sin embargo, ello es falso de falsedad absoluta, pues no hay nuevos planes ni programas de estudio del departamento de inglés, que a la fecha de mi despido, ya se hubiesen implementado. Esto es, no existía ni ha existido **una reorganización de las políticas de enseñanza del idioma inglés¹ por parte del**

¹ **Políticas de Enseñanza:** como pautas generales, una política de enseñanza debe considerar al menos, los siguientes elementos: (i) Definir y delimitar los objetivos educativos (generales de un Plan de Estudios y específicos de los cursos y de las Unidades Temáticas que componen cada curso); (ii) Definir el contenido programático (objeto de estudio) por medio del cual se pretende lograr los objetivos; (iii) Definir las líneas de acción o estrategias didácticas para la consecución de los objetivos; (iv) Evaluar los resultados de la enseñanza de manera consistente con los objetivos propuestos. Se aconseja utilizar distintos tipos de evaluación (inicial o diagnóstica, formativa y sumativa); (v) Evaluar, conjuntamente con los estudiantes, el cumplimiento de los objetivos al finalizar las Unidades; (vi) Dar a conocer a los estudiantes los contenidos programáticos y los objetivos

20 ENE. 2000

Colegio donde me desempeñaba, al tiempo de mi despido, entendida ella como acción y efecto de reorganizar, esto es, que se haya vuelto a organizar una cosa, vale decir, establecer o reformar una cosa, sujetando a reglas el número, orden, armonía y dependencia de las partes que la componen o han de componerla.

No hay ningún hecho que avale tal aseveración. Por el contrario, la única que se había informado al departamento de inglés donde yo me desempeñaba, era que los niveles en que se dividían los cursos de inglés, se reducirían, nada más. Tal situación, como es obvio, no importa ni significa una reorganización de las políticas de enseñanza del idioma inglés implementadas por la Dirección del Colegio.

II.- DESPIDO DISCRIMINATORIO. LESION AL DERECHO FUNDAMENTAL DE NO SER DISCRIMINADO, AMPARADO POR EL ARTICULO 2 DEL CODIGO DE TRABAJO, EN RELACION AL ARTICULO 19 Nº 2, Nº 16 DE LA CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA Y OTROS PERTINENTES.

12.- En realidad, las verdaderas causas de mi despido son otras distintas a la necesidad de la empresa impetrada por mi ex empleador. Aunque me duela decirlo, se trata de mi edad y de que mi sueldo era de los más altos dentro del departamento de inglés y de todo el profesorado, por mis años de experiencia y por dominar inglés y alemán, etc.

13.- Es decir, no hay, en la especie, la concurrencia de la causal objetiva de necesidad de la empresa consagrada en el artículo 161 del Código del Trabajo, consistente en este caso, por expresión de voluntad de mi ex empleador, en una reorganización de las políticas de enseñanza del idioma inglés implementadas por la Dirección del Colegio, sino, un simple y tremendo acto de discriminación arbitraria en mi contra, por mi edad y por mi sueldo.

14.- Ni por curriculum, ni por desempeño, se me puede cuestionar. No se trata de un problema de falta de capacidad o talentos para llevar a cabo mi función, que desempeñe esforzada y dignamente por casi 20 años. Por el contrario, hasta la fecha de mi despido me desempeñaba ejemplarmente, sin que mi edad, interfiera en ello. La argüida necesidad de la empresa, consistente en un hecho falso, como la reorganización de las políticas de enseñanza del idioma inglés implementadas por la Dirección del Colegio, no es si no una excusa, un disfraz, para aculgar un despido discriminatorio.

Sí, como digo, la causal invocada para desvincularme es inexistente, no hay ninguna otra explicación racional para justificar mi despido, que no sea mi edad y el costo de mi sueldo.

Nótese que mi despido tiene lugar sin que hubiese terminado el Semestre escolar, con notas pendientes de entregar (por corrección y dentro de los plazos reglamentarios), con pruebas por tomar, dejando sin jefatura a un curso, etcétera. La irracionalidad y falta de proporcionalidad en la medida adoptada de despedirme, versus los evidentes problemas de índole práctica que tal despido generaron para el Colegio, no justifican ni explican tal medida, en el contexto de una decisión racional y proporcional, en la lógica económica o empresarial de un buen administrador, de uno prudente. No se acierta a ver la relación costo beneficio de la medida, lo que, indudablemente, conduce a la conclusión

generales y específicos al comienzo del curso o al menos al comienzo de cada Unidad Temática. Si ya se tiene preparado desde el comienzo el conjunto de estrategias didácticas a utilizar también es conveniente darlo a conocer y. (vii) Flexibilizar el curriculum de acuerdo con las necesidades específicas del momento.

JUZGADO DE LETRADO DEL TRABAJO
20 Enero 2009
de negocios o de administración

inequívoca de tratarse, en este caso, de una palmaria arbitrariedad en mi caso, sustentada no en una decisión de lógica o razón empresarial, de negocios o de administración, sino, simplemente, en un acto de desigualdad y discriminación en mi contra.

A la demandada tocará explicar los fundamentos y la proporcionalidad de mi despido, en el contexto de los hechos recién expuestos, por así imponérselo expresamente el artículo 493 del Código del Trabajo.

15.- No se puede concluir otra cosa, ya que la causal formalmente invocada para despedirme, es inexistente. Por lo demás, el Rector del Colegio, don Franz Wägele, en más de una oportunidad se refirió al tema de la edad de los profesores, en términos poco felices, expresando su convicción de que los profesores de edad, como es mi caso, no estábamos preparados para trabajar con los niños de hoy. Es decir, para el señor Wägele, las personas de mi edad, más allá de sus personales capacidades, eran inservibles para el Colegio. Esto explica, sin duda, la forma grotesca y humillante en que se me despidió y que ya he referido.

16.- No se trata de decir aquí, que el empleador no pueda hacer uso de la causal del artículo 161 en comento, si no que, por el contrario, debe hacerlo legítimamente y sin dañar derechos fundamentales de los trabajadores. Es decir, con razones y hechos concretos y reales, que respalden su invocación para desvincular a un trabajador, en un contexto de no discriminación. Pero cuando esas razones y justificaciones están de todo ausentes, como es el caso, fuerza es concluir que esta causal se utilizó ilegítimamente, sin razón ni justicia.

17.- En este preciso caso, se suma al hecho que voluntariamente y sabiendo que los hechos invocados para configurar la causal de despido eran falsas, el que la motivación última de mi ex empleador para despedirme, haya sido mi edad y el costo de mis remuneraciones. Es decir, se trata de un acto arbitrario y de pura discriminación, que el párrafo 6 del Capítulo II, del título I del Libro V, denominado "Del Procedimiento de Tutela Laboral", del Código del Trabajo, en sus artículos 485 y siguientes, sanciona por la vía de la tutela laboral de los derechos fundamentales de los trabajadores.

18.- La discriminación laboral es un tema que viene preocupando a la sociedad chilena desde hace lustros. No obstante ello, son pocas las medidas reales y concretas que se han adoptado para eliminar o morigerar estas prácticas. Por eso, las recientes modificaciones legales que se han introducido en la materia, son una señal de esperanza para erradicar estas malas prácticas.

Se define como: "toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo u ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación."²

Consiste, en síntesis, en dar un trato menos favorable a las personas por su raza, color, sexo, religión, edad, opiniones políticas, ascendencia nacional u origen social, sin tener en cuenta sus méritos ni calificaciones. Es así que se discrimina por la raza o por la religión, no por el talento del trabajador; por su edad, no por su capacidad; por su color, no por su competencia, etcétera.

² José Francisco Castro, "Discriminación en las relaciones laborales". Boletín de la Dirección Nacional del Trabajo, Febrero 2001.

JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO

20 ENE. 2009

VALPARAISO

19.- La Dirección Nacional del Trabajo ha dicho³ que la discriminación se puede dar en tres momentos: al postular a un trabajo, durante su desempeño o al finalizar el contrato.

20.- Podemos preguntarnos ¿Por qué se producen? ¿Qué grado de desigualdad existe en Chile? ¿Cuáles son los grupos que se ven más afectados con este tipo de prácticas? Javier Núñez, autor del estudio "Clasismo y meritocracia en el mercado laboral chileno"⁴, expone en su trabajo, que en todos los países existe evidencia de algún grado de discriminación en el mercado laboral. En el caso particular de Chile, los estudios para los cuales existen evidencia de esta práctica son básicamente dos: la población laboral femenina y las personas de escasos recursos, que son discriminados sobre la base de su origen social o socioeconómico. Luego las etnias y, como cuarto grupo, el de las personas mayores, que ya están en su ciclo final de trabajo.

21.- Desde hace más de 30 años, en USA existe el ADEA, Acta de Discriminación en el Empleo, que prohíbe expresa y formalmente el uso de la edad para tomar decisiones de contratación, despido o promoción de empleados.

22.- En suma, quienes incurren en prácticas o actos discriminatorios, están infringiendo la norma de protección ante la discriminación laboral contenida en el inciso II del artículo 2 del Código del Trabajo, además de normas de rango constitucional, como el artículo 1 y 19 numerales 2 y 16 de la Constitución Política de la República y tratados internacionales suscritos por Chile, según veremos enseguida.

III.- RECONOCIMIENTO DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA NO DISCRIMINACION EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO INTERNACIONAL

23.- La relevancia del derecho a la no discriminación escapa al ámbito propio del Derecho del Trabajo nacional, constituyendo este derecho en una garantía fundamental, inherente a todo ser humano, reconocida a texto expreso en una serie de normas supra estatales. Es así como el derecho a no ser discriminado adquiere un reconocimiento de carácter supranacional, siendo consagrado ampliamente en diversos instrumentos internacionales. En este sentido, cabe citar el artículo 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en virtud del cual, *"cada hombre goza de los derechos y libertades establecidos en esta Declaración, sin tener en cuenta diferencia de raza, color, sexo, lengua, religión, ideología política y otras, nacionalidad, origen social, situación financiera, de nacimiento o de otro tipo."* A su vez, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, establece en su artículo 26 una prohibición amplia de no discriminación.⁵ De igual forma, el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 establece en su artículo 2.2., que *"Los Estados que son parte de él se obligan a garantizar el ejercicio de los derechos sin distinción de razas, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra naturaleza, nacionalidad y origen social, situación financiera, de nacimiento o de*

³ Cristian Mellis, Jefe Fiscalización Dirección Nacional del Trabajo.

⁴ Estudio de la Universidad de Chile.

⁵ El artículo 26 en comento, señala que todos tienen derecho, sin diferencia alguna, a igual protección ante la ley y: *"...cualquier clase de discriminación en este sentido estará prohibida por la ley y la ley garantizará que todos gocen de igual y eficiente protección contra la discriminación fundada en diferencias de raza, color, sexo, lengua, religión, ideología política y otras, nacionalidad, origen social, situación financiera, de nacimiento o de otro tipo."*

JUZGADO DE LETRAS DE TRABAJO
BENE. 2009
Artículo

otro tipo". Aún cuando esta disposición no contiene una prohibición explícita de discriminación, a diferencia del artículo 26 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos, si prohíbe realizar cualquier diferencia. Sin embargo, esta fórmula también expresa un concepto de discriminación y pone énfasis en la inadmisión que resulta hacer diferencias arbitrarias e injustificadas en el trato de los ciudadanos, incluido el ámbito laboral.⁶

24.- Por otra parte, en un contexto laboral, el Convenio número 111 de la OIT, sobre la discriminación en el empleo y ocupación, de fecha 25 de junio de 1958, especifica la noción de discriminación en el desarrollo de un trabajo subordinado, señalando en su artículo 1 que ésta 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."

25.- Esta definición es importante, pues en ella se aclara que para estar comprendida dentro de los términos del Convenio, la discriminación debe tener la consecuencia de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato. No se trata tan sólo de evitar la discriminación, a fin de garantizar a todas las personas la posibilidad de obtener empleo, sino también evitar las dificultades que pudieran afectar a los trabajadores para obtener un empleo, mantenerse en él o ascender a otro de jerarquía superior.

26.- Se adopta, por lo tanto, como criterio, las consecuencias objetivas de las medidas discriminatorias, situación que permite afirmar que las discriminaciones indirectas y fenómenos tales como la segregación profesional, están también dentro del ámbito de aplicación de este Convenio.

IV.- RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA NO DISCRIMINACION, EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO NACIONAL.

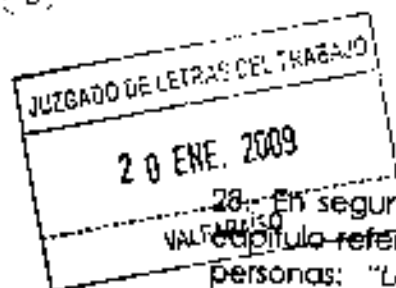
IV.1.- CONSTITUCION POLITICA DE LA REPUBLICA.

27.- En términos generales, son tres las normas constitucionales que fijan el marco a partir del cual se estructura el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación en Chile. En primer lugar, debe hacerse referencia al artículo 1 de la Constitución, con el que comienza el capítulo de las Bases de la Institucionalidad, el cual dispone que: "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos." Esta norma es, indudablemente, de gran importancia, puesto que determina una línea conductora sobre la materia al establecer un concepto mandatorio en orden a considerar a las personas como seres libres e iguales.⁷ Por lo demás, el mismo artículo 1, en su inciso final, establece que es un deber del Estado el "promover la integración armónica de todos los sectores de la Nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional."

⁶ Suazo, Carolina. "Discriminación laboral por razón de sexo", Memoria de Prueba para optar al grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Concepción, 1998, pág. 8.

⁷ Este Convenio fue ratificado por Chile, el 20 de septiembre del año 1971.

⁸ José Francisco Castro, "Discriminación en las relaciones laborales", Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo, febrero 2001.



28.- En segundo lugar, el artículo 19 n° 2 de la Constitución, el cual, dentro del capítulo referido a los derechos y deberes constitucionales, asegura a todas las personas: "La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupos privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre. Hombres y mujeres son iguales ante la ley (inciso I). Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias (inciso II)." Ahora bien, debe tenerse en consideración que el principio de igualdad no precisa qué es lo que es igual, sino que va directamente al resultado, es decir, lo que es igual debe ser tratado igual, a contrario sensu, lo que no es igual, puede ser tratado desigualmente, todo siempre de un criterio racional y no arbitrario.⁹

29.- La norma recién citada constituye una importante innovación constitucional, pues extiende el sentido de la igualdad ante la ley como mera generalidad (aplicación del derecho), al contenido del Derecho, mediante la incorporación de la expresión referida a la prohibición de las distinciones arbitrarias. De este modo, el principio de igualdad ante la ley corresponde, junto con su sentido tradicional de generalidad de la ley, a una igualdad sustantivamente justa, esto es, que admite diferencias fundadas en motivos razonables o plausibles.¹⁰

30.- En tercer lugar, en el plano estrictamente laboral, la Constitución reconoce expresamente el derecho a la no discriminación en su artículo 19 n° 16. Esta disposición asegura a todas las personas: "La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa remuneración. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos". Como señala Vasco Costa¹¹, del tenor de este precepto se pone de manifiesto la estrecha relación que existe entre la prohibición de discriminación y el derecho a la libertad de trabajo, pues esta prohibición aparece como una clara protección de aquella libertad.

31.- Finalmente, debe destacarse que el constituyente ha entendido ampliamente el derecho a la no discriminación, lo que se manifiesta en la circunstancia de no haber introducido una enumeración o enunciación de criterios de diferenciación injustificados o arbitrarios, sino que ha excluido, con bastante acierto, cualquier motivo o criterio que no se base en la capacidad o idoneidad personal, esto es, prohíbe cualquier criterio de diferenciación carente de fundamentación objetiva y razonable, sin perjuicio que la ley pueda exigir, en determinados casos, la nacionalidad chilena o ciertos límites de edad. De esta manera, el constituyente nacional ha dado un paso adelante frente al método seguido por el Convenio 111 de la OIT y por otros instrumentos internacionales, en los que la prohibición de discriminar que consagra el artículo 19 n° 16 inciso II de la Constitución, particulariza el principio de igualdad del artículo 19 n° 2 en materia

⁹ Jesús Cruz Villalón, 'Igualdad y no discriminación', en Rodríguez-Saínz, Fermín; Florza Guerrero, Fernando (Coordinadores), "Veinte años de Jurisprudencia Laboral y Social del Tribunal Constitucional, XIX Jornadas Universitarias Andalcizas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales", Madrid, España, 2001, p. 274.

¹⁰ José Luis Cea Egoña, 'El principio de igualdad ante la ley', (informe sin editar), citado por: Lizama, Luis; Ugarte, José Luis, "Interpretación y derechos fundamentales en la empresa", p. 227.

¹¹ Vasco Costa, 'Derechos laborales y Constitución de 1980', en "20 años de la Constitución chilena 1981-2001", Enrique Navarra Baltrán (editor), editorial jurídica Conasur, Santiago, Chile, 2001, p. 297.

laboral. Como señalan acertadamente Lizama y Ugarte¹², pese a su ubicación en la geografía constitucional, dentro del numerando 16 del artículo 19, no cabe duda que esta disposición no es más que una manifestación particular del principio jurídico de igualdad (artículo 19 n° 2), cuya incorporación en el citado número de la libertad de trabajo se explica más bien por la materia que, en rigor, por su contenido. De esta manera, el numeral 16 fija una regla fundamental, toda vez que le otorga rango constitucional al principio de no discriminación en materia laboral y, por lo tanto, todas las normas de nuestro sistema jurídico deben ajustarse a esta disposición, sin perjuicio que, además, considera a la discriminación laboral como un ilícito a nivel constitucional.

32.- Es importante destacar que el artículo 19 n° 16 en comento, amplía el alcance de esta prohibición de discriminación, al extenderla no sólo a la ley y a las autoridades públicas, sino que también a los particulares, lo que es naturalmente propio de las relaciones jurídicas a que da lugar el trabajo subordinado.¹³

IV. II.- CODIGO DEL TRABAJO.

33.- El artículo 2 del Código del Trabajo, en su nueva redacción, materializa la prohibición de discriminación en el trabajo, consagrada en la Constitución Política y declara, en su inciso II, que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Enseguida, el inciso III de esta disposición define los actos de discriminación como aquellas "distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

34.- Sin duda, esta definición de actos discriminatorios constituye un importante avance en nuestro ordenamiento jurídico, en particular, en cuanto ella concretiza el efecto que estos actos deben producir para entender configurado un caso de discriminación en el trabajo, esto es, que ellos anulen o alteren la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.¹⁴

35.- A su vez, en el plano de una relación laboral vigente, reviste especial importancia el nuevo inciso VII del artículo 2 do. Código del Trabajo, conforme al cual la prohibición de discriminación y las obligaciones que de ellas emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.

36.- Por ende, el despido que me afectó, es vulneratorio de mi derecho fundamental a no padecer actos de discriminación en mi contra, conforme los términos expresos del inciso II del artículo 485, coordinado con el artículo 2, ambos del Código del Trabajo.

37.- En efecto, la norma del artículo 485 en comento, estatuye que se aplicará el procedimiento de tutela laboral para conocer de los actos de discriminación

¹² Luis Lizama y José Luis Ugarte, "Interpretación y derechos fundamentales en la empresa", pág. 230.

¹³ En el mismo sentido, Vid. María Pío Silva, "Los derechos laborales en la Constitución de 1980", en "V.V.A.A., Constitución '80. Estudio crítico", editorial jurídica ConoSur, Santiago, Chile, 1988, pág. 124.

¹⁴ Vid. Carlos Kuch, "Proyecto de reforma del Código del Trabajo. Indicaciones sustitutivas (comentarios a algunas proposiciones de reforma)", Revista Laboral Chilena, abril, 2001, pág. 95.

a que se refiere el mentado artículo 2, cual es el caso. Es conveniente precisar que, la configuración de la lesión de este derecho fundamental, se entiende como una hipótesis objetiva que no requiere o autoriza justificación de ninguna especie por parte del empleador, según se lee de la redacción del ya citado artículo 485, que en su inciso III, dispone que: "Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial...".

V.- PROYECTO DE REFORMA DE LA L.O.C.E.

38.- El proyecto de reforma de la L.O.C.E., en su artículo 10, letra c) de la LOCE, hoy expresa que: "Los profesionales de la educación tienen derecho a trabajar en un ambiente tolerante y de respeto mutuo; del mismo modo, tienen derecho a que se respete su integridad física y moral, no pudiendo ser objeto de tratos vejatorios o degradantes por parte de los demás integrantes de la comunidad educativa. Además, tienen derecho a proponer las iniciativas que estimaren útiles para el progreso del establecimiento, en los términos previstos por la normativa interna."

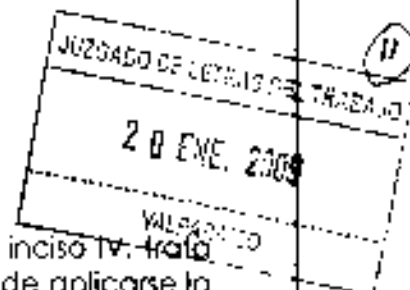
VI.- EL DERECHO.

39.- El artículo 485 y siguientes establece un procedimiento especial respecto de actos que afecten "los derechos fundamentales de los trabajadores", estableciendo que entre éstos derechos se encuentran algunos previstos en el artículo 19 de la Constitución Política de la República y algunos otros derechos de fuente legal, establecidos en el propio Código Laboral.

40.- Entre éstos derechos fundamentales, se encuentra el llamado derecho a la no discriminación en materia laboral. Nuestro Código ha consagrado este derecho a la no discriminación laboral, como reflejo de los principios constitucionales de la igualdad ante la ley y de la libertad de trabajo, en un procedimiento especial para la tutela de los derechos fundamentales, conforme se lee del inciso II del artículo 485. En los siguientes términos "Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente (...)."

41.- Del texto citado se infieren nitidamente dos conclusiones, a saber: (i) En primer lugar, que estamos ante una situación de discriminación, la que, por sí sola, configura la lesión de un derecho fundamental. (ii) En segunda lugar, que opera como presupuesto básico del sistema de protección judicial de derechos fundamentales de los trabajadores, sean éstos de fuente legal o constitucional.

42.- Por otra parte, el artículo 162 incisos 5 y siguientes del Código del Trabajo, indica que: "Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado del pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo". A su turno, el inciso 7 del mismo artículo, expresa que: "Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y a fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador."



43.- Por lo demás, el mismo artículo del Código del Trabajo, en su inciso IV, trata de la indemnización substitutiva de aviso previo, pues en el evento de aplicarse la causal del artículo 161 sin los 30 días de aviso previo, cual es el caso, el empleador debe pagar una indemnización substitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada.

44.- Asimismo, el artículo 163 del Código de Ramo, que regula la indemnización por años de servicio, dispone que: "Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente." Su inciso II agrega: "A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración." El inciso III, por su parte, expresa que: "La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la substitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código."

45.- Por otro lado, dispone el inciso II del artículo 489 de la Compilación Laboral, que en el caso de tratarse de un acto sancionado por esta vía especial, corresponderá pagar al trabajador el recargo que prevé el artículo 168 del Código del Trabajo, equivalente a un 30%, según le su letra a), con más una indemnización especial, que va entre 6 a 11 meses de la última remuneración mensual devengada.

46.- En cuanto al feriado legal proporcional, el inciso I del artículo 73 del Código de Trabajo reza que: "El feriado establecido en el artículo 67 no podrá compensarse en dinero." Agrega su inciso II, "Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido." A su vez, el inciso III, que: "Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones." Remata el punto el inciso IV de este artículo, que expresa: "En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71."

47.- El artículo 68 del Código de Trabajo regula el llamado feriado progresivo, disponiendo que: "Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva." El inciso II agrega que: "Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores."

48.- Por último, existe un pago especial para los trabajadores docentes, que está regulada en el artículo 75 del Código de Trabajo, que dispone: "Cualquiera sea el

20 ENE. 2009

12

sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento."

VII.- PRESTACIONES DEMANDADAS.

- 49.- Como consecuencia de lo anterior, el demandado deberá pagarme las siguientes sumas de dinero:
- 50.- Indemnización por años de servicios, por 19 años 9 meses de trabajo, con la limitación de 11 meses, por la suma de \$14.149.091.- pesos, aumentada en un 30%.
- 51.- Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, equivalente a la suma de \$1.286.281.- pesos.
- 52.- Feriado legal proporcional, por el año 2008, por la suma que determine SS.
- 53.- Feriado progresivo, regulado en el artículo 68 del Código del Trabajo, el que, además, se ve respaldado por un acuerdo alcanzado por la demandada con el Sindicato del Colegio, que se hizo extensible a todos los profesores, como en mi caso, en virtud del cual se reconocía y concedía 1 día adicional de feriado acumulable cada 2 años, a partir del 10 año trabajando, mejorando el beneficio mínimo legal del artículo 68 en comento. Ello determina que se me adeude un feriado progresivo, por todo el tiempo trabajado, que suma 1, 2, 3 y 4 días adicionales de feriado, a partir del año 12, 14, 16 y 18 de trabajo para mi ex empleador, o la suma que SS determine en justicia y en conformidad a la ley.
- 54.- Indemnización sancionatoria especial, del artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo, equivalente a 11 remuneraciones mensuales, esto es, a la suma de \$14.149.091.- pesos, o la que SS determine en conformidad a Derecho.
- 55.- A título de pago especial, conforme al artículo 75 del Código del Trabajo, la remuneración mensual correspondiente a los meses de enero y febrero de 2009, ascendente a la cantidad de \$2.572.562.- pesos.
- 56.- Mis remuneraciones mensuales, por 21 días trabajados en el mes de noviembre de 2008, ascendente a la suma de \$900.397.- pesos, o la suma que SS determine en justicia y en conformidad a la ley.
- 57.- Bono Especial pagadero en cada diciembre, equivalente a medio sueldo bruto mensual, por la suma de \$643.140.- pesos, empleador, o la suma que SS determine en justicia y en conformidad a la ley.
- De no haber mediado este injusto y discriminatorio despido, ese Bono me habría correspondido, por lo que tengo justa causa para reclamar, por esta vía, su pago.
- 58.- Todas estas indemnizaciones y pagos demandados, deberán reajustarse y devengarán los intereses establecidos en el Código del Trabajo desde la fecha de interposición de esta demanda y hasta el día de su pago efectivo.
- 59.- A las costas de la causa.

VIII.- PETICION ESPECIAL

- 60.- Conforme lo expuesto con antelación, es palmario y evidente que mi nombre y prestigio han sido desacreditados,

61.- El acto de discriminación que se demanda por esta vía, no sólo implica perder mi trabajo, sino también, algo de similar importancia y valor, como es mi honra y prestigio.

62.- Mi ex empleador, en un desmañado intento por justificar su irracional y arbitraria conducta, ha dicho y comunicado que me fui del colegio dejando a mis alumnos en una situación precaria, sin entregar notas, sin tomar pruebas, etc. Ello es falso, tal y como se desarrollaron los hechos, cuestión sobre la que he ahondado suficientemente en el exordio de esta presentación, por lo que me remito a ello.

63.- Entonces, y como una manera de solucionar el agravio de que he sido objeto, solicito a SS se ordene al demandado dar explicaciones públicas acerca de la realidad de los hechos acontecidos, eximiéndome de toda responsabilidad sobre estos particulares, por escrito y a toda la comunidad educacional.

POR TANTO,

En mérito de lo expuesto y de conformidad a lo establecido en los artículos 4, 9, 22, 30, 45, 63, 73, 161, 162 y siguientes, 168, 485 y siguientes, 510, del Código del Trabajo, D.L. N° 3500, artículos 1, 19 N° 2 y N° 16 de la Constitución Política de la República y demás normas legales pertinentes. **RUEGO A US** tener por interpuesta dentro de plazo legal, Demanda Laboral en Procedimiento de Tutela Laboral por Despido Vulneratorio de Derechos Fundamentales y Cobro de Prestaciones Laborales, en contra de mi ex empleador, la **CORPORACION COLEGIO ALEMAN DE VALPARAISO** y don **PETER FUEGEL MESSNER**, ambos ya individualizados, acogerla a tramitación y, en definitiva, declarar:

(i) Que mi despido es vulneratorio de derechos fundamentales;

(ii) Que la demandada debe pagarme las prestaciones e indemnizaciones referidas en el capítulo **VII.- PRESTACIONES DEMANDADAS**, con sus incrementos, en su caso, según el siguiente detalle:

(a) Indemnización por años de servicios, por la suma de \$14.149.091.- pesos, aumentada en un 30%.

(b) Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, equivalente a la suma de \$1.286.281.- pesos.

(c) Feriado legal proporcional, por el año 2008, por la suma que determine SS.

(d) Feriado progresivo, regulado en el artículo 68 del Código del Trabajo, por todo el tiempo trabajado, el que, además, se ve respaldado por un acuerdo alcanzado por la demandada con el Sindicato del Colegio, que se hizo extensible a todos los profesores, como en mi caso, en virtud del cual se reconocía y concedía 1 día adicional de feriado acumulable cada 2 años, a partir del 10 año trabajando, mejorando el beneficio mínimo legal del artículo 68 en comento. Ello determina que se me adeude un feriado progresivo, por todo el tiempo trabajado, que suma 1, 2, 3 y 4 días adicionales de feriado, a partir del año 12, 14, 16 y 18 de trabajo para mi ex empleador, o la suma que SS determine en justicia y en conformidad a la ley.

(f) Indemnización sancionatoria especial, del artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo, equivalente a 11 remuneraciones mensuales, esto es, por la suma de \$14.149.091.- pesos, o la que SS determine en conformidad a Derecho.

(g) A título de pago especial, conforme al artículo 75 del Código del Trabajo, la remuneración mensual correspondiente a los meses de enero y febrero de 2009, ascendente a la cantidad de \$2.572.562.- pesos.

(h) Mis remuneraciones mensuales, por 21 días trabajados en el mes de noviembre de 2008, ascendente a la suma de \$900.397.- pesos, o la suma que SS determine en justicia y en conformidad a la ley.

(i) Bono Especial pagadero en cada diciembre, equivalente a medio sueldo bruto mensual, por la suma de \$643.140.- pesos, empleador, o la suma que SS determine en justicia y en conformidad a la ley.

(iii) Que todas estas indemnizaciones y pagos demandados, deberán reajustarse y devengarán los intereses establecidos en el Código del Trabajo desde la fecha de interposición de esta demanda y hasta el día de su pago efectivo.

(iv) Que la demandada deberá dar cumplimiento íntegro a la petición especial que he formulado, en desagravio del acto de discriminación de que he sido objeto.

(v) Que la demandada deberá pagar las costas de esta causa.

PRIMER OTROSI: En subsidio, en el evento de que US no acoja la demanda interpuesta en la principal de este escrito, y encontrándome dentro del plazo legal, vengo en interponer demanda conforme al procedimiento de aplicación general por despido carente de causal legal y cobro de prestaciones laborales en contra de mi ex empleador, la **CORPORACION COLEGIO ALEMAN DE VALPARAISO**, ente de educación, representada por don **PETER FLIEGEL MESSNER**, Presidente de dicha institución, ignora profesión u oficio, ambos con domicilio en calle Álvarez n° 2950, Viña del Mar, a fin de que se le obligue al pago de las prestaciones que más adelante se señalarán, basándome para ello en las siguientes consideraciones de hecho y de derecho que paso a exponer:

1.- ANTECEDENTES DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.

1.- Fui contratada por la demandada, ya individualizada, con fecha 1 de marzo de 1989, para realizar la función de profesora de inglés a diferentes cursos y niveles (por curso), bajo vínculo de subordinación y dependencia, labor en la que me desempeñe en forma interrumpida hasta el día 21 de noviembre de 2008, fecha en la que se me despidió arbitraria, irracional e injustificadamente, fruto de una práctica discriminatoria por mi edad y el costo de mi sueldo para la demanda.

2.- Durante todo el tiempo que duró la señalada relación laboral, me desempeñé en calidad de profesora de inglés sin problemas de ningún tipo, ni con los alumnos, ni con las autoridades de esa institución educacional. Por lo demás, siempre fui bien evaluada.

JUZGADO DE LETRADO DEL TRABAJO
20 ENE. 2009
VALPARAISO

- 3.- Al tiempo de mi despido, me desempeñaba como profesora de inglés de cursos de 7º y 8º Básicos, y en I, II y III medios.
- 4.- La jornada ordinaria de trabajo acordada entre las partes, la desempeñaba de lunes a viernes, desde las 07:30 horas hasta las 15,45 horas, cumpliendo 46,67 horas pedagógicas.
- 5.- La remuneración bruta mensual acordada, vigente a la fecha de mi despido, era de \$1.286.281.- pesos. Es decir, conforme lo establece el artículo 41 y siguientes y artículo 172 y siguientes del Código del Trabajo y mi remuneración mensual para efectos de las indemnizaciones y prestaciones que conforme a Derecho me corresponden, dan un monto mensual de \$1.286.281.- pesos.
- 6.- Con fecha 21 de noviembre de 2008, alrededor de las 11.30 AM de la mañana, en circunstancias que me encontraba cumpliendo la función de cuidar alumnos durante su segundo recreo, se me avisa por doña Alejandra González, Gerente General de la demandada, que debo presentarme de inmediato ante el Presidente de la Corporación, don Peter Flieger Messner, debiendo dejar de lado la tarea que me encontraba desempeñando en ese mismo instante, según se me requirió.
- 7.- Me presenté ante él, quien se encontraba con el Rector de la demandada, don Franz Wägele y su Gerente General, doña Alejandra González. El señor Flieger tomó la palabra y me comunicó que se me despedía en ese mismo instante, que no podía seguir trabajando en el Colegio y que me debía retirar de inmediato y sin más dilación. Sorprendida, sólo atiné a decirle que se encontraban pendientes de entrega, pero dentro de los plazos al efecto, una serie de pruebas de los cursos de 7º y 8º Básico, I, II y III Medios, incluso pruebas que había tomado esa misma mañana temprano al curso de I Medio y que existían calendarizadas pruebas para la semana del 25 de noviembre siguiente, por lo que no entendía lo que él me decía y, menos aún, el motivo de mi despido en esos términos abruptos, violentos y sin justificaciones de ningún tipo.
- 8.- El señor Flieger, en un tono tajante y descortés, sin ninguna racionalidad ni lógica, prepotentemente, me indicó que todo eso ya estaba arreglado -lo que no dejó de sorprenderme-, y que lo único que yo debía hacer, era retirarme del colegio de inmediato.
- 9.- Como le habría pasado a cualquiera, me sentí profundamente conmovido y humillado por la forma y el tono en que se me estaba desvinculando del colegio por mi empleador, sin la más mínima dignidad ni decoro, no sólo ante mis colegas profesores, sino ante mis alumnos, pues no pude despedirme de ninguno de ellos, se me hizo salir del colegio al que dediqué casi 20 años de leal y honesto trabajo como un delincuente o alguien peligroso para la comunidad escolar. Apenas si pude retirar algunos de mis efectos personales y debí salir, verdaderamente expulsado. Tanto así, que en el apuro por sacarme del Colegio, no se me pidió que entregara mis credenciales, llaves de acceso, etcétera. Lo más increíble de todo esto, es que no me dejaron entregar los pruebas de los cursos a mi cargo que obraban en mi poder, pues ante mi insistencia en ese punto, para que se reconsiderara la decisión de despedirme, el señor Flieger reiteró que ese no era mi problema y que estaba todo arreglado. Hasta el día de hoy no acierto a entender que significaba eso y cómo arreglaron las notas de estos cursos, semanas antes que expirara el semestre y el año académico, lo que sólo refleja la necedad, la inflexivo y arbitrario de mi despido. Tal parece que, para el señor Flieger, por lejos, lo más importante era que yo saliera de inmediato del Colegio, en un verdadero acto de persecución.

10.- La balbuceante explicación que me dio el señor Fliegel ante mi pregunta acerca de cual era el real motivo de mi despido, fue que se me aplicaba la causal de necesidad de la empresa, del inciso II del artículo 161 del Código del Trabajo, que se hizo consistir, en teoría, **en una reorganización de las políticas de enseñanza del idioma Inglés implementadas por la Dirección del Colegio.**

Sin embargo, ello es falso de falsedad absoluta, pues no hay nuevos planes ni programas de estudio del departamento de inglés, que a la fecha de mi despido, ya se hubiesen implementado. Esto es, no existía ni ha existido una reorganización de las políticas de enseñanza del idioma inglés por parte del Colegio donde me desempeñaba, al tiempo de mi despido, entendida ella como acción y efecto de reorganizar, esto es, que se haya vuelto a organizar una cosa, vale decir, establecer o reformar una cosa, sujetando a reglas el número, orden, armonía y dependencia de las partes que la componen o han de componerla. No hay ningún hecho que avale tal aseveración. Por el contrario, lo único que se había informado al departamento de inglés donde yo me desempeñaba, era que los niveles en que se dividían los cursos de inglés, se reducirían, nada más. Tal situación, como es obvio, no importa ni significa una reorganización de las políticas de enseñanza del idioma inglés implementadas por la Dirección del Colegio.

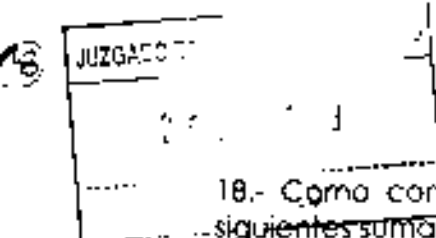
11.- Es por todo lo anterior que vengo en deducir la presente demanda, a fin de que SS, acogiéndola íntegramente, declare que la empresa demandada ha incurrido en un despido carente de toda causa y, por ende, ilegítimo.

II.- EL DERECHO.

12.- El artículo 162 incisos 5 y siguientes del Código del Trabajo, indica que: "Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado del pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo". A su turno, el inciso 7 del mismo artículo, expresa que: "Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y a fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador."

13.- Por lo demás, el mismo artículo del Código del Trabajo, en su inciso IV, trata de la indemnización substitutiva de aviso previo, pues en el evento de aplicarse la causal del artículo 161 sin los 30 días de aviso previo, cual es el caso, el empleador debe pagar una indemnización substitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada.

14.- Asimismo, el artículo 163 del Código del Trabajo, que regula la indemnización por años de servicio, dispone que: "Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente." Su inciso II agrega: "A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a



18

18.- Como consecuencia de lo anterior, el demandado deberá pagarme las siguientes sumas de dinero:

19.- Indemnización por años de servicios, por 19 años 9 meses de trabajo, con la limitación de 11 meses, por la suma de \$14.149.091.- pesos, aumentada en un 30%.

20.- Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, equivalente a la suma de \$1.286.281.- pesos.

21.- Feriado legal proporcional, por el año 2008, por la suma que determine SS.

22.- Feriado progresivo, regulado en el artículo 68 del Código del Trabajo, el que, además, se ve respaldado por un acuerdo alcanzado por la demandada con el Sindicato del Colegio, que se hizo extensible a todos los profesores, como en mi caso, en virtud del cual se reconocía y concedía 1 día adicional de feriado acumulable cada 2 años, a partir del 10 año trabajando, mejorando el beneficio mínimo legal del artículo 68 en comento. Ello determina que se me adeude un feriado progresivo, por todo el tiempo trabajado, que suma 1, 2, 3 y 4 días adicionales de feriado, a partir del año 12, 14, 16 y 18 de trabajo para mi ex empleador, o la suma que SS determine en justicia y en conformidad a la ley.

23.- A título de pago especial, conforme al artículo 75 del Código del Trabajo, la remuneración mensual correspondiente a los meses de enero y febrero de 2009, ascendente a la cantidad de \$2.572.562.- pesos.

24.- Mis remuneraciones mensuales, por 21 días trabajados en el mes de noviembre de 2008, ascendente a la suma de \$900.397.- pesos, o la suma que SS determine en justicia y en conformidad a la ley.

25.- Bono Especial pagadera en cada diciembre, equivalente a medio sueldo bruto mensual, por la suma de \$6403.140.- pesos, empleador, o la suma que SS determine en justicia y en conformidad a la ley.

De no haber mediado este injusto y discriminatorio despido, ese Bono me habría correspondido, por lo que tengo justa causa para reclamar, por esta vía, su pago.

26.- Todas estas indemnizaciones y pagos demandados, deberán reajustarse y devengarán los intereses establecidos en el Código del Trabajo desde la fecha de interposición de esta demanda y hasta el día de su pago efectivo.

27.- A las costas de la causa.

POR TANTO:

En mérito de lo expuesto y de conformidad a lo establecido en los artículos 4, 9, 22, 30, 45, 63, 73, 161, 162 y siguientes y 168 del Código del Trabajo y demás normas legales pertinentes, **RUEGO A US** tener por interpuesta dentro de plazo legal, Demanda Laboral por despido indebido, en contra de mi ex empleador, la **CORPORACION COLEGIO ALEMAN DE VALPARAISO** y don **PETER FLIEGEL MESSNER**, ambos ya individualizados, acogerla a tramitación y, en definitiva, declarar:

- (i) Que mi despido es improcedente e infundado, pues la causal invocada para poner término a mi relación laboral es inexistente;
- (ii) Que la demandada debe pagarme las prestaciones e indemnizaciones referidas en el capítulo III.- **PRESTACIONES DEMANDADAS**, con sus incrementos, en su caso, según el siguiente detalle:

20 ENE. 2009

11

seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración." El inciso III, por su parte, expresa que: "La indemnización a que se refiere este artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código."

Por otro lado, dispone el inciso II del artículo 489 de la Compilación Laboral, que en el caso de tratarse de un acto sancionado por esta vía especial, corresponderá pagar al trabajador el recargo que prevé el artículo 168 del Código del Trabajo, equivalente a un 30%, según le su letra a), con más una indemnización especial, que va entre 6 a 11 meses de la última remuneración mensual devengada.

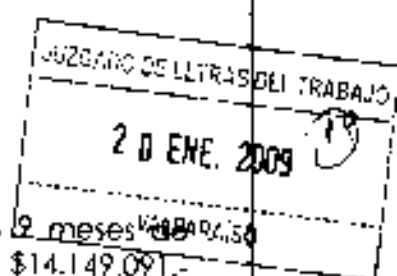
15.- En cuanto al feriado legal proporcional, el inciso I del artículo 73 del Código de Trabajo reza que: "El feriado establecido en el artículo 67 no podrá compensarse en dinero." Agrega su inciso II, "Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido." A su vez, el inciso III, que: "Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones." Remata el punto el inciso IV de este artículo, que expresa: "En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71."

16.- El artículo 68 del Código del Trabajo regula el llamado feriado progresivo, disponiendo que: "Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva." El inciso II agrega que: "Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores."

Este feriado progresivo, además, se ve beneficiado por un acuerdo alcanzado por la demandada con el Sindicato del Colegio, que se hizo extensible a todos los profesores, como en mi caso, en virtud del cual se reconocía y concedía 1 día adicional de feriado acumulable cada 2 años, a partir del 10 año trabajando, mejorando el beneficio mínimo legal del artículo 68 en comento. Ello determina que se me adeude un feriado progresivo, por todo el tiempo trabajado, que suma 1, 2, 3 y 4 días adicionales de feriado, a partir del año 12, 14, 16 y 18 de trabajo para mi ex empleador.

17.- Por último, existe un pago especial para los trabajadores docentes, que está regulado en el artículo 75 del Código del Trabajo, que dispone: "Cualquiera sea el sistema de contratación del personal docente de los establecimientos de educación básica y media o su equivalente, los contratos de trabajo vigentes al mes de diciembre se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero, siempre que el docente tenga más de seis meses continuos de servicio en el mismo establecimiento."

III.- PRESTACIONES DEMANDADAS.



(a) Indemnización por años de servicios, por 19 años 9 meses 18 días de trabajo, con la limitación de 11 meses, por la suma de \$14.149.091.- pesos, aumentada en un 30%.

(b) Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, equivalente a la suma de \$1.286.281.- pesos.

(c) Feriado legal proporcional, por el año 2008, por la suma que determine SS.

(d) Feriado progresivo, regulado en el artículo 68 del Código del Trabajo, el que, además, se ve respaldado por un acuerdo alcanzado por la demandada con el Sindicato del Colegio, que se hizo extensible a todos los profesores, como en mi caso, en virtud del cual se reconocía y concedía 1 día adicional de feriado acumulable cada 2 años, a partir del 10 año trabajando, mejorando el beneficio mínimo legal del artículo 68 en comento. Ello determina que se me adeude un feriado progresivo, por todo el tiempo trabajado, que suma 1, 2, 3 y 4 días adicionales de feriado, a partir del año 12, 14, 16 y 18 de trabajo para mi ex empleador, o la suma que SS determine en justicia y en conformidad a la ley.

(e) A título de pago especial, conforme al artículo 75 del Código del Trabajo, la remuneración mensual correspondiente a los meses de enero y febrero de 2009, ascendente a la cantidad de \$2.572.562.- pesos.

(f) Mis remuneraciones mensuales, por 21 días trabajados en el mes de noviembre de 2008, ascendente a la suma de \$900.397.- pesos, o la suma que SS determine en justicia y en conformidad a la ley.

(g) Bono Especial pagadero en cada diciembre, equivalente a medio sueldo bruto mensual, por la suma de \$6403.140.- pesos, empleador, o la suma que SS determine en justicia y en conformidad a la ley.

(iii) Que todas estas indemnizaciones y pagos demandados, deberán reajustarse y devengarán los intereses establecidos en el Código del Trabajo desde la fecha de interposición de esta demanda y hasta el día de su pago efectivo.

(iv) Que la demandada deberá pagar los costos de esta causa.

SEGUNDO OTROSÍ: En relación a la demanda incoada en la principal de esta presentación, por despido vulneratorio de derechos fundamentales en el ámbito laboral, y de conformidad a lo prevenido en el artículo 490 del Código del Trabajo, vengo en acompañar los siguientes antecedentes que demuestran la discriminación de que he sido objeto y que motivan mi acción de tutela laboral, conculcatorios del derecho fundamental a no ser discriminado en razón de edad y por el costo de empresa que significaba pagar mi sueldo para la demandada.

Tales antecedentes son los siguientes:

1.- Copia de control de trabajo y de anexo 2008 ✓

11.11.2009

VALPARAISO Copia de Carta de aviso de termino de relación laboral, invocando la causal de necesidad de la empresa debida a la supuesta reorganización de las políticas de enseñanza del idioma inglés implementada por la Dirección del Colegio.

3.- Proyecto de finiquito, enviado a esta parte por la demanda.

4.- Copia de circular del Rector del Colegio, don Franz Wägele, dirigida a los Subcentros de Padres del Curso III A, de fecha 21 de noviembre de 2008, en que se expresa que esta parte ha sido liberada de sus funciones, por no renovación de su contrato para el año 2009, en circunstancias que se me desvinculó en noviembre de 2008, sin que hubiese terminado el año académico, indicando que las evaluaciones estaban rendidas, lo que no es efectivo.

5.- Copia de carta de 3 de diciembre de 2008, dirigida al Rector del Colegio, don Franz Wägele, por los profesores del Colegio Alemán, mis ex colegas, en que plantean su sentir acerca de la injusticia e inequidad de mi despido y del de otros colegas, haciendo público su malestar y preocupación sobre el daño causado a los despedidos y sobre la pérdida de confianza en el empleador, sobre lo inexplicable de estos despidos, etc.

6.- Las pruebas por corregir y las corregidas, de los diferentes cursos a mi cargo que, dadas las condiciones y términos de mi despido, no pude entregar a mis alumnos al tiempo de mi despido.

TERCER OTROSI: Sírvase SS tener presente que esta parte se valdrá de todos los medios de prueba que franquea la ley, en especial, de testigos, documentos, peritajes, confesionales, inspección personal del tribunal, etcétera.

CUARTO OTROSI: Sírvase SS tener presente que designo abogados patrocinantes a don **MARCO ALTAMIRANO CATALAN** y a don **FELIPE MUÑOZ BENAVENTE**, patentes al día, domiciliados en calle Blanco n° 951, Valparaíso, y les confiero poder, para que actuando conjunta, separada e indistintamente, me representen con las más amplias atribuciones, a efectos de lo cual, les confiero mandato judicial con las facultades de ambas incisos del artículo 7 del Código de Procedimiento Civil, las que se dan por expresamente reproducidas, especialmente las de avenir, percibir, transigir, desistirse en primera instancia de la acción deducida, desistirse o renunciar a los recursos y a los términos legales, interponer y contestar reconvencciones y para absolver posiciones por su mandante.

VALPARAISO

S. SO. 255 S

Felipe Muñoz

Marco Altamirano.

acuerdo el poder
con fechos anteriores.
Veno Cecilia Sánchez
T. Horris Et. S. SO. 255- S.
Valpo, 21. Enero 2009



Viña del Mar, 3 de diciembre de 2008

Sr. Franz Wägele

Rector Colegio Alemán de Valparaíso

Presente

Estimado Sr. Wägele:

Nos dirigimos a Ud. para presentar formalmente, nuestra más absoluta reprobación por el procedimiento utilizado en el despedido de doce profesionales de nuestro colegio, y, junto con ello destacar, nuestra profunda confusión y descontento respecto a los criterios utilizados, determinantes para tan desafortunada situación

Estamos dolidos y estupefactos. Estos son los sentimientos que nos han embargado desde el 21 de noviembre de este año y quisiéramos hacer públicas nuestras razones.

Ese día fueron despedidos en forma absolutamente inadecuada doce de nuestros colegas y amigos. La forma fue incorrecta, pues se les avisó de manera abrupta y sin previo aviso que se debían retirar ese mismo día del Colegio, de modo que debieron obligadamente dejar sus labores sin terminar, siendo incluso, algunos de ellos, avisados mientras impartían clases. Esta forma de actuar, despidiendo a los profesores como si se desconociese su trabajo y se desconfiara de su proceder, nos ofende, porque en primer lugar es una acción sin precedentes en el colegio y sin lugar a dudas, infringe un daño moral a quienes han trabajado por muchos años como profesores del mismo, pues es un trato que no merecían de ninguna manera recibir de parte de sus autoridades. Cabe agregar que el procedimiento, aún cuando planificado y largamente discutido por los involucrados en la decisión, incurre en errores que vuelven tan contradictoria la medida, ya que después de la insistencia por la salida, que sin duda impactó en su momento a profesores, alumnos, ex-alumnos, apoderados y trabajadores, hoy se vuelve sobre sí misma solicitándoles el trabajo pendientes a quienes fueran tan apresuradamente desvinculados.

Esta situación provocó gran intranquilidad entre nosotros que permanecemos en nuestros cargos. Hoy nos preguntamos: ¿Se reconoce nuestra labor pedagógica y la entrega al colegio?, ¿Será considerada, en un futuro, la cercanía a la fecha de jubilación para despedir o retener a un docente?, ¿Nos podemos sentir seguros en nuestros cargos?, ¿Existirá información transparente para conocer nuestra permanencia en los cargos?, ¿Una evaluación competente o destacada podrá darnos seguridad laboral?, ¿Los Jefes de Departamento tendrán alguna capacidad de decisión sobre los integrantes de su departamento?, ¿Tendrán alguna incidencia los directores de nivel en las decisiones?

Junto con esto no debemos olvidar las impresiones de nuestros alumnos. Ellos conviven junto a nosotros día a día, y fueron triste y estupefactos testigos de los acontecimientos de aquel viernes. Evidencia tangible de un proceso inadecuado. Para ellos qué respuestas tenemos si aún nosotros carecemos de tantas.

Ellos se han quedado en la incertidumbre más absoluta. ¿Cómo se terminará el proceso? ¿Quién pondrá las notas? Sienten que el despido fue denigrante generando emociones muy fuertes en todos los niveles, ya que es imposible negar las relaciones de afecto que surgen entre profesores y alumnos. Incluso los padres han reclamado la exposición innecesaria de sus hijos ante una situación tan traumática.

Hoy solo nos retumba en el recuerdo y en nuestras conciencias la siguiente pregunta. ¿Quién se hará cargo del error en el procedimiento y del inmenso daño provocado a los profesores que se fueron y que quedamos? ¿Será aclarado, cuantas veces sea necesario, que las razones del despido fueron otras pero nunca la incompetencia profesional? ¿Cómo trabajaremos para reparar las conciencias y las confianzas de una comunidad escolar que no termina en la coyuntura del presente sino que proviene de una historia enorme que entrelaza el hoy de los que estamos, la atenta mirada de los que estuvieron y los sueños y expectativas de los que quedan por venir? Sinceramente, sentimos que se hizo un daño incalculable, al que solo le podemos distinguir sus rasgos a través de las miles de reacciones de alumnos y ex-alumnos de todas las edades que coinciden en que no podemos opinar acerca del fondo de estas medidas, pero discrepamos y repudiamos profundamente la forma.

Sentimos que el procedimiento incurre en dos errores a priori. Estos fueron presentados como argumentos en el Consejo Extraordinario de Profesores del lunes 24 de noviembre, para dar explicación frente a nuestras interrogantes y críticas por el procedimiento utilizado en los despidos:

- 1.- No se avisó antes, presumiendo que dichos colegas no trabajarían bien el resto del año.
- 2.- Se terminó el contrato ese mismo día para que los profesores tuviesen tiempo de buscar trabajo.

Queremos decir que ninguno nos convence. El primer argumento está basado en una suposición e ignorancia por la forma en que se habían realizado antes los despidos en nuestro Colegio. El segundo argumento tampoco es válido, pues ¿por qué no habrían de poder buscar trabajo si se les dan las facilidades pertinentes?

Dejamos pasar algunos días en espera de respuestas satisfactorias a tan errático proceder, principalmente entender los criterios que se utilizaron para despedir a esos profesores, respuestas que no han llegado y que, por el contrario, han provocado aún más interrogantes.

Si bien como profesores y especialistas entendemos las necesidades educativas a las que nos vemos enfrentados, las que reconocemos como desafíos pedagógicos positivos y fundamentales para el

mantenimiento de nuestra institución, no podemos comprender el proceder secreto y al margen de las instituciones que nosotros mismos hemos validado y han servido, en otros momentos, de canal de diálogo y consejo para encontrar siempre el mejor camino frente a la adversidad. Estas instancias no fueron informadas de la decisión, ni se les permitió aportar en el buen desarrollo del proceso. Por esta razón, la desinformación al interior del profesorado y de los profesionales de apoyo, aquel viernes recién pasado, tendió a agudizar la sensación de incertidumbre y horror, junto con restar legitimidad a nuestras autoridades y al proyecto de reestructuración. La confianza se puso en riesgo cuando se prescindió del Sindicato y del Comité de Confianza, ya que se omitió un ámbito fundamental al Interior de nuestra institución como es el sentir del los profesores, la historia compartida y la experiencia de quienes han visto pasar frente a sus ojos décadas de nuestra longeva existencia. Tenemos la convicción que el aporte de estos grupos dentro de un tiempo prudente habría transparentado un proceso que nunca debió haber vivido nuestra comunidad.

Para finalizar, creemos fundamental reparar las confianzas a través de la transparencia en la toma de decisiones, una participación efectiva y real de los profesionales de la educación en los procesos que se emprenden, la construcción de un proceso de evaluación que potencie positivamente el trabajo en el aula y el clima laboral, el respeto irrestricto e inviolable a las instituciones representativas del profesorado como consejeros y guías en las decisiones y finalmente evitar terminar una vida de dedicación a nuestra institución de un minuto a otro, ya que nuestra profesión lidia con personas y con procesos de largo aliento que no tiene reemplazo efectivo. En honor a nuestro proyecto educativo y a los valores en los que hemos coincidido en trabajar, no podemos pasar por sobre el respeto y subestimar la responsabilidad de quienes han estado junto a nosotros y han construido nuestro colegio. Debemos recuperar la convicción de que el despido era una realidad tejana, porque el diálogo el aprendizaje y el perfeccionamiento continuo marcaban las proyecciones para realmente aunar una familia, pero ¿Será que perdimos esa confianza? ¿Será que el tono empresarial que busca la eficiencia debida pasa por sobre el compromiso auténtico? Que quede claro frente a usted nuestra profunda sensación de injusticia e incomprensión. Estamos muy dolidos, porque queda el temor latente que podemos ser los próximos tras un "viernes veintiuno", pero especialmente por los que se fueron sin ser despedidos como lo merecían.

Agradeceremos recibir una respuesta a todas las interrogantes planteadas a la brevedad posible para no concluir el año escolar sin claridad sobre estos puntos.

PROFESORES COLEGIO ALEMÁN DE VALPARAISO

- c.c. Sr. Peter Fliegel, Presidente de la Corporación Colegio Alemán.
- c.c. Sra. Verena Müller, Vicepresidente Corporación Colegio Alemán.
- c.c. Srs. Miembros del Directorio de la Corporación
- c.c. Sra. Alejandra González, Gerente Colegio Alemán de Valparaíso
- c.c. Sr. Bernhard Kerscher, Director Enseñanza Media
- c.c. Sr. Otai Hays, Director Enseñanza Básica.
- c.c. Sra. Verónica Navarro DAF
- c.c. Sr. Jaime Davis DAF
- c.c. Sr. Santiago Guevara, Presidente del Centro General de Padres y Apoderados
- c.c. Srs. Presidentes de los Subcentros de Padres y Apoderado

CONTRATO DE TRABAJO

En Viña del Mar, a 1º de Marzo del 2004, entre la CORPORACION COLEGIO ALEMAN DE VALPARAISO, (rut. 70.016.110-2), representada por doña ASTRID PEARCE POFFAN, cédula nacional de identidad y rut 4.788.728-3, en su calidad de Presidente, ambos domiciliados en Alvares 2950, Viña del Mar, en adelante "la CORPORACION" y don(ña) Vera Cecilia Barekhahn Thomas, cédula nacional de identidad y rut. 5.501.255-5, de nacionalidad chilena, domiciliada en Granada 1570 Viña del Mar, estado civil casada, nacida el 16-7-1950, en adelante "(el) (la) profesor (a)", se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

PRIMERO: La CORPORACION contrata los servicios de don (ña) Vera Cecilia Barekhahn Thomas en su calidad de Profesor (a), quien se obliga y compromete a realizar las clases y actividades académicas y para-académicas que la CORPORACION, a través de la Rectoría o su jefe directo le encomienden, en los horarios y en base a los programas de actividades que se le proporcione al efecto. Dentro de las funciones descritas "(el) (la) profesor (a)" deberá realizar todos aquellos trabajos similares que la CORPORACION le encargue. El (la) profesor (a) se desempeñará en Enseñanza básica y media

SEGUNDO: Los servicios de que da cuenta el presente contrato se prestarán en la Sede que la CORPORACION determine

TERCERO: La profesora cumplirá una jornada de trabajo de 39,32 horas pedagógicas semanales, las que serán distribuidas en la forma y condiciones que la Rectoría determine. El horario pactado constituye jornada completa

CUARTO: Por los servicios contratados (el)la profesor (a) percibirá una remuneración de \$21.294-(veintiún mil doscientos noventa y cuatro pesos) por hora semanal-mensual, por mes calendario, que será liquidada y pagada por periodos mensuales vencidos. Además, se pagará al profesor(a) por concepto de actividades lectivas, la suma de \$21.294 por unidad de cálculo. Las actividades lectivas durante el año 2004, corresponderán a las siguientes: Horas de clases (31), Profesor Jefe (4 horas lectivas) más 15 minutos diarios equivalentes a 1,32 mensual, Consulta (1 hora lectiva), PSU (0 horas lectivas) que se pagarán con un factor adicional de 1,8, Extraprogramáticas Especiales (0 horas lectivas), Taller (0 horas lectivas), Vigilancia-Reemplazo(0 horas lectivas). Total horas lectivas son: 37,32

QUINTO: Sin perjuicio de lo expresado en la cláusula precedente, el o la profesor(a) percibirá por concepto de actividades no lectivas la suma de \$18.518- por unidad de cálculo. Estas actividades en el año 2004, son las siguientes: Jefe Depto.(0 horas), Beneficio por Edad (0 horas), Funciones Especiales (2 Obras Sociales), equivalentes a un bono fijo mensual ascendente a \$37.036 (Treinta y siete mil treinta y seis pesos). Total horas no lectivas 2

SEXTO. El (la) profesor (a) faculta expresamente a la CORPORACION para realizar los descuentos que procedan por los días no trabajados debido a atrasos, inasistencias o permisos sin goce de remuneraciones.

20

SEPTIMO: El (la) profesor (a) se obliga expresamente a cumplir las órdenes e instrucciones que le sean impartidas por el Rector y su jefe directo, como así también se obliga y compromete a realizar su trabajo con el debido cuidado, evitando comprometer la salud física, psíquica y social y la seguridad de los alumnos, los profesores y los demás trabajadores de la CORPORACION. La infracción y transgresión de cualesquiera de las obligaciones mencionadas se estimará como incumplimiento grave por parte del (la) profesor (a) de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo y, en caso que legalmente proceda, la CORPORACION tendrá la facultad de poner término al contrato de trabajo sin derecho a indemnización.

OCTAVO: El (la) profesor (a) se obliga y compromete a no entregar ni a comentar las informaciones y/o antecedentes relacionados con su actividad en el Colegio, con personas ajenas a su ámbito de competencia y no pertenecientes a la institución (por ejemplo: el contenido y resultado de las deliberaciones en los consejos de profesores, informaciones y consultas de apoderados, estadísticas, planes y programas de estudios, etc.) e incluso con personal de la CORPORACION que no tenga relación directa con las materias que el o la profesor (a) conoce en razón de su cargo. Las partes declaran expresamente que la transgresión de la presente obligación se considerará como incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, en los términos del número siete del artículo 160 del Código del Trabajo, siendo procedente las sanciones dispuestas en la norma citada.

Por otra parte, el (la) profesor (a) se obliga y compromete a abstenerse de realizar todo tipo de comentarios con terceros ajenos a la Corporación que dañen o comprometan el prestigio del Colegio Alemán de Valparaíso.

NOVENO: En las funciones para las que el (la) profesor (a) ha sido contratado (a) se considera la utilización del idioma alemán, por lo que el conocimiento de dicha lengua por parte de la docente es condición esencial del presente contrato.

DECIMO:

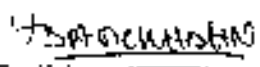
a) La duración del presente contrato será Indefinida.

b) Se deja expresa constancia que la profesora ingresó al servicio con fecha 1 de Marzo de 1989.

DECIMOPRIMERO: Las partes dejan constancia de lo siguiente:

a) Que para todos los efectos legales derivados del presente contrato, fijan domicilio en la ciudad de Viña del Mar, y

b) Que el presente contrato es una descripción fiel de los servicios contratados por la CORPORACION para con el (la) profesor (a) y que el presente instrumento se suscribe en tres ejemplares, todos del mismo tenor y fecha, quedando dos de ellos en poder de la CORPORACION y el restante en poder del profesor(a), declarando este (a) último(a) que ha recibido el mencionado ejemplar.


Vera Cecilia Barckhahn Thomas
Rut 5.501.255-5


D.P. Corporación Colegio Alemán de Valparaíso
Astrid Pearce Poffan RUT: 4.788.728-3
Presidente



DEUTSCH-SCHULE VALPARAÍSO
COLEGIO ALEMÁN DE VALPARAÍSO

24

ANEXO DE CONTRATO DE TRABAJO

En Viña del Mar, a 1 de Marzo del 2008, entre la CORPORACION COLEGIO ALEMÁN DE VALPARAÍSO*, Rut 70.016.110-2, representada por el señor Peter Fliegel Messner, cédula nacional de identidad de extranjero y Rut 05.501.052-5 en su calidad de Presidente, ambos domiciliados en Alvares 2950, Viña del Mar, en adelante "la CORPORACION" y doña BARCKHAHN THOMAS VERA, cédula nacional de identidad y Rut. 5.501.255-5, en adelante "la profesora", se ha convenido la modificación de los siguientes artículos del contrato de trabajo vigente:

TERCERO: La Profesora cumplirá una jornada de trabajo de 46,67 horas pedagógicas semanales, de las cuales 43,67 serán distribuidas en la forma y condiciones que la Rectoría determine. El horario pactado constituye jornada completa.

CUARTO: Por los servicios contratados la Profesora percibirá una remuneración de \$ 26.168.- por hora lectiva semanal-mensual, por mes calendario, que será liquidada y pagada por periodos mensuales vencidos. Las actividades lectivas durante el año 2008 corresponderán a las siguientes: horas de clases (33 horas lectivas), Profesor Jefe (4 horas lectivas), Consulta (1 hora lectiva), más 15 mn. Diarios equivalentes a 1,67 hora mensual, Reemplazos Fijos (2 horas lectivas). Total horas lectivas son 41,67

QUINTO: Sin perjuicio de lo expresado en la cláusula precedente, la Profesora percibirá por concepto de actividades no lectivas la suma de \$ 21.749.- por unidad de cálculo. Estas actividades en el año 2008, son las siguientes. Obras Sociales (2 horas no lectivas), Beneficio por Edad (3 horas no lectivas) Total de horas no lectivas son 5,00

Se deja expresa constancia que los otros artículos no se modifican.

p.p. Corporación Colegio Alemán de Valparaíso®
Peter Fliegel Messner
Presidente del Directorio

BARCKHAHN THOMAS VERA
Rut 5.501.255-5

Corporación Colegio Alemán de Valparaíso
Rut. 70.016.111-2
Alvares 2750,
Viña del Mar

28

Viña del Mar, 21 de noviembre de 2008

Señora
Vera Barckhahn Thomas
Granada N° 1570
Viña del Mar
Presente

Ref: Aviso Término de Contrato de Trabajo

De mi consideración :

Por la presente me permito comunicar a Ud. que la Corporación Colegio Alemán de Valparaíso ha resuelto poner término a su contrato de trabajo con esta fecha, de acuerdo con la causal de "necesidades de la empresa" establecida en el art. 161 inciso 1º. del Código del Trabajo, la cual se configura debido a la reorganización de las políticas de enseñanza del idioma inglés implementadas por la Dirección del Colegio.

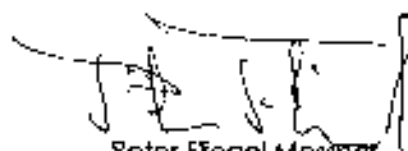
De acuerdo a lo establecido por la ley, la Corporación pagará a Ud. una indemnización por años de servicios ascendente a \$14.182.091.- al momento de suscribirse el respectivo finiquito, además de una indemnización equivalente a sus remuneraciones que le habrían correspondido entre esta fecha y el 28 de febrero de 2009.

En cuanto a sus cotizaciones previsionales, éstas se encuentran íntegramente enteradas en los organismos respectivos, según consta de la documentación adjunta, en tanto que las correspondientes a los 21 días del mes de noviembre en curso, serán pagadas en la oportunidad legal correspondiente.

Finalmente, debo agradecer a Ud. los servicios prestados a la corporación.

Saluda muy atentamente a Ud..

P.P. CORPORACIÓN COLEGIO ALEMÁN
DE VALPARAÍSO



Peter Fliegel Messner
Presidente

Cc:

- Inspección del Trabajo
- Trabajador
- Empresa



FINQUIETO

En Viña del Mar, a 21 de noviembre de 2008, entre la CORPORACIÓN COLEGIO ALEMÁN DE VALPARAÍSO RUT. 70.016.110-2 representada por el señor Peter Plegel Messner, cédula nacional de identidad de extranjeros y Rut. 5.561.052-5 en su calidad de Presidente de la Corporación, domiciliada en calle Alvaros 2950, Viña del Mar, en adelante, "la Corporación", por una parte y por otra la señora Vera Barckhahn Thomas, cédula de identidad y Rut. 5.501.255-5, domiciliada en Granada N° 1570, Viña del Mar en adelante, "la trabajadora", vienen en celebrar el siguiente finquillo,

Eliminado 1

Primero: Doña Vera Barckhahn Thomas prestó servicios para la Corporación como Profesora de Inglés desde el 1 de marzo de 1989 y hasta el 21 de noviembre de 2008, fecha esta última de la terminación de sus servicios, por aplicación del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa, debido a la reorganización de las políticas de enseñanza del idioma inglés implementadas por la Dirección del Colegio, causal que la trabajadora reconoce y acepta expresamente.

Segundo: La trabajadora declara recibir en este acto, a su entera satisfacción la suma única y total de \$19.048.379.- (diez y nueve millones cuarenta y ocho mil trescientos setenta y nueve pesos) por medio del cheque N° 4554628 del Banco Crédito e Inversiones, conforme al siguiente desglose:

Indemnización por años de servicio (tope 11 años)	\$ 14.182.091.-
Indemnización por Remuneraciones de 22 Nov. 2008 a Febrero 2009	\$ 4.254.627.-
Medio sueldo mes de diciembre	\$ 611.661.-
Total a pagar por finquillo	\$ 19.048.379.-

Tercero: La trabajadora declara que se encuentran cumplidas y extinguidas todas las obligaciones legales y convencionales derivadas de la relación laboral que existió entre las partes, sea a título de sueldos, comisiones, gratificaciones, asignaciones, horas extraordinarias, bonificaciones y toda clase de remuneraciones en general, ferretos, indemnizaciones, cotizaciones previsionales, etc., dejando constancia que su empleador nada le adeuda por concepto alguna, motivo por el cual, no teniendo reclamo ni cargo alguno que formular, otorga a la CORPORACIÓN COLEGIO ALEMÁN DE VALPARAÍSO el mas amplio y total finquillo, sin limitación ni reserva alguna.



DEUTSCHE SCHULE VALPARAÍSO
COLEGIO ALEMÁN DE VALPARAÍSO

30

A mayor abundamiento, la trabajadora renuncia a toda acción o derecho que pudiere haber quedado pendiente respecto del empleador. Renuncia que resulta plenamente válida por cuanto se efectúa con posterioridad al término del contrato, conforme a lo expuesto por el artículo 5 inciso 2° del Código del Trabajo.

Quinto: El presente finquillo se suscribe en tres ejemplares todos del mismo tenor y con el carácter de originales, quedando dos de ellos en poder de la Corporación y el restante en poder de la ex-trabajadora.

Vera Barckhahn Thomas
Rut. 5.452.277-0

p.p. Corporación Colegio Alemán de Valparaíso
Peter Flögel M., Rut. 5.561.052-5
Presidente del Directorio



DEUTSCHE SCHULE VALPARAÍSO
COLEGIO ALEMÁN DE VALPARAÍSO

31

Viña del Mar, 21 de noviembre 2008

CIRCULAR A LOS SUBCENTROS DE PADRES DEL CURSO III A

Estimados Padres y Apoderados:

Por medio de la presente quiero informar lo siguiente:

1. El contrato de la profesora Sra. Vera Barckhahn no ha sido renovado para el año 2009, como consecuencia de un completo plan de reestructuración solicitado y unánimemente aprobado por el Directorio de la Corporación Colegio Alemán de Valparaíso.
2. La profesora Sra. V.Barckhahn ha sido liberada de sus obligaciones a partir de hoy, para facilitar la búsqueda de reubicación laboral.
3. El curso será asumido interinamente hasta el término del año escolar por la Sra. Myriam La Fuente.
4. Las evaluaciones están rendidas por lo que se actualizarán en el sistema schoolnet.

Con ello queremos dar tranquilidad del correcto término de este año escolar al curso afectado y agradecer de antemano su apoyo y colaboración.

No duden en contactar a la Dirección de Ciclo a través de su Subcentro por cualquier duda adicional que pudiera surgir.

Les saluda muy atentamente

Franz Wögele
Rector

Guillermo Harding A.

De: Apoderados [webmaster@dsvaipo.cl]
Enviado el: viernes, 21 de noviembre de 2008 14:49
Para: Guillermo Harding A.
Asunto: CIRCULAR 211108

CIRCULAR A LOS PADRES Y APODERADOS

Viña del Mar, 21 de noviembre de 2008

Estimados Padres y Apoderados:

Por medio de la presente queremos informar a toda la Comunidad Escolar sobre el término de los contratos de trabajo de un grupo de profesores de nuestro Colegio, lo cual obedece estrictamente al plan de reestructuración en el que nuestra institución se encuentra inmersa, el que ha sido solicitado y unánimemente respaldado por el Directorio de la Corporación.

Este grupo de profesores ha colaborado generosa y profesionalmente por muchos años en los diversos ámbitos de nuestra actividad escolar. Queremos por ello dar públicamente las gracias a todos ellos por los servicios que han prestado. Es en ese mismo sentido que la Corporación ha decidido liberarlos de sus obligaciones para con el Colegio desde hoy viernes, con el fin de que puedan destinar todo su tiempo y energía a su reubicación laboral.

Las tareas que ellos han dejado pendientes han sido todas reasignadas, por lo que no habrá efectos sobre el término del año escolar.

Sin otro particular, se despiden atentamente

Franz Wägele
 Rector

Peter Fiegel
 Presidente del Directorio