Puente Alto, dos de febrero de dos mil veintiuno.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, el 2 de abril de 2020, compareció Nicolás Vassallo Fernández, abogado y mandatario judicial, de la **Corporación Educacional Godoy Carrasco**, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por su sostenedora y Directora Administrativa doña María Cecilia Carrasco Contreras, todos domiciliados para estos efectos en calle Málaga 85, oficina 201, comuna de Las Condes, quien interpuso demanda de desafuero laboral en contra de doña **María Fernanda Velásquez Yáñez**, domiciliada en calle Luis Hinojosa Pascua 1826, comuna de Buin, Región Metropolitana, en base a los hechos expuestos en su libelo.

En ese sentido, indicó que el 1º de marzo de 2014, la Sociedad Educacional Los Navegantes Limitada contrató a la demandada, doña María Fernanda Velásquez, para que se desempeñara como "Auxiliar de Párvulo" de los Cursos de Educación Pre Básica. Se reconoció en la cláusula 12) de dicho instrumento como fecha de ingreso el día 04 de mayo de 2012. Dichos servicios debía prestarlos en el Colegio Polivalente Profesor Ildefonso Calderón, con domicilio en Avenida El Peñón N° 0749, comuna de Puente Alto. Luego, el 1º de mayo de 2018, se suscribió un Anexo de Contrato en virtud del cual, se reconoció la calidad de continuador del empleador de esta última, a la actora.

En ese escenario, la demandada actualmente mantiene fuero maternal por encontrarse embarazada, ante lo cual la actora ha tomado la decisión de poner fin al contrato que la une con la demandada. Dicha situación ocurre toda vez que el Colegio ha sido obligado por la autoridad educacional a proveer servicios mínimos a aquellos alumnos que así lo requieran, para lo cual debe disponer de personal suficiente como para ofrecer dichos servicios. En este contexto es que se producen los hechos que justifican la presente solicitud de desafuero, dada la renuencia de la trabajadora demandada a comparecer a un turno ético como todos sus compañeros de trabajo en pos de aquellos alumnos más vulnerables que dependen del Colegio para recibir sus alimentos.

Prosigue su relato exponiendo que, el día 17 de marzo de 20202 se dispone por parte de la Superintendencia de Educación la obligación a los establecimientos a mantener "servicios mínimos", consistentes básicamente en el suministro de alimentos, mantención de servicios de higiene, entre otros. En vista de lo anterior, su representada debió recurrir a "turnos éticos" de profesores a fin de asegurar, precisamente como dice el Oficio, la permanencia en el local de personal suficiente para atender los servicios mínimos.

En ese escenario, agrega la actora que la demandada se encontraba embarazada al momento de presentar su libelo, reincorporándose a sus labores tras haber concluido una licencia médica que tuvo hasta el 24 de marzo de 2020. En ese escenario, el día 25 de marzo le correspondió reingresar a su trabajo, por lo que, encontrándose a disposición, de la demandante le solicitó que compareciera a los turnos éticos referidos en dicha semana. Esta, lo hace no de muy buenas ganas, otorgándosele todos los implementos

necesarios para evitar el contagio con el Covid 19. En ese escenario, y mientras cumplía su turno, alrededor de las 13:30 horas del 26 de marzo de 2020, la Sra. María Cecilia Carrasco, sostenedora del Colegio y Directora Administrativa, se estaba retirando de las instalaciones cuando la demandada, quien había permanecido sentada toda la jornada en la sala de apoderados, al advertirlo se incorporó y se acercó de forma desafiante y la interpeló: "Oiga ¿y cómo es esto de los turnos?", reflejando desde entrada un modo descortés. La Sra. Carrasco, que estaba en ese momento acompañada de su hija Francisca Godoy, le contestó tranquilamente que el Director Académico del Colegio era quien comunicaba en un chat grupal de Whatsapp los turnos, y que esto se hacía con antelación de una semana a la otra. Dicha forma de coordinación es concordante con los múltiples actos de autoridad que se van adoptando día a día para enfrentar la pandemia que aqueja al mundo entero, por lo que no es posible planificar un calendario mensual de actividades y turnos éticos que correspondan a cada profesor y asistente de la educación. No contenta con esta respuesta, la demandada se impacientó y le dijo "¿Pero aquí cómo es la cosa? Yo le pregunto a él me dice una cosa y le tengo que preguntar ahora usted, así funciona la cosa acá parece…". Con paciencia, la Sra. Carrasco volvió a contestarle exactamente lo mismo y que había que esperar a recibir la comunicación y saber cuándo sería su turno. Frente a esto, la contraparte, de forma majadera y elevando cada vez más su volumen de voz le reprochó: "¡Es que me tiene que decir ahora porque me tengo que organizar a ver con quién dejo a mi hijo!". Por tercera vez, la Sra. Carrasco volvió a explicarle cómo se asignaban y comunicaban los turnos para todos los trabajadores, haciéndole ver que ella en ese minuto – un día jueves – no le podía decir cuándo sería. En este minuto, la demandada se ofuscó y enfureció, reclamándole a gritos a la Sra. Carrasco que "¡Cómo no me puede decir nada! ¡Que no me va a contestar!". Llegado a este punto, la Sra. Carrasco le pidió que bajara el volumen de voz, a lo cual la demandada le gritó – paradójicamente – "¡Mire como me grita!", en circunstancias que nadie, sino ella, había elevado el volumen de su voz. En ese minuto la Sra. Carrasco tomó la decisión de retirarse y es entonces cuando la Sra. Velásquez dio rienda suelta a todo su repertorio de violencia, siguiendo a la sostenedora, quien simplemente había optado por marcharse ante la estéril forma de "comunicación" de la demandada, y cuando ya se había aproximado lo suficiente como para intimidarla físicamente, comenzó a aplaudirle en la cara y gritarle de forma sarcástica "¡Bravo, bravo! "Miren a la 'jefita' del año! ¡Vieja ordinaria! ¡Vieja rota! ¡Bravo, bravo! ¡Miren como trata a sus empleados la vieja ordinaria!", agresiones que prosiguieron hasta que la sostenedora, en un silencioso shock, se subía a su automóvil y se iba completamente afectada por la conducta violenta de la demandada. De todo esto se dejó oportuna constancia ante la Inspección del Trabajo competente, el mismo día en que ocurrieron los hechos.

Agregó la demandante que dicha situación ha producido una afectación psicológica en la directora del establecimiento, que, si bien no le ha impedido seguir

EFXSTDYXNX

ejerciendo sus funciones, las desempeña con el temor de volver a ser sujeta de las agresiones de la demandada, quien por otro lado no ha mostrado ninguna clase de arrepentimiento por su conducta soez y agresiva.

Así, y teniendo presente además argumentos legales y jurisprudenciales, solicitó tener por interpuesta demanda de desafuero laboral en contra de doña María Fernanda Velásquez Yáñez, ya individualizada, acogerla a tramitación para conocer de ella de conformidad al procedimiento establecido en la ley; y, en definitiva, autorizar el desafuero de la trabajadora por la causal invocada, con costas en caso de oposición injustificada.

SEGUNDO: Que, en tiempo y forma contestó el libelo pretensor doña **María Fernanda Velásquez Yáñez**, técnica en atención de párvulos, domiciliada para estos efectos en Luis Hinojosa Pascua 1826, comuna de Buin, quien contestó la demanda solicitando su más íntegro y completo rechazo con expresa condenación en costas, en atención a los hechos y argumentos de derecho que expuso en si libelo.

En ese sentido, indicó que efectivamente desde el 1º de marzo de 2014 se desempeña como auxiliar de párvulo de los cursos de educación pre-básica para la demandada, servicios a prestar en el Colegio Polivalente Profesor Ildefonso Calderón, domiciliado en Avenida El Peñón N°0749, comuna de Puente Alto, reconociéndosele la calidad de continuadora del empleador a la Corporación Educacional Godoy Carrasco, con fecha 1º de mayo de 2018. Además, efectivamente se encuentra con fuero maternal por estar embarazada.

Teniendo presente lo anterior, agregó que es falsa la supuesta renuencia a reincorporarse a sus labores, sustentada en supuestos correos electrónicos que criticaban la decisión de los turnos éticos, toda vez que aquello no es así y los mismos solo tenían como objeto saber cuales eran las condiciones de trabajo dada la pandemia de Covid 19 que afecta al país. Respecto al día de los hechos indicó que el día 26 de marzo, acudió donde su jefa doña María Cecilia Carrasco Contreras, pidiéndole mascarillas y los elementos de seguridad que no le fueron entregadas sino hasta la solicitud, para luego requerir información acerca de sus funciones en el contexto de la pandemia actual, ya que al ser asistente de párvulos, no tenía sentido que estuviera en la sala de clases. Doña María Cecilia le comentó que sus nuevas funciones se basaban en estar en la sala de los apoderados y profesores, y que en caso de entrar algún apoderado o profesor a solicitarle información le dijera: “la información se va a subir a la página web”. Finalizando su turno ético, acudió a preguntarle a la demandante acerca de su horario, todo esto con el fin de saber cuándo le correspondía asistir nuevamente al trabajo, considerando que debe programar su horario en pandemia, dados los traslados que debe realizar desde la comuna de Buin. Ante ello, doña María Cecilia sin prestar atención a sus requerimientos y sin siquiera mirarla, alegó que es el Director a través de un grupo de Whatsapp quien daba la información, grupo al cual no había sido incluida, situación que le expresó de forma calmada pero lógicamente inquieta y preocupada. Ante su insistencia de querer conocer

su horario de trabajo, la respuesta de la demandante fue de forma sarcástica e irónica, señalando que "La información se dará por ese grupo de Whatsapp", obviando sus comentarios anteriores. Debido a la situación descrita, le solicitó ser incluida en el grupo de whatsapp, de manera que la señora Carrasco comenzó a caminar, gritando aspavientos de forma agresiva y altanera. En este contexto, estaba su hija y el nochero don Jaime Orellana, sin embargo ante mi tercera insistencia, la cual era completamente lógica, puesto que yo sentía que existía un ánimo claro por parte de la jefatura de hostigarme de cualquier forma, guarde la calma y pregunté exactamente lo mismo "Señora María Cecilia, ¿podría indicarme cuál es mi horario y si no lo sabe, podría decirme cómo ingresar al grupo donde entregan la información?". Esta última solicitud pareció sacarla de sus casillas, ya que empezó derechamente a propinarme insultos y a repetir la frase "¿No entiendes lo que te dije, eres tonta?" de forma muy hiriente y en repetidas ocasiones, situación que claramente generó una discusión entre ambas, pero que, y como yo tenía en cuenta que estaban buscando cualquier motivo para desvincularme, intenté guardar la calma y si bien el tono de voz de ambas se elevó, en ningún caso llegué a cometer una falta de respeto.

En ese sentido, indicó que los hechos establecidos en la demanda no son ciertos en lo que respecta a su supuesto accionar maleducado e irrespetuoso y son evidentemente un intento desesperado de la contraparte por desaforarme. Señaló que luego de la discusión, esa misma noche se le agregó al grupo de whatsapp del que hablaba su jefatura, demostrando que la situación descrita solo tuvo como objeto obtener información, y no injuriar a su empleadora.

Que, teniendo presente los argumentos ya descritos, indicó que respecto a la causal invocada para el desafuero consistente en el artículo 160 Nº 1 letra d) del Código del Trabajo, indicó que en caso alguno los requisitos de la injuria se producen en el caso concreto de autos, primero que todo porque los hechos reales no son los alegados por la demandante, ya que jamás hubo una falta de respeto de la demandada a la empleadora. Además, la intención de la demandada al enfrascarse en una discusión jamás fue el ánimo de injuriarla, sino que solamente tener claridad respecto a cómo funcionarían sus turnos conforme a la Pandemia que empezaba a enfrentar.

En base a lo expuesto, la demandada concluye que en el caso en comento no existen antecedentes que justifiquen la solicitud infundada que realiza la contraparte. Esto radica primordialmente en que no se constituye en caso alguno una injuria que justifique el desafuero maternal solicitado, por lo cual solicitó tener por contestada la demanda, rechazándola en todas sus partes, con costas.

TERCERO: Que, a su vez, debidamente notificadas las partes, se celebra audiencia preparatoria el día 2 de octubre de 2020, con la comparecencia de ambas, realizándose la relación breve y sintética de los escritos, frustrándose el llamado a conciliación y fijándose como hechos no controvertidos: 1) Que la fecha de inicio de la relación laboral fue el 4 de

EFXSTDYXNX

mayo de 2012; 2) Que la función de la trabajadora era auxiliar de párvulos; 3) Que la remuneración de la trabajadora era de $359.167; 4) Que estaba a la ocurrencia de los hechos de conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora; 5) Que las cotizaciones previsionales de la trabajadora se encuentran pagadas; 6) Que el lugar donde se prestaban los servicios era Colegio Polivalente Profesor Ildefonso Calderón, con domicilio en Av. El Peñón N° 0749, comuna de Puente Alto; y como hecho a probar: Hechos y circunstancias que autorizan al empleador para solicitar desafuero de la trabajadora.

En base a dichos hechos, la parte demandante y demandada ofrecieron sus medios de prueba, de todo lo cual quedó registro en la respectiva acta y en el registro de audio.

CUARTO: Que, con fecha 15 de enero del presente año, se celebró audiencia de juicio, con asistencia de ambas partes. En dicha audiencia, la parte demandante incorporó su prueba documental y testimonial; y la parte demandada su prueba documental, confesional y exhibición de documentos, todo lo cual consta en el acta y registro de audio de la audiencia correspondiente.

QUINTO: Que, en base a la prueba incorporada en la presente causa, lo dispuesto en el artículo 1.698 del Código Civil, y lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, este Tribunal tiene por acreditados los hechos como se señalará.

SEXTO: Que, a efectos de tener por acreditado el hecho a probar consistente en los hechos y circunstancias que autorizan al empleador para solicitar desafuero de la trabajadora, primero es necesario tener presente el contexto en el que se produce el hecho denunciado por la actora.

Primero, a través de correo electrónico dirigido por la Superintendencia de Educación a la representada con fecha 17 de marzo de 2020, se da cuenta, entre otras, de lo siguiente: “Los recintos escolares deberán asegurar ciertos servicios como: el suministro de alimento a los alumnos, la mantención de los servicios de higiene, y la ejecución de campañas sanitarias o de inmunización impulsadas por Estado. Asimismo, deberán mantener el cuidado de aquellos alumnos que asistan voluntariamente a los establecimientos y no podrán excusarse de atenderlos ni muchos menos prohibirles su ingreso o devolverlos a sus hogares, salvo que exista autorización expresa de la autoridad regional. Los sostenedores deberán asegurar la permanencia en el local de personal suficiente para atender aquellas necesidades durante el tiempo en que se prolongue la suspensión, adoptando acciones de resguardo para estudiantes y personal del colegio.” En ese escenario, se tiene presente que efectivamente la demandante debía prestar servicios dentro de una lógica de turnos para prestar los servicios indicados por la Superintendencia.

En ese orden de ideas, y teniendo presente comprobante de licencia médica electrónica de fecha 24 de febrero de 2020 emitido por la COMPIN respecto de doña María Fernanda Velásquez Yáñez, en donde se le otorgó 30 días de licencia, hasta el 26 de

marzo del mismo año, la demandada envió correo a la actora el día 24 de marzo, diciéndole lo siguiente: "Buenas tardes señora María Cecilia Carrasco. El día de mañana me corresponde reintegrarme al colegio, ya que los centros médicos han suspendido todo tipo de control médico y de embarazo. Mi pregunta es en qué situación está el colegio con la suspensión de clases y la actual situación sanitaria que vive el país en estos momentos y teniendo claro que estoy en el grupo de riesgo por estar embarazada de 6 meses. En que horario debiera presentarme el día de mañana y si el colegio cumple con todas las normas sanitarias e implementación para yo poder realizar mis actividades de forma segura mañana. Saludos se despide cordialmente y esperando que se encuentre bien. María Fernanda Velásquez". Ante dicho correo, la actora responde el 25 de marzo señalando lo siguiente: "Estimada Sra: Junto con saludarla y dando respuesta a su consulta, me permito hacerle presente lo siguiente: - El establecimiento educacional donde usted trabaja desde hace tantos años y que usted bien conoce, cuenta con un Comité Paritario y con las condiciones de higiene y sanitarias necesarias para su funcionamiento según resolución actualizada del Seremi de Salud, Área Metropolitana. - Que, ajustándonos a las exigencias de las autoridades y atendiendo a las normativas del Mineduc y Minsal, en este difícil momento que atravesamos, el establecimiento ha debido mantener turnos éticos desarrollados por directivos y trabajadores, a objeto de atender los eventuales requerimientos de apoderados y alumnos que pudieran asistir al establecimiento. - En tal eventualidad usted ha sido designada para cumplir el referido turno ético el día jueves 26 de marzo de 2020 junto a otros trabajadores a partir de las 09:00 horas, debiendo llevar colación en caso de tener que alargar el turno hasta más tarde, según necesidades y disposiciones de Superintendencia de Educación. Saludos Cordiales." En ese sentido, la actora manifestó la necesidad de que concurriera al establecimiento educacional a fin de cumplir sus labores, agregando al respecto que según certificado médico de la Clínica Vespucio, la actora tenia como fecha probable de parto el 24 de junio de 2020, ante lo cual aun no le asistía su derecho a hacer uso del prenatal, agregando además que en base al Protocolo N°2 sobre Coronavirus en establecimientos educacionales y jardines infantiles expedido por el Ministerio de Educación de fecha 12 de marzo de 2020 y el Dictamen N°1116 de la dirección del Trabajo que fija criterios y orientaciones sobre el impacto laboral de la emergencia sanitaria Covid-19, ninguno de esos documentos da cuenta de la obligatoriedad por parte de la empleadora de suspender la relación laboral con una persona embarazada aun cuando pertenezca a un grupo de riesgo de contagio.

SÉPTIMO: Que, teniendo presente ese escenario, el día 26 de marzo de 2020 se deja el siguiente comprobante de Constancia Laboral para Empleadores ante la Inspección del Trabajo, en donde se da cuenta de lo siguiente: "Se deja constancia que la trabajadora antes individualizada debió asistir al turno ético el día jueves 26 de marzo 2020 programado por el establecimiento educacional, a causa del virus Covid-19, que nos

afecta como país, exigiendo un sin fin de condiciones a parte de las que sanitariamente debe disponer una empresa o establecimiento bajo estas circunstancias. Es decir, en todo el establecimiento habían solo 5 personas (por lo que se cumple con el distanciamiento entre trabajadores), agua, jabón, cloro gel, además se le otorgó mascarillas y guantes quirúrgicos que ella solicitó a pesar de no ser obligatorias. Pese a todo el esfuerzo que nuestra corporación educacional hace para poder tener cierta normalidad en la entrega de los alimentos a los niños prioritarios, la trabajadora se insolenta de manera inusitada por no estar de acuerdo con los turnos éticos, gritando e insultando a la directora del colegio, quien, para no aumentar la discusión, le dice que dejen esto hasta aquí, alejándose del lugar, respondiendo la trabajadora con aplausos y gritos hacia la directora. Como testigo se encuentra don Jaime Orellana, cuidador del colegio."

La situación descrita precedentemente, es corroborada tanto por don Jaime Orellana como por doña Francisca Godoy, quienes estuvieron contestes en que mientras se terminaba el turno, la actora se dirigió hacia la directora del establecimiento, de forma prepotente según Francisca, para preguntarle que turno tenia, ante lo cual la directora dijo que no sabía porque no lo tenía claro y que ella debía hablar con el director para que este le comunicara cuales eran los turnos éticos. Ante esto, la demandada se enoja y le dice a la directora que ella tiene que decirle y que se tiraban la pelota entre todos, respondiéndole aquella que no sabía como ayudarla porque el que hacia los turnos era el director. Producto de dicha respuesta, la trabajadora se altera, diciéndole según Francisca "que es una rota", "que mira como trata a sus trabajadores" y le aplaude y dice que usted tiene que responder a los trabajadores, solicitándole doña Cecilia que bajara el tono, momento en el que esta última se retira del lugar, gritándole fuertemente la demandada que ella era la jefa, para que así todos escucharan, aplaudiendo y diciendo "esta es la jefa", persiguiéndola hasta su vehículo.

OCTAVO: Que, a fin de resolver el asunto controvertido, es necesario tener presente el artículo 174 del Código del Trabajo, el cual dispone que: "En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4, 5 del artículo 159 y en las del artículo 160 del Código del Trabajo."

Por su parte, el artículo 201 del cuerpo legal citado, dispone que: "Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174."

A su vez, el artículo 160 Nº 1 letra d) del mismo cuerpo legal, dispone que: "El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales: d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador." Dado que el código no define claramente lo que debemos entender por injurias proferidas por el trabajador al empleador, jurisprudencialmente se

EFXSTDYXNX

han entendido las mismas como las ofensas verbales o físicas proferidas por el trabajador al empleador en su sentido natural y obvio, y que se estimen suficiente como para poner término al contrato, agregando además que la Real Academia Española, al definir injurias, indica que debe entenderse por dicho concepto: 1. Agravio, ultraje de obra o de palabra; 2. Hecho o dicho contra razón y justicia. 3. Daño o incomodidad que causa algo. De este modo, un rasgo particular del concepto de injuria consiste en su gran relatividad y elasticidad, exigiendo que en su apreciación deban tomarse en cuenta, además, de lo intrínseco de la expresión o del acto, en su caso, y de la intención que las hubiere presidido, determinadas circunstancias anteriores o concomitantes, como la ocasión o el motivo que las hubiere condicionado a la calidad tanto de la persona que aparece como agente, cuando de aquélla que la recibe. (C.A. Punta Arenas, 24.12.87. C.S.18.04.88. EDIAR SENT.8).

A mayor abundamiento, se ha entendido que para configurar esta causal de terminación del contrato, la injuria necesariamente tiene que comprometer el vínculo de subordinación y en forma grave, tanto así que una mera falta de respeto hacia las jefaturas superiores no tendría por qué producir la caducidad del contrato. Así, a vía de ejemplo, cualquiera discusión por fuerte que sea, puede suponer falta de respeto, pero no intención de restar crédito a la honra del jefe afectado.

NOVENO: Que, teniendo presente las motivaciones sexta a octava precedentes, ha quedado demostrado que efectivamente, el 26 de marzo de 2020, en el contexto de la realización de un turno por parte de la demandada, embarazada pero que no gozaba del permiso prenatal a fin de no ejecutar sus funciones no encontrándose excluida de concurrir a dependencias de la demandante, comienza una fuerte discusión con la directora del establecimiento, superiora de la trabajadora, producto de no contar la misma con información suficiente en cuanto a determinar que días debía concurrir a ejercer sus funciones. Dado que no se le responde de la forma que ella quería, comienza a levantar la voz, mofándose de que en dicho establecimiento se tiraban la pelota entre todos, terminado la discusión gritándole que es una “vieja rota” y una “vieja ordinaria”, aplaudiendo mientras la directora se dirigía hacia su vehículo, a vista de los demás empleados de la demandante, y acosándola hasta que la misma se retira del establecimiento. Dentro de las probanzas rendidas en esta causa, no existió constancia alguna que diera cuenta de una respuesta agresiva o soez por parte de la directora en contra de la demandada.

Dado lo anterior, a juicio de este tribunal, en la especie se configura la causal contemplada en el artículo 160 Nº 1 letra d) del Código del Trabajo, toda vez que la conducta realizada por la demandada pone en cuestión la honra de su jefatura, generando un agravio y un daño a su persona. En ese sentido, al momento de aplaudir, gritar y decirle “vieja rota”, “vieja ordinaria”, a fin de que todos escucharan, producto de la disconformidad con la respuesta dada por la directora, pone en cuestión la honra de la

EFXSTDYXNX

directora, acosándola, a fin de que se le de la respuesta que ella busca, lo que contraviene el contenido ético-jurídico de la relación laboral que la une con el establecimiento, todo lo cual obliga a este tribunal a acoger la acción deducida en la especie.

DÉCIMO: Que, valorizados, el contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2014 suscrito entre las partes, el anexo de Contrato de Trabajo del 01 de mayo de 2018 suscrito entre las partes, el Oficio Ordinario N° 540 del 17 de marzo de 2020 emitido por la Superintendencia de Educación, la declaración de Guillermo Cortés, el anexo de contrato de trabajo de la demandada de fecha 2 de marzo de 2015, la declaración de doña María Carrasco, y la exhibición de la documentación relativa a los turnos éticos que fijó para sus trabajadores, en específico regulación y programación, los mismos en nada alteran lo previamente resuelto, toda vez que son sobreabundantes a fin de tener por acreditados los hechos objeto del presente juicio.

UNDÉCIMO: Que, no se condenará en costas a la demandada por haber tenido motivo plausible para litigar.

Por estas consideraciones y visto, además, lo dispuesto en los artículos, 160 N°1 letra d), 174, 201, 453 y siguientes, 454, 456, 459 inciso final del Código del Trabajo, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, y el Convenio N° 103 de la Organización Internacional del Trabajo, **SE DECLARA**:

I. Que se acoge la demanda y se autoriza a la empresa demandante a poner término a los servicios de la demandada doña **María Fernanda Velásquez Yáñez**, en virtud de las causales establecida en el artículo 160 N° 1 letra d) del Código del Trabajo, esto es, "injurias proferidas por el trabajador al empleador"

II. Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese, y archívese, ejecutoriada que resulte la presente sentencia.

RIT: O-104-2020

RUC: 20-4-0262708-6

Dictada por don **Emil Andrés Ibarra Sáez**, Juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto, quien se excusa de firmar electrónicamente por haber cesado la vigencia de su nombramiento. Por entrado a despacho con esta fecha, firma únicamente para efectos del sistema de tramitación electrónica laboral SITLA, doña **Moira Ramírez Valenzuela**, Juez Titular.

MOIRA PAOLA RAMIREZ VALENZUELA
Fecha: 02-02-2021 15:01:34 UTC-4

EFXSTDYXNX

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl