

PROCEDIMIENTO: Aplicación General

MATERIA: Despido indebido y Cobro de Prestaciones Laborales

DEMANDANTE: Daniela Andrea Robles Galaz

DEMANDADO: Corporación Educacional Eduardo Aguilar

REPRESENTANTE LEGAL: Ariel Aguilar Rojas.

RUC: 20-4-0246133-1

RIT: O-20-2020.

Puente Alto, veinte de noviembre de dos mil dos mil veinte.-

VISTOS:

Daniela Andrea Robles Galaz, psicopedagoga, domiciliada para estos efectos, en calle Comercio N°18.846 Comuna de San José de Maipo, Ciudad de Santiago, a US., respetuosamente, digo:

En tiempo y forma, conforme a lo dispuesto en los artículos 446 y siguientes del Código del Trabajo, vengo en interponer en procedimiento de aplicación general demanda por Despido Indebido y el Cobro de las Prestaciones Laborales que se indicarán, a su ex empleadora **Corporación Educacional Eduardo Aguilar**, institución educacional de enseñanza básica y media, representada por don Ariel Aguilar Rojas, ambos domiciliados en calle Ángel Pimentel N°01003, Comuna de Puente Alto, Ciudad de Santiago, por las consideraciones de hecho y fundamentos de Derecho que paso a exponer:

II.- Relación Circunstanciada de los Hechos:

A.- Antecedentes del Inicio y Desarrollo de la Relación Laboral:

Inicié prestación de servicios el día 09 de junio de 2016, bajo vínculo de subordinación y dependencia para la empresa, actualmente, Corporación Educacional Eduardo Aguilar, cumpliendo a la fecha de mi despido, funciones de asistente de educación en mi calidad de psicopedagoga



integrante de proyecto PIE (Programa de Integración Escolar) para los alumnos del establecimiento, en especial de aquellos que presentan necesidades educativas permanentes y transitorias de acuerdo a lo estipulado en el decreto N°170 del Ministerio de Educación.

Cumplía mis funciones en las dependencias de la empresa, ubicada en Calle Ángel Pimentel N°01003, Comuna de Puente Alto, Ciudad de Santiago.

Su jornada de trabajo alcanzaba las 44 horas semanales distribuidas en 5 días de lunes a viernes.

Sus remuneraciones y asignaciones mensuales de conformidad a lo establecido en el anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de marzo del año 2019 ascendía al monto de \$927.005.- lo cual solicito se tenga como base de cálculo para las indemnizaciones que procedan de acuerdo al artículo 172 del Código del Trabajo.

En cuanto a la naturaleza jurídica del vínculo laboral, éste es de carácter indefinido.

La demandada puso término a la relación laboral el día 30 de diciembre de 2.019, mientras me encontraba con licencia médica, mediante Carta de Despido enviada a mi domicilio recepcionada con fecha 03 de enero de 2.020.

La misiva, en lo medular de su texto señala lo siguiente:

"De nuestra consideración:

Por medio del presente instrumento se da aviso a usted, doña DANIELA ANDREA ROBLES GALAS, C.I. 16.377.668-5, estado civil soltera, domiciliada en Calle Comercio N°18.846 Comuna San José de Maipo, que con fecha de hoy la empresa procede poner término a su contrato de trabajo por incumplimiento grave de las obligaciones que éste le imponía.

Esta decisión se basa en los siguientes fundamentos:



GFECSECNXX

(. . .) 6. Su desempeño laboral expone y evidencia situaciones de gestión como profesional con labor de Psicopedagoga para el Proyecto de Integración de nuestro Colegio, que riñen con la ética profesional y las tareas para las cuales ha sido contratada, generando un incumplimiento de las obligaciones que le impone su contrato de trabajo, debido a los siguientes hechos que a continuación paso a exponer:

A) Doña DANIELA ANDREA ROBLES GALAZ gran parte del año escolar realizó apoyo en los niveles 1 er año Básico, 3er Año Medio y en 3cer año Básico. No cumpliendo con los horarios y tareas asignadas según reglamentación del Proyecto de Integración. Las docentes y asistentes de aula han sido testigos de sus faltas de trabajo concentrado en los estudiantes que atiende y en la dinámica al trabajo Institucional.

La docente Victoria Orquera Briones, Profesora de Educación Básica con Mención en Lenguaje, rut 12. 809. 348-6 responsable de la Jefatura de 3er año Básico junto a su Asistente de Aula Carolina Morales A/marza rut 14.173.534-9 expresan a coordinadora PIE y Coordinadora de Ciclo lo siguiente respecto a doña DANIELA ANDREA ROBLES GALAZ:

"Trabajo esporádico presentándose al aula de forma irregular dando incumplimiento al horario asignado a sus tareas en dicho nivel. Al ingresar a aula no cumple con el apoyo a los bloques horarios completos, entrando y saliendo del aula, lo que entorpece el normal funcionamiento de las clases. Utiliza dispositivo celular habitualmente tanto para responder llamadas o mensajería dentro del aula. La especialista no asiste a evaluaciones Institucionales ni controles parciales previamente avisadas a la profesional dentro del aula. No presentó apoyo frente a contención de estudiantes bajo su responsabilidad indicando que esa labor le correspondía solamente a la docente y su asistente.



Ausencia de preparación de materiales para los estudiantes y trabajo personalizado atendiendo las diferencias. Concepto básico de los equipos de Integración."

El horario de doña DANIELA ANDREA ROBLES GALAZ contempló el 1er semestre trabajo con los niños en aula de recursos, situación no observada en el trabajo con los estudiantes, para lo cual la profesional contaba con el tiempo asignado. Sus tareas y horario consideran Trabajo colaborativo con la docente de aula tarea no realizada y con mínima disposición al diálogo. La profesional no realiza retroalimentación del trabajo con los estudiantes ni de las estrategias aplicadas.

En otro aspecto el horario dedicado a la atención de apoderados tampoco fue cubierto. Siendo la docente profesora jefe y Asistente de aula quienes informan a los padres del trabajo realizado foca/izado frente a cada diagnóstico de los estudiantes debido a la ausencia de la profesional.

A lo anterior se suma el mal uso del libro de clases de 3er año Básico, lo cual se expone más adelante.

B) La docente de 1 er Año Básico "B" Camila Malina Escobar, Profesora De Educación Básica con Mención en Matemáticas, RUN 17. 189.406-9 y su asistente de aula Mariana Esperanza Yevilaf Marín, asistente de 1er Año Básico "B", RUN 18. 707. 008-2, informan a las coordinaciones responsables de la gestión de doña DANIELA ANDREA ROBLES GALAZ que en reiteradas oportunidades la Psicopedagoga no cumple con el horario de permanencia en aula y de apoyo a los estudiantes de su responsabilidad. Generando periodos insuficientes de trabajo. Doña DANIELA ANDREA ROBLES GALAZ en primer bloque ingresar por periodos de 40 a 50 minutos de un total de 1 hora 30 minutos. A docente informa que en la mayoría de sus ingresos a aula la profesional no apoya el trabajo pedagógico con actividades o materiales que faciliten el aprendizaje de los estudiantes pertenecientes al Proyecto de Integración.



Ausencia de trabajo colaborativo con la docente responsable del curso, aspecto que forma parte de las tareas fundamenta/es de su gestión. Falta de motivación por las diferencias de cada uno de sus estudiantes.

C) En otro punto, la psicopedagoga Daniela Robles solicita a la Directora realizar apoyo extra en 1 eros años básicos nivel a su cargo por horario debido a que requería hacer práctica profesional de 2da titulación en Educación diferencial con mención en Lenguaje. La dirección accede debido a que todo lo que sume a los estudiantes le parece un aporte. Además siempre se insta a los Profesionales de la Institución a seguir creciendo en formación académica.

Al momento de ser evaluada su práctica por las docentes a cargo de los 1 eros básicos, le genera sorpresa debido al no cumplimiento del plan de práctica en sus niveles.

A lo anterior se suma el mal uso del libro de clases de 1 er año básico B, lo cual se expone más adelante.

D) Incumplimiento de Trabajo Colaborativo y preparación de Material. Una de las tareas asignadas a cada profesional del equipo de Integración consiste en desarrollar junto a los docentes que ingresan a aula reuniones semanales para acordar el trabajo a realizar y las actividades de fortalecimiento pedagógico. El equipo docente informa no haber realizado reuniones en base a trabajo en equipo con la profesional y desconocer los materiales de trabajo para con los estudiantes. Generando falencias en el trabajo integrado con estudiantes que inician el proceso de /ecto-escritura.

E) Consignación de Actividades en libro de Educación Especial. Una de las tareas propias de la labora de especialista Proyecto de Integración Escolar es consignar las actividades realizadas con sus estudiantes, trabajo colaborativo o intervención en aula en las observaciones de dicho libro. Al observar los escritos existe discordancias



permanentes entre las actividades consignadas frente a la labor realizada en aula. Es importante considerar que este apoyo se realiza en sistema Ca-docencia Jo que implica que la gestión de dicho profesional es junto al docente responsable del horario curricular. Quienes son testigos y dan fe de dichas discordancias entre texto y acción.

F) Incumplimiento del horario de clases. Doña DANIELA ANDREA ROBLES GALAZ, de acuerdo a las indicaciones recibidas por sus Coordinadores directos y de acuerdo a la adecuación de tareas ha recibido más de un horario durante el años 2019. No cumpliendo a cabalidad sus horarios asignados. Generando incluso la ausencia a aula con niños.

G) Incumplimiento de Protocolo Equipo de Integración Colegio Acrópolis. Doña DANIELA ANDREA ROBLES GALAZ junto a todo el equipo de integración recibe protocolo de acción para la gestión como profesional del equipo PIE. El cual ha sido incumplido en innumerables aspectos, específicamente, faltando a los puntos 1-2-3-4-5 y 6 del aspecto "Trabajo en terreno Aula en común y sala de recursos': a lo cual se suman faltas a los puntos 2-3 y 4 del aspecto "Planificación y monitoreo".

H) Falta de manejo en situaciones de conflicto la Dirección, Coordinadores técnicos y coordinador PIE recibe quejas de tres profesionales del equipo de Integración debido a reacciones agresivas de doña DANIELA ANDREA ROBLES GALAZ, al entregar indicaciones y compartir seguimientos de casos con los otros profesionales del Equipo. Los profesionales corresponden a Psicólogo Tomás Troncoso Sagredo, Roxana Oriiz, Educadora Diferencial con Mención DI y Paulina Vi/lena Psicopedagoga y Educadora Diferencial.

7.- A todo lo mencionado anteriormente, se suma el uso indebido de Instrumento Público (Libro de Clases). Doña DANIELA ANDREA ROBLES GALAZ firma libro de clases sin asistir



a apoyo en aula de manera reiterada llamando la atención de las docentes de los niveles en la que la profesional asiste. Llegando a firmar horarios incluso estando ausente del colegio. Como consta en solicitud de permiso con fecha 27-09-2019 desde las 11.00 hrs quedando en libro de clases de 1 er año básico B firmadas las 13. 45 a 15. 15 hrs y la profesional no se encontraba en el establecimiento.

Sucede lo mismo el día 15 de Marzo del 2019 retirándose a las 13.00 hrs y están firmadas horas posterior a sus salidas del Establecimiento (Evidencia Solicitud de Permisos y firmas en libro de clases).

En libro de 3er año Básico se encuentran firmados por Doña DANIELA ANDREA ROBLES GALAZ lo períodos de Marzo a Junio exponiendo docente y asistente de aula que la profesional en ese periodo asistió al aula y se ven sorprendidas de las firmas que aparecieron repentinamente en el libro de clases, con fecha octubre aproximadamente. La profesional Daniela Robles firma libro 1 er semestre, siendo que en 1 er semestre la docente responsable era otra integrante del equipo PIE 2019.

8.- Los hechos expuestos en esta comunicación resultan suficientes para poner término a su contrato de trabajo, y son constitutivos de incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, conforme lo previene el número 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, infringiendo tanto lo estipulado en el contrato de trabajo como en los instrumentos a que éste se extiende, cuales son el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, y el Protocolo para el trabajo colaborativo, eficaz y transparente Equipo PIE.

9.- Informamos a usted que sus imposiciones previsionales se encuentran al día. Adjuntamos el comprobante de pago respectivo."

Hechos inespecíficos:



GFECSECNX

6.- Como ha sido asentado de manera constante por la jurisprudencia en aplicación de la ley, la comunicación de despido es formal y esencial en su contenido, ya que en ella se debe expresar, las normas o causal en que se funda la desvinculación y los hechos que hace aplicable dicha causal, de manera concreta y para el caso específico.

7.- Lo anterior es del todo lógico y necesario, debido a que la carta que comunica el despido es el único medio hábil para que el trabajador conozca los hechos que fundan su despido y pueda preparar su defensa de tales afirmaciones, es por eso que se habla que al no existir ellos, ser vagos, falsos o poco claros, dejan al trabajador despedido en la indefensión.

8.- La comunicación transcrita, adolece, precisamente, que en cuanto a los hechos son inexistentes o a lo menos vagos; toda vez que conforme señala la misiva, se "debe" entender en relación al despido, los siguientes supuestos:

1.- Han existido situaciones de gestión que riñen con la ética profesional.

2.- Incumplimiento de horarios.

3.- Incumplimiento de tareas asignadas en el trabajo.

4.- Utilización habitual de dispositivo celular tanto para responder llamadas como para mensajería dentro del aula.

5.- Inasistencia a evaluaciones institucionales y controles parciales.

6.- Falta de apoyo y contención de estudiantes de los que se era responsable.

7.- Falta de preparación de material para los estudiantes.

8.- Falta de trabajo personalizado atendiendo las diferencias. 9.- No realizar trabajo colaborativo con docente de aula.

10.- Mínima disposición al diálogo.



11.- No se cubre horario de atención a apoderados.

12.- Falta de motivación por las diferencias de cada uno de sus estudiantes.

13.- Incumplimiento del plan de práctica profesional en sus niveles.

14.- No desarrolla reuniones semanales junto a docentes que ingresan al aula, para acordar trabajos a realizar y actividades de fortalecimiento pedagógico.

14.- Desconocimiento de materiales de trabajo para con los estudiantes, generando falencias en el trabajo integrado con estudiantes que inician proceso de lecto-escritura.

15.- Discordancia permanente entre actividades consignadas en el libro de Educación Especial frente a labor realizada en el aula.

16.- Incumplimiento de Protocolo Equipo de Integración Colegio Acrópolis. 17.- Falta de manejo en situaciones de conflicto.

18.- Reacciones agresivas al entregar indicaciones y compartir seguimiento de casos con otros profesionales.

A pesar de intento de la justificación fáctica que pretende la procedencia del despido del que fui víctima, no se entrega información relevante para poder preparar mi defensa, ni para poder controvertir los hechos que fundan la causal empleada por la empresa y con la cual se pretende hacer procedente el despido.

A modo ejemplar paso a indicar las principales falencias de la carta de despido, cuyo texto ya fue transcrito:

a. No se explica en qué consisten las situaciones que riñen con la ética profesional y qué se entiende por tal.

b. No se indica con qué fecha y en qué horarios se ha producido el incumplimiento de la jornada laboral.

c. No se indica en qué consisten las tareas asignadas y en cuáles de ellas se ha faltado.



d. No se indica con qué fecha y en qué horarios se ha utilizado dispositivo celular, ni la estipulación contractual o reglamentaria que lo prohíba.

e. No se explica en qué consisten las evaluaciones institucionales y los controles parciales, ni se indica el medio empleado, la fecha y horario de la citación a estas diligencias.

f. No se indica con qué fecha y en qué horario se produjeron las inasistencias a evaluaciones institucionales y controles parciales.

g. No se explica en qué consisten las labores de apoyo y contención de estudiantes, y quiénes son o por lo menos cuántos estudiantes y a qué cursos pertenecían aquellos de los que se era responsable.

h. No se indica cuándo o en qué circunstancias se produce la falta de apoyo y contención de estudiantes de los que se era responsable.

i. No se explica en qué consiste la preparación de material para estudiantes, ni con qué fecha y horarios se produce esta circunstancia.

j. No se explica en qué consiste el trabajo personalizado atendidas las diferencias, ni se indica con qué fecha y horarios se producen estas circunstancias.

k. No se explica en qué consiste el trabajo colaborativo con docentes de aula, ni se indica con qué fecha o en qué horarios se producen estas circunstancias.

l. No explica en qué consiste la mínima disposición al diálogo, ni se indica con qué fecha y en qué horarios se producen estas circunstancias.

m. No se indica con qué fecha y en qué horarios no se realizó atención de apoderados, ni su individualización.

n. No se explica qué se entiende por falta de motivación por las diferencias de cada uno de sus estudiantes, ni se



indica de quiénes o por lo menos a los cursos que pertenecen estos estudiantes, y las fechas y horarios en que se producen estas circunstancias.

ñ. No se explica en qué consiste el incumplimiento del plan de práctica profesional en sus niveles, ni la inferencia que ello pueda producir de acuerdo a las estipulaciones contractuales o reglamentarias pactadas.

o. No indica en qué fechas y horarios se incumplió con las reuniones semanales a realizar junto a docentes que ingresan al aula.

p. No se explicar en qué consisten los trabajos a realizar ni las actividades de fortalecimiento pedagógico que convocaban a reuniones semanales junto a docentes que ingresan al aula.

q. No se explica en qué consiste el desconocimiento de materiales de trabajo para con los estudiantes.

r. No se explica en qué consisten las falencias generadas en el trabajo integrado con estudiantes que inician proceso de lecto-escritura, ni se indica con qué fecha y en qué circunstancias se produjeron estos hechos.

s. No se explica en qué consiste la discordancia permanente entre actividades consignadas en el libro de Educación Especial frente a labor realizada en el aula, ni se indica con qué fecha y en qué horarios se producentes estas circunstancias.

t. No se explica en qué consiste el Protocolo Equipo de Integración Colegio Acrópolis.

u. No se explica en qué consiste el incumplimiento del Protocolo Equipo de Integración Colegio Acrópolis, ni se indica con qué fecha y horarios se produce dicho incumplimiento.



v. No se explica en qué consiste la falta de manejo en situaciones de conflicto, no se indica con qué fecha se han producido estas circunstancias.

w. No se explica en qué consisten las reacciones agresivas al entregar indicaciones y compartir seguimientos de casos con otros profesionales, ni se indica la fecha y circunstancias de su ocurrencia.

En consecuencia, las "medidas" tomadas por la empresa, y explicadas en la comunicación de despido no son suficientemente claras para ser comprendidas por el trabajador exonerado y es más, no se basa en hechos ciertos, que ameriten la desvinculación de un trabajador, no al menos por los generales e inespecíficos hechos que intentan justificar el "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato" indicada en la carta de despido.

Falta de Acción Culpable:

10.- La causa legal elegida por la demandada para poner término a la relación laboral es de aquellas de caducidad por culpa o negligencia del trabajador, ahora bien, tanto es así que debe ejercer una acción u omitir un comportamiento de manera culpable o negligente, pero siempre unido al dolo o la negligencia en el cumplimiento de las obligaciones del dependiente.

11. En la especie eso no ocurre, debido a que los hechos que se me imputan en la carta de despido no son ciertos, y ello resulta evidente de la sola lectura de la misiva, por cuanto ésta se basa más bien en un extenso listado de acusaciones vagas e inespecíficas, esto es, sin fundamentos que puedan acreditar con certeza la existencia tanto de acciones u omisiones ya sean de carácter doloso o negligente en el cumplimiento de mis funciones como dependiente de la empresa, por lo que resulta totalmente insuficiente poder



satisfacer los requisitos propios de la causal invocada por mi ex empleadora.

Gravedad de la Conducta:

12.- Dentro de las deficiencias de la carta de despido, ella no explica de qué manera mi supuesto incumplimiento significaría un incumplimiento "grave" de las obligaciones que me imponía mi contrato, debido a que hay que recordar que el despido es la máxima sanción al trabajador y está reservado a conductas que hagan intolerable la relación laboral cuando se trate de causales de caducidad como las que se utilizó en mi caso.

13.- Como se ha visto, las falsas e infundadas acusaciones que se me atribuyen en la carta de despido no constituyen una acción culpable, por lo que menos aún se puede instituir la gravedad necesaria para considerar la sanción de exoneración, pues ello no supone un resguardo de juridicidad conforme los principios que informan el Derecho del Trabajo.

Perdón de la Causal:

14.- Asimismo, es menester situarse en el caso de que parte de la justificación fáctica usada por la Empresa para fundar su despido se refiere a hechos reales, pero descontextualizados, habiendo operado a su respecto, en caso de haber sido verídicos y efectivos, el Perdón de la Causal.

Al respecto, el Máximo Tribunal ha dicho que "... el "perdón de la causal", también nominada "condonación de la falta", es una institución laboral concebida sobre la base de dos ideas o nociones, a saber, la de "reconocimiento de la voluntad presunta" y la de "consolidación de las situaciones", pues si el empleador nada hace para condenar la falta o inconducta del trabajador dentro de un periodo más o



menos inmediato o cercano a su comisión, se supone que su voluntad es la de condonar".

Lo anterior debido a que, en este mismo curso lógico, a mi entender ha operado el perdón de la causal, por cuanto se espera que ante un incumplimiento GRAVE de un trabajador, que supone una conducta intolerable en su actuar contractual, se debió haber resuelto mi despido en cuanto ocurrieron los hechos.

Y es que en mi caso, sólo en un punto de la carta de despido, se mencionan faltas como "firmar horarios estando ausente del colegio" EN LOS MESES DE MARZO Y SEPTIEMBRE DE 2019, reprochándose ello únicamente al momento de mi despido, por lo que de ser una cuestión grave se habría decidido mi desvinculación mucho tiempo antes, pero en los hechos ha operado la institución invocada, es decir, el perdón de la causal.

16.- Cabe hacer presente que de acuerdo a lo indicado en el inciso 3° del artículo 162 del Código del Trabajo, en cuanto la normativa ordena al empleador enviar copia de la comunicación del despido del trabajador a la respectiva Inspección del Trabajo dentro del plazo de 3 días hábiles siguientes al de la separación del trabajador, es que como se ha podido constatar en la propia entidad hasta la fecha, la demanda ha incumplido con dicha obligación.

17.- Cabe indicar, como se dijo, que esta parte NO concurrió a realizar denuncia o reclamo en sede administrativa con motivo del despido del que fui víctima.

III.- El Derecho

En cuanto al Despido Indebido:

Nuestro ordenamiento jurídico laboral, en relación con el término del vínculo laboral consagra el sistema de estabilidad relativa en el empleo, en virtud del cual el



empleador sólo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurren determinadas causales legales, las que deberán ser invocadas y fundamentadas en una oportunidad precisa, a través del envío de la correspondiente carta de despido.

De lo anterior se desprende que el despido es un acto formal, que encuentra su fundamento en que nuestro legislador protege la estabilidad y continuidad de la relación laboral, atendido que ello confiere una protección especial al trabajador, que de otra forma sería inexistente, razón por la cual el término del contrato de trabajo es considerada como una situación excepcional, que debe fundarse en una justa causa.

De esta forma es que doctrinariamente el despido es la sanción más grave y onerosa que contempla el ordenamiento jurídico laboral, por cuanto no sólo implica la ruptura del vínculo si no de privar de su fuente de sustento, intempestivamente, a un trabajador y su grupo familiar.

Por tanto, es que las causales de despido consagradas en nuestra legislación deben ser interpretadas de forma restrictiva, las que por lo demás deben guardar una estricta proporcionalidad con la conducta imputada al trabajador, en caso de referirse a las establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Por su parte, y respecto a la comunicación del despido, resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 162 del Código del trabajo, que ordena enviar o entregar al trabajador una carta de aviso de término de contrato de trabajo indicando la causal legal que se invoca, los hechos en que se fundamenta y el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.



Asimismo, el artículo 168 del Código del Trabajo faculta al trabajador para recurrir ante el juez competente, dentro del plazo legal de 60 días hábiles contados desde la separación para que declare el despido como injustificado, indebido o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causa legal, ordenando el pago de las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por años de servicios, aumentada en el presente caso, en un 80%, por no cumplirse los requisitos propios de la causal.

A la luz de los hechos descritos y conforme se acreditará, la demandada puso término a la relación laboral en forma absolutamente indebida, invocando la causal establecida en el N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones que emanan del contrato, por atribuir una responsabilidad fundada en supuestos fácticos falsos, vagos e inexactos que carecen de fundamento para configurar la causal de desvinculación, lo que hace a mi despido injustificado, indebido o improcedente, carente incluso de motivo plausible y todo lo anterior amerita el pago de las indemnizaciones y prestaciones legales y convencionales que se indicarán.

A mayor abundamiento, y respecto de la acreditación de la causal, debemos tener presente lo señalado en el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo, en el sentido de que toca al empleador acreditar la causal de despido invocada, prueba que sólo podrá versa en torno a la veracidad de los hechos imputados en la carta de despido, sin que pueda alegar en juicio hechos distintos.

En este sentido es obligación de mi ex empleador acreditar la efectividad de los hechos imputados en la carta de despido.

Del Pago del Año Docente:



Como es del caso, se debe hacer presente que en razón a la fecha del despido ya señalada y/o ausencia de requisitos legales para la validez del mismo de conformidad a los artículos 1, 78 y 87 del Estatuto Docente y artículo 168 del Código del Trabajo, la comunicación para el termino unilateral de mi contrato de trabajo no ha sido realizada con el plazo ni formalidades que la ley ordena, procediendo en consecuencia el pago -a modo de indemnización legal adicional en mi calidad de docente- por concepto de remuneraciones y demás beneficios legales y convencionales a devengar durante el período comprendido en el año escolar 2019, esto es desde el 30 de diciembre de 2019 al 28 de diciembre de 2020.

Ello en aplicación de lo dispuesto en el inciso 4° del artículo 168 del Código del Trabajo, que al declararse indebido un despido, este se entiende realizado de conformidad a lo señalado en el artículo 161 del mismo Código.

La norma que consagra la indemnización que se reclama es aquella que está consagrada en el artículo 87 del Estatuto Docente, que otorga al profesor a quién el empleador le pone término al contrato de trabajo invocando alguna de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, una indemnización de carácter adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

Conforme a lo que previenen los artículos 2 y 1 del Estatuto Docente, la persona que posee el título de profesor es un profesional de la educación que presta servicio en un establecimiento de educación básica y media. Conforme al artículo 5 del referido estatuto, las funciones de los profesionales de la educación son la docente y la docente-directiva, además de las diversas funciones técnico-



pedagógicas de apoyo. La primera, según el artículo 6, es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel pre-básico, básico y medio; y la segunda, conforme el artículo 7, es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para la función, se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y que conlleva tuición y responsabilidades adicionales directas sobre el personal docente, paradocente, administrativo, auxiliar o de servicios menores, y respecto de los alumnos.

Cuando el artículo 87 del Estatuto Docente utiliza la voz "profesor" necesariamente se está refiriendo a un profesional de la educación, porque éstos, conforme a la definición legal contenida en el mismo cuerpo normativo, son precisamente las personas que poseen título de profesor, y como no alude al tipo de función que debe desempeñar aquél para ser acreedor de la indemnización que contempla, tampoco introduce ningún elemento de juicio que permita arribar a la conclusión que se está refiriendo solo al que desempeña la función docente, no resulta posible interpretar la norma de manera restrictiva.

Además, se debe considerar que en materias propias del derecho del trabajo la directriz central es la protección del trabajador, y que la Carta Fundamental consagra el denominado "principio de protección", una de cuyas manifestaciones concreta es la "regla indubio pro operario", la que, en el quehacer judicial, está concernida a la potestad de los jueces de dilucidar las normas según el criterio pro



operario, conforme al cual de existir varias interpretaciones posibles debe optarse por la que sea más favorable al trabajador; Se abona la conclusión anterior, los términos del mensaje presidencial de la Ley N° 19.070, en la medida que en la página 6, se señala que " ... El Estatuto de la Profesión Docente es un instrumento para mejorar la calidad de la educación, mediante la creación de condiciones profesionales y laborales que faciliten un ejercicio más óptimo de la docencia, y proporcionar una estabilidad mayor que la actual que sea compatible con una administración descentralizada, flexible y responsable de los establecimientos educacionales ... ", y " ... En cambio, en el sector particular este punto se encuentra garantizado por el contrato docente, especialmente por disposiciones como la del artículo 70°, el cual establece una indemnización adicional especial para desincentivar los despidos injustificados durante el año laboral docente ... ".

En consecuencia, el artículo 87 (que en el proyecto original es el artículo 70) es un mecanismo de protección para evitar despidos injustificados en el sector privado, durante el año laboral docente, esto es, persigue velar por la estabilidad en el empleo; razón por la que, en opinión de los disidentes, no se advierte la razón para proteger sólo a los profesores que son profesionales de la educación que desempeñan función docente y no a los que desarrollan función docente-directiva y que también son profesores y, por lo tanto, profesionales de la educación, y que, para desempeñarla, se han especializado en áreas de administración, planificación y supervisión.

Reajustabilidad e Intereses:

Resulta plenamente procedente y ajustado a Derecho que, a los montos indicados en esta presentación, les sean



aplicables la correspondiente reajustabilidad e intereses señalados en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

En cuanto a la reajustabilidad, los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, ordenan que las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se reajustarán conforme a la variación que experimente el índice de precios del consumidor, entre el mes anterior al que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que se efectúe el pago. La indemnización así reajustada, devengará el máximo interés permitido para operaciones reajustables desde el término del contrato.

IV.- Prestaciones Adeudadas.

En virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos precedentemente, la demandada deberá pagarme las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

1.- Indemnización por 4 años de servicios, equivalentes a la cantidad de \$3. 708.020.- según lo indicado en el inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo.

2.- Incremento de indemnización por años de servicios en un 80% por la cantidad de \$2.966.416.-, conforme a lo establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

3.- Indemnización sustitutiva del aviso previo, por la cantidad de \$927.005.- según lo indicado en el inciso 4 ° del artículo 162 del Código del Trabajo.

4.- Pago de indemnización adicional de 2 remuneraciones equivalente a la cantidad de \$1.854.010 o el monto que SS., determine en justicia y conforme el mérito del juicio.

6.- Los reajustes e intereses que correspondan, de acuerdo a lo mandatado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.



7.- Las costas de la causa, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 445 del Código del Trabajo.

Solicita que se acoja en todas sus partes, declarando en definitiva:

I.- Que mi despido no se ha ajustado a Derecho, siendo éste indebido por errada aplicación de la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo invocada por la demandada;

II.- Que a consecuencia de ello, debe entenderse que la relación laboral, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, ha terminado por la causal legal de necesidades de la empresa

III.- Que se condene a la demandada al pago de las prestaciones y por los montos indicados en el título IV del cuerpo de este escrito y que, por economía procesal y evitar reiteraciones, doy por expresamente reproducidas.

IV.- Que las sumas señaladas epígrafes alfabéticos del título IV del cuerpo de este escrito deberán aplicarse los reajustes e intereses que correspondan, de acuerdo a lo mandatado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo y;

V.- Que se le condena al pago de las costas de la causa.

SEGUNDO: Contestación de la demanda: Que la demandada **NO** contestó la demanda, por lo que se tuvo rebelde en el trámite de contestación de la demandada y, en lo dispositivo se hará aplicación del apercibimiento del 453 M°1 inciso 7° del Código del Trabajo.

TERCERO: Llamado a conciliación. Recepción de la causa a prueba: Que llamadas las partes a conciliación, ésta no se produjo por la postura irreconciliable de ambas partes.

Que, se fijó como hechos **no controvertidos** los siguientes: Que la causal de término de la relación laboral sería la del artículo 160 N°7 y fecha de término fue el **30 de diciembre de 2019**, mediante carta con cumplimiento de formalidades 2. Que la remuneración de la actora ascendía a



la suma de \$927.005.- 3. Que la relación laboral se inició con fecha 09 de junio de 2016 y su cargo fue de Psicopedagoga.

Que, **se recibió la causa a prueba**, al estimar que existían hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, fijando: 1. Hechos y circunstancias que rodearon la terminación de los servicios.

CUARTO: Que, se aplica lo dispuesto en el artículo 454, número 1) segunda parte, rinde la prueba la parte demandada:

I.- Documental:

1. Copia de contrato de trabajo de fecha 9 de junio de 2016, 1 de marzo de 2017, 1 de marzo de 2018, 1 de marzo de 2019 y 1 de abril de 2019.

2. Carta de despido de fecha 30 de diciembre de 2019.

3. Certificado de recepción del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad por parte del trabajador.

4. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

5. Protocolo para el trabajo colaborativo, eficaz y transparente Equipo PIE y coordinadores académicos.

6. Declaraciones de doña Victoria Alejandra Orquera Briones, Camila Fernanda Molina Escobar, Valeria Paulina Etienne Cárcamo, Carolina Morales Almazar, Roxana Ortiz Calderón, Tomás Troncoso Sagredo.

II.- Confesional:

Señala en audiencia que la actora no comparece por encontrarse con licencia médica. - Argumentos registrados en audio -

Abogado demandada: Solicita se hagan efectivos los apercibimientos legales de rigor.



Tribunal: Atendido lo señalado en audiencia de juicio (verificación de condiciones), se tendrá a la actora por rebelde. Y aplicable a su respecto el apercibimiento del artículo 454 N°3, del Código del Trabajo.

III.- Testimonial:

Previo juramento de rigor, declaran los siguientes testigos:

1) **María Isabel Conte Corvalán.** Cédula Nacional de Identidad N° 9.213.989-1, Pregunta: Desde cuando presta servicios para la demandada. Responde: Hace ocho años prestaba servicios en el colegio acrópolis. Pregunta: Conoce a la actora. Responde: sí, trabajé con ella cerca de tres años. Pregunta: cómo fue la relación con ella. Responde: los dos primeros años sin mayores complicaciones. El tercer año fue distinto su comportamiento fue distinto, sin dificultad personal, había un proceso de salir y desvincularse de la institución. Tuvo hartas licencias. No recuerdo cuantas. Había desmotivación. Se fue enterando de faltas de ella, incumplimientos y faltas a través de informe que daban los profesores y quienes la reemplazaban. Lo más grave fue que tuvieran firmas el libro de clases cuando ella no fue a trabajar. No trabajo con las cosas que ella tenía que atender. Muy retraída, no atenta a responder sus responsabilidades. Pregunta: respecto del libro de clases. Responde: la profesora de integración deben asistir a aula, en estos casos cuando asisten a sala deben firmar y hacer las horas de clase. Producto de licencia, había muchas horas firmadas, cuando ella no había asistido. Pregunta: qué día hizo esta firma sin hacer la clase. Responde: el año fue en el año 2019. Justo cuando el contrato de Daniela pasó a tercer año y éste se transformó en indefinido. Pregunta: no cumplía con las cosas asignadas. Responde: Ella formaba parte del programa pie, no alcanzo a completar todos los documentos



y son fiscal y sables. Cuando asume la Reemplazante y nueva coordinadora, en el camino, se dan cuenta que habían documentos que no cumplía con la normativa Y que nos exponíamos a una situación grave y eso pasó varias veces. Pregunta: cuando se enteraron. Responde: en el último trimestre del año. Tuvimos que poner en orden esa documentación. Teníamos 90 casos, niños, informes y registro que deben llevarse en orden y no lo estaban cuando a mí se me mostró. Pregunta: qué decisión tomó. Responde: el sostenedor Presentó los antecedentes y se tomó la decisión de desvincularlo. Se corroboró la información a través de verificación de los profesionales, mediante informe. Pregunta: hasta cuando trabajo. Responde: hasta el 28 de diciembre de 2019 o 31 de diciembre de 2019. Pregunta: porque causal. Responde: por no cumplir con las tareas fundamentales para la cual fue contratada, el libro de asistencia especialmente.

Contrainterrogada: Pregunta: era la directora y los dos primeros años estuve conforme. Pregunta: usted firmó la carta. Responde: un equipo la redacta. Pregunta: el incumplimiento de Daniela usted los conoce. Responde: incumplimiento de horario, entre otras cosas. Pregunta: cómo tomó conocimiento de los hechos. Responde: por los dichos de otros docentes, compañeros de la actora. Por ejemplo retrasos permanentes en sus inicios de clases. Pregunta: cuando se enteró de estos incumplimientos realizó amonestaciones. Responde: no, pues estaba con licencia. Sólo hice algunas Indicaciones. Pregunta: hizo constancias a la inspección del trabajo. Responde: yo soy de diálogo no de constancias por escrito. Pregunta: hubo un sumario. Responde: no, no está integrado en nuestro reglamento interno, esto surge por el retraso de sus tareas ese es el fundamento del despido.



2.- **Victoria Alejandra Orquera Briones.** Pregunta: donde trabaja. Responde: acrópolis, Puente Alto desde 2014. En cuarto básico. En el año pasado correspondía a tercero básico. Pregunta: conoce a Daniela. Responde: sí, pues también trabajaba. Yo no estaba en el colegio. Pregunta: qué tipo de relación tenía con ella. Responde: ella era del programa a PIE. Y fue apoyo, en el segundo semestre. Miss Daniela iba algunos días a mi sala, veía alguno de mis niños, pero más que eso no sé. Fue desvinculada, no sé las razones. Pregunta: Tuvo problemas con ella. Responde: en el ámbito personal nada, pero en sala sí, estaba pendiente del celular, sus niños no eran atendidos, no iba a las reuniones de pauta con los docentes, yo nunca la tuve con ella. Pregunta: por qué. Responde: no sé, no se daban los espacios, sólo hablaba en sala, pero a las reuniones de miércoles no iba, yo hablé con la coordinadora de ciclo y le manifesté mi preocupación por mis niños. Luego hablé con la directora y le comenté lo mismo. Pregunta: qué gestión hizo el colegio .Responde: no sé. Pregunta: de qué manera informó al colegio. Responde: verbalmente y luego nos pidieron un informe.

Se exhibe documento número seis, libro de clases y tarjeta control. Pregunta: lo reconoce. Responde: sí. Pregunta: y su firma. Responde: firmó libro afirmando que estaba, cuando no era así, los libros son documentos fiscales y me preocupaba que ella no se estuviera ajustando a la realidad. Ella no estuvo el día jueves que firmó en mi sala.

Contrainterrogada. Pregunta: conocía las funciones de la demandante. Responde: funciones de aula. Pregunta la tiene en algún documento. Responde: ella no hizo lo que correspondía. Pregunta: conoce los horarios. Responde: los de mi aula. Pregunta: no, los horarios de Daniela. Responde: no, no los conocía, sólo sé que debía ir una o dos veces por semana. Se habla con ella y si consensuada. Ellas manejaban su horario y



se nos presentaban los horarios. Pero los de miss Daniela, no pues llego al segundo semestre. En el primer semestre, la Miss iba el día miércoles y en el segundo semestre que volvió la Miss Daniela yo no la vi iba otra día. Pregunta: si la tía estaba con licencia llegaban reemplazos. Responde: sí. Pregunta: la declaración que consta en el documento número seis fue en diciembre del año pasado. Responde: se hizo en el momento del aviso a mis superiores pero sin fecha.

3.- **Camila Fernanda Molina Escobar.** Pregunta: donde trabaja. Responde: en Acrópolis desde el 2016. Pregunta: conoce a Daniela Robles. Responde: sí, es psicopedagoga. Pregunta: qué tipo de relación laboral tenía con ella. Responde: bastante cordial. Pregunta: donde trabaja ahora. Responde: no sé dónde trabaja ahora. Pregunta: sabes hasta cuando trabajo. Responde: hasta el año pasado, desconozco el motivo. Pregunta: cuánto tiempo trabajo con Ella. Responde: desde marzo de 2019 en aula. Exhibe documento número seis. Responde: veo declaración. En una ocasión firmó su asistencia en el libro de clases. pregunta : Reconoce esa declaración. Responde: el día 27 de septiembre había firma en el libro, siendo que ella había pedido permiso. Otro conflicto o problema similar a éste es que ingresaba tarde a aula o se retiraba antes.

Contrainterrogada: No.

4.- **Tomás Pablo Troncoso Sagredo.** Pregunta donde trabaja. Responde: trabajo en acrópolis de Puente alto desde el año 2014. Pregunta: qué funciones. Responde: encargado de convivencia escolar. Pregunta: conoce a la demandante. Responde: la conocí en el contexto escolar. Integraba el programa a pie, proyecto que se encarga de niños con problemas de aprendizaje, Daniela era una coordinadora, pues había tres, ella asignaba tareas, hacía horarios, etc. en el proyecto. Pregunta: cómo se relacionaba con los docentes.



Responde: había dificultades con los docentes, se le señaló maltrato, no podía a las cosas adecuadamente, le llamó la atención en particular lo que pasó con Roxana Ortiz, pedí a las cosas de mala forma y con doña Roxana tuvo un trato más áspero. Yo informe de manera verbal, hice comentario verbal a la dirección y Roxana la llamó para contarme dichos malos tratos. Pregunta hasta cuando trabajo Daniela. Responde: hasta fines del año pasado, desconozco porque Daniela ya no está.

Se exhibe El documento número seis, responde: aparece mi nombre y firma a solicitud de la dirección. Yo hice por escrito la denuncia que formule verbalmente, fecha específicamente no recuerdo, que a fines del año pasado había hostigamiento laboral especialmente con Roxana. Exhibe documento número cinco. Responde: No lo recuerdo se entregó a todos no sé si el resto.

Contrainterrogado: pregunta: respecto de los malos tratos de Daniela Robles. Responde: en horario de trabajo. Pregunta: tiene algún dato de día y hora. Responde: malos tratos de manera regular era bastante poco cordial. Pregunta: hubo amonestaciones. Responde: lo desconozco. Pregunta: uso Mario. Responde: no.

SEXTO: Prueba de la demandante:

Que la demandante se valió de los siguientes medios de prueba:

I.- Documental:

1. Contrato de trabajo suscrito entre la demandante y la parte demandada de fecha 09 de junio del año 2016.
2. Anexo de Contrato de Trabajo suscrito entre la actora y la demandada de fecha 01 de abril de 2019.



3. Liquidaciones de pago de Remuneraciones a la actora de los períodos enero a abril de 2019 y junio a septiembre de 2019.

II.- Testimonial:

Previo juramento de rigor, prestan declaración los siguientes testigos:

1.- **María Ignacia Briso Flores**, Cédula Nacional de Identidad N° 18.120.345-5. Pregunta: que labor desempeña usted. Responde: coordinadora en el colegio demandado. Pregunta dónde trabaja usted. Responde: yo trabajé para el demandado. Yo era coordinadora de Daniela, la supervisaba. Pregunta: tiene conocimiento de la función. Responde: sí, prestaba apoyo en horario fijo. Enseña a profesores. Pregunta: cómo cumplía. Responde: ella cumplía con todas las funciones. Pregunta cómo es que ella cumplía. Responde: de manera responsable, no recibí queja respecto de ella, de malos tratos, etc. Pregunta: de qué forma llevaba el registro de actividades. Responde: hay un libro de registro similar al libro de clases y se firmada por cada integrante. Pregunta: de qué forma se hacía el control de los libros. Responde: los días viernes yo revisaba para que estuviera correctamente. Pregunta: de qué manera cumplía Daniela. Responde: Al revisar se informaban los incumplimientos. Había concordancia entre lo informado por los libros y lo ejecutado por Daniela. Pregunta: si se enfermaba las ausencias la debía cubrir la docente de otros cursos.

Contrainterrogada: pregunta: hasta cuando trabajo. Responde: hasta febrero de este año. Pregunta: Sabe porque salió Daniela. Responde: No sé por qué salió Daniela. Pregunta: cómo se enteró de este juicio. Responde: ella me pidió y me avisó por correo que necesitaba un testigo. Del



año 2016 al 2019 fue coordinadora. Horarios fijos todos debíamos cumplir horario fijo.

Pregunta: qué relación tenía con la demandada. Responde: laboral trabajé desde el 2018 al 2019. Pregunta: cuál es su relación con el colegio acrópolis. Responde: renuncia del colegio. Pregunta: en qué función. Responde: profesora de historia. Pregunta: Conoce a Daniela. Responde: Daniela trabajo conmigo, Programa a pie, adaptar contenidos, etc. tenía niños con capacidad distinta y ella me brindaba apoyo para mi desarrollo profesional. Ella fue a ver clases y hacia informes pie. Pregunta: con qué actitud la desarrollada. Responde: era profesional. Marcaba distancia, profesionales y ella respondía los correos, las evaluaciones las realizaba. Ella confirmaba cuando podía ir A su oficina, se quedaba más tarde, etc. Pregunta: de qué manera cumplía. Responde: desconozco el horario específico. Una vez a la semana evaluada a mi curso y fue súper responsable en eso.

Contrainterrogada: no.

2. **Camila Javiera Sanhueza Lavín**, Cédula Nacional de Identidad N° 17.951.499-0. - Pregunta: qué relación tenía con la demandada. Responde: laboral trabajé desde el 2018 al 2019. Pregunta: cuál es su relación con el colegio acrópolis. Responde: renuncia del colegio. Pregunta: en qué función. Responde: profesora de historia. Pregunta: Conoce a Daniela. Responde: Daniela trabajo conmigo, Programa a pie, adaptar contenidos, etc. tenía niños con capacidad distinta y ella me brindaba apoyo para mi desarrollo profesional. Ella fue a ver clases y hacia informes pie. Pregunta: con qué actitud la desarrollada. Responde: era profesional. Marcaba distancia, profesionales y ella respondía los correos, las evaluaciones las realizaba. Ella confirmaba cuando podía ir A su oficina, se quedaba más tarde, etc. Pregunta: de qué manera cumplía.



De responde: desconozco el horario específico. Una vez a la semana evaluada a mi curso y fue súper responsable en eso.

Contrainterrogada: no.

III.- Confesional demandante:

Previo exhortado a decir verdad, absuelve posiciones:

Ariel Aguilar Rojas, Cédula Nacional de Identidad N°8.860.292-7, en su calidad de Sostenedor de la Corporación Educacional Eduardo Aguilar. Pregunta: es empleador de la demandante. Responde: sí. Cuáles fueron los incumplimientos de la demandante. Responde: se le acusaron distintos incumplimientos. Pregunta: realizó amonestaciones. Responde: no, sólo a la inspección. Pregunta: Hizo sumarios. Responde: no, se investigó a través de un sumario, se realizó la investigación. Hubo declaraciones de los docentes de aula que dieron presencial mente los hechos. Pregunta: conoce a la trabajadora. Responde no. Pregunta: conoces su trabajo. Responde: conozco su trabajo a través de la directora y de los docentes.

SÉPTIMO: Observaciones a la Prueba: que ambas partes hace observaciones a la prueba las que quedan íntegramente registrada en audio.

Hechos establecidos y valoración probatoria.-

OCTAVO: Qué, analizada la prueba y convenciones probatorias, se puede concluir, que en el presente caso, el despido de la actora, Daniela Robles Galas, no se ajustó derecho y por ende, resulta injustificado.

NOVENO: Que, a la conclusión precedente se arriba, en primer lugar, por el hecho que la demandada, no contestó la demanda, por ende, de acuerdo a lo que dispone el artículo 453 N°1, inciso séptimo del Código del Trabajo, se presume que la demandada, acepta los hechos expuestos por la actora en su demanda.



Que, además, dicho accionar de la demandada, hace ineficiente el apercibimiento del artículo 453 N°4 del Código dl Trabajo, aplicado a la absolución solicitada por el demandado, pues no existen hechos por los cuales ha de tenerse confesa a la demandante.

DÉCIMO: Que, por otro lado, la demandada, pese a no contestar, rindió prueba tendientes a acreditar los supuestos de su carta de despido.

Que, dicha prueba, no fue del todo concluyente para acreditar los supuestos hechos invocados en la carta de despido intimada a la trabajadora.

UNDÉCIMO: Que, en ese sentido, del tenor de la carta invocada a la docente, se desprende que se le imputan extensos y graves hechos, sin que la prueba logre acreditar que dichos hechos hayan sido representados en el momento de su ocurrencia, a la trabajadora para que, de este modo, diera explicación de ellos al establecimiento, sino que más bien impresionan en el sentido de haber sido tolerados y consentidos durante todo el transcurso del segundo semestre, pero que en el último periodo del año se decidió no continuar con la docente y, en esa oportunidad, imputarle todos los incumplimientos en los que habría durante la segunda fracción final del año.

DUODÉCIMO: Que, a dicha conclusión, se arriba, por cuanto la demandada reconoce que los testimonios indicados en la carta y, reafirmados en el tribunal por aquellos mismos testigos, quienes también deponen ante este tribunal, fueron formulados con una fecha cercana a fin de año, es decir, que cuando ocurrieron los incumplimientos no hubo una constancia de los mismos, por lo que se puede presumir, que no fueron de la relevancia para dejar testimonio escrito de aquellos, o bien, advertir a la docente de su conducta, lo cual impide al tribunal tener por justificada y acreditada la causal



invocada en este caso, incumplimiento grave, la que de su naturaleza implica que los hecho no pueden diferirse, en el tiempo, a una época posterior, sino que deben representarse de manera coetánea al desenvolvimiento de los mismos.

DÉCIMO TERCERO: Que, a mayor abundamiento, la Directora del establecimiento, dice que recién tomó conocimiento de los hechos con la carta de despido de fecha 30 de diciembre de 2019, y no por la apreciación directa de los incumplimientos, en la época de verificación de los mismos, sino por el relato de los decentes efectuados en el mes del despido.

DÉCIMO CUARTO: Qué, además de lo anterior, dentro de los incumplimientos que se le imputan a la trabajadora, es la manipulación del libro de clases, qué tal hecho, como lo señalan los testigos es de gravedad máxima, puesto que dicho libro constituye un documento público, el cual es auditado por las autoridades de educación, por lo que resulta incomprensible que no se haya tomado conocimiento el día en que las docentes se lo representaron verbalmente, tal como lo dice la testigos y, de este modo justificar el despido, pues le imputación tardía del accionar a la trabajadora hasta el fin de año, por hechos que ocurrieron en septiembre del año 2019, lo torna injustificado.

DÉCIMO QUINTO: Que, como ya se indicó, aquella conducta, extemporánea, torna en injustificado el despido, pues el comportamiento denunciado, al no ser coetáneo al despido, si no que uno de tantos incumplimientos observados, pero no representados, a la trabajadora, sino que acumulados al momento de despido, los tornan vagos en el tiempo y hace que la trabajadora no tenga cómo defenderse, y ello, además, lo hace injustificado.

DÉCIMO SEXTO: Que, en ese escenario proceden las indemnizaciones demandadas a saber: indemnización por cuatro años por **\$3,708,020.-** pesos; incremento por el **80%** sobre los



años de servicio por **\$2,966,416.-** Ello por cuanto lo establece el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo;

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, en cuanto a la sanción del artículo 87 del Estatuto Docente, ley 19,070, en los términos planteados por la demandante, procede, pues por ficción de la ley al invocarse una causal injustificada a la trabajadora, por aplicación del artículo 168, debe entenderse despedida por necesidades de la empresa, esto es artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

DÉCIMO OCTAVO: Que, en el presente caso, la empleadora puso fin con fecha 30 de diciembre de 2019, por lo que debe considerarse que finalizará el día anterior al día de inicio de clases del próximo año, esto es el **28 de febrero del año 2020**, por lo que le corresponden los meses de enero y febrero del año 2020, pero **no** así la sustitutiva del aviso previo, pues el pago de dichos meses, subsume a la sustitutiva del aviso previo solicitada, por lo que ser **rechazará** en ese punto.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5 a 11, 21, 41 a 45, 54 a 58, 160,161, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462. Artículo 87 ley 19.070, se resuelve:

I.- Que, **SE ACOGE**, la demanda interpuesta por doña **Daniela Andrea Robles Galaz**, en contra **Corporación Educativa Eduardo Aguilar**, representada legalmente por don Ariel Aguilar Rojas y se **DECLARA**:

A.- Que el de la actora efectuado con fecha **30 de diciembre de 2019**, no se ha ajustado a derecho, siendo éste indebido por errada aplicación de la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo invocada por la demandada;

B.- Que a consecuencia de ello, debe entenderse que la relación laboral, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, ha terminado por la



causal legal de necesidades de la empresa, con fecha 28 de febrero de 2020.

II.- Que, se **CONDENA** a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

1.- Indemnización por 4 años de servicios, equivalentes a la cantidad de **\$3.708.020.-**

2.- Incremento de indemnización por años de servicios en un **80%** por la cantidad de **\$2.966.416.-**, conforme a lo establecido en la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

3.- Pago de indemnización adicional de 2 remuneraciones equivalente a la cantidad de **\$1.854.010.-**

III.- Que **SE RECHAZA**, en lo demás.

IV.- Que, las sumas a las que fue condenada la demandada deberán serlo con los reajustes e intereses que correspondan, de acuerdo a lo mandatado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Que **NO** se condena en costas a la demandante por NO resultar totalmente vencida.

Devuélvase los antecedentes una vez ejecutoriada la presente sentencia

Regístrese y comuníquese.

RUC: 20-4-0246133-1

RIT: O-20-2020.

Dictada por Moira Paola Ramírez Valenzuela, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Puente Alto.





G FECSECNXX

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>