

La Serena, dos de septiembre de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que se ha conocido de la acción de tutela interpuesta en conjunto con acción de nulidad del despido por doña **KATHERINE ELIZABETH TAPIA GAHONA**, docente, CI 16.052.777-3, domiciliada en calle Luis Álvarez Jaramillo 999, San Ramón, Coquimbo, deducida en contra de **SOCIEDAD EDUCACIONAL BASALDIAZ S.A**, persona jurídica sostenedora del giro educacional, RUT 76.179.872-3, representada jurídicamente por don **LUIS EDUARDO BASTIAS VERA**, factor de comercio, CI 17.433.594-K, ambos con domicilio en calle Cruz del Molino N°386, La Serena.

Sobre la relación laboral señala que prestó servicios para la denunciada en calidad de Profesora de Biología y Ciencias Naturales en el establecimiento Amanzing Grace English School La Serena, el contrato se escrituró el 1 de marzo de 2016, sin embargo comenzó a prestar servicios la última quincena del mes de febrero; con contrato de plazo fijo hasta el 28 de febrero de 2017, fecha en que debió firmar finiquito, pero al día siguiente, siguió prestando servicios y el 1 de marzo de 2017 firmó un nuevo contrato a plazo fijo, con vigencia hasta el 28 de febrero de 2018, fecha en la que nuevamente se le propone firmar finiquito, celebrando un nuevo contrato el 1 de marzo de 2018, esta vez de carácter indefinido.

En su último año de relación laboral impartió la cátedra de biología desde 7° a 4° medio, era profesora jefa de 3° medio y jefa del Departamento de Ciencias; con jornada de 30 horas cronológicas, las que se extendieron a 43 mediante un anexo suscrito el 1 de marzo de 2018.

Su remuneración estaba compuesta por distintos haberes: sueldo base, bono responsabilidad, bono extensión horaria, bono profesor jefe, gratificación, bono movilización y colación, que, en total ascendía a la suma de \$1.142.637.-.

Fue despedida el 30 de octubre de 2019, situación que se le comunicó el día 4 de noviembre de 2019, invocando la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, interponiendo con esa misma fecha un reclamo ante la Inspección del Trabajo de La Serena, el 14 de noviembre de 2019 firmó finiquito con reserva de acciones.

En cuanto a los fundamentos del despido, la carta le imputa haber incurrido en incumplimiento grave del contenido ético-contractual desde que ha formulado expresiones que no son apropiadas para menores de edad, mencionando que, en virtud de las disposiciones legales vigentes, no le corresponde indemnización alguna.

Niega que se trate de expresiones que no sean acordes a menores de edad al interior del aula de clases, señalando que no puede reconocer la totalidad de las expresiones ni la literalidad de ellas, por cuanto la conversación con los alumnos se dio de manera espontánea, en un periodo acotado y bajo el contexto del estallido social. Los hechos que le son imputados datan del día lunes 28 de octubre en la segunda hora de clases de la jornada escolar, cuando se reanudaron las clases que habían estado suspendidas; había conmoción del alumnado al reencontrarse con compañeros y profesores, pero el colegio no dio un lineamiento claro o específico de cómo la institución abordaría lo acontecido, sólo a instancias de los profesores se logró concretar una reunión con los directivos el día viernes 25 de octubre, oportunidad en que sin dar una postura clara, se instruyó que los profesores jefes destinarían el



QEPWBQSMX

primer bloque del día de reanudación de clases a una actividad con sus alumnos.

El 28 de octubre de 2019 comenzó con la actividad en el curso donde era profesora jefe, un 3° medio se hizo un conversatorio tratando de sacar conclusiones positivas de la crisis, posteriormente continuó con sus clases de biología en el curso 7° B desde las 9.45 hasta las 11.15 hrs., al que asistieron 9 de 18 alumnos. Restando unos 20 minutos para el término de la hora, los alumnos le solicitaron hablar sobre la crisis social y la situación de violencia del país, le hicieron preguntas sobre casos de violencia, sobre los manifestantes y la veracidad de diversas noticias, demostrando un interés de información entendible en los alumnos.

Agrega que ignora cómo se conoció la conversación que sostuvo con los alumnos, pero el día 29 de octubre de 2019 fue citada a una reunión extraordinaria donde se le manifestó la preocupación por sus comentarios sobre la contingencia política y los juicios de valor emitidos, advirtiéndole que había una denuncia de los apoderados en su contra; se la acusó de estar haciendo proselitismo, se le enfatizaron los lineamientos cristiano-valóricos del colegio, señalando la rectora que percibía que ella no los había respetado, cuando le consultaron si se sentía cómoda ella planteó que el colegio tenía directrices excesivamente religiosas. Ella intentó explicar los hechos y solicitó conversar con los apoderados para evitar malentendidos, se le instruyó que hiciera sus descargos por escrito y así quedó plasmado en el acta que se levantó terminada la reunión.

Señala que el reglamento interno establece deberes y derechos de los docentes y contempla una gradación de conductas, las que conllevan aparejadas distintas sanciones, pero en ningún caso es el despido; la denunciada ha elevado arbitrariamente la intensidad de la sanción ante los hechos, no encuadrándose la situación dentro de la normativa, siendo una medida excesiva.

El despido es desproporcionado, la demandante mantuvo una excelente trayectoria, el departamento de ciencias naturales destacó favorablemente, participando en concursos y ferias de ciencias a nivel regional y nacional, donde fueron premiados, mantenía una óptima relación con el alumnado, quienes al momento de enterarse de su despido existieron manifestaciones y protestas en su apoyo.

Con su despido la denunciada no sólo vulneró su propia normativa interna y desconoció los acuerdos plasmados en el acta de la reunión aplicando una sanción de mayor intensidad y sin esperar sus descargos, sino que también vulneró la esencia del derecho a la libertad de opinión, la que era conocida por el empleador, siendo su contenido determinante para decidir su desvinculación, la única explicación posible es que fue desvinculada por manifestar su opinión que no era acorde a los lineamientos del establecimiento, sin perjuicio de que la misión del colegio es formar alumnos reflexivos y que participen en la sociedad.

Estima que igualmente se ha vulnerado la libertad de trabajo, por cuanto para su despido no se consideró su capacidad profesional o calidad como docente, solo el contenido de sus opiniones relativas a la contingencia nacional.

También se ha lesionado el derecho a la honra, por la forma en que se comunicó el despido, durante la jornada en presencia de otros profesores, no



se le permitió sacar el material de trabajo y se negó la posibilidad de llevarse evaluaciones pendientes de revisión, se le pidió hiciera abandono inmediato, sin posibilidad de despedirse de colegas ni los alumnos del curso donde era profesora jefe; situación que dio lugar a rumores de haber cometido actos graves en contra de un grupo de alumnos; se dio publicidad al despido, justificándolo en hacer proselitismo político, afectando así su honor, en cuanto su reputación, buen nombre y estimación que acompaña.

Hechos que por lo demás le han producido sufrimiento, angustia, daño, dolor emocional y detrimento de la calidad de vida, lesionando su integridad psíquica.

Plantea también que, tratándose de un despido abusivo y existiendo un obrar desmedido del empleador que le ha ocasionado un daño adicional considera que corresponde resarcir el daño moral que ha sufrido, indicando que las indemnizaciones del estatuto laboral sólo tienden a resarcir la pérdida del empleo (Indemnización años de servicios y sustitutiva del aviso previo) y a castigar el empleador por un despido vulneratorio e indebido (incremento del artículo 168 e indemnización especial del artículo 489), siendo procedente acumularlas a la indemnización por el daño moral.

Por otra parte, indica que comenzó a prestar servicios el día 24 de Febrero de 2016 con contrato a plazo y sin perjuicio de la suscripción de los finiquitos los primeros dos años de relación laboral, estima que no pueden tener efecto liberador respecto de la extensión del vínculo laboral, no existió un verdadero quiebre que debe resolverse al amparo del principio de primacía de la realidad, y adicionalmente se genera como efecto la sanción de la nulidad del despido, por cuanto la denunciada jamás pagó cotizaciones por aquél mes de Febrero de 2016, debiendo en consecuencia aplicarse la sanción del artículo 162 inciso quinto y siguientes del Código del Trabajo.

Finalmente indica que también tiene derecho a que se le pague la indemnización especial del artículo 87 del Estatuto Docente por el total de las remuneraciones a que hubiese tenido derecho a percibir hasta el término del año escolar, incluidas la prórroga de enero y febrero de 2020, ya que de acuerdo con el artículo 168 del Código del Trabajo, en caso de declararse injustificado el despido se aplica la ficción legal entendiéndose que el despido ocurrió por la causal del artículo 161 del mismo cuerpo legal.

Por lo expuesto, solicita se acoja la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y se otorguen las indemnizaciones que indica, con costas.

En subsidio de la acción principal, deduce demanda de despido indebido y nulidad del despido, solicitando tener por reproducidos los antecedentes de hecho.

SEGUNDO: Que contestando la demanda el abogado don Fernando Arturo Viroth Zuñiga, en representación de **Sociedad Educacional Basaldiaz S.A.**, solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes con costas, en subsidio se exima a su parte de las costas.

En cuanto a las consideraciones del inicio y término de la relación laboral, sostiene que su representada es sostenedora legal del establecimiento educacional Amazing Grace English School–La Serena, la denunciante fue contratada como docente con fecha 01 de marzo de 2018.

Añade que producto de las manifestaciones ocurridas a nivel nacional a contar del 18 de octubre del 2019, la directiva del establecimiento envió un



correo electrónico al cuerpo docente, adjuntado un documento denominado “Amazing Grace, sueña un Chile mejor”, instruyendo a los docentes a realizar una actividad en el primer bloque de la jornada del lunes 28 de octubre, para escuchar a los estudiantes, y que a través de preguntas guiaran una reflexión del Chile que los niños y jóvenes sueñan.

Niega y controvierte los hechos contenidos en la demanda, especialmente niega la existencia de vulneración de derechos fundamentales que se denuncia, así como hacer público su despido, fue ella quien lo hizo incluso dio declaraciones; también se niega que el despido se deba a sus opiniones sobre el estallido social, se trató de un incumplimiento al contenido ético contractual fundado en haber formulado expresiones inadecuadas para niños de 12 años.

Explica que luego de la suplección de clases, el establecimiento desarrolló jornadas de reflexión con los profesores los días 24 y 25 de octubre, preparando el retorno de los alumnos, agrega que este tipo de jornadas son habituales dado el perfil cristiano evangélico del colegio, que antes de cada reunión se acostumbra hacer devocionales y en estas jornadas la demandante y otras dos profesoras se negaron a participar. En la oportunidad se definió hacer una actividad escuchando a los alumnos el día 28 de octubre durante la primera hora de clases, tratando de contextualizar la situación nacional de la manera más objetiva posible, evitando hacer comentarios personales.

Pero el martes 29 se presentó una apoderada quien expuso que la demandante ocupó la mayor parte del tiempo de clases para expresar su postura política de manera inapropiada, generando incomodidad de los alumnos, indicando que ella instruyó a su hija de grabar el contenido de lo expuesto; el mismo día otra apoderado manifestó que la profesora en la oportunidad señaló que los militares y la PDI salen a matar y son asesinos, en circunstancias de que su marido es comisario de la Policía de Investigaciones, de manera que se afectó gravemente a su hijo. El equipo directivo citó a la profesora para informar sobre los reclamos y escuchar su versión, indicando ella que durante unos 15 minutos había tratado temas de contingencia, manifestó estar de acuerdo con pedir disculpas a los apoderados y se le solicitó hacer sus descargos por escrito, lo que no hizo. En esa oportunidad la demandante manifestó no estar a gusto con el proyecto educativo del establecimiento.

El día 30 de octubre de 2019 se sostuvo reunión del equipo directivo con 5 apoderados de 7° básico quienes manifestaron su rechazo a lo ocurrido, además informaron que el día lunes los alumnos del curso de la demandante dedicaron la hora de clase para hacer pancartas y protestar por la situación del país generando impacto en los más pequeños; mostraron desagrado por las lecciones político partidista entregadas y rechazaron la posibilidad de recibir las disculpas de la profesora.

Producto de la gravedad de los hechos el 30 de octubre se decidió poner término al contrato de trabajo por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, indicándosele los hechos que motivaron la decisión.

Destaca la improcedencia de la acumulación de acciones interpuesta por la denunciante, alegando que no puede permitirse la acumulación de acciones en el procedimiento de tutela por la especial naturaleza de la acción, solicitando su rechazo o tener por renunciadas las otras acciones interpuestas, en subsidio solicita se retrotraiga al estado de proveerse la demanda, y no dar curso a la



misma por haberse interpuesto en forma conjunta acciones que son incompatibles.

En cuanto a la continuidad laboral que plantea la actora opone excepción de finiquito, indica que la trabajadora prestó servicios desde el 1 de marzo de 2016 hasta el 28 de febrero de 2018, en virtud de 2 contratos a plazo fijo, cada uno por un año, y en marzo de 2018 se firmó el correspondiente finiquito, por vencimiento del plazo convenido y, luego el 1 de marzo de 2018 la denunciante fue contratada bajo contrato indefinido, por lo que estima que no le corresponde exigir el pago de años de servicio por contratos que terminaron con la causal del artículo 159 N° 2, la demanda no ejerció la acción alguna para dejar sin efecto un finiquito de trabajo.

En cuanto al despido señala que existe un Reglamento Interno claro y amplio cuyo artículo 19 letra d) permite sancionar con terminación de contrato, según la gravedad del incumplimiento contractual. Indica, además, que existe un claro incumplimiento de las obligaciones del contrato, pues el fundamento para despedir a la docente fue el un incumplimiento grave del contenido ético-contratual, desde que formuló expresiones que no son apropiadas para menores de edad, la carta no refiere motivaciones políticas, ni por expresar su opinión sino que alude al lenguaje utilizado y lo inadecuado del contenido del mensaje para niños en etapa de formación. Con su actuar la demandante no solo contravino las cláusulas del contrato de trabajo, sino también del reglamento interno, del Manual de Convivencia Escolar 2019, del proyecto educativo, de la Ley General de Educación y de la Convención de Derechos del Niño, debiendo el establecimiento proteger a la comunidad educativa, la denunciante incumplió el deber de respetar las normas del establecimiento, no dando fiel cumplimiento de la normativa educacional en favor de la comunidad educativa y en especial a los alumnos del establecimiento por la aplicación del principio del interés superior del niño.

En cuanto a la supuesta vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, señala que no se vulneró el derecho a libertad de opinión en su esencia porque jamás existió una prohibición de emitir opiniones por parte de los profesores. Agrega que la libertad de expresión tiene ciertos límites como el discurso de odio y en los establecimientos educacionales también se debe considerar orientar o propagar tendencias político partidista, siendo también un límite la edad de los alumnos; la desvinculación de la docente se debió al incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato contenida en el numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo y particularmente por realizar declaraciones inapropiadas para estudiantes de 7° básico, declaraciones que vulneran la integridad psicológica de los alumnos, les genera distorsión, vulneran la honra y la imagen de funcionarios de la policía y militares, la imagen del establecimiento al proclamar valores y principios ajenos al proyecto educativo y vulnera también la libertad de conciencia, en sus dichos no hubo enseñanza objetiva, estableció como ciertos sus dichos sin dar lugar a interpelación. De esta forma, estima que la medida está justificada y supera con creces el juicio de proporcionalidad que procedería al estar en conflicto con otros derechos fundamentales, tales como el derecho a la imagen del establecimiento, la integridad psíquica de los estudiantes y la honra de la comunidad educativa, especialmente las familias que son partes de las instituciones aludidas por la profesora.



Por otra parte, se indica que el colegio Amazing Grace La Serena no vulneró el derecho a la libertad de trabajo, es improcedente lo reclamado y tampoco discriminó a la denunciante.

Tampoco hay afectación de derecho a la honra, el día del despido se le invitó a la oficina de rectoría donde fue informada y se le dio copia de la carta ya enviada a su domicilio; se le solicitó entregar los antecedentes de los cursos y cuando preguntó si podía llevarse unas pruebas para corregirlas se le indicó que no era necesario, ella se dirigió a la sala de profesores, donde se la vio conversando con otros profesores, siendo ella quien hizo público el despido, no existieron actos de desprestigio de su imagen, el establecimiento no hizo público el despido, se le despidió cumpliendo todas las formalidades legales, y fue ella quien apareció en medios de comunicación dando entrevistas y haciéndolo público, tergiversando la información, el establecimiento se abstuvo de emitir cualquier tipo de declaración.

Improcedencia de afectación a la integridad psíquica, la denunciante manifiesta que producto de la forma en que se materializó el despido le ocasionó afectación psicológica, que deberá probar, agrega que de existir alguna fue la conducta de la propia denunciante la que generó todo un clima de incertidumbre.

No resulta procedente el pago de la indemnización contemplada en el artículo 87 del Estatuto Docente, aplicable cuando se pone término al contrato invocando alguna de las causales contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, que no es el caso de autos.

Tampoco corresponde declarar la nulidad del despido, desconociendo que el vínculo contractual se haya iniciado el 24 de febrero de 2016, los servicios docentes comenzaron a partir del 1 de marzo de ese año, como consta en el contrato. En subsidio, hay falta de legitimación pasiva y en subsidio falta de legitimación activa, sosteniendo que al no existir contrato de trabajo o relación laboral entre su representada y el demandante en el periodo comprendido entre el 24 de febrero de 2016 y el 28 de febrero de 2017, es imposible sostener que tenga alguna obligación de cualquier índole con la demandante, puesto que, no tuvo la calidad de empleador, siendo imposible perseguir alguna acción judicial de parte del mismo. En subsidio de lo anterior, opone excepción de prescripción de la acción reclamada, señalando que la trabajadora se separó de sus funciones, mediante la suscripción del respectivo finiquito de la relación laboral vigente entre el 1 de marzo de 2016 y el 28 de febrero del 2017, superándose el plazo de 6 meses contenido en el artículo 510 del Código del Trabajo; en subsidio opone excepción de improcedencia de la nulidad del despido y en subsidio excepción de pago de las cotizaciones y convalidación del despido, haciendo presente que el pago de las cotizaciones respecto al mes de febrero, particularmente desde el 24 de febrero al 01 de marzo del 2016, no implica que acepte esos hechos como tales.

Finaliza sosteniendo que las prestaciones solicitadas por la parte demandante son totalmente improcedentes, no es posible la acumulación de todas las acciones y no existe vulneración de los derechos reclamados por la actora con ocasión del despido, el despido se encuentra plenamente justificado por lo que se debe rechazar la demanda en todas sus partes, con expresa condena en costas.

En el primer otrosí, contesta la demanda subsidiaria de despido injustificado, nulidad del despido y cobro de prestaciones, solicitando su



rechazo, dando por reproducidos los hechos expuestos en lo principal de su presentación, solicitando rechazarla con expresa condena en costas.

TERCERO: Que, en la audiencia preparatoria, fracasado el llamado a conciliación, se determinaron como hechos a probar: 1.- Fecha de inicio de la relación laboral y existencia de continuidad de la misma. 2.- Hechos en que se funda el despido, efectividad, gravedad y proporcionalidad de la medida al tenor de los mismos. 3.- Efectividad de que con el despido de la demandante se vulneraron sus derechos constitucionales a emitir opinión, su integridad síquica, su honra y la libertad de trabajo. Hechos y circunstancias que así lo acrediten. 4.- Efectividad de existir una deuda previsional al momento del despido, monto de la misma y fecha en la que se habría efectuado el pago. 5.- Procedencia de la indemnización del artículo 87 del Estatuto Docente. 6.- Existencia, origen y monto de perjuicios para la demandante.

CUARTO: Que, para acreditar sus alegaciones la demandante incorporó en la audiencia de juicio los siguientes antecedentes:

I.- Documental:

- 1.- Carta de despido de fecha 30 de octubre de 2019.
- 2.- Registro de entrevista de fecha 29 de Octubre de 2019, firmado por las partes.
- 3.- Correo electrónico de fecha 27 de Octubre de 2019, enviado por doña Pamela Gallardo a los docentes del colegio.
- 4.- Declaración pública emitida por Amazing Grace de fecha 25 de Octubre de 2019.
- 5.- Comunicado Retorno a Clases emitido por la Rectora Lorena Figueroa Araya.
- 6.- Manual de convivencia Escolar Amazing Grace La Serena del año 2019.
- 7.- Rubrica de evaluación Docente área pedagógica Administrativa, del mes de Agosto de 2017.
- 8.- Evaluación Docente año 2019, con 92%, desempeño sobresaliente.
- 9.- Correo electrónico de fecha 15 de Junio del año 2018, enviado por Proyecto 1.000 genomas, a la denunciante.
- 10.- Certificado emitido por Amazing Grace, de fecha 30 de Junio de 2017 en reconocimiento a la actora.
- 11.- Diploma emitido por Fundación Ciencia para todos, por expo ciencia de 2016.
- 12.- Certificado emitido por Docente Coordinador Olimpiadas Regionales Biología, del Colegio Andrés Bello.
- 13.- Cuaderno con dedicatoria realizada por doña Pamela Gallardo, coordinadora de enseñanza básica y media a la denunciada, emitido a la denunciante.
- 14.- Contrato de matrícula y prestación de servicios educacionales año escolar 2019, de fecha 27 de Febrero de 2019, respecto del hijo de la demandante como alumno.
- 15.- Ejemplar de finiquito firmado con fecha 14 de Noviembre de 2019, reserva de derechos para demandar.
- 16.- Licencia médica número 59047322 de fecha 9 de Noviembre de 2019, dice enfermedad profesional.
- 17.- Denuncia individual de accidente del trabajo de fecha 14 de Noviembre de 2019.



- 18.- Derivación de paciente de fecha 14 de Noviembre de 2019.
- 19.- Licencia médica número 59044055, fecha 14 de Noviembre de 2019.
- 20.- Declaración jurada de tramitación de licencia médica de fecha 14 de Noviembre de 2019.
- 21.- Receta médica de fecha 9 de Noviembre de 2019, emitida por doña Casandra Parvex.
- 22.- Set de 3 fotografías de las protestas en el colegio, luego de la desvinculación de la denunciante.
- 23.- Carta de fecha 4 de Noviembre de 2019, enviada por los docentes Amazing Grace.
- 24.- Carta de fecha 4 de Noviembre de 2019, enviada por el centro general de padres y apoderados del Colegio Amazing Grace La Serena.

II.- Testimonial:

1.- Daphne Valencia Santa María, conoce a la demandante desde que entró al colegio en La Serena, era profesora de biología desde 6° hasta 4° medio, era jefa de departamento de su área, era apoderada y profesora jefe de 3° medio, ella fue desvinculada de manera sorpresiva en noviembre del año pasado, recuerda que estaban en reunión y fue llamada, cuando regresó le dijo que la habían echado, era raro porque normalmente no se despide a mitad de jornada y antes del término del año, luego les dieron la explicación que había dicho cosas que no correspondían en la sala y que había vulnerado los derechos de los niños. Como profesores pidieron explicaciones, no la dejaron sacar sus cosas ni despedirse. Días antes se había tratado de abordar el contexto del estallido social de 2019, solicitaron poder hacer una reflexión, pero el equipo directivo organizó una actividad y los niños quedaron molestos con la actividad, se trataba de una carta al presidente y dibujos, se trataba de una actividad de aula invertida, pero el colegio no es asiduo a esas prácticas porque es muy tradicional. Sobre la comunicación del despido, vio a la demandante tiritando, le dijo que no se fuera así, pero llegó la gerente Evelyn Concha y acercándose dijo que se debía ir. Cuando ya se había ido, sostuvieron una reunión con la rectora, fue muy fuerte, los profesores estaban muy afectados y comenzaron a congregarse los niños. Como profesores hicieron una carta, reconoce el documento N° 25, solicitaban que se permitiera a doña Katherine despedirse de sus alumnos, que se le respetaran los beneficios de su hijo, fue firmada por la totalidad de profesores de media y dos o tres de básica. Terminada la reunión con los profesores la rectora habló con los niños de 3° medio que era el curso de la demandante, en esa oportunidad la gerente tuvo expresiones poco afortunadas porque hizo una analogía con los zapatos, que cuando ya no sirven se deben cambiar, los alumnos comenzaron a manifestarse en favor de la demandante, reconoció las fotografías que se le exhibieron. Sobre la labor de la demandante indica que era muy responsable y ganó varios proyectos.

A la contraparte precisó que lo que relató fue el 4 de noviembre de 2019, la demandante estaba llorando y no decía nada, solo le dijo que se quería ir, no articulaba nada coherente, dijo que la habían echado. Los alumnos de 3° medio se manifestaron pero desconoce cómo se enteraron del despido. No sabe si el colegio hizo público el despido, fue hermético cuando los profesores preguntaron, sólo decían que había dicho cosas que no correspondían, ese fue el motivo del despido. Las instrucciones para la vuelta a clases post estallido



social, eran que había una actividad de aula invertida en que debían trabajar con los niños escribieran una carta y los más chicos dibujos, eran para realizarlas el primer bloque.

2.- Karina Andrea Vega Durán, respondió que conoce a la demandante le hizo clases a su hijo en 7° básico, en ese curso comentaron en clase sobre el estallido social y fue el motivo de su despido, los comentarios fueron sobre la contingencia y la necesidad de estudiar, no lo consideró grave. Los apoderados tuvieron reacciones divididas, después del despido no se realizó actividad alguna en ese curso, tampoco se informó del despido, lo supo por el whatsapp del curso y por los medios sociales, era muy querida en el curso. Su hijo le contó en forma general lo conversado, ese día no estaban todos los alumnos, la conversación se dio cuando respondió preguntas de un alumno.

Contrainterrogada respondió que su hijo era alumno de 7° y la demandante era profesora de biología, no era la profesora jefa, el motivo del despido según comentarios fue por haber hablado del estallido social en el curso, se dijo en el whatsapp de los apoderados, también salió en la televisión, el colegio no dio declaraciones sobre el despido y ella como apoderada no fue informada, la situación ocurrió durante el bloque de su asignatura de biología, lo sabe por lo que le comentó su hijo el mismo día, desconoce ,

3.- Cristóbal Matías Araneda Fuente-Alba, conoce a la demandante, fue su profesora jefe de 1 a 3° medio en colegio Amazing, a ella la desvincularon el 4 de noviembre de 2019, no sabe las razones con precisión, sabe que hubo un problema con un alumno de enseñanza básica porque al alumno no le parecieron correcto algunos comentarios y sus padres informaron al colegio, se dieron en contexto de estallido social, en la sala en horario de su clase, sobre si se abordó el tema del estallido social responde que sólo se hizo una conversación entre alumnos y profesores, la primera hora de clases, la semana anterior a su desvinculación, el colegio les dijo a los profesores que hablaran del tema con ellos, a él le correspondió hablarlo con su profesor de matemáticas. El día del despido, las miss Kathy les mandó un mensaje diciéndoles que la habían despedido y no se había podido despedir y como curso se movieron preocupados por la situación, se acercaron a la sala de profesores donde había una reunión, después los llevaron a la capilla y hablaron con la rectora y la gerente, no les dieron los motivos porque señalaron que no les podían decir y se les puso como ejemplo un zapato, entendiendo que si a alguien no le gustaba el trabajo de una profesora se cambiaba, llamaron a hacer una protesta en el colegio, con carteles, cantos, reconoce las fotografías aportadas en autos. Luego del despido no hubo más reuniones explicativas.

El 28 de octubre de post estallido social, no tuvo clases con mis Katherine, el tema lo abordaron con míster Mauricio en el primer bloque, del despido se enteraron por mensaje de audio que ella les envió, no indicó los motivos, comenzó a divulgarse lo que había pasado, el colegio no hizo pública la razón del despido.

IV.- Exhibición de documentos:

1.- Contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2016 y el de 01 de marzo de 2017 suscrito entre las partes.

2.- Las cartas de fecha 4 de Noviembre de 2019, tanto enviada por el Centro General de padres y apoderados del Colegio Amazing Grace La Serena como también la firmada por los docentes del referido colegio.



V.- Oficios:

1.- AFP Cuprum, con certificado de cotizaciones previsionales de la demandante desde el mes de febrero de 2016 a noviembre de 2019, con indicación del Rut pagador. Desde febrero de 2016 aparece como RUT pagador el de la denunciada.

2.- FONASA con certificado de cotizaciones de salud desde el mes de febrero de 2016 a noviembre de 2019, con indicación del Rut pagador.

QUINTO: Que por su parte, la denunciada incorporó la siguiente prueba:

I.- Documental.

1.- Copia de contrato de trabajo de fecha 01 marzo de 2016 suscrito entre Sociedad Educacional Basaldiaz S.A., y doña Katherine Elizabeth Tapia Gahona.

2.- Copia de contrato de trabajo de fecha 01 marzo de 2017 suscrito entre Sociedad Educacional Basaldiaz S.A., y doña Katherine Elizabeth Tapia Gahona.

3.- Copia de contrato de trabajo de fecha 01 marzo de 2018 suscrito entre Sociedad Educacional Basaldiaz S.A., y doña Katherine Elizabeth Tapia Gahona.

4.- Copia de anexo de contrato de trabajo de fecha 01 marzo de 2019 suscrito entre Sociedad Educacional Basaldiaz S.A., y doña Katherine Elizabeth Tapia Gahona.

5.- Copia de finiquito de contrato de trabajo de fecha 28 de febrero de 2017 suscrito entre Sociedad Educacional Basaldiaz S.A., y doña Katherin Elizabeth Tapia Gahona.

6.- Copia de finiquito de contrato de trabajo de fecha 28 de febrero de 2018, suscrito entre Sociedad Educacional Basaldiaz S.A., y doña Katherine Elizabeth Tapia Gahona.

7.- Copia de finiquito de contrato de trabajo de fecha 12 de noviembre de 2019 suscrito entre Sociedad Educacional Basaldiaz S.A., y doña Katherine Elizabeth Tapia Gahona.

8.- Certificado de pago de cotizaciones previsionales de doña Katherine Elizabeth Tapia Gahona, emitido por Previred, correspondientes a los periodos de marzo de 2016 a octubre del año 2019.

9.- Comprobante de pago de cotizaciones previsionales fondo de pensiones, seguro de cesantía, APVI, APVC y afiliado voluntario, de doña Katherine Elizabeth Tapia Gahona, emitido por Previred, fecha de pago 18 de enero del 2020.

10.- Liquidaciones de sueldo de Katherine Elizabeth Tapia Gahona, correspondientes a los meses de marzo 2016 a octubre de 2019.

11.- Registro de entrevista con docente Katherine Elizabeth Tapia Gahona, de fecha 29 de octubre del 2019.

12.- Registro de entrevista con apoderada del curso 7° básico B doña Patricia Astudillo, de fecha 29 de octubre del 2019.

13.- Registro de entrevista con apoderada del curso 7° básico B doña Talya Vergara, de fecha 29 de octubre del 2019.

14.- Registro de entrevista con apoderados del curso 7° básico B doña Talya Vergara, Claudia Martínez; Loreto Bustos y Patricia Astudillo de fecha 30 de octubre del 2019.

15.- Copia simple de correo electrónico enviado por Pamela Gallardo Olivares a todos los profesores, incluida doña Katherine Tapia, con las



QEPEWBQSMX

dinámicas e instrucciones para el lunes 28 de octubre. Correo enviado el 27 de octubre de 2019, a las 11:53 hrs.

16.- Set de captura de pantalla de 4 noticias, de diversos diarios del país, de 25 de noviembre, 26 de noviembre, ambos del 2019, 11 de febrero del 2020, y captura de pantalla del Mercurio de Chillán, ante denuncias por adoctrinamiento político.

17.- Captura de pantalla de solicitud de correo electrónico, de fecha 05 de noviembre de 2019, solicitud del Centro General de padres, de fecha 04 de noviembre, y respuesta del Sostenedor de fecha 06 noviembre del 2019.

18.- Copia de comprobante de carta de aviso para terminación del contrato de trabajo remitida a la Dirección del Trabajo, donde consta la copia de carta con la que se dio aviso al término al contrato de trabajo a la trabajadora.

19.- Copia de comprobante de envío de carta certificada a través de Correos de Chile de 30 de octubre de 2019, enviada por Sociedad Educacional Basaldiaz S.A. a doña Katherine Elizabeth Tapia Gahona.

20.- Copia de carta de despido enviada a Katherine Elizabeth Tapia Gahona de fecha 30 de octubre 2019.

21.- Informe emitido por el psicólogo don Guillermo Ignacio Gómez Martínez, respecto de las posibles consecuencias de las declaraciones realizadas por la demandante y el adoctrinamiento político y el lenguaje y contenido de las declaraciones realizadas por la profesora.

22.- Informe emitido por el psicólogo don Aldo Aldunate.

23.- Informe emitido por la psicóloga Norma Molina.

24.- Recurso de Protección interpuesto por Sociedad Educacional Basaldiaz S.A en la Ilustrísima Corte de Apelaciones de La Serena y su respectivo proveído del recurso de protección, de Rol N° 3649-2019 de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de La Serena.

25.- Set de nueve contratos de matrículas de prestación de servicios educacionales entre Amazing Grace La Serena y los apoderados del curso 7° básico todos del año 2019.

26.- Certificado de matrimonio de don Francisco Daniel Ramírez Balbontin, comisario PDI, que acredita vínculo matrimonial con la madre de uno de los menores del curso 7° básico B, doña Patricia Astudillo Fedó.

27.- Manual de convivencia y Reglamento de Orden Higiene y Seguridad del Colegio Amazing Grace La Serena, correspondiente al año 2019.

II.- Confesional:

Declaración de doña Katherine Elizabeth Tapia Gahona, quien señaló que comenzó a trabajar el 24 de febrero de 2016 como profesora de biología y ciencias naturales y después fue jefa de departamento, el contrato de 2016 era hasta el 28 de febrero y comenzaba el 28 de marzo, terminado ese contrato recuerda haber firmado un finiquito por cero peso como el 20 de marzo y le renovaron el contrato, un anexo, no nuevo contrato, prestó servicios hasta el 04 de noviembre de 2019, aunque fue despedida el 30 de octubre. Firmó dos finiquitos en marzo, y firmó dos anexos de contrato, pasó a contrato indefinido en marzo de 2018, lo leyó y conoce las cláusulas; sabe que existían cláusulas elevadas a carácter esencial de ciertas situaciones, no recuerda el contenido de la cláusula octava. Se da lectura y la declarante señala que recuerda el contenido, agrega que jamás tuvo conflictos con colegas estudiantes o apoderados, el único problema que tuvo tiene que ver con los hechos del juicio,



QEPWBQSMX

entre el 21 y 25 de octubre no se trabajó en el colegio y el jueves 24 de octubre retornaron y les instruyeron que organizaran el reintegro de clases, los profesores solicitaron hacer alguna actividad para abordar el retorno y en respuesta a ello les mandaron a hacer una actividad y pasos a seguir, las acciones eran de acuerdo al nivel, en el primer bloque horario, desde 8:00 a 9:30 del día lunes 28 de octubre estuvo con su curso, los alumnos eran de 3° medio y se negaron a hacer la actividad que consistía en hacer una carta al presidente, luego estuvieron con la orientadora y se hizo un foro. Posteriormente los alumnos de 7° en el segundo bloque le solicitaron hablar algunos temas de la situación. En la carta de despido se indican frases fuera de contexto, que no dan sentido de lo que realmente habló con los estudiantes, sobre las oportunidades, la frase “es más fácil vender droga que estudiar” lo dijo, pero está fuera de contexto, lo de los funcionarios de PDI y Carabineros que se arregla con los narcotraficantes, estima que si lo dijo y que pudo no ser adecuado, pero no con intención de hacer daño a nadie, ella habló de violencia por ambas partes, lo de los militares salen a matar, estaba en el contexto de que cumplían distintas funciones. Los niños de 7° tienen 12 años, y estima que el contexto de la conversación, asume que no debió ser tan expresiva en algunos aspectos, pero era un momento en que estaba sensible y se apasionó en entregar los contenidos, jamás tuvo intención de dañar a alguien y menos a algún alumno. Esa conversación debe haber durado unos 20 minutos, fue la última parte, ella les recalcó que aprovecharan el colegio y el esfuerzo de sus padres. Se apartó de las instrucciones que eran hablar el primer bloque porque si los alumnos plantean algo no puede dejar de responder y los alumnos querían hablar, no previó que había alumnos relacionados con las fuerzas armadas, todo se dio en contexto de las noticias, pero no hubo intención de dañar, dijo que había casos de que personas de la PDI y Carabineros se arreglaran con los narcos, como se dio la conversación en contexto de ausencia de agresividad no podían recepcionarse las palabras como dañinas. De acuerdo al plan de estudio es normal hablar de sexualidad y droga, comienza desde quinto básico en adelante, con diferente profundidad. Reconoce que dio declaraciones a TVN haciendo público el despido fuera del establecimiento, fue el lunes 4 de noviembre, cuando le entregaron la carta, un apoderado hizo los contactos para esa actividad, los niños de su curso le avisaron a sus padres, a ella no la dejaron despedirse de los alumnos, la echaron de la sala de profesores y ella se despidió de sus alumnos de 3° medio por un mensaje de audio, no pensó que se generaría un desorden generalizado. El lunes 4 cuando fue a trabajar la citaron a la sala de la rectora y en la carta que le entregaron tenía fecha 30 de octubre, fue a trabajar el lunes sin saber que estaba despedida, ella había pedido que la dejaran hablar con los apoderados, para pedir disculpas si había alguien molesto, pero el lunes 4, la sacaron como una basura de la sala de profesores. No le dieron opción de hablar con los apoderados, ni siquiera sabe que apoderados son los que reclamaron. No se arrepiente de haber hablado con sus alumnos, es bueno hacer presente que es necesario esforzarse y aprovechar las oportunidades, fue una frase la desafortunada, siempre había tenido buen comportamiento. No sabía que estaba siendo grabada, es una falta grave, en el reglamento está sancionado.

III.- Testimonial

1.- Patricia Renata Astudillo Fedó, quien señaló que conoce el colegio



Amacing Grace porque tiene a sus hijos matriculados allí, a la demandante no la conoce personalmente, fue profesora de su hijo; el lunes 28 de octubre de 2019 su hijo acudió al colegio, su marido es funcionario de PDI y llegaba golpeado, como familia vivieron momentos terribles, en la mañana hicieron actividades pero posteriormente los niños comenzaron a hacer preguntas y en el relato de la profesora comenzó a hablar de temas que no eran de cultura cívica, su hijo vio que no había respeto en lo que la profesora decía, ella dijo que los militares en el cuartel violaban a estudiantes, su hijo no sabía porque ella no le había mostrado esas noticias. Cuando llegó su hijo a su casa le contó que estuvo extraño el día y puso un gesto señalando que su papá está en el cuartel, haciendo la analogía con lo que dijo la profesora sobre que en los cuarteles violaban, torturaban, vio afectado a su hijo de 13 años, decirle esas cosas a un niño de 13 años lo afecta, ella también se vio afectada, su labor como profesora es intachable, pero este tema no puede dar su visión personal, su marido también se sintió afectado, fue muy chocante y el día martes los niños de 3° medio estaban haciendo protestas y buscando a los hijos de militares porque acusaban que por culpa de ellos habían echado a la miss, el día 29 el sostenedor le explicó que lo que había pasado no estaba dentro de las indicaciones, ella manifestó que se habían sentido pasados a llevar y que confundieron a su hijo. Un niño de esa edad no está preparado para escuchar cosas como las que les dijo la profesora. Se fue del establecimiento por las amenazas y persecución a los niños, porque se filtró cuando la profesora salió en redes sociales victimizándose.

Contrainterrogada indicó que no recibió compensación del colegio, cambió a su hijo a otro colegio de Amacing y está cerca de la casa. La percepción de la labor académica de la demandante es intachable, sobre otros hechos de esta naturaleza no existían.

2.- Talya Olaya Vergara Reyes, quien respondió que conoce el colegio Amacing Grace porque su hija es alumna, es apoderada hace 5 años, a la demandante la vio en una oportunidad, pero sabe que era la profesora de biología de su hija, sobre lo ocurrido el lunes 28 de octubre de 2019, indicó que en contexto de estallido social y de haber estado con clases suspendidas, ese día retomaban clases había actividad programada para el primer bloque, su hija la llamó y le dijo que la profesora estaba hablando cosas que no correspondían y le pidió si podía grabar lo que decía, cuando la fue a buscar, la vio desbordada, diciendo que los carabineros violan, los militares salen a matar, es bueno robar cuando se tiene hambre, es bueno vender droga, la vio desbordada y cuando comenzó a conversar con ella le trató de explicar, la vio afectada en los valores, principios, etc. En la tarde otra apoderada preguntó que habían contado sus hijos de lo sucedido en clases y ahí se dio cuenta que había afectado a más niños. El 29 de octubre acudió a rectoría a hablar con la coordinadora académica y preguntó sobre las actividades programadas y ella le contó lo ocurrido, se lo relató al sostenedor, a la rectora y a la gerente comercial y les hizo llegar la grabación de audio de caso 30 minutos. Como madre se sintió afectada.

Contrainterrogada indicó que luego de lo ocurrido el colegio hizo una actividad de contención, los padres afectados tuvieron reunión con las autoridades del colegio y solicitaron alguna sanción y reparación, porque no se había cumplido con el contrato de prestación de servicios, se indicó hacer intervención por psicóloga y orientadora. La sanción que pidieron algunas



mamás era su desvinculación, eran 4 apoderados, pero ella solicitó la sanción máxima que el colegio estimara, solicitó reparación del daño por la vulneración. En el curso eran 14 o 15 alumnos y ese día lunes habían ido sólo 7. En la grabación no escuchó la

3.- Evelyn Roxana Concha Rojo, quien indicó que es gerente del Colegio Amacing Grace desde marzo de 2019, conoce a la denunciante porque fue profesora de biología en el colegio, sobre lo ocurrido entre el 21 al 25 de octubre de 2019 hubo receso de clases, jueves y viernes se citó a los profesores a una jornada de reflexión y planificación, el martes 29 de octubre la directora académica fue informada por una apoderada del 7° básico que estaba molesta porque el día anterior en la clase, ella se sintió vulnerada por lo ocurrido en clase de biología, después llegó una segunda apoderada, las derivó a rectoría, estaba el sostenedor y llamaron a la plana directiva, las apoderadas eran las señora Talía y Sra Patricia, se tomó acta y el compromiso del colegio fue investigar que sucedió cuando se retiró la apoderada se citó a doña Katherine tapia para conocer los hechos. La denuncia era por los dichos entregados a sus hijos, en lenguaje no adecuado y porque no se impartió la clase de biología; en la reunión con la profesora, ella dijo que los hechos no eran como se decía, que los alumnos le habían preguntado insistentemente, había contestado un par de preguntas, negando la acusación de los apoderados; el 30 de octubre, se citó a 5 o 6 apoderados y todas coincidían en lo señalado y el sostenedor entregó instrucción de hacer despido por lenguaje inapropiado por falta al deber contractual y ético, ella hizo la carta de despido y la remitió por correo. El lunes 04 de noviembre, como los días previos era feriado lo normal era que no hubiese recibido la carta, por lo tanto concurrió y fue llamada a rectoría estaba miss Lorena y la rectora le comentó que se le había enviado carta de despido, por lo que no correspondía que trabajara, ella de forma tranquila preguntó que debía hacer y se le instruyó que entregara el material y se retirara, fue a buscar sus cosas y consultó por unas pruebas pendientes, pero se le dijo que no era necesarios fue a la sala de profesores y se demoraba en salir por lo que fue a ver qué pasaba, estaba con otros profesores y le preguntó si necesitaba algo más y tomó sus cosas y se retiró de sus dependencias. El colegio no hizo público el despido de la demandante; ni antes ni después, no es algo para hacer público.

A la contraparte indicó que es gerente administrativa del colegio, ella preguntó si se podía despedir de sus alumnos, desconoce lo que le respondió la planta académica, a ella no le correspondía decir nada; junto al equipo directivo estuvo disponible para responder información, tuvo interacción con alumnos y ex alumnos, que estaban preguntando, sobre haber usado el término “zapato roto”, en la capilla se hizo alusión a que un servicio no es comparable con un producto, por una zapatilla mala se puede cambiar pero con los servicios es diferente porque no se ve y es más delicado. Sobre las jornadas del día jueves y viernes hubo un devocional, ella no participó, esa ausencia no es motivo de reproche, pero era horario de trabajo y había instrucción de estar en esa actividad. En la reunión del día 29, la rectora le hizo presente a la miss una preocupación que veía una actitud de no participar en el proceso inicial de la planificación, la miss Katherine dijo que ella ya no quería el colegio; de la reunión de toma acta y se saca la forma a los participantes, entiende que ese tipo de reuniones está dentro del protocolo, sobre acuerdos adoptados en esa reunión fue ahondar y conocer lo que había pasado, se le



dijo que había pruebas de los dichos y ella se mantuvo en su versión original, hubo acuerdo de que ella haría sus descargos por escrito, eso fue el día 29 y el día 30 fue despedida. Aclaró que nunca les llegó la información de los descargos.

4.- Lorena Alejandra Figueroa Araya, rectora del colegio Amacing Grace La Serena desde 2018; conoce a la demandante, era profesora de biología, la semana del 21 al 25 de octubre de 2019 se suspendieron las clases por el estallido social pero jueves y viernes se convocó a profesores para organizar el retorno a clases, jornadas de preparación y reflexión, se comenzó con un devocional al que están convocados todos, la jornada del jueves fue breve, el viernes también hubo devocional, y reflexión se entregaron lineamientos de jornada del lunes, se explicó que su rol era contención y trabajar la primera hora los profesores jefes con el Chile que soñamos, con dibujos y cartas y las horas siguientes retomaban asignaturas y horarios normales; en las jornadas ella se quedó fuera de la jornada de reflexión, pero estuvo presente en la parte académica, se les dieron instrucciones y también se les envió por correo electrónico. El martes 29 de octubre llegó una apoderada, Sra Talía y estaba molesta por lo ocurrido el día previo en la clase de biología, se sentía vulnerada porque no se dio la clase de biología con normalidad y se les dijo cosas no apropiadas a la edad, porque la profesora había hablado cosas que no correspondía, reclamaba porque ella había tenido a su hijo al margen de lo que estaba ocurriendo y se expuso y habló cosas que no correspondían a clase de biología; había dicho que los militares salían a la calle a puro matar, abaló que era más fácil vender droga que trabajar, les hablo de una violación, observó afectada a doña Talía, también acudió la apoderada Patricia Astudillo porque su hijo había increpado a su papá preguntando que si salía a matar porque es de la PDI, ella estaba más complicada, su hijo había estado muy triste porque le preguntó a su papá si salió a matar y violar. El 29 de octubre se reunieron con la demandante para exponerle lo señalado ella dijo que hizo su clase con normalidad que no era así, que unos 15 minutos había hablado con los niños porque ellos le preguntaban cosas y ella les respondió; el colegio se comprometió con doña Katherine Tapia a indagar la situación y darle la oportunidad de que expusiera los hechos de manera formal. Los apoderados hablaron de que existía un audio; que le llegaron a ella el mismo día martes y los envió al sostenedor éste los entregó al área jurídica para su revisión. Después de la reunión con doña Katherine habló por teléfono con ella y le dijo que estuviera tranquila si los hechos eran como decía y que no olvidara enviar sus descargos; el día siguiente se reunieron con otros apoderados que estaban muy molestos por la situación, exponer a sus hijos a información que desconocían. La decisión de despedirla le fue informada durante la tarde de ese día, por incumplimiento grave a su contrato, por vulnerar a los niños con los dichos emitidos en la clase de biología porque su contrato era para que impartiera clase de biología. El lunes 4 de noviembre, como la carta se envió el 30 estaba atenta porque entendían que no había recibido, cuando llegó ella le informó que el sostenedor había decidido desvincularla, le leyó la carta, ella muy calmada preguntó que debía hacer y le preguntó qué había pasado con los descargos, ella le dijo que no había revisado y hasta el día 4 no llegó correo con descargo, se le dijo que retirara sus cosas, que hablara con directora académica para entregar el material y salió de su oficina, preguntó que hacía con unas pruebas que tenía en su poder. El colegio no hizo público su despido,



ella fue a la sala de profesores y allí comentó lo ocurrido y en el recreo reunieron a los profesores y se les informó la desvinculación, sin dar motivos y mientras ocurría eso, los niños de su curso, del 3° medio A comenzaron a reclamar por su despido porque ella les había mandado un audio, ella también estuvo en una radio local exponiendo las razones, los niños presionaron para que se les dieran los motivos, estimaban que era algo personal.

Contrainterrogada indicó que los docentes escribieron una carta dirigida al sostenedor, preguntaban por la situación del hijo de la demandante que era alumno y que se diera la oportunidad de hacer descargos, no sabían que si se le había dado oportunidad para hacerlo. Sobre los descargos se solicitaron el día 29 y pidió copia de la entrevista, no se le dio plazo, se le dijo que los necesitaban lo antes posible porque al día siguiente necesitaban su versión por escrito negando lo que decían los apoderados. El 30 fue la reunión con los apoderados y ese mismo día se le despidió. En las jornadas del 24 y 25 hubo un devocional y a eso no asistió de demandante, sobre si es obligatorio indica que uno de los pilares del colegio es el área cristiana y los trabajadores saben que se hacen devocionales que son una oración, reflexión, temas valóricos y esos días se pidió por el país; el devocional es parte de las obligaciones, están en conocimiento, esa inasistencia al devocional no fue motivo de reproche, pero en la entrevista le señaló que le preocupaba el desinterés y el poco apego a las normas sobre lo instruido y participación, de su parte había actitud de rebeldía y desinterés, en eso y en la jornada con los niños; la decisión de despido lo tomó el sostenedor don Luis Batías Díaz, él tomó conocimiento de su inasistencia al devocional, él le preguntó si estaba cómoda en el proyecto y ella dijo que no; este hecho no cree que haya influido en el despido, sino que fue el incumplimiento contractual. Cuando fueron los apoderados a reclamar, dijeron que sus hijos fueron vulnerados, el colegio tiene un procedimiento en caso de vulneración, según el manual de convivencia, se hace una investigación, declaraciones de ambas partes, es un proceso en que se da oportunidad a ambas partes de exponer, pero son cosas distintas esa investigación y el tema del despido que fue por incumplimiento; se contempla la medida de separar de funciones al trabajador que ha vulnerado, en casos como abuso sexual. En la labor profesional la demandante era buena profesora y como docente jefe. La reunión del 29 de octubre se levantó acta y ella pidió una copia; El reglamento establece graduación de faltas, lo ocurrido se encuadra en una falta gravísima, y la sanción es el despido, pero lo decide el sostenedor, pero desconoce que dice el manual.

V.- Oficios:

1.- Oficio de la Policía de Investigaciones de fecha 10 de junio de 2020 que remite antecedente de funcionario informando que don Francisco Daniel Ramírez Balbontin pertenece a la institución, con grado de Comisario y se desempeña en la Unidad de Coquimbo.

VI.- Otros medios de prueba.

1.- Video de 24 horas central, de fecha 5 de noviembre, de Televisión Nacional de Chile.

2.- Grabación de voz, correspondiente a doña Katherine Elizabeth Tapia Gahona, realizada en el segundo bloque del día 28 de octubre del 2019 a niños de 7° básico b, en el Colegio Amazing Grace.

SEXTO: Que, no se ha discutido la existencia de la relación laboral entre las partes y que la denunciante prestó servicios como docente, ni la



QEPWBQSMX

remuneración que percibía.

Se discute la fecha de inicio de la relación laboral y especialmente la existencia de una vulneración de derechos fundamentales y la procedencia del despido.

SÉPTIMO: Que con mérito de la prueba antes descrita se tiene por acreditado que:

a) Doña Katherine Elizabeth Tapia Gahona prestó servicios como docente para la demandada, habiendo suscrito el primer contrato de trabajo el 01 de marzo de 2016, el segundo el 01 de marzo de 2017 y el tercero el 01 de marzo de 2018. Los dos primeros son contratos a plazo, con vigencia por un año y el último es de carácter indefinido. También consta que suscribieron dos finiquitos en relación con los contratos a plazo, el primero con fecha 28 de febrero de 2017 y el 28 de febrero de 2018. Así consta de los contratos y finiquitos respectivos.

b) Que la demandante en su calidad de profesora, a la fecha del despido, era la jefa del departamento de biología y profesora jefe de un 3° medio, así lo señaló la testigo Daphne Valencia Santa María y se desprende del anexo de contrato de 1 de marzo de 2019.

c) La demandante tenía una buena evaluación de desempeño docente y fue reconocida por su trabajo en el área de ciencias, según dan cuenta la evaluación y reconocimientos aportados.

d) Que, es un hecho público y notorio y también hicieron referencia a ellos todos los testigos, que a la fecha del despido de la demandante en Chile se vivía el denominado Estallido Social, caracterizado por amplias y reiteradas manifestaciones sociales.

e) Entre el 21 y el 25 octubre de 2019 el establecimiento Amzing Grace tuvo las clases suspendidas, los días 24 y 25 de octubre los profesores mantuvieron jornadas de reflexión y preparación para el retorno de los alumnos, actividades entre las que se incluyó un devocional, del que la demandante no participó, así lo expresó la testigo Lorena Figueroa.

f) El día 28 de octubre de 2019 el colegio Amzing Grace llevó a efecto durante la primera hora de clases actividades con los alumnos destinadas a reflexionar sobre la situación del país, guiada por el profesor a cargo en un rol de mediador, también se dispuso recibir mediante un buzón, las consultas e inquietudes de los alumnos. Así consta del documento Dinámicas: Amazing Grace sueña con un Chile Mejor y correo adjunto y lo expuesto por la testigo Lorena Figueroa.

g) El día 28 de octubre de 2019, la demandante en la hora de clases de biología del 7° básico B, mantuvo un dialogo con los alumnos en el que abordó temas de contingencia nacional y de relevancia pública, como el actuar de carabineros y Fuerzas Armadas, la educación, pobreza, marginalidad, refiriéndose a noticias que habían adquirido notoriedad a esa fecha; oportunidad en que expresó, entre otras cosas, los dichos que se transcribieron en la carta de despido. Lo expresado por la profesora fue grabado por una alumna a instancias de su madre. Así consta de lo expresado por las testigos Patricia Astudillo y Talya Vergara, lo expuesto por la demandante en la confesional, de los registros de entrevistas con apoderados del curso 7° básico B y con la docente Tapia Gahona y del registro de audio.

h) Que lo expuesto por la demandante en la sala de 7° básico el 28 de octubre de 2019 generó malestar en algunos apoderados, quienes concurrieron



al colegio el día 29 y 30 de octubre de 2019 reclamando; así consta del registro de entrevista y lo declararon las testigos Patricia Astudillo, Talya Vergara, Evelyn Concha y patricia Figueroa.

i) A consecuencia del reclamo de los apoderados, el equipo directivo sostuvo reunión con la profesora Katherine Tapia el día 29 de octubre de 2019 y se le solicitó hiciera sus descargos por escrito. Así consta en el acta de reunión y lo señalaron las testigos Lorena Figueroa y Evelyn Concha

j) El día 30 de octubre, evaluado el contenido de la grabación que entregaron los apoderados, el sostenedor del establecimiento tomó la decisión de despedir a la demandante por estimar que había lenguaje inapropiado, vulneración y falta al deber contractual y ético. El mismo día se envió la carta de despido. Así lo señalaron las testigos Lorena Concha y Evelin Concha.

h) El lunes 04 de noviembre de 2019 la demandante se presentó a trabajar y fue llamada a la oficina de la rectora Lorena Figueroa donde fue informada del despido, se le pidió que se retirara y la actora fue a la sala de profesores donde comentó lo ocurrido; posteriormente envió un mensaje de audio a los alumnos de su curso informado de su despido. Así lo señaló la testigo Lorena Figueroa Evelin Concha, Daphne Valencia y Cristóbal Araneda.

i) Las cotizaciones previsionales de la demandante desde el 1 de marzo de 2016 se encuentran pagadas dentro de plazo, según consta de los certificados respectivos.

OCTAVO:Que, la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales está destinada al resguardo de aquellos derechos enumerados taxativamente en el artículo 485 del Código del Trabajo, en relación con lo previsto en el artículo 19 de la Constitución Política de la República, incluida también la no discriminación a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, y el derecho a no ser objeto de represalias laborales o garantía de indemnidad, en los términos que indica la citada disposición.

Se entiende que existe una vulneración de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador éste toma alguna determinación, en el caso de autos el despido, que limita el pleno ejercicio de los derechos de los trabajadores, sin que exista una justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

El artículo 493 del Código del Trabajo contempla para la acción de tutela un procedimiento excepcional, y en materia probatoria reconoce al actor la posibilidad de probar la vulneración de derechos que alega, mediante la denominada prueba indiciaria, que implica un aligeramiento probatorio para el demandante trabajador, exigiéndosele una prueba de menor entidad, que constituyan indicios suficientes de los hechos constitutivos de la vulneración de sus derechos; de manera que sea el empleador demandado quien deba explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, probando que su actuar ha sido razonable y que se enmarca dentro de sus facultades de dirección y organización. Este aligeramiento probatorio mediante la técnica de los indicios se fundamenta en que mayoritariamente las acciones lesivas del empleador son en apariencia conductas lícitas, lo que impone al trabajador vulnerado una mayor dificultad probatoria, quien además, generalmente no tiene fácil acceso a los medios de prueba.

La prueba indiciaria de ninguna manera significa invertir el peso de la prueba, solo es un aligeramiento de la misma, por lo tanto el actor debe aportar



elementos probatorios suficientes, que conduzcan a que el sentenciador adquiriera la sospecha de que existe un acto u omisión realizada por el empleador, en el ámbito de la relación laboral o con ocasión del despido, que ha producido la lesión o afectación del o los derechos fundamentales que se denuncian y, que entre el acto u omisión del empleador y la vulneración del derecho del trabajador existe una relación de causalidad. Como contrapartida no se exige al empleador necesariamente que pruebe el hecho negativo contrario, que no existió el acto denunciado, sin perjuicio de que lo puede hacer, pero su prueba debe estar orientada a establecer que el acto o conducta empresarial obedeció a una motivación legítima.

NOVENO: Que, en esta causa se denuncia la vulneración de la libertad de expresión o libertad de opinión, del derecho a la honra, la libertad de trabajo y la integridad psíquica.

La libertad de opinión o de expresión se consagra constitucionalmente en el artículo 19 N° 12 de la CPR en cuanto dispone que la Constitución asegura a las personas: *“La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades, en conformidad a la ley, la que deber ser de quórum calificado.”* Por otra parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-5/85, de 13 de noviembre de 1985) señala que *“(...) ésta requiere, por un lado, que nadie sea arbitrariamente menoscabado o impedido de manifestar su propio pensamiento y representa, por tanto, un derecho de cada individuo; pero implica también, por otro lado, un derecho colectivo a recibir cualquier información y a conocer la expresión del pensamiento ajeno”*.

Doctrinariamente se ha entendido que la libertad de expresión se manifiesta de dos maneras, por un lado la posibilidad de toda persona de expresar libremente sus pensamientos y, por la otra, la de las demás personas que se relacionan con la ella, para recibir la información y el contenido del mensaje que transmite, de modo tal que cuando se impide la libre circulación de las ideas se afecta tanto a quien desea emitir una determinada información, como a aquellos que son destinatarios de la misma, independientemente de que estos expresen, deseen o incluso conozcan el contenido de la información que se pretende emitir, puesto que el objetivo de este derecho resguarda la posibilidad de emitir y recibir información, con independencia del contenido y grado de interés que genere la misma.

En materia laboral, el profesor José Luis Ugarte plantea que respecto del empleador, la libertad de expresión del trabajador supone un conjunto de prohibiciones, como la censura y cualquier restricción previa, así como la prohibición de represalias por el ejercicio del derecho a libertad de expresión, que puede traducirse desde una conducta material como un perjuicio económico o un llamado de atención, hasta conductas jurídicas como una amonestación y particularmente el despido, se trataría de una especie de garantía de indemnidad propia de la libertad de expresión, que protege al trabajador de las represalias por el ejercicio de la libertad de expresión.

DECIMO: Que, es precisamente en esta última faceta de la libertad de expresión la que importa analizar para el caso de autos, porque hay consenso en cuanto a que no ha existido por parte del empleador censura previa, ni la prohibición de expresar la opinión; la actora sostiene que su despido es una



consecuencia de haber expresado su opinión en dos contextos, frente a los alumnos sobre los acontecimientos que vivía el país en octubre de 2019 y, por otra parte, frente al equipo directivo sobre los lineamientos excesivamente religiosos del establecimiento.

La denunciada mantiene que se trata de un incumplimiento grave al contenido ético contractual, reprocha a la demandante haber emitido declaraciones que, a su juicio, resultan inapropiadas para menores de edad, estudiantes de 7° básico y, agrega en la contestación de la demanda que no se trata de la opinión política de la actora, sino del contenido y de la forma en cómo fue expresado el discurso y, especialmente quienes eran los receptores; reconoce que se produce un conflicto de derechos fundamentales indicando que por su parte se han afectado derechos como el derecho a la imagen del establecimiento, la integridad psíquica de los estudiantes y la honra de la comunidad educativa, especialmente las familias que son parte de las instituciones aludidas por la profesora, y concluye que la decisión de despido supera con creces el análisis de proporcionalidad.

No cabe duda que la decisión de poner término al contrato de trabajo esté dentro de las facultades que la ley reconoce al empleador, pero la ley exige la existencia de un motivo justificado y que sea una decisión proporcional a las circunstancias. En este caso, analizando los hechos que se han tenido por acreditados es posible concluir que las motivaciones que subyacen a los fundamentos expresados en la carta de despido no son más que el empleador no comparte las expresiones manifestadas por la actora y estima inadecuado que las haya planteado a sus alumnos, de manera que con el despido se ha limitado el pleno ejercicio de su derecho a emitir opinión, ya que le ha acarreado una consecuencia negativa, la más grave que puede darse en una relación laboral.

Así entendido, nos enfrentamos a una colisión de derechos fundamentales para cuyo análisis procede hacer el juicio de ponderación que determinar si la medida adoptada por el empleador supera o no el test de proporcionalidad. Ha sido la propia denunciada la que ha planteado en su contestación que los derechos que defiende son el derecho a la imagen del establecimiento, la integridad psíquica de los estudiantes y la honra de la comunidad educativa, especialmente las familias que son parte de las instituciones aludidas por la profesora.

Como el análisis de proporcionalidad solo puede considerar derechos fundamentales, no podríamos considerar la imagen del establecimiento y la honra de la comunidad educativa porque carecen de un reconocimiento constitucional, de manera que sólo puede hacerse el contraste con el derecho a la integridad psíquica de los estudiantes de 7° básico B del colegio Amazing Grace La Serena que el 28 de octubre estuvieron en la clase de la profesora Tapia. El juicio de adecuación o idoneidad de la decisión resulta superado porque efectivamente el despido de la profesora es una facultad del empleador con reconocimiento constitucional con el que logró su objetivo; pero de ninguna manera podríamos entender que este despido supera el análisis de necesidad porque existían varias otras medidas, menos gravosas de la libertad de expresión de la demandante que se podrían haber tomado; el propio reglamento interno permite y manual de convivencia escolar establecen procedimientos de investigación interna y contempla sanciones menos gravosas como la amonestación, multa, también estaba la posibilidad de dar



una explicación de sus dichos a los apoderados que se sintieron dañados, como lo habría ofrecido la demandante, sin tener que llegar al despido. Más aún, si la decisión se adoptó sin siquiera esperar los descargos por escrito que se le pidieron en la reunión del día 29 de octubre de 2019.

UNDECIMO: Que, la carta de despido detalla una serie de frases que corresponden a lo expresado por la demandante en la sala de clases del 7° básico, a saber: *"Esos mismos niños que crecen y tienen rabia, y cómo se manifiesta la rabia: con violencia, ¿los podí criticar? Si nadie sabe qué vida tuvo esa gente, es re fácil decir, mira a los delincuentes cómo roban, pero alguien dijo ¿por qué roban?"; "Es más fácil vender drogas o robar y ganar más y menos trabajo"; "Hay mucha gente que está en carabineros, que está PDI que se arreglan con narcotraficantes"; "Mi papá es torturado (...) le pusieron una metralleta en la cabeza (...) porque mi abuelo era presidente del Partido Comunista (...), le pusieron una metralleta en la cabeza, le empezaron a pegar(...) y, también lo quisieron violar, el mismo tipo que lo fue a buscar lo quería violar"; "Al lado de la casa de mi papá hay un tipo que vende droga, lo han ido a allanar"; "Habían niños que jugaban conmigo drogados y volados"; "Yo no puedo criticar a ese niño que ahora fue a robar porque no tuvo las mismas oportunidades"; "En el SENAME los violan (...) ¿Por qué los niños se quieren arrancar? Porque los niños grandes se aprovechan de las niñas chicas, porque él vio que sus papás hadan eso"; "Este mundo es de los vivos"; "Yo podría decir lo mismo; los militares salieron a puro matar, ¿a cuántos mataron, asfixiaron?"; "Al homosexual lo violaron por dos 2 horas (...) lo agarraron en el toque de queda (...) lo llevaron, mientras le pegaban tenía que gritar que era maricón y después entre 10 carabineros lo violaron, y ahí no viene la pregunta por qué ese paco hizo eso"; "Ahora hay más de 40 personas que van a perder la vista por culpa de las lacrimógenas y los balines"; "Los militares cuando salen a la calle su misión es matar"; "Qué va a hacer ese niño, ese niño va a ser drogadicto, delincuente, traficante, ¿sí o no?"; "Que algo les haya quedado".*

Con la reproducción del registro de audio que se incorporó por la demandada, estas mismas frases pudieron ser escuchadas en el juicio, pero no se puede perder de vista la fecha y el contexto social que vivía el país en la época, que es un hecho de pública notoriedad, que los alumnos ese mismo día habían tenido una actividad en las que se los invitaba a reflexionar sobre los acontecimientos y especialmente se debe tener en consideración que al oírlos se advierte que se trata de frases que están hiladas dentro de un discurso más extenso, en el que se hacen ciertos énfasis, que se plantearon con un hablar pausado, explicativo e invitando a cuestionar ciertos acontecimientos, a tener una visión crítica de algunos hechos; no se trata de un discurso de odio, ni de un adoctrinamiento, expresa visiones, opiniones y vivencia, todo lo cual permite concluir que, si bien pudieron no ser del todo apropiados, que pudieron generar malestar en algunos apoderados que se sintieron afectados, la decisión de poner término a la relación laboral aparece como exagerada, no superando el test de proporcionalidad en sentido estricto, al no resultar racional en cuanto a sus efectos, por lo que se acogerá la acción de tutela declarando que el despido de la actora ha lesionado su libertad de expresión.

DUODECIMO: Que, en cuanto al el derecho a la honra, cuya lesión se habría producido al habersele comunicado el despido durante la jornada laboral y en presencia de otros profesores, que además se le pidió hacer abandono



inmediato, no se le permitió sacar el material de trabajo, ni la posibilidad de despedirse de colegas y alumnos, situación que según indica dio lugar a rumores de haber cometido actos graves en contra de un grupo de alumnos, agrega en la demanda que el establecimiento dio publicidad a su despido, justificándolo en hacer proselitismo político, afectando así su honor, en cuanto su reputación, buen nombre y estimación que le acompaña.

La prueba aportada no resulta suficiente para entender que se ha vulnerado el derecho a la honra de la demandante, el despido efectivamente se le comunicó durante la jornada, pero de manera privada, tampoco lo hizo público el colegio, sino que fue la propia denunciante la que lo comunicó a sus colegas y alumnos, como lo reconocieron los testigos Daphne Valencia Santa María y Cristóbal Matías Araneda Fuente-Alba. No se acreditó que haya dado lugar a rumores de haber cometido actos graves, los mismos testigos de la denunciante dieron cuenta de los acontecimientos y refirieron haber tomado conocimiento del despido por la denunciante, no refirieron la existencia de rumores que pudieran perjudicar la honra o buen nombre o calidad profesional de la actora, sólo que el despido de la profesora Tapia generó sorpresa, conmoción y malestar en profesores y alumnos, pero no se advierte afectación de su reputación.

Cabe señalar que al imputarse la causal incumplimiento grave, resulta inevitable que la carta de despido contenga una descripción más o menos pormenorizada de los hechos, sin que esta descripción, cuya justificación puede ser discutida en juicio, baste para configurar una lesión al derecho a la honra del trabajador, todo lo cual lleva a concluir que no existe una vulneración del derecho a la honra.

UNDECIMO: Que, en cuanto a la vulneración del derecho a la integridad psíquica, que la demandante fundamenta en el dolor y sufrimiento que el despido le ocasionó, sumado al sufrimiento de su hijo, quien era alumno del establecimiento, se rechazará también toda vez que la demanda no contiene un sustento argumentativo que dé cuenta de la forma en cómo se habría producido esta lesión, más allá de la natural desazón y preocupación que un despido puede ocasionar en un trabajador.

Se ha denunciado también la transgresión de la libertad de trabajo, indicando que en su despido no se consideró su capacidad profesional o calidad como docente, sino solo el contenido de sus opiniones relativas a la contingencia nacional; se agregan algunas referencias a una discriminación, sin mayor argumentación. No basta la mera alegación de una vulneración de derechos, es necesario que se haga una exposición clara y circunstanciada de los fundamentos y además debe aportarse al menos un principio de prueba que avale la existencia de indicios de la conducta lesiva que se denuncia, que se aporten antecedentes que generen una sospecha fundada y razonable en orden a existir la lesión, lo que en esta parte no se ha logrado.

DECIMO TERCERO: Que, como se ha señalado se acogerá la acción en lo que se refiere a la vulneración de la libertad de expresión de la actora, el artículo 489 del Código del Trabajo establece que en caso de acogerse la denuncia, se ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última



remuneración mensual y que se regula de acuerdo con las circunstancias del caso.

En este caso, considerando la relevancia pública que tuvieron los hechos y especialmente porque un despido de esta naturaleza y circunstancias, genera en los pares un efecto disuasivo en cuanto a las consecuencias que pudiere acarrearle a ellos incurrir en acciones similares, lo que queda demostrado con la carta de apoyo de 4 de noviembre de 2019, acompañada en la documental de la demandante, por lo que se regulará la indemnización en el máximo legal, esto es, once remuneraciones.

DÉCIMO CUARTO: Que, respecto de la indemnización por daño moral que se solicita la actora, se tiene presente que el profesor Fernando Fueyo en su obra "Instituciones de Derecho Civil Moderno", destaca que todo daño debe probarse, sea patrimonial o extra patrimonial; aunque el método y el objeto sobre que recae la prueba, y su extensión, son diferentes según la clase de daño; pero ello no excusa de la necesidad de rendir la prueba; desde su perspectiva —que es compartida por esta juez—, es erróneo sostener que el daño moral no requiere prueba y que se presume porque no existen en nuestro ordenamiento legal disposiciones especiales sobre la prueba del daño moral, por lo que deben aplicarse las reglas generales establecidas en el artículo 1698 inciso 1° del Código Civil en cuanto "Incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o ésta. Las pruebas consisten en instrumentos públicos o privados, testigos, presunciones, confesión de parte, juramento deferido, e inspección personal del juez". En consecuencia, para que el daño moral sea indemnizable, al igual que cualquier otro daño, requiere que se acredite su existencia, es decir, que es real y no meramente hipotético o eventual.

En autos no se ha rendido prueba para acreditar la concurrencia y existencia de un perjuicio no patrimonial, resultando insuficientes las licencias médicas de 9 y 14 de noviembre, la denuncia individual de accidente del trabajo, derivación de paciente y Declaración jurada de tramitación de licencia médica de fecha 14 de Noviembre de 2019, y la receta médica de fecha 9 de Noviembre de 2019; documentos todos que son posteriores a la fecha de término de la relación laboral y que derivan de lo planteado por la propia demandante a los profesionales médicos que los emitieron, pero no dan cuenta de un daño no patrimonial específico, por lo que no se hará lugar a la pretensión de reparar el daño moral.

DÉCIMO QUINTO: Que, en relación con la indemnización especial contemplada en el artículo 87 del Estatuto Docente, esta sentenciadora no comparte la tesis de la demandante en cuanto a que por el hecho de declararse injustificado un despido fundado en cualquiera de las causales del artículo 159 y 160 del Código del Trabajo deba estimarse que el mismo obedeció a las necesidades de la empresa por aplicación de la ficción legal del artículo 168 y en consecuencia sea procedente el pago de las remuneraciones a que tenía derecho hasta el término del año escolar en los términos del artículo 87 del Estatuto Docente.

En todo caso, vale señalar que, acogiendo la acción principal, se omitirá pronunciamiento respecto de la acción subsidiaria de despido indebido por ser incompatible de acuerdo con el artículo 170 N° 6 del Código de Procedimiento Civil en relación al artículo 432 del Código del Trabajo.



DÉCIMO SEXTO: Que, también se ha solicitado declarar la continuidad laboral desde el 24 de febrero de 2016, sostiene la demandante que esa fue la fecha en que efectivamente comenzó a prestar servicios para la demandada en virtud del primer contrato a plazo que suscribieron con fecha 01 de marzo de 2016. Explica que ese primer contrato tenía vigencia por un año y que al término de éste, el 28 de febrero de 2017 se suscribió el respectivo finiquito y acto seguido, el 1 de marzo de 2017 se procedió a firmar un nuevo contrato, también por un año, con vigencia hasta el 28 de febrero de 2018, llegada esa fecha nuevamente firmaron finiquito y el 1 de marzo de 2018 suscribieron un nuevo contrato de trabajo, esta vez, indefinido.

Con el mérito de los tres contratos que suscribieron las partes, es posible establecer que la relación laboral entre las partes se inició el 1 de marzo de 2016, así se declaró en el primer contrato de trabajo y no existe antecedente alguno que demuestre que, en los hechos, la demandante comenzó a trabajar antes de esa fecha. Era carga probatoria de la demandante acreditar que los hechos eran diferentes a lo consignado en el contrato que aparece suscrito por la trabajadora, de manera que corresponde entender que esa es la fecha de inicio de la relación laboral.

Si bien las partes suscribieron sendos finiquitos el 28 de febrero de 2017 y el 28 de febrero de 2018 en relación con los dos contratos a plazo fijo que precedieron el contrato definitivo, la relación laboral se inició con el primero contrato, no es posible entender que esta haya comenzado recién con la suscripción del contrato indefinido como pretende la demandada, razón por la cual, para efectos de cálculo de la indemnización correspondiente, se reconocerán los años de servicio desde marzo de 2016 en adelante.

DÉCIMO SEPTIMO: Que sobre la nulidad del despido basada en que existiría un periodo entre el 24 y el 28 de febrero de 2016 en que no se pagaron las cotizaciones de seguridad social de la actora, atendido lo razonado en el motivo previo, en cuanto a la fecha de inicio de la relación laboral y con el mérito de los documentos, especialmente el certificado de pago de cotizaciones previsionales emitido por Previred, del periodo de marzo de 2016 a octubre del año 2019; los comprobantes de pago de cotizaciones previsionales fondo de pensiones, seguro de cesantía, APVI, APVC y afiliado voluntario, emitido por Previred, de pago 18 de enero del 2020; las liquidaciones de sueldo de doña Katherine Tapia Gahona, correspondientes a todo el periodo trabajado y la respuesta de los oficios de AFP Cuprum y FONASA, queda acreditado que las cotizaciones de seguridad social de la demandante fueron descontadas, enteradas y pagadas a las instituciones respectivas dentro de plazo y de manera correcta por lo que no cabe acoger la solicitud de aplicar la sanción establecida en el artículo 162 inciso 5 y siguientes por no darse los supuesto para hacerlo.

DECIMO SEPTIMO: Que, la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, según lo establece el artículo 456 del Código del Trabajo y los medios probatorios de los que no se ha hecho referencia expresa en el razonamiento, han sido igualmente valorados, pero no se mencionan cuando los hechos han sido demostrados de mejor forma por otros medios de prueba, o porque han resultado insuficientes para modificar lo razonado.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en las normas legales ya citadas y artículos 1°, 7°, 9°, 41, 58, 63, 73, 160 N° 7, 162, 163, 168, 172, 173 y artículos 446, 453, 454 y siguientes, 485 a 495 del Código del Trabajo, y



Artículo 19 N° 1, 4, 12 y 16 de la Constitución Política del Estado, se resuelve:

I.- Que, **SE ACOGE** la acción de tutela laboral interpuesta por doña Katherine Elizabeth Tapia Gahona en contra de la Sociedad Educacional Basaldiaz S.A., declarándose que con su despido se vulneró su libertad de expresión, y en consecuencia se condena a la demandada a pagar lo siguiente:

a) La suma de **\$11.177.034.-** (11 remuneraciones), por concepto de indemnización especial prevista en el inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo.

b) La suma de **\$1.142.637.-** por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

c) La suma de **\$4.540.548.-** por concepto de indemnización por cuatro años de servicio.

d) La suma de **\$3.632.438.-** por concepto de recargo del 80% de la indemnización por años de servicio, de acuerdo con el artículo 168 c) del Código del Trabajo.

II.- Que en lo demás, se rechaza la demanda.

III.- Que las sumas ordenadas pagar se incrementarán en la forma dispuesta en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda.

IV. Que atendido lo resuelto, cada parte pagará sus costas.

NOTIFÍQUESE POR CORREO ELECTRÓNICO A LAS PARTES.

REGÍSTRESE Y OPORTUNAMENTE ARCHÍVESE.

RIT T-7-2020

Dictada por doña **VALERIA PAULINA MULET MARTÍNEZ**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena.



QEPEWBQSMX

A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>