

**San Miguel, veintisiete de abril de dos mil veintidós.-**

**VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparece CRISTIÁN HIDALGO MORALES, Abogado habilitado para el ejercicio de la profesión, domiciliado en calle Profesora Amanda Labarca N° 96, oficina N° 41, de la comuna y ciudad de Santiago, quien de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 434 del Código del Trabajo, artículos 6° y siguientes del Código de Procedimiento Civil, artículos 446 y siguientes y 485 y siguientes del Código del Trabajo, comparece a nombre y en representación convencional de doña Lorena Matamala Efficca, profesora, CI 15.434.945-6, domiciliada en Perquilauquén N° 3542, comuna de Puente Alto y de su mismo domicilio, deduce demanda de Tutela Laboral en Procedimiento de Aplicación General por vulneración de Derechos Fundamentales con ocasión del despido, en contra de la CORPORACIÓN EDUCACIONAL ALTO GABRIELA, giro de su denominación, representada legalmente en virtud del artículo 4° del Código del Trabajo, por doña Claudia Solís Welzel, de quien ignora profesión u oficio, domiciliados para estos efectos en Avenida Gabriela N° 03250, comuna de La Pintana.

En cuanto a la relación laboral, señala que la demandante comenzó a prestar servicios para la demandada, bajo vínculo de subordinación y dependencia, expresado en un contrato de individual trabajo otorgado con las formalidades legales, con fecha 1 de marzo de 2011; que cumplía funciones de Profesora de Enseñanza Básica, labores que desempeñó hasta la fecha de su despido; con una jornada de 44 horas semanales y percibiendo por sus servicios según establece el último anexo de contrato individual de trabajo, suscrito con fecha 1 de marzo de 2019, así como del tenor de sus últimas liquidaciones, conforme dispone el artículo 172 del Código del Trabajo, la suma de \$ 1.239.544; sus labores las desarrolló de manera continua, no obstante las licencias médicas y permisos de los cuales hizo uso y cumpliendo de manera fiel su contrato y labores.

Refiere que pese a su conducta desde mediados del año 2019, sin razón alguna, se vio sometida a una carga mayor de trabajo, sumada a un clima laboral hostil, lo que fue gatillando en su patrocinada una crisis que rápidamente devino en un trastorno del ánimo, siéndole diagnosticado un cuadro depresivo asociado a maltrato laboral, lo que determinó que debiese



tomarse licencias médicas y recibir tratamiento farmacológico; lo que promete acreditar; señala que durante ese período descubrió que se encuentra embarazada, situación que hizo incrementar su angustia y cuadro depresivo.

Refiere que, en aquel contexto, en el mes de diciembre de 2019 y a propósito de la entrega de un beneficio por parte del Sindicato al que se encontraba afiliada y criticando la mezquindad de su empleador; publica en su perfil de Facebook la siguiente expresión: "... Mi sindicato hermoso nos dio un buen aguinaldo... el dueño de mi colegio y de cinco más y de cuanta wevadas (sic) más no son un puto (sic) peso el cagado R.C. (sic) Rodrigo Marín el viejo miserable. Ni su canasta familiars (sic)...";

Expresa que aquella plataforma es de carácter privado; vale decir, no está abierta al público en general, sino exclusivamente a aquellos usuarios a quienes expresamente la dueña del sitio admite como contactos. En este sentido, cabe aclarar que tan solo algunos integrantes del cuerpo docente y directivo del establecimiento eran parte - a la fecha de la publicación en comentario - de los contactos de la actora en la antedicha red social; y, a esa misma época, ningún estudiante matriculado ni apoderado del colegio, formaba parte de dicha red de contactos; por lo demás aquella publicación se realizó fuera del lugar de trabajo y de la jornada laboral de la entonces trabajadora e incluso el año académico había concluido, por lo que no se llevaban a cabo actividades docentes en el establecimiento, ni mantenía la actora contacto regular con el resto de la comunidad educativa. Sin embargo y mientras se encontraba haciendo uso de su feriado legal, a mediados de febrero de 2020; recibe una llamada telefónica en donde se le cita de manera urgente al colegio para entrevistarse con la Directora y de forma verbal, se le "notifica" su despido, sin señalamiento claro de la causal legal y únicamente aludiendo en forma vaga y genérica a supuestas "ofensas" que la denunciada habría proferido públicamente contra el sostenedor del establecimiento, sin señalar con claridad fecha y forma en que habría aecido tal situación; indica que se omitió cumplir con lo previsto en el artículo 162 del Código del Trabajo como también a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto Docente.

Indica que en aquella ocasión únicamente le mencionó a la Directora su situación, no obstante como respuesta se le dijo que "el despido estaba a



firme", pero que consultaría con sus asesores legales y que, por ende, le informaría su "determinación definitiva" a principios del mes de marzo de 2020;

Hace mención los efectos psicológicos que provocó tal decisión, la incertidumbre a la que se vio expuesta, sin saber cuál sería su situación laboral; hasta que, a fines de febrero, recibió una "carta de anulación de la carta de despido de fecha 23 de enero de 2020" (sic), en donde se señala que con esa fecha se habría remitido la aludida comunicación, indicándose las presuntas causas legales (artículo 160, numeral 1 literal d), "injurias proferidas al empleador por el trabajador"; y numeral 7, "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato". Cabe destacar que, una vez más, el empleador omitió señalar los presupuestos fácticos en que se habrían fundado las causales que el empleador pretendió invocar en esa supuesta "comunicación"; luego en la antedicha misiva de "reincorporación" se señala, asimismo, que la trabajadora debía reincorporarse a sus funciones a contar del día 2 de marzo, señalando renglón seguido que ello sería "...mientras se encuentre pendiente su desafuero, que será solicitado por vía judicial...";

Advierte, en este caso que nuevamente se vulneran sus derechos fundamentales, se atenta contra su integridad física y en especial síquica; pues si bien se dejaba sin efecto su írrito despido; no obstante, se condicionaba a priori su estabilidad laboral, al afirmarse que se accionaría para despedirla. Actitud que califica de indolente y a sabiendas que se encontraba en estado de gravidez y del diagnóstico psicológico de la trabajadora que significó acudir nuevamente al psiquiatra.

Menciona que durante el poco tiempo que desarrolló labores presenciales y que lo hizo vía teletrabajo, existió un ambiente laboral frío e inamistoso y mientras avanzaba el primer juicio de desafuero.

Indica que la demandada con fecha 26 de febrero de 2020, interpuso ante este Tribunal, una demanda de desafuero contra su patrocinada, sobre la base de los mismos argumentos vagos que esgrimió en su fallida carta de despido. Tal es así, que en el libelo pretensor no se señala con claridad la fecha de ocurrencia de la publicación supuestamente injuriosa; ni el texto íntegro de ésta; ni la forma en que tal situación se subsumía en las causales que la demandante entonces invocaba para poner término al contrato, a saber: "injurias graves proferidas por el trabajador al empleador" e "incumplimiento



grave de las obligaciones que impone el contrato"; contempladas, respectivamente, en los numerales 1 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo; le fue notificada, y durante el año 2020 se tramitó la misma, se llevó a cabo la audiencia preparatoria con fecha 14 de mayo de 2020, ocasión en la que el Tribunal advirtió las falencias de forma y fondo del libelo pretensor, se exploró la opción de un acuerdo que pusiera fin a dicho contencioso; sin embargo, no prosperó, verificándose en definitiva la fecha en que debía comenzar a hacer uso de descanso prenatal; lo que se verificó con fecha 5 de agosto de 2020. En este sentido, necesario es recalcar que la aforada inició su descanso habiendo dejado todo su trabajo al día y debidamente respaldado,

Señala que con fecha 24 de agosto de 2020, la denunciada interpone una nueva demanda de desafuero, la que fue tramitada bajo el RIT O - 722 - 2020 de este mismo Tribunal e invocó esta vez, únicamente, la causal del numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo; esto es, por un supuesto "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", generado con ocasión de su trabajo impartiendo clases por vía remota, explica las alusiones que hizo la demandada al mismo, no obstante considera que se incurre nuevamente en los yerros de forma y de fondo, de ligereza, vaguedad y superficialidad con que se exponen los hechos fundantes de la demanda; muy por debajo de los estándares mínimos exigidos por cualquier Judicatura del Trabajo, para justificar el término anticipado del contrato de una trabajadora amparada por fuero maternal; esgrime que principalmente se le invocó el hecho de haber bajado las clases online, como clara represalia en contra de la demandada por el hecho de solicitar las disculpas públicas como conciliación antes (sic) las injurias proferidas contra el sostenedor, en el juicio de desafuero mantenido (sic) por las partes en causa RIT O-187-2020 seguida ante el Juzgado de Letras de San Miguel."; es decir, la demandante (de manera absolutamente temeraria, huelga decir) sostenía en el libelo que la trabajadora habría pretendido con esta supuesta acción "desquitarse", por no haber podido arribar a un acuerdo con la contraparte. Circunstancia que cuestiona.

Luego en las fechas en la que se llevaron a cabo las audiencias preparatorias, la demandada de esta causa se negó a acuerdo alguno, no obstante nuevamente le fue indicado por el tribunal las falencias del libelo, no obstante en febrero de 2021, la denunciada de autos presentó un escrito de



desistimiento en esta nueva demanda de desafuero. Indica que la primera demanda de desafuero fue rechazada, por sentencia de primera instancia, con costas.

Formula sus propias argumentaciones respecto de ciertos considerandos de la citada sentencia y lo relevante que son para el análisis del actuar de su representada.

Indica que de aquella causa se dedujo recurso de nulidad por la demandada, el que fue acogido y se procedió a dictar sentencia de reemplazo respecto sólo del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, situación que habilitó a la demandada a proceder a su despido, lo que se concretó con fecha 10 de febrero de 2021, mediante carta certificada remitida al domicilio de la aforada; en la que - para efectos de justificar el despido - únicamente se limita a copiar y pegar parte de la demanda original de desafuero y extractar algunos párrafos, de la Sentencia que pronunciara la ltma. Corte de Apelaciones de San Miguel.

En virtud de ello, estima que la comunicación en comento no cumplió a cabalidad con los requisitos formales mínimos establecidos por el legislador para justificar el despido de la trabajadora; explica la relevancia de la acción de desafuero y refiere que la mera existencia de un Fallo, cualquiera sea su grado, que eventualmente autoriza el despido de la aforada, no exime al empleador de la carga de dar cabal cumplimiento a lo establecido en el artículo 162 del Código del Trabajo, situación que no se produjo en este caso, pues la existencia de una Sentencia que autoriza el despido no implica necesariamente que éste sea justificado, debido o procedente, ni impide a la trabajadora desvinculada el accionar contra dicha situación; debiendo el empleador en todo caso, acreditar debidamente los fundamentos del despido; lo que - a nuestro entender - no se verifica en la especie.

Por lo demás asegura que se ha incurrido en una grave infracción legal, acaecida con ocasión de la fecha efectiva del despido; desde que la trabajadora denunciante, en su calidad de docente de aula, se encontraba amparada por las normas especiales de la Ley N° 19.070, conocida como "Estatuto Docente", que en los incisos segundo y tercero del artículo 87 dispone expresamente que ". Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo



161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo código, otra 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 (...) El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente..." lo que en la especie claramente se verifica, desde que el despido le fue notificado el día 10 de febrero de 2021; debiendo haberse efectuado tal notificación - a más tardar - el 28 de diciembre de 2020. Refiere que en este caso no está en discusión que la declaración de un despido como indebido - cuyo es el caso, habida cuenta de la causal - hace que el mismo deba - en último término - tratarse como aquel efectuado en virtud del artículo 161 del Código del Trabajo; ello de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del mismo cuerpo legal. Ergo, un despido culposo que es declarado indebido por el Tribunal da lugar a todas las prestaciones eventualmente derivadas del despido por necesidades de la empresa; incluyendo - evidentemente - aquella sanción contemplada en el precitado artículo 87 de la Ley 19.070;

Señala que en todo el proceso generado desde el despido írrito de la trabajadora, en febrero de 2020; pasando por la interposición de las demandas latamente enunciadas en este acápite; hasta el despido mismo operado el 10 de febrero del presente año hay a una clara vulneración de los Derechos Fundamentales en perjuicio de la aforada; manifestados en dos dimensiones: la del acoso laboral y la de la afectación en su integridad física y síquica; generadas como consecuencia directa de la implacable persecución de que fue víctima mientras duró la relación laboral e, igualmente, con ocasión del despido.

Explica las conductas realizadas por la denunciada y refiere que constituyen vulneración de sus derechos fundamentales, especialmente el numeral primero del artículo 19° de la Constitución Política de la República; ello



en relación con el inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo. Asimismo, señala que la demandante, sufrió persecución, en represalia por expresar sus opiniones respecto del empleador, fuera de su puesto de trabajo; expresada - como ya se señaló - en amenazas directas a su estabilidad laboral, las que se concretarían en la interposición de dos sendas demandas de desafuero en su contra; suponen una clara conducta de acoso laboral, en los términos previstos en el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo;

Actuar que sin duda alguna concluyó con su despido en febrero del presente año; vulnerando así también su Libertad de Trabajo; habida cuenta que, dadas la causal invocada y la fecha en que se ejecutó el despido, sumadas a la condición de lactancia de la trabajadora; se le ha hecho prácticamente imposible - hasta la fecha - volver a encontrar un trabajo; ello con el consiguiente perjuicio material y moral y, obviamente, contribuyendo a empeorar aún más su mal estado de salud;

Concluye que los hechos denunciados se constituyen en una grave y flagrante vulneración a los derechos fundamentales, siendo procedente que así sea declarado.

Formula consideraciones de derecho respecto de la acción intentada y formula argumentaciones relativas a su despido. Da cuenta de los indicios que deben ser considerados respecto de las vulneraciones denunciadas y como consecuencia de tal relato, solicita el pago de las siguientes prestaciones: a) Indemnización sustitutiva del aviso previo, ello por \$ 1.239.544; b) Indemnización por años de servicio, por la suma de \$ 13.634.984; c) Recargo legal (80%) sobre la indemnización por años de servicio (11), por un monto de \$ 10.907.987; d) Indemnización por aplicación de la sanción del artículo 87 de la Ley 19.070, correspondiente a \$ 14.874.528; e) Indemnización Sancionatoria del artículo 489 del Código del Trabajo, en su máximo, equivalente a 11 remuneraciones, esto es, la suma de \$ 13.634.984; o la que US. determine procedente, en el rango señalado en la norma en comento (6 a 11 remuneraciones); f) Feriado legal, por un valor de \$ 867.681; g) Remuneraciones correspondientes a 9 días de febrero de 2021, por la suma de \$ 371.863; y h) Todo ello, con intereses, reajustes y costas.

Expone los requisitos procesales para la acción deducida.



En el primer otrosí y en el evento que sea rechazada la denuncia de tutela, solicita en forma subsidiaria, la calificación del término de sus servicios, pretendiendo el cobro de prestaciones que acciona en lo principal, con excepción de aquel concepto que dice relación con la tutela, la que se excluye. La citada acción la esgrime en virtud de los mismos argumentos, los que se dan por reproducidos, por economía procesal.

**SEGUNDO:** Que la demandada, dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 452 del Código del Trabajo, contesta la denuncia formulada en lo principal, solicitando su rechazo, con costas.

Reconoce relación laboral con la demandante, su fecha de inicio, las labores desempeñadas y que la jornada laboral era de 44 horas semanales distribuidas de lunes a viernes.

Reconoce que con fecha 23 de enero de 2020 se le envió carta de despido a la trabajadora, vía carta certificada al domicilio señalado en el contrato de trabajo, ubicado en calle Miguel Ángel N°419, comuna de Puente Alto por las causales establecidas en los artículos 160 n°1 letra d) "Injurias proferidas por el empleador al trabajador" y, como mínimo, 160 n°7 "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", ambos del Código del Trabajo. Todo esto virtud de la siguiente declaración que la trabajadora publicó en su perfil de Facebook: "Mi sindicato hermoso nos dio un buen aguinaldo... el dueño de mi colegio y de cinco más y de cuanta wevadas más no nos un puto peso el cagado r.c. Rodrigo Marín el viejo miserable. Ni su canasta familiares"

Señala que esta carta certificada fue devuelta por Correos de Chile, al estar incorrecto el domicilio señalado (fue modificado por la trabajadora sin aviso a esta parte), razón por la cual la Dirección del Colegio decide iniciar gestiones para contactarle e informarle del despido a la Sra. Matamala, habida cuenta de la no recepción de la carta. Se concertó así entre las partes una reunión en dependencias del colegio, el día 14 de febrero del año en curso, con presencia de la Dra. Del establecimiento y de la Sicóloga del mismo. En esta reunión, la trabajadora informó a la Directora del respectivo establecimiento educacional, doña Johana Concha Zúñiga y a la Psicóloga SEP doña Claudia Duran Jerves, sobre su actual estado de embarazo, por medio de un Ecodoppler Obstétrico de fecha 31 de enero del año 2020, realizado por el



Medico don Enrique Martínez Berduque, el cual certifica el estado de embarazo de la trabajadora.

De manera que en atención que al momento de enviarse la comunicación, no existía noción alguna de su actual estado de embarazo, fue imposible poder prever esta situación, tomando en consideración que solo fue posible conocer este hecho el día 14 de febrero del año 2020, razón por la cual la trabajadora demandada fue reincorporada a sus funciones el día 02 de marzo de 2020, ello plasmado en el envío de carta certificada de fecha 24 de febrero del año en curso.

Indica que con el cambio de condiciones que acarrea el embarazo de la trabajadora, es que con fecha 2 de febrero de 2020, el empleador interpuso demanda en contra de Lorena Matamala, que en lo principal solicitaba el desafuero maternal y en consecuencia acogerla, autorizando a Corporación Educacional Alto Gabriela a poner término al contrato de trabajo, demanda se llevó a cabo ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, bajo el ROL O-187-2020 y caratulada "Corporación Educacional Alto Gabriela/Matamala", la que siguió su curso natural, teniendo audiencia preparatoria con fecha 14 de mayo de 2020, en la que se fijó fecha para audiencia de juicio para el 28 de agosto del mismo año.

Reconoce que con fecha 24 de agosto de 2020 su representada interpone una nueva demanda contra de Lorena Matamala, solicitando el desafuero maternal y requiriendo autorización a la Corporación Educacional Alto Gabriela a poner término al contrato de trabajo por la causal establecida en el art. 160 n°7 del Código del Trabajo, esto es, "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", en virtud de nuevos hechos acaecidos con fecha 5 de agosto de 2020. La presente demanda fue conocida por el Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, bajo el ROL O-722-2020 y caratulada "Corporación Educacional Alto Gabriela/Matamala"

Indica los hechos fundantes de aquella acción y refiere que los hechos relatados no pueden entenderse de otra manera que como una represalia por parte de la trabajadora en contra de su empleador por la demanda de desafuero maternal que estaba vigente en ese momento, a saber la causa O-187-2020 ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, cuyo actuar perjudica principalmente a los alumnos, quienes fueron impedidos de acceder a



los contenidos de sus clases sin justificación alguna implican una vez más un quiebre de la lealtad y fidelidad contenida en la relación laboral.

Señala que teniendo presentada las dos demandas de desafuero maternal de forma paralela, con fecha 19 de octubre de 2020, la Jueza titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, doña Marcela Poblete Valdés dicto sentencia en la causa 0-187-2020, rechazando en todas sus partes la demanda interpuesta por Corporación Educacional Alto Gabriela en contra de Lorena Matamala Efficca y en consecuencia no autorizó al empleador para poner término al contrato de trabajo de aquella de conformidad con lo establecido en el artículo 160 N°1 letra d) ni tampoco conforme a la causal contemplada en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. Además estableció que resultando completamente vencida la demandante se le condena en costas, regulándose las costas personales en la suma de \$500.000. Se interpuso el respectivo recurso de nulidad y en noviembre del mismo año fue declarado admisible y se concede para el conocimiento y resolución de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel, en donde se le asignó el ROL 367-2020 y una vez realizados los alegatos por las partes, se acoge el recurso de nulidad deducido por la parte demandante, entendiendo que el tribunal de primera instancia ha incurrido en una errónea calificación de los hechos que se le imputan y en consecuencia se invalidó la sentencia de fecha 19 de octubre de 2020, dictando sentencia de reemplazo.

Se presentó recurso de unificación ante la Excma. Corte Suprema el que fue declarado inadmisibile, quedando la sentencia de la Ilma. Corte San Miguel firme y ejecutoriada, su representada procedió con fecha 09 de febrero a desistirse de la demanda que solicitaba el desafuero maternal ROL: O-722-2020, por carecer de objeto, atendido lo resuelto por la Ilma. Corte de Apelaciones de San Miguel con fecha 30 de noviembre de 2020, recaída en autos de este mismo tribunal RIT 367-2020 (Libro Laboral-Cobranza).

Reconoce que con fecha 09 de febrero Corporación Educacional Alto Gabriela envió carta referenciada: "Comunica término de la relación laboral" a la trabajadora Lorena Denisse Matamala Efficca, en la que se le comunica a la trabajadora que: "a partir la presente fecha, Corporación Educacional Alto Gabriela ha decidido poner término a su contrato de trabajo vigente desde el



día 01 de marzo de 2011, por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, según el cual Ud., desempeña el cargo de profesora básica."

Asegura que en la carta de despido se le señalaron los motivos que originaron su despido y se le hizo referencia a la ya mencionada sentencia de fecha 30 de noviembre de 2020 que revocó la sentencia dictada en primera instancia, autorizando a Comunidad Educacional Alto Gabriela a poner término al contrato de trabajo suscrito con doña Lorena Matamala Efficca, de conformidad con lo establecido en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo."

En cuanto a la vulneración de derechos fundamentales, indica que la demandante no hace más que señalar hechos inespecíficos y que supuestamente habrían vulnerado sus derechos.

Precisa que los dichos de la demandante en plataforma Facebook, no han sido desmentidos, y reconoce que su representada tomó acciones conducentes a rechazar e impedir que una situación como la relatada se repita, enviando una carta de despido a la trabajadora, la que luego fue anulada al enterarse su representada que la trabajadora estaba embarazada. En consecuencia, su representada siguió con el curso normal de las cosas presentando una demanda solicitando el desafuero maternal de la trabajadora y la autorización para poner término a su contrato. Luego y como consecuencia de un segundo hecho grave ya relatado (eliminación de las clases de la plataforma) se interpuso una nueva demanda solicitando lo mismo que en la anterior, pero asegura que el solo hecho de presentar una acción judicial contra un trabajador no vulnera en ningún caso sus derechos fundamentales y tampoco ocurre tal vulneración en el caso que la trabajadora se encuentre embarazada pues es el propio código del trabajo que en su artículo 174 lo permite expresamente al señalar: "En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160."

Indica que tomando en cuenta lo resuelto por el tribunal de alzada, que en definitiva le dio la razón al empleador, como una acción judicial, en que la Corte de Apelaciones le da la razón al empleador puede vulnerar los derechos fundamentales de la trabajadora.



Hace referencia que la tesis de la demandante carece de todo argumento razonable con el que se pueda demostrar alguna vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora, considerando que esta parte no hizo más que ejercer acciones judiciales que de ninguna manera vulneran los derechos de la trabajadora y menos de forma arbitraria o desproporcionada, pues la misma Iltma. Corte de Apelaciones de San Miguel, le dio la razón en su manera de actuar, confirmando así que el empleador no hizo más que aplicar de manera correcta la ley, específicamente los artículos 160N°7 y 174 del Código del Trabajo.

En cuanto al despido injustificado, señala que fue la propia Corte de Apelaciones de San Miguel quien autorizó a poner término al contrato de trabajo suscrito con doña Lorena Matamala Efficca, de conformidad con lo establecido en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, por lo que nuevamente se cuestiona de que manera podría ser injustificado un despido, si fue autorizado por un tribunal de justicia, indicando inclusive la causal por la cual es procedente el despido.

Señala que se podría entender que respecto del despido injustificado existe cosa juzgada, pues las mismas partes ya discutieron exactamente este mismo asunto en una causa previa, ya encontrándose resuelto el asunto.

Considera que ya fue resuelto por un tribunal de justicia, la procedencia o no de la causal de despido del artículo 160 N°7, esto es: "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato." Teniendo como resultado la procedencia de la causal y autorización al empleador para despedir a la trabajadora, conforme a ello dio cabal cumplimiento a las formalidades para proceder con el despido, enviándole con fecha 09 de febrero de 2021 una carta certificada a la trabajadora informándole del término de la relación laboral y señalándole la causal que se invocó para proceder con el presente despido.

Finalmente y en relación al último cuestionamiento planteado en la demanda con relación a la fecha en que se envió la carta a la trabajadora, se plantea que esta habría sido enviada fuera de plazo pues la trabajadora en su calidad de docente se encontraba amparada por la ley 19.070, conocida como "estatuto docente" en consecuencia debía aplicarse el Artículo 87 incisos tercero y cuarto del estatuto docente, que señalan lo siguiente:



a) *"Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo código, otra 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."*

b) *"El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente."*

No obstante, refiere que esta petición no procede, pues se refiere a los casos en que la relación laboral termine como consecuencia de aplicar alguna de las causales de termino de contrato del artículo 161, cuestión que no sucede en el presente caso, pues la causal utilizada es la del artículo 160N°7.

En cuanto a lo señalado en el inciso cuarto, en primer lugar, señala que este se refiere al desahucio de un profesor, cuestión que nuevamente no procede en este caso y en segundo lugar este se remite al inciso primero del mismo artículo y en los casos en que se ponga termino por lo señalado en el inciso primero, estos es: "Los profesionales de la educación que sean desvinculados de conformidad a lo establecido en el artículo 19 S, tendrán derecho a una bonificación, de cargo del empleador, en los mismos términos del artículo 73 bis. Sin perjuicio de lo anterior, podrán optar a la indemnización por años de servicio establecida en el Código del Trabajo, si procediere." entonces se deberá cumplir con el plazo exigido en el inciso cuarto del artículo 87 del estatuto docente, cuestión que tampoco ocurre en este caso pues el artículo 19 S, explica el procedimiento para desvincular profesores en virtud de su reconocimiento o evaluación profesional.

Aclara toda duda, y señala que tanto la carta como el despido se dio dentro de plazo, es que el artículo 174 del Código del Trabajo, artículo que regula el caso del despido de los trabajadores que se encuentran sujetos a fuero laboral, no señale ni menos exige el cumplimiento de ningún tipo de plazo



para poner término al contrato luego de autorizado el empleador por parte de un juez para ello. Regulación que es del todo lógica, pues extraño sería pensar que si un profesor que se encuentra con fuero laboral realiza un actuar grave y este actuar es acreditado por un juez, el empleador deba cumplir con un plazo tan prolongado como el señalado por la demandante, teniendo que esperar prácticamente todo un año para poder proceder al despido ya autorizado por un juez.

Formula consideraciones de derecho respecto de las argumentaciones vertidas, y solicita tener por contestada la denuncia principal interpuesta por Lorena Denisse Matamata Efficca en contra de Corporación Educacional Alto Gabriela y en mérito de las probanzas que se rendirán en su oportunidad, declarar que se rechaza la demanda en todas sus partes, con costas. Luego en el primer otrosí, pide se tenga por contestada la demanda subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones adeudadas, teniendo en consideración los argumentos ya expresados y declarando que el despido es justificado en virtud de los señalado en el artículo 160 N°7 y de la sentencia dictada por la ltma. Corte de Apelaciones de San Miguel, de fecha 30 de noviembre de 2020 en causa ROL 367-2020, declarando en consecuencia que el despido fue justificado y que por lo tanto nada se adeuda por las prestaciones e indemnizaciones solicitadas.

**TERCERO:** Que, manteniéndose la alerta sanitaria y el estado de excepción constitucional, la audiencia preparatoria se verificó mediante plataforma virtual via video conferencia con fecha 19 de noviembre de 2021, con la asistencia de las partes.

Se efectuó un resumen de la demanda y de la contestación para luego realizar el llamado de conciliación que previene el procedimiento, sin embargo éste no prosperó, por lo que acto seguido se establecieron como hechos no controvertidos los siguientes: 1. Existencia de la relación laboral desde el 01 de marzo de 2011; 2. Función desempeñada por la demandante, como profesora de enseñanza básica; 3. Que la Jornada laboral de la demandante era de 44 horas semanales; 4. Que la Remuneración de la demandante ascendía a la suma de \$1.239.544.-; 5. Que se puso término a la relación laboral el día 09 de febrero de 2021, por la causal del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo; 6. Que se interpusieron dos demandas de desafuero tramitadas ante el Tribunal,



se desistió la parte denunciada de la segunda demanda de desafuero, y respecto de la primera solicitud (O-187-2020) de desafuero fue rechazada por el Tribunal de primera instancia, y fue revocada por la Corte de Apelaciones de San Miguel. Declarándose además inadmisibles por la Corte Suprema el recurso de unificación de jurisprudencia interpuesto.

Luego de ello se establecieron los siguientes hechos a probar: 1. Efectividad de haberse vulnerado la libertad de trabajo, la integridad física y psíquica de la demandante y haber sido acosada laboralmente, antecedentes de hecho de dichas vulneraciones; 2. Hechos que configuran la causal invocada para el despido de la demandante, efectividad de haber incurrido la trabajadora en los mismos. Antecedentes de hecho; 3. Si la demandante gozó de su feriado legal o si el mismo le fue compensado; 4. Si a la denunciante se le pagó la remuneración correspondiente al mes de febrero de 2021.

**CUARTO:** Que con fecha veintitrés de febrero de dos mil veintidós, manteniéndose la alerta sanitaria, se celebró la audiencia de juicio, con la asistencia de las partes, ocasión en la que procedieron a incorporar los siguientes medios de prueba:

**PARTE DENUNCIANTE:**

DOCUMENTAL:

1. Copia del Contrato de Trabajo suscrito entre las partes, de fecha 1 de marzo de 2011, con sus correspondientes Anexos, de fechas 1 de marzo de 2013, 1 de marzo de 2014, 1 de marzo de 2015, 1 de marzo de 2016, 1 de marzo de 2017, 1 de junio de 2018, y 1 de marzo de 2019;
2. Copia del último Reglamento Interno de Higiene, Orden y Seguridad emitido por la denunciada, correspondiente al año 2017;
3. Carta de despido emitida por la denunciada y supuestamente dirigida a la actora, con fecha 27 de enero de 2020;
4. Carta de “reincorporación” emitida por la denunciada y dirigida a la actora, con fecha 24 de febrero de 2020;
5. Pantallazos del sitio web YouTube, obtenidos con fecha 30 de septiembre de 2020, donde constan los videos de las clases “subidas” por la actora;
6. Copia del Informe Médico de la trabajadora, emitido por la médico Gabriela Andrade Arias, con fecha 1 de abril de 2020;



7. Copia del Informe Médico de la trabajadora, emitido por la médica psiquiatra Nelly Nieto Vidal, con fecha 8 de abril de 2020;

8. Libelo de demanda de desafuero impetrada por la denunciada en febrero de 2020; causa RIT O– 187–2020, de este Tribunal;

9. Libelo de demanda de desafuero impetrada por la denunciada en junio de 2020; causa RIT O – 722 – 2020, de este Tribunal;

10. Sentencia en la causa RIT O –187– 2020, de este Tribunal;

11. Desistimiento en la causa RIT O – 722 – 2020, de este Tribunal.

Documental que se tuvo por incorporada conforme a la lectura resumida que se hizo de la misma y de la cual se aprecia que consta en la carpeta electrónica de la presente causa.

CONFESIONAL: de Claudia Verónica Solís Welzel, en su calidad de representante legal de la demandada, la que consta en registro de audio.

Indicó Claudia Solís, que forma parte de la corporación hace diez años y además indica que generalmente no acude físicamente al colegio, por lo que no ha tenido contacto con doña Lorena Matamala en persona, agrega que la demandante se desempeñó diez años en el colegio. Afirma que no tiene mayores antecedentes respecto a si han amonestado a doña Lorena por su desempeño en el colegio, asimismo indica que tiene conocimiento el motivo del juicio y al respecto menciona que es porque la demandante a través de redes sociales subió unos insultos hacía el administrador del colegio. Hace mención que tomó conocimiento de la situación en una reunión de directorio en el periodo de diciembre, no puede precisar fecha exacta, en tal reunión se abordó el tema, el cual fue informado a Rodrigo Marín quien lo informó en la reunión, señala que como medida se optó por la desvinculación, ya que, al ella ser docente y trabajar con niños no puede insultar a los demás. Afirma que no tiene conocimiento si alumnos o apoderados se enteraron de los insultos, se imagina que fue así al haber sido publicado en redes sociales.

TESTIMONIAL: de Daniela Enriqueta Sanhueza Margotta, Patricia Andrea Ubilla Mora, las que constan en registro de audio.

Indicó, **Daniela Sanhueza**, que se integró al colegio Alto Gabriela como docente el año 2004 y doña Lorena Matamala el año 2009, las dos trabajaron en el primer ciclo, ella en cuarto básico y doña Lorena en primero y segundo básico. Refiere que doña Lorena trabajó, en el colegio hasta el año 2019 y



menciona que no tiene mayor claridad de la fecha porque estuvo con pre y post natal, además indica que se enteró por doña Lorena lo que había sucedido, quien le comentó que estaba muy mal y descompensada, estaba embarazada y explica que a un grupo cercano les comentó que había hecho una publicación en Facebook de forma privada emitiendo un mensaje de decepción porque el sostenedor del colegio no había dado aguinaldo por el término del año escolar, pero a su vez agradeciendo al sindicato del colegio porque se había preocupado por los trabajadores, esto estuvo unas horas publicado y lo borró, pero de igual forma llegó a oídos del sostenedor que terminó demandándola, eso fue lo que le informó doña Lorena. Indica que la demandante estuvo muy mal y con el apoyo de psiquiatras y psicólogos, fue un proceso difícil, se encontraba consumiendo medicamentos porque se encontraba mal anímicamente, además de estar embarazada.

Precisa que el sostenedor es don Rodrigo Marín y añade que doña Lorena tuvo que enfrentar dos juicios más, el primero decía relación con la publicación que la demandante realizó en su perfil privado, en donde tiene agregados a algunos docentes amigos de ella. Afirma que no entiende el daño provocado al sostenedor porque los apoderados y alumnos no estaban enterados de la publicación e incluso hasta la actualidad le preguntan qué pasó con la profesora Lorena, ya que, ella siempre fue muy participativa en todas las actividades y como profesional nunca tuvo problemas. Señala que siempre tuvo jefaturas en cuartos básicos y años anteriores estuvo a cargo de la coordinación del área de matemáticas. Menciona que es imposible que un apoderado haya visto la publicación de doña Lorena porque la publicación es privada y solo para el grupo de amigos que tienen en Facebook, agrega que en este grupo no hay apoderados o alumnos, dicha publicación fue hecha en diciembre porque se refirió a los bonos de las fiestas navideñas, a esa fecha los alumnos no se encontraban en clases porque finalizan el año escolar los primeros días de diciembre y esta publicación fue hecha los últimos días de diciembre. Refiere que doña Lorena comentó la situación solo con amigos cercanos porque ella se encontraba muy mal, el psiquiatra le indicó que tomara medicamentos aún con su embarazo y las compañeras de trabajo más cercanas la iban a ver y apoyar porque perdió el trabajo, años de antigüedad y se encontraba muy afectada.



Explica que el segundo juicio lo perdió la demandante, pero después salieron a la luz un montón de situaciones que no conocían, indica que en ese tiempo estaban trabajando por teletrabajo desde sus hogares y subían videos, evaluaciones y guías por un canal institucional de Youtube que creó la coordinadora, en estos videos explicaban las materias apoyadas por un Power Point, y pasó que doña Lorena no podía ver los videos que había subido a la plataforma y de un momento a otro no subieron más los videos de la demandante y no lograron ver su trabajo en el tiempo que estuvo trabajando, porque después se fue con licencia médica por su depresión. Aclara que desaparecieron los videos de doña Lorena y los pocos que había fueron borrados, por esto doña Lorena se preocupó más y su depresión se agravó, luego se fueron de vacaciones y le dijo a la demandante que intentara estar tranquila.

Añade que años atrás tuvo una situación complicada en el colegio, ya que, se le solicitó a un alumno de cuarto básico que la grabara cuando ella estuviera con el celular en la mano en clases, según sus palabras, para que este menor indicara que la profesora siempre estaba con el celular en la mano, pero afirma que el niño se arrepintió y se lo comentó.

Señala que se despidió a la trabajadora por el artículo N°160, eso fue lo que leyó, pero nunca lo entendió, detalla que en el primer juicio había la posibilidad de un acuerdo compensatorio y se ofreció una cantidad para que Lorena dejara sus funciones en el colegio y se dejara el juicio, pero doña Lorena no lo aceptó porque no sentía culpa por haber hecho indebido, menciona que ella estaba confundida, le parece que el segundo juicio ella lo perdió y no tuvo posibilidades de nada. Aclara que perdió el segundo juicio porque la publicación había causado un daño para la imagen del colegio, alumnos y apoderados, por lo que la Corte indicó que los dichos implicaban un incumplimiento grave de lo que se indicaba en el contrato.

De otro lado expresó **Patricia Ubilla**, que conoce a doña Lorena Matamala desde el año antepasado del colegio Alto Gabriela, la conoció inicialmente de forma verbal porque ella se reintegró a fines de marzo al trabajo porque ella había estado desvinculada, después se reintegró y luego estuvo con licencia médica, además teletrabajaron juntas. Refiere haber sido



coordinadora del ciclo de básica, además indica que cuando la desvincularon y la citaron a firmar el finiquito, se topó con Gabriela y conversaron, ella le comentó que le había ido mal en el juicio y que la habían desvinculado. Precisa que se le informó que habían tenido problemas con doña Lorena por una publicación, que el sostenedor se había enterado y se habían ido a juicio, como la desvincularon cuando ella estaba embarazada, se fueron a juicio por el tema de la publicación. Afirma que nunca leyó la publicación porque de todo esto se enteró en reuniones de coordinación, pero no tiene mayor conocimiento del tema. Señala que era obvio lo que estaba pasando porque la demandante borró la publicación, y eso estaba en su red privada, por lo que alguien le habría informado de esto al sostenedor para perjudicarla. Menciona que ningún alumno o apoderado se haya enterado de la publicación, ya que, se habla de un colegio altamente vulnerable donde más del 50 % de los alumnos no tiene acceso a internet, de hecho trabajó ese año haciendo el apoyo, soporte de plataforma y conectando a los estudiantes a este apoyo social del gobierno por el estado de pandemia y más de un cincuenta por ciento no tenía acceso a internet, además agrega que hicieron una serie de videos y se enteró que habían demandado a doña Lorena en segunda instancia para advertirle por el tema de unos videos.

Señala que en el equipo de gestión se comunicó lo que había pasado con don doña Lorena. Respecto al segundo juicio menciona que doña Lorena se fue con prenatal, agrega que llevaba la cuenta de los videos que subían al canal de Youtube en un cuaderno porque, como también agrega que les trataban de enviar los videos a los alumnos, en cápsulas, por WhatsApp, se les imprimían las guías y se generaron videos para subirlos en un canal de Youtube y alega que así se las arreglaron para educarlos.

Refiere que Lorena entregó videos y fueron subidos a la plataforma, ella llevaba la cuenta de todos los videos y correos electrónicos enviados. Explica que Lenka tomó el curso y después a fines de junio empezaron a contactar a los estudiantes que no habían entregado los trabajos para reenviarles las guías, porque los alumnos estaban desconectados del colegio y entonces los padres reclamaron porque no habían videos en la plataforma, una de las docentes le envió un mensaje avisándole que el material no estaba, ella verificó y esto lo informó directamente a la directora, le solicitó a Lenka que le ayudara



a generar los videos, buscaron en el correo electrónico porque Lorena en algunas ocasiones le enviaba los Power Point con los videos, después de eso la directiva le dijo en una reunión que esas eran conductas reiteradas de la profesora, ella les comentó que no podía aseverar aquello porque para decir que la profesora había bajado los videos, debían tener evidencia, la evidencia era que la profesora había entregado los videos con un poco de retraso, pero los padres no se habían quejado hasta el minuto, pero le reiteraron que la profesora había sido la que bajó los videos y después de este episodio se entera que estaban en juicio por los videos. Afirma que fue todo extraño porque le mencionaban que ella tenía que saber cómo comprobar que estuvieran los videos y no hubo forma de saber quién bajó los videos, afirma que como no le pudo dar respuesta al sostenedor, este intervino su correo electrónico, además, la jefa técnica y la amiga de la jefa técnica y coordinadora PIE, le insistían en que les entregara desde abril el acceso al correo electrónico con el cual se comunicaba con los profesores, pero solo le dio el acceso al sostenedor cuando se lo solicitó, asegura el sostenedor “dio vuelta el correo” para tener evidencia y se dieron cuenta que no podían saber lo que había pasado con los videos. Refiere que después del evento, con varios profesores subían notas en línea porque no podían reflejar las notas de forma directa por la cantidad de notas faltantes, en esa oportunidad trabajaron en el Drive y a los profesores que querían despedir se le borraron las notas, lo que fue un tema conflictivo y la acusaron a ella de borrar las notas, uno de los profesores hizo un video explicando que quien había borrado las notas era parte del equipo directivo.

Alega que todas estas situaciones afectaron a doña Lorena porque las presionan constantemente y a ella la querían despedir sin pagarle cuando estaba embarazada, por lo que se encontraba en una situación complicada porque no estaba en posición de moverse a otro colegio. Refiere que ya no se encuentra trabajando en el colegio y aunque le hubiesen renovado el contrato, no hubiese aceptado, hace menciona a que cuando partían el año en marzo les tenían las mesas designadas para que los profesores no se sentaran con quienes quisieran y ese tipo de situaciones le chocaban, había trabajado en una universidad y cuando llegó a ese colegio con ese tipo de situaciones que reflejaban un poco las situaciones que se daban en el colegio.



Refiere que desconoce la razón específica por la cual se despidió a la demandante, no maneja los argumentos por los cuales perdió el juicio de desafuero ya que no tuvieron mayor relación más que toparse en la notaría y hablar unos minutos, solo se vieron en reuniones y no tuvo acceso a ese tipo de información.

Aclara que la demandante hizo una publicación en Facebook y tiene entendido que era privada ya que cuando se toparon en la notaría la demandante le señaló que su perfil era privado, también agrega que desconoce a las personas que la demandante tiene como amigos en Facebook porque la relación que mantenía con la demandante era solamente laboral. Afirma tener Facebook y su perfil el privado con acceso solo a familiares, si algún familiar le da me gusta o comenta, aquella publicación sigue siendo privada y no la pueden ver los amigos de la persona que hizo el comentario, agrega que si hay alguien que la quiere contactar que sea profesor tiene su número o correo.

#### **PARTE DENUNCIADA:**

##### DOCUMENTAL:

1. Copia firmada de la carta de despido de fecha 27/01/2020.
2. Comprobante de despacho mediante fotografía del sobre.
3. Copia de Orden de transporte Chileexpress.
4. Carta de reincorporación de fecha 24 de febrero de 2020.
5. Copia de Reglamento Interno de la Empresa.
6. Copia de inducción y recepción de reglamento interno de la Empresa.
7. Capturas de pantalla de YouTube.
8. Captura de pantalla de Facebook.
9. Correo electrónico de fecha 7 de abril de 2020 de Coordinación UTP Alto Gabriela a Lorena Matamala.
10. Correo electrónico de fecha 7 de mayo de 2020 de Coordinación UTP Alto Gabriela a Lorena Matamala.
11. Cadena de correo electrónico de fecha 16 al 19 de mayo de 2020 de Coordinación UTP Alto Gabriela a Lorena Matamala.
12. Cadena de correo electrónico de fecha 19 y 25 de mayo de 2020 de Coordinación UTP Alto Gabriela a Lorena Matamala.



PGFLZDTXVX

13. Carta de Patricia Ubilla, Coordinadora de Educación Básica a la directora que informa la situación de la profesora Lorena Matamala.

14. Licencia médica de fecha 05 de mayo de 2019.

15. Licencia médica de fecha 04 de junio de 2019.

16. Licencia médica de fecha 13 de junio de 2019.

17. Licencia médica de fecha 17 de junio de 2019.

18. Licencia médica de fecha 28 de junio de 2019.

Documental que se tuvo por incorporada conforme a la lectura resumida que se hizo de la misma y de la cual se aprecia que consta en la carpeta electrónica de la presente causa.

TESTIMONIAL: de Johana Valeria Concha Zúñiga y de Rodrigo Mario Marín Jeldres, las que constan en registro de audio.

Indicó Johana Concha, que fue citada por la desvinculación de la profesora Lorena Matamala, al respecto señala que se le informa, dado a unas publicaciones que se hicieron en Facebook, que se le envió carta de aviso de desvinculación a la profesora Matamala, en ese contexto le pide al gerente de administración citar ella a la profesora para informarle de la situación y así lo hace junto a la socióloga del colegio, la demandante le expone que estaba embarazada y le entrega un documento que hace llegar a la oficina central, luego que le entrega el documento indicando que la trabajadora estaba embarazada, es reincorporada y señala por sus propias palabras que se decide hacer un juicio para desaforarla por la gravedad de los dichos de la profesora, después se le informó que la Corte falló a favor de la corporación y la profesora había sido nuevamente desvinculada, este resultado fue comunicado en febrero de 2021.

Reitera que se desvinculó a la profesora por dichos que publicó en Facebook, los cuales ella también leyó, esto llegó a oídos del administrador y sostenedor, dadas la gravedad de los epítetos el directorio decide desvincularla, este despido se le comunica a través de carta certificada.

Señala que la demandante realizó la publicación a fines del año 2019, en el mes de diciembre porque por lo que recuerda de la publicación, decía relación con las cosas que se realizan a fin de año, indica que se entera de la publicación en algún minuto y a ella se le informa que se desvincularía a la demandante, incluso se enteró que el sostenedor tenía fotografías.



Finalmente indicó **Rodrigo Marín**, que es administrador de la corporación desde el año 2001, además señala que Lorena Matamala era docente del colegio Alto Gabriela, entiende que el juicio se inicia por una tutela laboral y despido injustificado, que viene derivado de unas declaraciones que hizo doña Lorena en el mes de diciembre del año 2019, menciona que ella se refirió con garabatos hacia su persona en su calidad de sostenedor y administrador del colegio, todo esto porque no se habían cancelado los aguinaldos de la época navideña e indicó que el sindicato había pagado el aguinaldo y no el sostenedor, con una serie de descalificaciones, aclara que los aguinaldos no se cancelaron como provienen del Ministerio de Educación y estos llegaron en el mes de enero y se procedió al pago de estos. Indica que tomaron conocimiento de los dichos de la demandante por distintos profesores del colegio que les reenviaron las copias de pantalla de las palabras proferidas, lo que consideraron grave y procedieron a su despido en virtud del artículo 160 N°1 y 160 N°7 por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Reitera que se enteraron de la publicación a través de la información remitida por proferidos del colegio, ellos habían obtenido esta información del Facebook de la profesora, en esta red social hubo profesores no eran amigos de ella en la red. Continúa su relato y menciona que de acuerdo con la información que se consideró grave, discutieron en el directorio de la corporación y se determinó proceder al despido de la profesora y se le envió la carta de despido al domicilio que tenía estipulado en el contrato, como la docente se había cambiado de domicilio no recibió esta carta, por lo que les llega de retorno, la citaron en el mes de febrero y se enteraron que estaba embarazada por lo cual se procede a reincorporarla en sus labores, trataron el tema en el directorio y con la asesoría de los abogados se determina proceder con un juicio de desafuero al que se da inicio sin perjuicio de que mientras se discute todo el proceso ella seguía cumpliendo sus labores como profesora sin hacer distinciones, más encima con la pandemia ni siquiera se acudía al colegio, posterior a ello en primera instancia no se acoge la demanda, pero en un recurso ante la Corte de Apelaciones se da por acogida, después la parte demandada la parte interpone un recurso ante la corte suprema y en el mes de febrero de dos mil veintiuno sale la resolución y se procede a enviar nuevamente la carta de despido, toda vez que se consideró grave el



incumplimiento que a su vez se había esparcido por todo el colegio e incluso en otros colegios de la red. Explica que la primera decisión del directorio fue desvincular a la demandante, luego ante el tribunal se le llama a una conciliación y decidieron que bastaban las disculpas públicas, no dispuesto a ello por parte de la profesora, mencionaron que solo bastaban las disculpas ante el tribunal, también en otra instancia se llegó a acuerdo con el abogado en una cifra, pero doña Lorena no aceptó porque le interesaba seguir en el trabajo, ante lo cual insistieron en el tema de las disculpas. Con posterioridad doña Lorena, después de la sentencia de la Corte Suprema, no se revocó la sentencia anterior y doña Lorena el cuatro o cinco de febrero se comunicó con él para indicar que, si existía una disposición a llegar a un acuerdo, pero ofrecieron en reiteradas ocasiones incluso ante la presidenta del sindicato a llegar a un acuerdo.

Refiere que hubo una sentencia de reemplazo de la Corte de Apelaciones que no dio lugar a las injurias, pero en cuanto al artículo 160 N°7 del incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, las mismas injurias las consideró un incumplimiento grave toda vez que el contrato se rige por principios de buena fe. Detalla que una vez que la Corte de Apelación señala lo descrito anteriormente, tomaron dos medidas por otro juicio que se había iniciado de desafuero en el mes de agosto por otra situación, debido a que la profesora había bajado sus clases de la plataforma en el mes de agosto, por lo que en el mes de febrero cuando tomaron conocimiento de la sentencia de la Corte de Apelaciones, se decide desistirse de la segunda demanda de desafuero por economía procesal, por lo que proceden a notificarle a la demandante el término de su contrato en la relación laboral, esto se decide porque en el mes de octubre de dos mil veintiuno salió la sentencia de la Corte de Apelación que emitió una sentencia de reemplazo, la parte demandada en ese entonces presentó un recurso de unificación de jurisprudencia ante la corte suprema y en esa fecha el cuatro de febrero salió la sentencia de la Corte Suprema, por lo que se decide enviar la carta de despido.

Indica que doña Lorena hizo la publicación en el mes de diciembre de 2019, justo en la fecha entre navidad y año nuevo, es en esta fecha en que se entregan los aguinaldos respectivos, pero esta vez por temas administrativos el Ministerio de Educación remitió los fondos en la quincena de enero y no



podieron pagar antes, ya que esperaron el oficio con la nómina correspondiente. Respecto a la publicación, se enteró de ella a los días o al día de publicada y se enteró por medio de varias personas como Johana Concha, Claudia Duran, Carmen Julia, la señora Parisio y varios profesores. Además, agrega que la reunión de directorio fue en la misma semana a fines de diciembre y principios de enero. Refiere que no se tomó la determinación de dirigirse a la demandante para explicar los hechos porque los consideraron graves, en general siempre estuvieron las puertas de parte abierta con los trabajadores, en este caso consideraron grave la situación ya que debe haber una relación de respeto de parte de los administradores y directivos, como de parte de los profesores. Explica que el año docente termina la última semana de diciembre o la primera semana de enero, para los alumnos las clases terminan el 18 a 20 de diciembre, para los profesores hay capacitaciones que se producen la quincena de enero. Refiere las oficinas centrales están en Camino Nos a Los Morros N° 715, comuna de San Bernardo y hacen el recorrido por los seis colegios que administra la corporación, por lo demás concurre a los colegios cuando hay negociaciones con los sindicatos o hay situaciones relevantes en los colegios, no hay una periodicidad establecida.

Aclara al tribunal que le hicieron llegar la publicación, la directora y los demás profesores, a través de las redes sociales y llamados telefónicos.

#### EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

Se solicitó la exhibición de los siguientes documentos, bajo apercibimiento legal:

- Historial de publicación de Facebook de la demandante, acompañado por la demandada, fecha de publicación, reacciones generadas en la red social y si fue borrado, en qué fecha exacta.

No se exhiben los documentos solicitados, conforme consta en registro de audio.

Se solicita por la denunciada, se haga efectivo el apercibimiento legal, petición que el tribunal tendrá presente al momento de la dictación de la sentencia.

#### OTROS MEDIOS DE PRUEBA:



1. Carpeta electrónica, en de la sentencia de fecha 30 de noviembre de 2020, en causa Rol 367- 2020 ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel.

2. En particular se tenga a la vista: - Sentencia de la Itma. Corte Apelaciones San Miguel de fecha 30 de noviembre de 2020 - Recurso de unificación de jurisprudencia - Resolución que declara inadmisibilidad de la unificación en CS - Cúmplase, de fecha 12 de febrero de 2021.

Petición que se tuvo presente y a la vista para la dictación de sentencia.

**QUINTO:** Que con la finalidad de realizar una acertada decisión del caso, aparece necesario dejar consignado que además de los hechos no controvertidos fijados en audiencia preparatoria, fueron acreditados en estos antecedentes los siguientes hechos:

- a) Que con fecha 24 de diciembre de 2019 y a propósito de la entrega de un beneficio por parte del Sindicato al que se encontraba afiliada la demandante, ésta realizó una publicación en su perfil de Facebook la siguiente expresión: "*... Mi sindicato hermoso nos dio un buen aguinaldo... el dueño de mi colegio y de cinco más y de cuanta wevadas (sic) más no son un puto (sic) peso el cagado R.C. (sic) Rodrigo Marín el viejo miserable. Ni su canasta familiars (sic)...*";
- b) Que si bien en aquella plataforma la demandante tenía como "amigos" a varias personas, entre ellas a colegas del colegio, entre las que estaba la directora del Establecimiento, sus comentarios llegaron a ser conocidos por la demandada con ocasión de información entregada por terceros.
- c) Que respecto de aquella situación, la demandada decidió despedir a la demandante con fecha 27 de enero de 2020, invocando para ello las causales previstas en el artículo 160 N° 1 y 160 N° 7, ambas del Código del Trabajo.

La demandada indicó que respecto de la primera causal invocada, esto es, injurias proferidas por el trabajador al empleador, el hecho que la configura rompe la confianza, armonía y equilibrio de la relación laboral, que terminar con el contrato vislumbra como nuestra única salida posible. Ello en vista que es requisito indispensable para el buen desarrollo de una relación laboral, el tener un comportamiento



respetuoso y adecuado tanto con su empleador, como con el resto de la comunidad educativa.

En cuanto a la causal del N° 7, atribuye el incumplimiento en orden a deberes previstos tanto en el contrato de trabajo, como en el reglamento interno de higiene y seguridad de la Corporación Educacional, los que cita.

- d) Que, luego de ello y a propósito del estado de gravidez de la actora, la demandada con fecha 24 de febrero de 2020, decidió reincorporar a la demandante, dándole noticia que presentaría una demanda por desafuero maternal.
- e) Que la citada acción por parte de la Corporación Educacional Alto Gabriela dio origen a los autos RIT O-187-2020, demanda por desafuero maternal en contra de la demandante de la presente causa doña Lorena Denisse Matamala Efficca.

Causa que al ser tenida a la vista se colige que con fecha 19 de octubre de 2020, el tribunal procedió a rechazar la demanda interpuesta por la Corporación Educacional Alto Gabriela en todas sus partes y en consecuencia no autorizó a poner término a la relación laboral con la Sra. Matamala Efficca por aplicación de las causales de los artículos 160 N° 1 y N° 7, ambas del Código del Trabajo.

Luego, deducido recurso de Nulidad de parte de la Corporación para ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel, éstos dieron origen a los autos rol N° 367-2020, los que una vez conocidos por el tribunal de alzada, procedió con fecha 30 de noviembre de 2020, acoger el citado recurso de nulidad, sólo respecto de la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo y procediendo en consecuencia a autorizar a la demandante Corporación Educacional, a poner término a la relación laboral de la trabajadora Sra. Matamala Efficca, por aquellos hechos, conforme se aprecia de la sentencia de reemplazo.

La trabajadora demandada, dedujo recurso de unificación de jurisprudencia con fecha 18 de diciembre de 2020, el que fue declarado inadmisibile con fecha 4 de febrero de 2021.

- f) Que no obstante la tramitación de la causa anterior, la demandada Corporación Educacional Alto Gabriela, presentó una nueva demanda



laboral por desafuero maternal en contra de la Sra. Lorena Denisse Matamala Efficca, con fecha 24 de agosto de 2020, solicitando autorización para poner término a la relación laboral de la trabajadora Matamala, haciendo aplicación de las causales contenidas en los artículos 160 N° 1 y N° 7, ambas del Código del Trabajo, imputando en esta ocasión la circunstancia que en atención a sus obligaciones con fecha 5 de agosto de 2020, sin premeditación o advertencia alguna, las clases para 2 y 3 básico correspondiente a las asignaturas de Historia, Música, Tecnología y Matemáticas de los meses de abril a Julio, fueron eliminadas del sistema educativo por la misma demandada. Ocasión que coincide con la fecha en que la actora comenzó a hacer uso de licencia prenatal.

Esta causa, realizadas las audiencias preparatorias y de juicio contempladas en el procedimiento, concluyó por desistimiento de la Corporación Educacional Alto Gabriela, desistimiento presentado con fecha 9 de febrero de 2021, el que previo traslado en rebeldía y sin oposición de la trabajadora Sra. Matamala, el tribunal tuvo por desistida a la Corporación Educacional de la demanda intentada.

- g) Que la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales que dio origen a la presente causa T-75-2021, tuvo su inicio con fecha 8 de julio de 2021.

**SEXTO: En cuanto a la denuncia de tutela de derechos fundamentales:**

- a) Que la acción deducida por la demandante, se sustenta sobre la base que el término de sus servicios se habría producido con vulneración de derechos fundamentales consagrados en los numerales 19 N° 1 y 16, ambos de la Constitución Política de la República y artículo 2 del Código del Trabajo.

Esgrime la demandante que con ocasión de la relación laboral que la unió con la demandada, ésta ha vulnerado el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, además de incurrir actos de acoso laboral. Asimismo denuncia que se vulneró la libertad de trabajo, solicitando que sea así declarado y condenada a las indemnizaciones respectivas.



- b) En tal sentido, a partir de lo previsto en la Ley 20.260 y específicamente en lo que dice relación a la acción de tutela se debe observar que ésta comprende dos tipos de derechos fundamentales, aquellos que tienen un origen constitucional y otros a los que se les reconoce un origen legal. Con el objeto de responder y con ello detener la vulneración a tales derechos, es necesario que el trabajador de a conocer al ente jurisdiccional, los indicios suficientes de la misma, quedando en manos del empleador, en tal caso y de manera exclusiva, **la justificación** de la medida adoptada y su **proporcionalidad**, según lo establece el artículo 493 del Código del Trabajo, como a su vez recae en manos del empleador, demostrar que aquél acto que se estima vulnerado por parte del trabajador, **obedece a motivos razonables y necesarios**. Pues se entiende que se vulneran estos derechos cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllos respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial, de manera que la falta de fundamentación de la actuación del empleador que lesiona uno o más derechos fundamentales, o su desproporción, serán señal inequívoca de lesión de derecho fundamental, con las consecuencias que ello conlleva en base a la Ley 20.260; en tal sentido al empleador no le ha de bastar como argumentación frente a un reproche de afectación a un derecho fundamental del trabajador, que se ha limitado a ejercer su potestad de mando, sino que deberá justificar adecuadamente, el referido juicio de proporcionalidad, para adoptarla. Conforme a lo que se viene analizando en un juicio de tutela, al denunciante sólo le corresponde aportar indicios para ilustrar al tribunal que se ha producido esta afectación y vulneración, y generar la “duda razonable”; es decir, el trabajador debe aportar datos o elementos que puedan servir de base para que lo denunciado, se pueda presumir como verdadero.
- c) Que con la finalidad de dilucidar si la actuación del empleador de la manera como lo describe la actora, lesionaron uno o más derechos



fundamentales, específicamente aquellos denunciados a través de la presente causa, cabe señalar que la acción deberá ser desestimada. En efecto, así como la denunciante consideró plausible efectuar aquella publicación con fecha 24 de diciembre de 2019, entendiendo que lo hizo en uso de su libertad de expresión, también la denunciada hizo uso legítimo de su derecho a presentar acciones legales en su contra, observando conforme ha quedado demostrado que ello se realizó ajustándose por parte de la Corporación Educacional conforme al ordenamiento jurídico laboral, lo que no se puede considerar como una afectación a la integridad física y psíquica de la demandante o bien, afectación a la libertad de trabajo, como ella lo refiere.

Así también resulta relevante dejar consignado que tampoco se puede colegir que hubo una actitud de hostigamiento o de acoso, como lo indica la demandante respecto del empleador, considerando para ello que desde que la demandante fue reincorporada y hasta la fecha que comenzó a hacer uso de prenatal, la modalidad empleada para llevar a cabo las labores en forma ordinaria fue vía teletrabajo, situación que motivó incluso una nueva denuncia por incumplimiento contractual que dio origen a la demanda de desafuero maternal RIT O-722-2020, tramitada ante al Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel.

- d) Que por todo lo anterior, no es posible acceder a la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, por lo que deberá ser rechazada conforme se indicará en la parte resolutive del presente fallo.

**SEPTIMO: En cuanto a la petición subsidiaria, de calificación del despido.**

- a) Que la demandante de manera subsidiaria solicita se califique el término de los servicios, si bien reconoce que en los autos RIT O-187-2020, tramitados ante el Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel, se dedujo recurso de Nulidad la que fue acogida por el tribunal de alzada, procediendo a dictar sentencia de reemplazo y en consecuencia se autorizó a la Corporación Educacional Alto Gabriela



a poner término a la relación laboral con la Sra. Matamala, actora de autos, por aplicación sólo del N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, ésta denunciada procedió a su despido con fecha 10 de febrero de 2021, mediante carta certificada remitida al domicilio de la aforada; limitándose únicamente a copiar y pegar parte de la demanda original de desafuero y extractar algunos párrafos, de la Sentencia que pronunciara la ltma. Corte de Apelaciones de San Miguel.

Considera que en este caso no se cumple con lo previsto en el artículo 162 del Código del Trabajo, y además se ha incurrido en una infracción legal, por aplicación de lo previsto en el artículo 87 del Estatuto Docente.

Por el contrario, la defensa la denunciada estima que su despido se encuentra ajustado a derecho, que cumplió con las formalidades que previene el artículo 162 del Código del Trabajo, por lo que tal alegación debe ser rechazada.

- b) Que en primer término es necesario considerar que en los casos de despido, la modificación introducida por la Ley 20.260 conmina al empleador, rendir en primer término la prueba, a fin de acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación a que se refiere el artículo 162, viéndose en la imposibilidad de poder alegar en juicio, hechos distintos de aquellos expresados en aquella misiva, como justificativos del término de servicios, ello conforme queda establecido a través del artículo 454 N°1, inciso segundo del Código del Trabajo; en definitiva, la precisión en el señalamiento de los hechos, posibilitan a la parte empleadora, probar con mayor facilidad la justificación de la decisión adoptada, a contrario sensu, hacer imputaciones generales en la referida comunicación, hacen por cierto más dificultosa la carga probatoria.
- c) Que luego de haber sido reconocido por la denunciada que conocida la decisión por el tribunal de alzada, como también el resultado del recurso deducido por la denunciada Sra. Matamala en los autos revisados por la Excma. Corte Suprema, procedió a poner término a sus servicios, pues a su juicio se encontraba habilitada para ello



conforme lo resuelto por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel, lo que habría comunicado a través de carta certificada a la Sra. Matamala, cabe señalar que revisados todos los antecedentes documentales incorporados a la carpeta electrónica de la causa, no es posible observar la citada misiva.

En efecto, en autos existe constancia de la misiva dirigida con fecha 27 de enero de 2020, luego aquella que decide la reincorporación con fecha 24 de febrero de 2020, más no aquella que dice relación con el despido de febrero de 2021, en virtud de ello se declara indebido el término de los servicios de la demandante, por cuanto la demandada debió cumplir lo previsto en el artículo 162 del Código del Trabajo pues lo resuelto por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de San Miguel, sólo procedió a acoger la demanda para desaforar a la trabajadora demandada, es decir, a autorizar a poner término a la relación laboral, más no implicó por sí la decisión de despido, que por lo demás debe ser únicamente decidida por el empleador, procediendo en consecuencia a ordenar el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, de la indemnización por años de servicios e incrementada esta última en un 80% conforme indica la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo, atendida la causal invocada.

**OCTAVO:** Que, en relación con los hechos referidos a agosto de 2020, los que incidieron en los autos RIT O-722-2022, y que operó desistimiento de la Corporación Educacional, éstos no van a ser considerados.

**NOVENO:** Que en relación a la aplicación del artículo 87 del Estatuto Docente, cabe señalar que para analizar adecuadamente la procedencia de la indemnización adicional contemplada en aquella norma y que es pretendida por la demandante, se debe dejar establecido, que en estos antecedentes la causal de caducidad del contrato laboral hecha valer por la demandada prevista en el N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, con fecha 9 de febrero de 2021, no pudo ser acreditada al no haberse incorporado la carta de aviso de término de servicios que se habría enviado a la actora, de manera que el despido ha sido calificado como indebido, conforme se razonó en el considerando séptimo de la presente sentencia.



Luego y como consecuencia de lo anterior, se deberá estar a lo estatuido en el inciso 3° del artículo 168 del Código señalado, en cuanto señala que si el juez estableciere, entre otras situaciones que describe, que la aplicación de una de las causales señaladas en su artículo 160 no ha sido acreditada, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de aquellas señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se hubiese invocado.

En virtud de la ficción legal señalada precedentemente, la situación de autos queda, entonces, dentro de la hipótesis contemplada en el artículo 87 del Estatuto de los Profesionales de la Educación, de manera que se procederá a acoger lo solicitado en la demanda en cuanto deberá pagársele a la actora, una indemnización adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si su contrato hubiesen durado hasta el término del año laboral del año 2021, esto es, febrero de 2022.

**DECIMO:** Que en relación con el cobro formulado por la demandante relativo a feriado legal y remuneración de 9 días de febrero de 2021, al no haberse acreditado en autos su pago, ni haberse formulado ninguna alegación al respecto, se procederá a acoger la demanda en este punto y ordenar el pago de ambos conceptos, como se indicará en la parte resolutive del presente fallo.

**UNDECIMO:** Que se estima que la demandada al no haber sido totalmente vencida, no será condenada en costas.

**DECIMO SEGUNDO:** Que los demás antecedentes que fueron incorporados por las partes, en nada alteran o desvirtúan las conclusiones a las que se ha llegado.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 7, 63, 73, 160 N°1 letra a), 168, 172, 173, 420, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo; se declara:

- I. Que se RECHAZA la denuncia de tutela en todas sus partes.
- II. Que se accede a la petición subsidiaria y se declara que el despido de que fue objeto la actora con fecha 9 de febrero de 2021, es indebido.
- III. Que la Corporación Educacional Alto Gabriela, deberá pagar a la demandante, las siguientes sumas por los conceptos que se indican:



- a) \$1.239.544.-, por indemnización sustitutiva del aviso previo.
- c) \$13.634.984.-, por indemnización por años de servicios.-
- d) \$10.907.987., por incremento del 80%, al estimarse que el despido del que fue objeto la actora es carente de motivo plausible.
- e) \$14.874.528.-, por aplicación del artículo 87 del Estatuto Docente.

-

- f) \$867.681.-, por concepto de feriado legal.
- g) \$371.863.-, por remuneración de 9 días de febrero de 2021.

III. Que las sumas antes señaladas deberán ser pagadas con los respectivos reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV. Que en lo demás se rechaza la demanda.

V. Que no se condena en costas a la parte denunciada, por no haber sido totalmente vencida.

VI. Ejecutoriada que resulte la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella dentro de quinto día y en caso contrario certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de San Miguel, para el cumplimiento forzoso y compulsivo de la misma. -

Regístrese, notifíquese por correo electrónico a las partes y ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia y archívense los antecedentes en su oportunidad.

RIT : T -75-2021

Dictada por Alondra Castro Jiménez, Juez Titular del Juzgado del Trabajo de San Miguel.

Firmada por la Magistrada Carolina Carreño Lara, sólo para efectos computacionales.



PGFLZDTXVX

A contar del 03 de abril de 2022, 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>