

RIT : T-3-2021
RUC : 21-4-0322578-6
PROCEDIMIENTO : aplicación general
MATERIA : Tutela laboral y despido injustificado
CARATULADA : Mora con Corporación educacional Libertad

Villarrica, 02 de agosto de dos mil veintidós

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Tribunal e intervinientes. Que, ante este Juzgado de Letras y Familia de Villarrica, los días **22 de junio y 15 de julio** del presente año, se llevó a cabo la celebración de la audiencia de juicio en causa **RIT T-3-2021**, dirigida por el magistrado Destinado don Jaime Andrés Manríquez Oyanader, con la asistencia de la parte denunciante y demandante doña **LUISA MORA ASTROZA**, cédula nacional de identidad N° 10.119.643-7, profesora, debidamente representado por sus abogados don Luis Mencarini Neumann y don Richard Ramírez Concha, domiciliados para todos los efectos legales en calle Camilo Henríquez N° 301, oficina N° 401, comuna de Villarrica, y por la parte denunciada y demandada, **CORPORACIÓN EDUCACIONAL LIBERTAD**, persona jurídica de derecho privado, RUT 76.144.693-2, representada legalmente por doña Susana Inés Reydet Carrasco y mediante su abogado don Antonio Alejandro Reyes Figueroa, ambos con domicilio en calle General Urrutia N° 788, oficina N° 13, comuna de Villarrica, en causa de procedimiento de Tutela Laboral, caratulada “Mora con Corporación educacional Libertad”.

SEGUNDO: Acción sometida a conocimiento. Que compareció en estos autos el abogado don Luis Mencarini Neumann, en representación de doña **Luisa Mora Astroza**, deduciendo a lo principal, demanda laboral por tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, en subsidio, terminación indebida, injustificada e improcedente, en contra de la **Corporación Educacional Libertad**, representado por quien corresponda, en virtud de lo dispuesto en los artículos 485 inciso 1 y 2 del Código del Trabajo, con el fin que se declare la existencia de la vulneración de derechos y se ordene el pago de las indemnizaciones legales, recargos y las adicionales que se detallaran.

*** EN CUANTO A LA ACCIÓN PRINCIPAL: TUTELA LABORAL**

I.- HECHOS

A.- En cuanto a la capacitación laboral

1.- La demandante ingresó a trabajar en el año 1993 en la “Escuela N° 41 Libertad de Licán-Ray, hoy “Liceo Particular Subvencionado Libertad”, cuyo sostenedor es la demandada, iniciándose en esa época como docente general de aula de primero a cuarto básico, con jefatura de curso y apoyo en Dirección en lo Pedagógico Curricular.

2.- El año 1999, su representada dado que el colegio amplió su propuesta académica, incluyendo enseñanza media, en forma progresiva, asumió horas



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGMQ

como Encargada de la Unidad Técnica Pedagógica (UTP) y docente de aula de segundo ciclo en la asignatura de matemática.

3.- Durante los años 2002 y 2003, realizó un Pos título en “Evaluación Educacional”, en el Instituto profesional IPLACEX en Temuco.

4.- El año 2004 asumió el cargo de Jefa de UTP, dejando libre las funciones de docencia y continuando con el rol de profesora jefe de curso.

El mismo año, en comunión con la sostenedora del establecimiento, inicio estudios superiores tendiente a complementar su calidad de “Profesora General Básica con Mención en Matemática”, con el respectivo título de “Profesora de matemáticas”, que la facultaba para realizar labores docentes desde 1° a 4° medio, concluyendo su formación en julio de 2007, en la Universidad del Mar de Temuco, iniciando en consecuencia labores de profesora, a las ya signadas, funciones de jefatura de curso y Jefa de UTP.

5.- El año 2010, en virtud de la Reforma Educacional, comenzó a estudiar un “Magíster en Evaluación y Currículum” en la Universidad Mayor en Temuco, del cual se graduó en el año 2012.

6.- El año 2015, realizó un Diplomado en “Pedagogía de la 16 Convivencia y Desarrollo de Competencias Socioemocionales y Éticas” en la 17 Pontificia Universidad Católica de Chile en Villarrica.

7.- A partir, del año 2017, dejó la docencia de aula para avocarse jornada completa como Jefa de UTP.

8.- El año 2020 estudio diplomado, de “Liderazgo en Educación Media Técnico Profesional” en la Universidad de la Frontera en Temuco a través del programa Futuro Técnico

9.- Enuncia en términos generales, la participación en capacitaciones, cursos y seminarios durante los años de ejercicio docente.

B.- En cuanto al despido

10.- En agosto de 2020, inicio un proceso de renovación contractual a efectos de ingresar a la “carrera docente”, en dicho marco, a 7 profesores incluyéndola, se les negaba el reconocimiento del “Bono Convenio”, que en su caso correspondía a la suma de \$290.376 pesos mensuales, por lo que se inició un proceso de negociación, liderazgo que asumió, todo lo cual produjo un cambio en el tratamiento proporcionado por la empleadora, asumiendo en el hijo de la sostenedora. De hecho, tras 27 años de prestación de servicios, se le entregó una Reglamento Interno de Orden, higiene y seguridad.

11.- En noviembre de 2020, la representante legal del colegio, doña Susana Reydet, citó a su representada y al Director del Colegio (ambos involucrados en negociación), a una reunión informal, en las que se les informó que tras finalizar el año académico 2020, se les pedirían sus cargos directivos y se les asignarían funciones de docentes de aulas, con igual remuneración.

12.- El 18 de diciembre de 2020, mientras su representada dirigía una reunión técnico-pedagógica, fue *“interrumpida abruptamente por el inspector de*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGVMQ

patio, quien le dijo, para su sorpresa, que los abogados de la Institución la necesitaban en la oficina de inmediato. Al ingresar a la oficina, sin preámbulo alguno, le comunicaron su despido inmediato, acusándola de graves faltas a sus deberes funcionarios, en una actitud violenta, agresiva, autoritaria y ofensiva a su dignidad, al largo tiempo que llevaba sirviendo a la institución, y que fue ejecutada por terceros ajenos a la institución, desconocidos, y sin que hubiere existido una advertencia previa por respecto a sus largos años de servicio, al alto cargo que desempeñaba, y a su entrega al perfeccionamiento y posicionamiento social del colegio.

Naturalmente le negaron toda posibilidad de replicar lo que por la fuerza obraron en ese momento, tampoco le entregaron explicación alguna, indicando que los motivos se los detallarían en la carta que enviarían posteriormente.

De este modo, obrando por la fuerza o coacción le impiden volver a su oficina, retirar sus efectos personales, y la ponen fuera del establecimiento en una acción prepotente, forzada, sin respeto a su dignidad y cargo, de lo que se enteran todos los profesionales del Colegio dado que en ese momento estaban participando en una reunión conjunta

Así, debió reconocer ante sus colegas que había sido puesta en la calle, por orden de la Sostenedora, quien ni siquiera tuvo la consideración de advertirla con anticipación, de hacerlo en forma personal o más discretamente, y no emplear la fuerza y la coacción de dos abogados”.

El trato fue denigrante, ofensivo, que lesiona y daña, sobre todo, a una persona que lleva 27 años en la institución, que se acercaba a la época en que podía acogerse a jubilación, todo lo cual se ha frustrado”

II.- CARTA DE DESPIDO

Incumplimiento artículo 160 n° 7 Código del Trabajo.

1. Incumplimiento grave del Decreto N° 67 del año 2018 del Ministerio de Educación, que aprueba normas mínimas nacionales sobre evaluación, calificación y promoción”

En la carta se indica que no se dio cumplimiento al art. 3° del referido decreto, en el sentido que no se ha elaborado el reglamento de evaluación, lo que debió hacerse al inicio del año escolar 2020.

2.- Incumplimiento grave del Decreto N° 83 del año 2015 del Ministerio de Educación, que aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica.

En este caso se indica que este decreto exige que deban implementarse criterios y orientaciones de adecuación curricular, para luego evaluar a los estudiantes de acuerdo a las adecuaciones que se debían implementar, nada de lo cual se ha hecho desde el año 2017.

3.- En relación a funciones propias de su cargo (así dice la carta), las cuales son establecidas legalmente, *no se han realizado correctamente*: a. Visita a aula a



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGMQ

docentes; b.- Planes de acompañamiento; c.- Revisión de Planificaciones; d.- Coberturas curriculares; e.- Revisión de instrumentos de evaluación ajustados a decretos 83 y 67.

Niega la efectividad de los hechos invocados en la carta.

No constituyen la causal invocada, puesto que son en extremo genéricos, vagos e indeterminados.

III.- CONDUCTAS QUE MOTIVAN LA DENUNCIA

El modo en que fue despedida constituye un atentado a su integridad síquica, a su dignidad; pues en forma intempestiva, procediendo de un modo contrario al deber de respeto y consideración para una profesional que ha desarrollado funciones de la máxima relevancia en el colegio, que es parte importante de la historia del mismo y que ha contribuido determinantemente a su crecimiento, sin ninguna advertencia de la decisión, ni otorgar siquiera un tiempo prudente para ordenar los documentos, papeles y antecedentes empleados en el desarrollo de funciones, en pleno de desarrollo de actividades que realizaba con sus pares, con lo difícil que ha sido todo producto de la pandemia, de un minuto a otro se le comunica su despido y se le solicita hacer abandono inmediato del colegio.

En el fondo: la verdadera razón de la desvinculación no se deriva de los hechos imputados, sino que en ellos se esconde una intención velada de causarle perjuicios, que constituyen una medida de represalia.

IV.- DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS

Se infracciona los derechos cautelados en los artículos 19 N° 1 inciso 1°; 4° de la Constitución Política de la República; 2 y 485 del Código del Trabajo, los que se han lesionado en forma injustificada, arbitraria y desproporcionada, ocasionándole un daño psicológico que afecta su integridad psíquica, primero, por el trato vejatorio e indigno otorgado, luego, por las graves imputaciones hechas y explicitadas como causa de la terminación del contrato; por la falsedad de las acusaciones hechas a sabiendas de no ser efectivas; por el empleo de la violencia y la fuerza para expulsarla materialmente del establecimiento; por la vergüenza de soportar este procedimiento en presencia de todos sus colegas que allí laboran; por cercenar sus posibilidades de concluir una carrera funcionaria brillante y acceder a una jubilación digna; por afectar gravemente sus posibilidades de reinserción laboral, todo lo que resultaba innecesario hacerla padecer.

Se afecta el derecho a la honra, porque este valor ha quedado en el suelo, atendido los hechos y formas en que se ha materializado su despido.

Se atenta con el artículo 2 del Código del Trabajo, por cuanto siempre se debe proceder de acorde a la dignidad del trabajador.

V.- PETITORIO

Pide que se debe declare que el despido lo ha sido con infracción de las normas dispuestas en el artículo 2 del Código del Trabajo y 19 N° 1 inciso 1° y N°



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGMQ

4 de la Constitución Política de la República, condenando al Instituto demandado a pagar, las siguientes prestaciones:

1.- 11 meses de remuneraciones por la indemnización especial establecida en el 26 inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, o bien, la suma que el tribunal determine.

2.- Un mes de indemnización sustitutiva del aviso previo.

3.- La indemnización por años de servicio, equivalentes a once meses de remuneración completa, que se debe pagar en un 80% de acuerdo a la letra c) del artículo 168 del Código del Trabajo.

4.- Las remuneraciones correspondientes a los meses de Diciembre de 2020 y de enero y febrero del año 2021. La remuneración mensual de la demandante asciende a la suma de \$ 2.157.661, correspondiente al mes de Noviembre de 2020.

5.- Todas las sumas que se manden pagar deberán serlo con los reajustes e intereses legales.

**** EN CUANTO A LA ACCIÓN SUBSIDIARIA: TERMINACIÓN INDEBIDA, INJUSTIFICADA E IMPROCEDENTE CONTRATO LABORAL**

I.- HECHOS

Reitera hechos y puntualiza:

No son efectivos los hechos de la carta invocada por el demandado, radicando la carga de la prueba en su parte. Es más, son imputaciones injuriosas.

II.- FALTA DE CONFIGURACIÓN CAUSAL

1.- Con respecto de las causales invocadas y en lo que dice relación con el Decreto 67 del año 2018, el reglamento fue elaborado con la participación de todos los docentes del establecimiento en el año 2019, según consta en las acciones comprometidas en el Plan de Mejoramiento Educativo 2019 (PME), que fue presentado al ministerio de Educación, a través de la plataforma que el ministerio dispone para cada colegio.

La evidencia que da cuenta que esta acción fue realizada, el documento “reglamentos de evaluación, calificación y promoción”. El ministerio revisó el cumplimiento de las acciones comprometidas en el PME en enero 2020 y fue evaluada como satisfactorio ya que el documento se ajusta las 4 normas mínimas establecidas en este decreto 67.

2.- Con relación al Decreto N° 83, que dice relación con el Diseño Universal de Aprendizaje en el año 2017, 7 según consta en las acciones comprometidas en el Plan de Mejoramiento Educativo 2019 (PME), que fue presentado al Ministerio de Educación, a través de la plataforma que dispone para cada colegio, consta que entre los meses de abril y diciembre, el equipo técnico pedagógico, planificó y ejecutó jornadas de análisis y reflexión en torno a la planificación DUA con todos los docentes, promoviendo el trabajo colaborativo y el intercambio de recursos educativos. El MINEDUC revisó el cumplimiento de las acciones comprometidas en el PME en noviembre de 2017 y fue evaluado como satisfactorio.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGMQ

3.- Con relación al punto 3º de la Carta aviso, contiene referencias generales respecto de las cuales no se imputa no haberlas realizado, sino que no haberlo hecho correctamente, pero sin indicar los defectos que se le atribuye, lo que provoca la insuficiencia de los hechos y deja a nuestra representada en la imposibilidad de defenderse adecuadamente.

III.- **PETITORIO**

En subsidio, y en el evento de no acoger la acción de tutela de derechos, declarar que el despido ha sido injustificado, indebido e improcedente, y condenar a la demandada a pagar las indemnizaciones legales que se señalaron:

1.- Indemnización sustitutiva del aviso previo equivalente a un mes de remuneración íntegra;

2.- Indemnización por años de servicios por 11 meses de remuneración completa, recargada en un 80%;

3.- Remuneraciones correspondientes a los meses de Diciembre de 2020, enero y Febrero de 2021; o bien las sumas que el tribunal determine,

4.- Reajustes e intereses legales y costas.

TERCERO: Contestación demanda. Que, a folio 7, con fecha 21/06/2021, compareció doña Susana Reydet Carrasco, sostenedora Colegio Libertad Lican Ray, quien debidamente representada por su abogado don Antonio Reyes Figueroa, en tiempo y forma contestó la demanda, solicitando el rechazo de ambas acciones incoadas, con expresa condena en costas.

* **EN CUANTO A LA ACCIÓN PRINCIPAL: TUTELA LABORAL**

I.- **HECHOS**

Se niega cada uno de los hechos en que se funda la demanda y eventual afectación de derechos fundamentales de la actora.

Invoca, que el despido es justificado, obedece exclusivamente a las razones invocadas en la carta, y finalmente, aquel cumple con todas las formalidades legales.

Atribuye la acción principal un carácter lucrativo, con fundamentos vagos y abiertamente falsos.

Hechos especialmente controvertidos:

a) Base de cálculo artículo 172 del Código del Trabajo, no es la suma invocada por el actor, por cuanto incluyó el “Bono ADECO” (asignación de desempeño colectivo) y Bono de Excelencia Académica, cuando resulta que ambos están sujetos a postulación, o sea, son eventuales.

b) Niega modificaciones de contrato en agosto de 2020 por ingreso a “carrera docente”, sino que obedeció a una actualización de contratos, por cuanto muchos databan de los años 90. No obstante, reconoce “situación particular con respecto a determinados bonos que se les pagaban a algunos profesores (...) SEP y Bonos de responsabilidad”.

Aquí, señala que la actora se atribuye como bastión de prestigio del colegio siendo un rol comunitario; omite que el colegio por 12 años perdió matriculas (550



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGVMQ

a 300 estudiantes) con la merma financiera consecuente, siendo la primera responsable en su rol de Jefa de UTP; que ninguno de los profesores (7) partícipes de la negociación fue desvinculado; que se acordó “una disminución del 50% de dichos montos y la restitución de los mismos al 100% una vez recuperados fondos relacionados con la subvención SEP, cuestión que ya ocurrió, debido a la recuperación de dichos fondos y a que afortunadamente, el establecimiento por primera vez, en los últimos 7 años, experimentó el año 2021 un alza en sus matrículas”; y que tras su salida, el colegio tras 12 años logró un repunte en la matrícula, llegando a 320 estudiantes.

c) Que, durante el año 2020 se realizaron cambios en la gestión administrativa, incorporándose un director ejecutivo e instruyendo un cambio de directivos, a quienes (Jefa de UTP y director) se les ofreció mantenerse en funciones docentes, no obstante, en dicho contexto, se detectaron “una serie de situaciones que dejan al establecimiento en una situación de extrema vulnerabilidad en caso de ser sometido a fiscalización por parte del ente público fiscalizador. Todas estas situaciones son responsabilidad directa de la jefatura de UTP, cargo que desempeñaba doña Luisa Mora”, por lo que el colegio se vio obligado a poner término al contrato por 160 N° 7 del Código del Trabajo, comunicándose los abogados del colegio, “siendo la propia trabajadora quien se lo comunica a todos los trabajadores con quienes se encontró que, había sido despedida, sin que eso por ningún motivo sea responsabilidad del empleador, quien en todo momento mantuvo la confidencialidad y el respeto por el momento que se vivía. En ningún momento se le indicó que tenía que abandonar el establecimiento, simplemente se le indicó que desde ese día estaba liberada de asistir”.

d) Los hechos de la carta de despido son claros y dan cuenta de incumplimientos de obligaciones, todo lo cual le genera un grave perjuicio al establecimiento laboral.

e) Niega impacto de reinserción laboral, por cuanto la trabajadora y actora se encuentra trabajando a la fecha.

f) Se negó a firmar la carta y posterior finiquito.

II.- INEXISTENCIA VULNERACION DE DERECHOS

Es vaga la demanda, no enuncia ni da cuenta de indicios claros.

Es ambigua, arguye represalia por negociación (ninguno de los demás profesores fue desvinculado), a la par, trato vejatorio e indigno al despedir, e incluso, el despido propiamente tal.

Niega el trato vejatorio, reunión a puertas cerradas, confidencial, se le indicaron motivos y fundamentos.

Niega empleo de violencia y fuerza, ambas acusaciones graves y que carecen de un mínimo de plausibilidad.

III.- CAUSAL DE DESVINCULACIÓN: incumplimiento 160 N° 7 CT



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGVMQ

Contrario a lo sostenido por la demandante, la causal invocada por esta parte, goza de pertinencia a la luz de la ley laboral, siendo esta la razón y el fundamento real y único de desvinculación de doña Luisa Mora.

1.- “Incumplimiento grave del Decreto N° 67 del año 2018 del Ministerio de Educación, que “Aprueba normas mínimas nacionales sobre evaluación, calificación y promoción”.

No se ha dado cumplimiento artículo 3 del Decreto, toda vez que el reglamento de evaluación no ha sido elaborado y por tanto dado a conocer a la comunidad educativa, en los términos del artículo 16 del mismo cuerpo legal, todo lo cual ha repercutido en una negligente planificación del año escolar y en los respectivos procesos de evaluación, calificación y promoción.

2. Incumplimiento grave del Decreto N°83 del año 2015 del Ministerio de Educación, que “Aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica”.

En este sentido, y de acuerdo a lo establecido en los artículos 3° y 4° del Decreto N°83 del año 2015, los establecimientos educacionales que impartan modalidad especial y aquellos que tengan proyecto de integración (PIE) que atienden a estudiantes con necesidades educativas especiales, deberán implementar los criterios y orientaciones de adecuación curricular a que se refiere el mencionado decreto en los niveles de educación parvulario y educación general básica. Acto seguido se debe proceder a la evaluación de dichos estudiantes de acuerdo a las adecuaciones que se han de implementar, evaluación accesible a las características y condiciones individuales de los mismos, cuestión que en los hechos no ha ocurrido desde su entrada en vigencia el año 2017. Dichas adecuaciones y lineamientos son aplicables asimismo para toda la comunidad escolar, sin que se haya implementado efectivamente en ambos casos.

3. En relaciona funciones propias de su cargo, las cuales son establecidas legalmente, no se han realizado correctamente: a. Visita a aula a docentes; b. Planes de acompañamiento; c. Revisión de planificaciones; d. Coberturas curriculares; e. Revisión de instrumentos de evaluación ajustados a decretos 83 y 67.

El D. 67 a primera vista cumplido (elaborado), pero no en los términos del Ministerio, no se hizo aplicación y no fue presentado a la comunidad educativa.

Con respecto al D. 83, la aplicación del mismo es a toda la comunidad escolar y conlleva una serie de protocolos que en la práctica la denunciante no cumplía.

III.- **IMPROCEDENCIA DE LAS PRESTACIONES DEMANDADAS**

a) Base de cálculo: \$1.757.569.- pesos, los demás bonos son eventuales.

b) Improcedencia remuneraciones del resto diciembre 2020 a febrero de 2021, esto por cuanto el contrato es a plazo indefinido y a la vista del artículo 87



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPBXVGVGMQ

del Estatuto Docente, salvo el periodo trabajado de 2020 que se encuentra disponible desde su desvinculación, en conjunto con su finiquito.

**** EN CUANTO A LA ACCIÓN SUBSIDIARIA: TERMINACIÓN INDEBIDA, INJUSTIFICADA E IMPROCEDENTE CONTRATO LABORAL**

Da por reproducidas consideraciones ya esgrimidas, salvo afectación de derechos. Pide, el rechazo con costas.

***** PETITORIO**

Declarar el rechazo de ambas demandas en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

CUARTO: Conciliación frustrada. Que, este Tribunal realiza el correspondiente llamado a conciliación el cual queda frustrado.

QUINTO: Hechos a probar y convenciones probatorias. Que, en la audiencia de estilo se establecieron los siguientes hecho a acreditar, a saber: 1.- Efectividad que el despido ha sido con vulneración a los derechos fundamentales de la actora, hechos y circunstancias que la constituyen; 2.- Efectividad de haber sido despedida la actora en forma injustificada, fecha del despido y causal invocada, hechos que la constituyen; 3.- Efectividad que la demandada adeuda a la actora las prestaciones que reclama, remuneraciones de los meses de enero y febrero del 2021; 4.- Monto a que asciende las remuneraciones de la trabajadora. A la par, son hechos pacíficos: 1.- Inicio relación laboral año 1993 y término el 18 de diciembre del 2020; 2.- Remuneración mes diciembre 2020.

SEXTO: Prueba de la parte demandada. Que la parte demandada en la audiencia ofrece e incorpora los siguientes medios de prueba:

I.- Documental

1.- A folio 20, carta de despido de fecha 18 de diciembre de 2020, evacuada y firmada por doña Susana Reydet Carrasco, representante legal Corporación Educacional Libertad, dirigida a la Sra. Luisa Mora Astroza, en que consta:

- Incumplimiento grave del Decreto N° 67 del año 2018 del Ministerio de Educación, que Aprueba normas mínimas nacionales sobre evaluación, calificación y promoción'. En el particular, no se ha dado cumplimiento a lo establecido en el artículo 3° del presente decreto, toda vez que dicho reglamento de evaluación no ha sido elaborado y por lo tanto dado a conocer a la comunidad educativa, en los términos establecidos en los artículos 16 y siguientes del mismo. LO anterior, expone a nuestro Establecimiento Educacional frente a fiscalizaciones realizadas por el Ministerio de Educación de acuerdo a los términos señalados por el inciso final del mencionado artículo 3°. En este sentido, y de acuerdo a lo establecido en el artículo transitorio del presente, los establecimientos educacionales deberán ajustar sus correspondientes reglamentos de evaluación, calificación y promoción a las normas mínimas establecidas en el decreto N°67 del Ministerio de Educación, al inicio del año escolar 2020, dicho reglamento no se ha realizado conforme a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGVMQ

lo que ha repercutido en una negligente planificación del año escolar y en los respectivos procesos de evaluación, calificación y promoción.

- Incumplimiento grave del Decreto N°83 del año 2015 del Ministerio de Educación, que Aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica"

En este sentido, y de acuerdo a lo establecido en los artículos 3° y 4° del Decreto N°83 del año 2015, los establecimientos educacionales que impartan modalidad especial y aquellos que tengan proyecto de integración (PIE) que atienden a estudiantes con necesidades educativas especiales, deberán implementar los criterios y orientaciones de adecuación curricular a que se refiere el mencionado decreto en los niveles de educación parvulario y educación general básica. Acto seguido se debe proceder a la evaluación de dichos estudiantes de acuerdo a las adecuaciones que se han de implementar, evaluación accesible a las características y condiciones individuales de los mismos, cuestión que en los hechos no ha ocurrido desde su entrada en vigencia el año 2017.

Dichas adecuaciones y lineamientos son aplicables asimismo para toda la comunidad escolar, sin que se haya implementado efectivamente en ambos casos.

- En relación a funciones propias de su cargo, las cuales son establecidas legalmente, no se han realizado correctamente: a. Visita a aula a docentes; b. Planes de acompañamiento; c. Revisión de planificaciones; d. Coberturas curriculares; e. Revisión de instrumentos de evaluación ajustados a decretos 83 y 67; Los hechos relatados previamente, son parte esencial de sus funciones y el incumplimiento de las mismas generan un perjuicio grave al establecimiento.

En consecuencia, lo anteriormente descrito configura la causal N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo que dice "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato". Por tanto, esta notificación de término de servicios se envía para los fines a que haya lugar.

Asimismo, ponemos en su conocimiento que sus cotizaciones al día, previsionales se encuentran adjuntando los comprobantes que acreditan lo anterior.

2.- A folio 21, comprobante carta de aviso para terminación de contrato de trabajo de fecha 18 de diciembre de 2020.

3.- A folio 22, propuesta de finiquito de doña Luisa Mora de fecha 05 de enero de 2021, en que se reconoce feriado proporcional por \$1.228.019.- pesos y remuneración pendiente por \$1.624.644.- pesos.

4.- A folio 23, correo electrónico de fecha 05 de enero de 2021, de Sebastián Godoy a Notaría de Villarrica, en que se adjunta finiquito de contrato de doña Luisa Mora.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGVMQ

5.- A folio 24, correo electrónico de fecha 04 de enero de 2021 de Sebastián Godoy a Luisa Mora, en que informa que se encuentra a su disposición finiquito en la notaria.

6.- A folio 25, liquidaciones de sueldo de abril a diciembre de 2020, de doña Luisa Mora, en que consta total haberes: Abril de 2020, \$1.557.305; Mayo 2020, \$1.530.430; junio de 2020 \$ 2.492.057; julio de 2020 \$1.703.989; agosto de 2020 \$2.086.444; septiembre de 2020 \$1.972.269; octubre de 2020 \$2.192.661; noviembre de 2020 \$2.194.661; diciembre de 2020 \$527.676.

7.- A folio 26, formalización Bono Convenio de fecha 31 de agosto de 2020, suscrito entre el colegio y 7 docentes, incluida la actora, en que se acuerda una disminución 50% monto de bonos; mantiene calidad de imponible, tributable y ajustable; reajuste según sector público, y que regulariza subvención SEP se restablezca el 100% bonos.

8.- A folio 27, orientaciones técnicas para incorporar acciones del programa de integración escolar, PIE, en el plan de mejoramiento educativo, con el objeto de mejorar el aprendizaje de todos los estudiantes y especialmente de aquellos con necesidades educativas especiales. El PIE forma parte del proyecto educativo institucional y cuando corresponde del PADEM (plan anual de desarrollo educativo municipal), en particular: “el establecimiento educacional que cuenta con un PIE, debe incluir en el PME acciones que aborden compromisos esenciales que se describen en la normativa y en el convenio firmado por el sostenedor, entre las que se destacan: 1. Coordinación del Programa de Integración Escolar (PIE) al interior del establecimiento; 2. Contratación de profesionales asistentes de la educación, de acuerdo a las Necesidades Educativas Especiales (NEE) de los/as estudiantes; 3. Establecer estrategias de trabajo colaborativo y de co-enseñanza; 4. Aplicación de adecuaciones curriculares y apoyos especializados dirigidos a los/as estudiantes que presentan NEE, de acuerdo a la Evaluación Diagnóstica Integral; 5. Contar con un “Aula de recursos”; 6. Acciones tendientes a informar del PIE a la comunidad educativa y especialmente a las familias de los estudiantes del establecimiento, a ellos mismos cuando corresponda y considerar sus intereses; 7. Capacitación y perfeccionamiento sistemático y orientado al desarrollo profesional de los docentes de educación regular y especial, y a otros miembros de la comunidad educativa”.

9.- A folio 28, Informe UTP correspondiente al año 2021, que da cuenta de acciones técnicas realizadas a partir del año 2021: 1) Implementación Decreto 67/2018, “entro en plena vigencia en marzo de 2020 (...) a diferencia del año anterior, se realiza a principio de año instancias de reunión para socializar y compartir con todos los docentes orientaciones técnicas para una efectiva implementación; 2) Planificación y diseño Universal para el aprendizaje (DUA), “si bien el año 2020 se implementó un formato de planificación que contemplaba incorporar la priorización curricular sugerida por el Ministerio de Educación, no estaba integrado el Diseño Universal para el Aprendizaje que es clave y emana



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGMQ

del Decreto 83”; 3) Comité de evaluación; 4) Retroalimentación de planificación a docentes; 5) Plan de evaluación adecuado al contexto de pandemia; 6) Monitoreo y seguimiento de caos pendientes y críticos al final del primer semestre; 7) Implementación de instrumento de aprendizaje; 8) Retroalimentación y seguimiento de guías de aprendizaje y evaluaciones por asignatura; 9) Elaboración de horario para modalidad presencial y remota; 10) Plan de mejoramiento educativo (PME), no fue compartido ni socializado con la comunidad educativa; todo firmado por Jonathan Toro Parra, jefe UTP y la directora de la corporación educacional Libertad..

10.- A folio 29, informe PIE correspondiente al año 2021, firmado por doña Carola Reydet Brevis, coordinado PIE, Liceo Libertad, Lican Ray, en que se da cuenta, en relación el Decreto 83/2015, que durante los años 2017 a 2019 no se observa diversificación en el proceso de planificación, concretamente no existe un apartado en las planificaciones que incluya el Diseño Universal de Aprendizaje; no se implementó planes de apoyo curricular individual para los estudiantes; no existe el apoyo a las practicas docentes diversificadas; y finalmente, no se pudo asociar el PIE al PME.

11.- A folio 30, correo electrónico de fecha 19 de noviembre de 2020 de doña María José Veliz a “Luisa, Carola, mi”, situación desfasada de “Bruno Catrián y Paloma Figueroa”, a fin de primar determinadas asignaturas.

12.- A folio 31, correo electrónico de fecha 09 de noviembre de 2020, de don Patricio Olavarría a “Luisa, María CCO Isabel”, que señala “Estimada Profesora, Envío archivo actualizado de Evaluación N° 5. En lo particular, creo que la rúbrica o pauta de cotejo, finalmente no tengo claridad de que es, no son lo suficientemente claras. Quisiera ejemplificar: Descripción de los criterios de evaluación”

13.- A folio 32, correo electrónico de fecha 05 de agosto de 2020 de doña Luisa Mora a don Patricio Olavarría, en que envía reglamento de evaluación del colegio.

14.- A folio 33, informe mesa de trabajo RICE EP de fecha 30 de junio de 2020, debidamente firmado por doña Isabel Contreras, encargada PIE colegio, en que “Falta mejorar y sistematizar la comunicación para que sea efectiva y permita coordinación en el trabajo que realizan tanto educadoras como asistentes, considerando espacios de trabajo conjunto y colaborativo (...) No se sienten escuchadas, no se sienten consideradas, no se sienten parte, no se sienten acompañadas y no se sienten orientadas”.

15.- A folio 34, acta N° 3 reunión mesa de trabajo RICE EP de fecha 21 de julio de 2020.

16.- A folio 35, acta N° 2 reunión mesa de trabajo RICE EP de fecha 30 de junio de 2020

17.- A folio 36, correo electrónico de doña Luisa Mora de fecha 06 de noviembre de 2020, en que informa convocatoria pre consejo de evaluación”.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGMQ

18.- A folio 37, correo electrónico de doña Isabel Contreras a doña Luisa Mora y otros, de fecha 09 de diciembre de 2020, en que se adjunta extracto nuevo reglamento interno de convivencia escolar para ser entregado a los apoderados y Reglamento interno de educación parvularia, construido en base a mesa de trabajo RICE durante el año.

19.- A folio 38, resumen matricula general correspondiente a los años 2014 (379), 2015 (393), 2016 (382), 2017 (366), 2018 (334), 2019 (308), 2020 (300) y 2021 (317).

20.- A folio 39, registro alumnos Pre-básica correspondientes a los años 2014 a 2021.

21.- A folio 40, registro alumnos enseñanza media correspondientes a los años 2014 a 2021.

22.- A folio 41, registro alumnos enseñanza básica correspondientes a los años 2014 a 2021

23.- A folio 42, reglamento de evaluación y promoción escolar correspondiente al año 2020, en que consta “El Director del Liceo, a propuesta del Consejo de Profesores, establece el presente Reglamento, que será comunicado a todos los estudiantes, Padres y Apoderados, al inicio del año escolar”.

II.- Testimonial

1.- **CAROLA INÉS REYDET BREVIS**, cédula nacional de identidad N° 15.267.217-9, soltera, domiciliada en sector Trapel Afunalhue km 1,5 Lican Ray, quien debidamente individualizada y juramentada, señala que conoce a la actora, colega de trabajo, en su rol de Jefa de UTP y quien declara, a cargo del PIE del colegio Libertad de Lican Ray.

Señala que Mora dejó de prestar servicios en diciembre de 2020, “fue desvinculada por no cumplimiento de normativas”. Evoca, que “el día de su desvinculación, había un grupo de profesores en una reunión, en la sala de la cafetería, yo la vi pasar hacia la reunión de profesores y luego la vi salir sola”. Detalla, “iba como molesta, entré a la sala y me comentaron que había sido desvinculada”.

En cuanto a su rol, expone “ella era la líder pedagógica del colegio, todos estábamos bajo su responsabilidad, debía vincularme con ella por mi función en el PIE. Su trabajo era mucho menos de lo esperado”.

Explica que el PME es el plan de mejoramiento educativo, el gran alero desde el cual debe trabajar todo establecimiento educacional, planteándose objetivos a nivel institucional, “esto lo aprendí el año 2021 y 2022”.

En cuanto al desarrollo del PME en el colegio distingue “no lo logré con la jefa de UTP, no sé el motivo, le mande un correo con sugerencias a implementar pero no recibí respuesta, ella me dijo “no te preocupes, lo vamos a hacer y vamos a integrar a Marcelo, mi reemplazante, en un mi post natal, del año 2020”. En contraste, desde el año 2021 se realizan reuniones de coordinación, se sociabiliza a estamentos, “con doña Luisa había un trabajo individual, de la Jefa de UTP con



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPBXXVGVQM

una docente, de nombre, Karin Saavedra, pero no había socialización ni aplicación, solo encuestas”.

El año 2020, se realiza una reestructuración del colegio, se integra don Patricio, en calidad de Director Ejecutivo, dado que los resultados académicos no eran positivos, especialmente disminución de matrícula, “hoy asisten cerca de 350 estudiantes, el año 2019, habían solo 290 o 300”.

Plantea, que desde el año 2021 se mejoró la gestión y el cumplimiento de normas dispuestas por el Ministerio de Educación, Decreto 83 y 67, señala “hoy el trabajo técnico – pedagógico es más sistemático, antes no se respaldaba por escrito, lo que nos exponía a todos”.

El equipo directivo es el encargado del cumplimiento normativo de un colegio. Hoy, el directo cumple un rol más integral, antes era solo de gestión administrativa.

Contrainterrogada, señala que “doña Luisa prestó servicios por más de 20 años, ella era resolutive en las contingencias dada la falta de planificación y organización, era la líder pedagógica dentro del establecimiento”.

No recuerda negociación de agosto de 2020.

El despido fue informado por los abogados del colegio.

El motivo del despido fue por incumplimiento de normativa, lo cual sabe por comentarios de los colegas. Desconoce cómo aquellos tomaron conocimiento.

2.- **MARIELA CARMEN PARRA OSSES**, cédula nacional de identidad N° 9.203.247-7, casada, docilitada en Pasaje Volcán Choshuenko N° 1030, Villa El Carmen, Lican Ray, Villarrica, quien debidamente individualizada y juramentada, señala que conoce a la actora, doña Luisa, quien era encargada de UTP del colegio, quien a la fecha, desde diciembre de 2020, no presta servicios en el colegio.

Señala que es la actual directora del colegio, desde marzo de 2021, que ingresó a prestar funciones como profesora el año 2001

Las funciones de una directora son de carácter técnico – pedagógicas, a cargo de UTP, docentes e inspección. Todo, lo que conlleva reuniones de coordinación e informes técnicos.

La función de un “jefe de UTP” es ser el encargado de la Unidad Técnico pedagógica, responsable del proceso académico de los estudiantes, del cumplimiento de la normativa emanada del Ministerio de Educación a su propósito. Explica, que doña Luisa, fue desvinculada “por el ejercicio de su función, fue avisada en una reunión, todo porque ella no cumplía con sus deberes que estaba a cargo”. En detalle, precisa que estaba en una reunión, coordinada en la mañana, comparecía como “coordinadora de segundo ciclo”, función que desempeñaba desde agosto de 2020, cuando doña Luisa fue mandada a llamar por un inspector, salió, tras unos minutos, regresó, “venía alterada, nos dijo: “colegas fui despedida”, tomó sus cosas y se fue”, desconoce si alguien le pidió que se retirara del colegio, se retiró acompañada por sus más próximos.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGVMQ

Evoca, que “al colegio le estaba yendo mal, la matrícula iba bajando demasiado, llegamos a 300 estudiantes cuando tuvimos 550. Que, en agosto de 2020, ingresó don Patricio Olavarría, como director ejecutivo, quien les permitió crecer como colegio,”

Alude, que los problemas de UTP afectan al colegio.

Describe, como “complejo el cumplimiento de la normativa de los decretos 67 y 83 durante el año 2020”. Aparte, el Reglamento interno solo fue conocido los meses

El Decreto 67, fija las normas básicas de planificación y evaluación. En detalle, el artículo 3, aboga por que los estudiantes deben ser informados de su proceso evaluativo.

El PME es el mapa, ruta a seguir del colegio, que debe ser socializado y compartido con toda la comunidad educativa. Respecto de su implementación, señala “el año 2020 no se implementaba de la misma forma, no se trabajaba de forma sistemática, era un trabajo que realizaban algunas personas y luego se daba a conocer”. En tal sentido, aclara que el PME nunca va a ser rechazado, solo puede ser observado, no es punitivo, no existe la posibilidad de multas.

Reconoce que algunos docentes “los más antiguos” tienen un bono especial, ninguno fue despedido salvo doña Luisa Mora.

Niega retroalimentación de doña Luisa, en su calidad de Jefa de UTP, en su oportunidad.

Contrainterrogada, fue despedida por los abogados, don Antonio y don Sebastian, lo sé porque ellas nos lo dijo.

Tras su despido, la veía “afectada, sorprendida, no estaba llorando que recuerde. Ella se quedó conversando un rato con sus colegas más cercanas, después se fue”

En cuanto al motivo de despido, señala “en reunión posterior, creo que la semana siguiente, el Director Ejecutivo, don Patricio Olavarría, informó que tomó la decisión de desvincular a doña Luisa, a todos los funcionarios del colegio presente en la reunión, no cumplía con sus obligaciones”

Afirma, que los Decretos 67 y 83 son normativas para los colegios.

Don Leonel Vargas Silva, era el director al año 2020, hoy, sigue trabajando en el colegio, dado que solo fue despedida la jefa de UTP, la demandante.

No sabe de negociación de bono del año 2020.

3.- **HERNÁN ALEJANDRO ROCHA ITURRA**, cédula nacional de identidad N° 11.802.269-1, divorciado, domiciliado en calle Antirayen N° 1799, Nueva Vista Hermosa, Villarrica, quien debidamente individualizado y juramentado, señala que conoce a la demandante, la Sra. Luisa, quien era la Jefa de UTP, en el colegio Libertad, hasta “antes de la pandemia, pero no estoy seguro con la fecha”, lo cual sabe dado que se desempeña como Asistente de la Educación en dicho establecimiento, en particular, inspector de patio.

Desconoce si fue despedida o renunció.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPBXXVGVQM

No recuerda desvinculación de la demandante, a fin de 2020.

Recuerda haber ido a buscar a doña Luisa, a la sala de profesores, citándola a una reunión, por solicitud “del joven Sebastian”, tras lo cual se fue del colegio.

Contrainterrogado, indica que la reunión fue a solicitud de don Sebastian Godoy, abogado.

Evoca, que ella estaba en la “sala de profesores, dando instrucciones, estaba con una colega en la cafetería. En ese tiempo la cafetería se usaba para reuniones, por la pandemia”.

4.- **JONATHAN RODRIGO TORO PARRA**, cédula nacional de identidad N° 15.981.655-9, casado, domiciliado en sector Putúe Alto, Km 6, Parcela “El Refugio”, Villarrica, quien debidamente individualizado y juramentado, señala que conoce a la actora, doña Luisa, ex Jefa de UTP del colegio Libertad, dado que era su colega, a la fecha es Jefe de UTP, reemplazo a la demandante, contextualiza que ingresó a trabajar el año 2010, como docente de Historia y Religión.

Desconoce el motivo específico de la desvinculación de la demandante, episodio que fue en diciembre de 2020, así como, que no estaba presente aquel día en el colegio.

Asumió como Jefe de UTP la primera quincena de enero.

El Jefe de UTP, es aquel directivo encargado de organización, supervisar y coordinar la labor técnica – pedagógica de un colegio, a saber, debe implementar los planes de estudio, dirigir consejos técnicos, realizar acompañamientos de aulas y todo lo relacionado con el funcionamiento pedagógico. Agrega, que incide en las planificaciones, supervisión y seguimiento.

El acompañamiento de aula consiste en supervisar al docente en sala, en búsqueda de mejora continua y retroalimentación, lo cual debería realizarse al menos tres veces por año. Afirma, que “hubo años en que como docente no recibió visita de aula”.

En 2020 se incorporó el cargo de director ejecutivo, quien nos ayudó a organizarnos como colegio.

El perfil del director el año 2020 era a lo administrativo, hoy, está destinado a ser el líder administrativo y pedagógico.

Indica, que el año 2021 el colegio fue fiscalizado y da cuenta de antecedentes que no se encontraban a disposición de la anterior gestión de UTP. En consecuencia, se debieron efectuar cambios al reglamento de evaluación, se envió una propuesta a los fiscalizadores y se volvieron a sugerir cambios.

El Decreto 67, en su carácter de obligatorio, con plena vigencia durante el año 2020, mandata que la evaluación debe ser un proceso conocido por toda la comunidad educativa (socializado), medido con un plan de evaluación. En su calidad de docente, respecto del año 2020 y precedentes “no tengo conocimiento como se elaboraba el plan de evaluación, no sabía de su existencia, la socialización del reglamento es una exigencia de un artículo del Decreto 67, tanto



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPBXXVGVQM

por apoderados como alumnos”. Cuenta, que el año 2020 no hubo inducción respecto del decreto signado, tarea abordada en marzo de 2021, vía capacitaciones internas.

El Decreto 83, “va de la mano con el programa de integración del colegio, adecuación curricular a la diversidad de la enseñanza, con los PASI y PIE transitoria o permanentes, involucra a toda la comunidad escolar”. E año 2021 “agregamos adecuaciones de acceso”.

El PME, es el plan de mejoramiento educativo, surge el año 2014, cuyo responsable es el equipo directivo, de revisión anual, previa evaluación, participación y socialización de toda la comunidad educativa.

Niega saber del rechazo de un PME en el colegio.

Reconoce disminución de matrícula desde su llegada. A la fecha, desde el año 2021 ha mejorado en un 10 o 15%.

Contrainterrogado, reconoce que superior jerárquico es don Patricio Olavarría, director ejecutivo.

El director y director ejecutivo del año 2020, siguen prestando servicios al colegio.

No tiene información del “bono convenio”, se limita a decir que era de los profesores más antiguos.

Reconoce que existía reglamento de evaluación el año 2020.

Los Decretos 67 y 83 obligan a los establecimientos educacionales. Desconoce si obligan al sostenedor, pero si al director del colegio.

III.- Oficio

A folio 86, AFP CUPRUM, informa que doña Luisa Astroza, RUN N° 10.119.643-7, durante los años 2020 y 2021, registra empleadores a “El Tesoro”, “Rural cristiana” y “Libertad”, limitándose esta última a noviembre de 2020, en las demás sigue prestando servicios al menos hasta junio de 2021.

SÉPTIMO: Prueba de la parte demandante. Que la parte demandante en la audiencia ofrece e incorpora los siguientes medios de prueba:

I. Documental

1.- A folio. 45, certificado de Título Profesional de “Profesora de Educación General Básica”, año 1987, otorgado por la Pontificia Universidad Católica de Chile.

2.- A folio 46, certificado de Título y Grado de Profesora de Matemáticas, año 2007, otorgado por la Universidad del Mar.

3.- A folio 47, certificado de Aprobación del Post-Título en Evaluación Educacional, año 2003, otorgado por el Instituto Profesional IPLACEX.

4.- A folio 48, certificado de Grado de Magister en Ciencias de la Educación con mención en currículum y evaluación, año 2013, otorgado por la Universidad Mayor.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPBXXVGVMQ

5.- A folio 49, diplomado Pedagogía de la Convivencia y Desarrollo de Competencias Socioemocionales y Éticas, año 2015, otorgado por la Pontificia Universidad Católica de Chile.

6.- A folio 51, certificado de “Capacitación Para Coordinadores de Bibliotecas Escolares”, año 2007, otorgado por la Pontificia Universidad Católica de Chile.

7.- A folio 52, certificado de “Aprendizaje de la Lectura y Producción de Texto Escrito de primero a cuarto año Básico, 1998, otorgado por el IRIDEC.

8.- A folio 54, certificado de Aprobación de curso “Administradores de la Red Enlaces en Establecimientos Educativos”, año 1997, otorgado por la Pontificia Universidad Católica de Chile.

9.- A folio 55, constancia de asistencia y aprobación del curso “Elaboración de Material Educativo”, año 1995, otorgado por la Universidad de la Frontera.

10.- A folio 56, certificado de participación del “Programa de las 900 Escuelas u el Programa Interdisciplinario de Investigación Educativa”, año 2000, otorgado por el Ministerio de Educación.

11.- A folio 57, certificado de Aprobación de Proyectos Colaborativos utilizando Correo Electrónico, año 1996, otorgado por la Pontificia Universidad Católica de Chile.

12.- A folio 58, certificado de Aprobación de Formulación de Proyectos para el Mejoramiento Educativo, año 1994, otorgado por la Pontificia Universidad Católica de Chile.

13.- A folio 59, certificado de Aprobación de curso “Incorporación de la Informática a las labores administrativas, año 1996, otorgado por la Pontificia Universidad Católica de Chile.

14.- A folio 60, certificado de Aprobación curso Talleres de Descentralización Pedagógica en las instituciones escolares. Curso básico de actualización, año 2001, otorgado por la Pontificia Universidad Católica de Chile.

15.- A folio 61, certificado de Asistencia al Seminario del área psicopedagógica “Dificultades de aprendizaje escolar básico”, año 2003, otorgado por la Pontificia Universidad Católica de Chile.

16.- A folio 62, certificado de Aprobación curso la informática educativa al servicio de la innovación curricular, año 2003, otorgado por la Pontificia Universidad Católica de Chile.

17.- A folio 63, certificado de Aprobación curso INTEL Educar para el futuro, año 2005, otorgado por la Pontificia Universidad Católica de Chile.

18.- A folio 64, certificado de asistencia al curso de capacitación en orientación vocacional y laboral “formando alumnos con espíritu emprendedor”, año 2006, otorgado por la Pontificia Universidad Católica de Chile.

19.- A folio 65, certificado de Aprobación uso pedagógico de los recursos informáticos, año 2001, otorgado por la Pontificia Universidad Católica de Chile.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGVMQ

20.- A folio 66, diploma por participación en la capacitación del Programa de Prevención del Consumo de Drogas “Quiero ser” para el segundo ciclo básica, otorgado por el Ministerio de Educación.

21.- A folio 67, diplomado Pedagogía de Convivencia. Pontificia Universidad Católica de Chile, año 2015.

22.- A folio 68, certificado asistencia Curso de Perfeccionamiento Docente en Habilidades Lingüísticas y Matemáticas de Mayo de 1996.

23.- A folio 69, carta Aviso de terminación del contrato de Trabajo remitida por empleador, 18/12/2020, termino de relación laboral, ya transcrita.

24.- A folio 70, liquidaciones de remuneraciones, total de haberes, de los meses de septiembre (\$1.972.079.- pesos), Octubre (\$2.192.661.- pesos) y Noviembre (\$2.194.661.- pesos) de 2020.

25.- A folio 71, reglamento de Evaluación y Promoción Escolar de los y las estudiantes de Educación Pre básica, Educación General Básica, del Liceo Particular Subvencionado Libertad, del año 2020.

26.- A folio 73, acta de Evaluación Convenio de Desempeño Colectivo, otorgado por el Ministerio de Educación, año 2012. Nivel de Logro de Convenio corresponde a un Desempeño Destacado de un 97 % y que en virtud de este logro se asigna un 20% de la Remuneración Básica Mínima Nacional al Equipo Directivo y Técnico Pedagógico (UTP).

27.- A folio 74, acta de Evaluación Convenio de Desempeño Colectivo, otorgado por el Ministerio de Educación, año 2013. Nivel de Logro de Convenio corresponde a un Desempeño Destacado de un 97 % y que en virtud de este logro se asigna un 20% de la Remuneración Básica Mínima Nacional al Equipo Directivo y Técnico Pedagógico (UTP).

28.- A folio 75, acta de Evaluación Convenio de Desempeño Colectivo, otorgado por el Ministerio de Educación, año 2018. Nivel de Logro de Convenio corresponde a un Desempeño Destacado de un 96 % y que en virtud de este logro se asigna un 20% de la Remuneración Básica Mínima Nacional al Equipo Directivo y Técnico Pedagógico (UTP).

29.- A folio 76, reporte de Evaluación del Período Anual del Plan de Mejoramiento Educativo (PME), elaborado en su fase anual por el Equipo Directivo y Técnico Pedagógico y evaluado por la Sostenedora del Establecimiento. Reporte correspondiente al período anual de 2017.

30.- A folio 77, reporte de Verificación del Plan de Mejoramiento Educativo (PME) correspondiente al período anual del 2017. Verificación realizada por el Supervisor del Departamento Provincial Cautín Sur, don Germán Grandón Muñoz. Documento emitido por el Ministerio de Educación y publicado en la plataforma www.comunidadescolar.cl.

31.- A folio 78, reporte de Evaluación del Período Anual del Plan de Mejoramiento Educativo (PME), elaborado en su fase anual por el Equipo Directivo y Técnico Pedagógico y evaluado por la Sostenedora del Establecimiento. Reporte



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPBXXVGVMQ

correspondiente al período anual de 2019. Consta que en la dimensión pedagógica: a) Objetivo: Diseñar lineamientos pedagógicos comunes con los docentes para la implementación efectiva del curriculum, el promedio de ejecución 100, indicadores de seguimiento 93.5 y resultado de implementación 96.75; b) Objetivo: Implementar la normativa vigente sobre evaluación y diseños de los respectivos instrumentos y mecanismos para la evaluación efectiva de los aprendizajes de los estudiantes, el promedio de ejecución 100, indicadores de seguimiento 87 y 93.5 resultado de implementación de la estrategia.

32.- A folio 80, copia del Proyecto Educativo Institucional para los años 2019 a 2023 del Liceo Particular Libertad presentado al Ministerio de Educación.

33.- A folio 83, copia de Anexo de contrato de trabajo de la demandante de fecha 1 de junio 2016.

II. Confesional

PATRICIO IGNACIO OLAVARRBIA REYDET, cédula nacional de identidad N° 17.880.970-9, domiciliado en calle General Urrutia N° 935, localidad de Lican Ray, Villarrica, quien debidamente individualizado y exhortado a decir la verdad, señala presta servicios al colegio Libertad de Lican Ray, desde el año 2016 a la fecha, primero, apoyando la administración en aspectos económicos, logísticos y cotidianos, luego, desde agosto de 2020, en calidad de director ejecutivo, a cargo de lo administrativo, financiero, legal e incluso, pedagógico.

Reconoce negociación en agosto de 2020 por bono SEP, “dado que ingresamos a la carrera docente, se pagaban bienios, pero como la carrera docente los reconocía, se arribó a un acuerdo el 31 de agosto (...) Fue una negociación conjunta, ella, doña Luisa Mora tomaba bastante la palabra, pero se negoció con 7 u 8 profesores”. Enmarca, que la postura del colegio era dada por problemas financieros, dado que había sido multado.

El despido de la Sra. Luisa fue comunicado por los abogados del colegio, quienes eran conocidos por todos los docentes. Aclara, que la sostenedora estaba enferma y le era difícil comunicar la decisión, sumado, a que él prefirió no participar, dado el vínculo que los unía, había sido su profesora en la infancia.

Niega que se le haya despedido durante una reunión.

Afirma, que se adoptaron todos los resguardos, “acordamos que fuera al final de la jornada, en forma privada, citado por un inspector sin indicar detalles”. La reunión en que estaba era informal y no planificada.

En cuanto al desempeño de la actora en su función de UTP, señala “estaba la escoba, malo, nos tenía expuesto a muchas infracciones y multas, tratamos de salvar situaciones, muy deficiente todo lo que había, era muy alejado de la normativa, todos sabían que andaba buscando firmas después de 6 meses para cumplir tramites”. Funda el despido, en cuanto “Hubo conversaciones durante el año para ir subsanando, era deficitario, levantaba una piedra y salía otra cosa, no fue de un día para otro, no se cumplía con la normativa”. Reconoce, que dada la situación fue la única despedida, los demás cambiados de funciones.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPBXXVGVMMQ

Informó a la comunidad docente, sin dar razón de los motivos de la carta, por lo que niega lo asentado por la testigo Parra, en cuanto a que habría indicado en la reunión que “no cumplía con sus deberes”.

Aclara al tribunal, que la decisión del despido fue del directorio, en conjunto con la sostenedora.

III. Testimonial

1.- **KARIN ALEJANDRA SAAVEDRA FRIDERICKSEN**, cédula nacional de identidad N° 12.707.825-4, profesora Lengua castellana, domiciliada en calle Guido Beck de Ramberga N° 1301, Coñaripe, Panguipulli, quien debidamente individualizada y juramentada, señala que es docente del colegio Libertad de Lican Ray, hace 23 años a la fecha, oportunidad, en que conoce a la demandante, doña Luisa, en calidad de colega, quien se desempeñaba como Jefa de UTP, rol en que formaron equipo de trabajo.

Califica a la demandante como “excelente profesional, una gran líder, quien siempre ayudaba a sus colegas y le enseñó a trabajar en la parte administrativo de un colegio”.

Reconoce que la demandante lideró la negociación del Bono convenio.

El despido fue en diciembre, evoca que se encontraban en una reunión de “casos críticos de estudiantes”, oportunidad, en que fue llamada a una oficina por un inspector, sale y reingresa, “temblando, inestable y casi llorando, nos dice “me acaban de despedir y me tengo que ir”, la abrazamos, lloramos un poco, pedíamos una explicación, la acusaban de incompetencia laboral. Después del horario de salida, nos juntamos, estaba en un pasaje en la calle, llorando. Nunca más regreso al colegio”.

Recuerda, que el director ejecutivo, don Patricio comunicó la decisión en una reunión el día lunes siguiente “que quien no estuviera a gusto diera un paso al costado, yo levante la mano, le dije que no había sido la forma, que no me sentía a gusto, pero que no podía por el dinero y que lo necesitaba para educar a mis hijos. Como equipo de trabajo, le pedí que me dijera en que había fallado, me dijo que no me podía dar detalles”.

Contrainterrogada, señala que en su trabajo en UTP era “coordinadora de ciclo, supervisión en aula, construyendo actas, trabajando en LADECO”.

Explica que el Decreto N° 67, es el nuevo reglamento de evaluación.

El PME es el proyecto de mejoramiento educativo, se desarrolla cada 4 años, tiene 4 dimensiones: elaboración, implementación, desarrollo de acciones y evaluación.

Aclara, que de todo el trabajo se planificaba, socializaba, difundía y dejaba registro.

Aclara al tribunal, que el primer proyecto de PME fue en pandemia, tuvieron reuniones online y difusión. Todos los años son evaluados, y en el caso de doña Luisa, siempre fue bien evaluada. Recuerda, que “una vez la acompañe



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGMQ

al colegio Santa Cruz, se acercó un inspector, conversaron, él le dijo “no se preocupe usted siempre sale bien evaluada””

2.- **HUGO ALBERTO DIOCARES MENDOZA**, cédula nacional de identidad N° 9.685.576-1, profesor con mención en educación física, domiciliado en calle Colo Colo N° 1569, Villarrica, quien debidamente individualizado y juramentado, señala que es profesor del colegio Libertad, desde el año 1994, época en que la demandante ya prestaba funciones.

La demandante fue profesora y luego Jefa de UTP.

Ella era una líder y no una jefa.

De su despido se enteró por una colega por cuanto él no se encontraba en la reunión, no obstante, da cuenta que le fue comunicada su desvinculación por unos abogados. Tras terminar las clases, se reunieron con la actora en la sección de estacionamientos, se le veía afectada, “se le cayeron unas lágrimas”, tras lo cual ella se alejó, teniendo poco contacto.

3.- **CAMILO JOSÉ HIDALGO MORA**, cédula nacional de identidad N° 17.498.920-6, Licenciado en Derecho, domiciliado en calle San Guillermo N° 1670, Villa Todos los Santos, Villarrica, quien debidamente individualizado y juramentado, señala que es el hijo de la demandante, quien fue despedida en diciembre de 2020.

Que, su madre comenzó a tener problemas en agosto de 2020, en el marco de una negociación de un bono convenio, por cuanto ella actuó como líder, siempre se opuso a la pérdida del bono, lo que derivó en un deterioro de la relación. En aquel contexto, “ya no quería ir a trabajar, nos hablaba que recibía malos tratos, pero ella igual siempre cumplió con su trabajo”

Que, en cuanto al despido tomó conocimiento vía telefónica de su madre, quien luego con detalle dio cuenta que se le citó “a una reunión con los abogados, quienes no le explicaron nada, solo le citaron unos artículos, le pidieron que hiciera abandono inmediato del establecimiento y que firmara unos papeles. Ella sintió que su capacidad de trabajo estaba por el suelo, que tener una antecedente de despido injustificado afectaba su prestigio laboral, sumado, a que no se le valoraron los años de servicios

Contrainterrogado, niega ser psicólogo.

Aclara al tribunal, que lo que declara lo sabe por dichos de su madre y de sus colegas.

4.- **RICARDO ANTONIO HIDALGO PALMA**, cédula nacional de identidad N° 8.939.872-k, profesor de Estado e inspector General Liceo Hotelería y Turismo Pucón, domiciliado en calle San Guillermo N° 1670, Todos los Santos, Villarrica, quien debidamente individualizada y juramentado, señala que es el cónyuge de la actora, doña Luisa Mora.

Señala que, “las situaciones raras comenzaron a darse de agosto en adelante, renovación de contrato y reconocimiento de bonos, de ahí la situación laboral de mi señora se fue enrareciendo”.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGMQ

En cuanto al despido, fue en una oficina, por abogados en forma impersonal, pidiendo el retiro ipso facto del colegio, según dio cuenta la actora. El despido fue devastador, tuvo problemas de insomnio, de concentración por lo vivido.

Contrainterrogado, ratifica una manifiesta afectación psicológica.

Afirma que debió buscar asesoría médica.

IV. Oficios

1.- A folio 117, Inspección Provincial del Trabajo de Temuco, emita un informe acerca de los hechos motivos de la presente denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales, en que consta declaración de partes y trabajadores; metodología: visitas y entrevistas. A saber, cada parte da cuenta de su versión, profesores opinan que no fue la forma de desvincular a un profesor y revisión de documentos que constan en informe.

2.- A folio 88, oficio 1016, SEREMI Educación, sección Sur, en que consta Proyecto Educativo del colegio Libertad, periodo 2019 a 2023; planificación y reportes estratégicos de los PME años 2017 a 2019; informes y actas de evaluación de Convenio de Desempeño Colectivo, años 2017 a 2019.

OCTAVO: Observaciones a la prueba. Que, la parte **demandada** arguye que **1°** En cuanto a la vulneración de derechos o tutela, nada de la prueba da indicios de existencia de coacción ni intimidación, en igual sentido, el propio informe da cuenta que no es posible dar por acreditada vulneración de derechos; **2°** En cuanto a la justificación del despido, invoca: a) el Decreto 67 y 83 no hace mención al PME; b) Doña Karin Saavedra, habiendo trabajado durante 15 años en UTP no logra explicar los Decretos regulatorios 67 y 83, así como tampoco, las funciones de la UTP; c) Que, la prueba rendida nada aporta respecto de la animadversión contra la demandante; d) El despido es justificado en un marco de baja matrícula, situación financiera desfavorable, que obedece a evaluación connatural a una empresa; e) Los Decretos 67 y 83 obligan a los funcionarios, siendo la demandada la responsable en su carácter de Jefa de UTP; **3°** Remuneraciones enero y febrero de 2021, no se adeudan dado que el despido es justificado; **4°** La base de cálculo de la remuneración no es la pedida, dado que incluye bonos eventuales. Reitera, la solicitud de rechazo de ambas acciones, con costas.

Evacua **replica**, en razón de que: **1°** No hay prueba de indicios de vulneración de derechos, los abogados eran conocidos por los profesores, a la par, se acreditó justificación del despido; **2°** Director carecía de perfil de cargo técnico pedagógico; **3°** Rol de UTP está definido por ley y resulta que la actora incumplió obligaciones esenciales a su cargo; **4°** Niega afectación a integración laboral, según oficio de CUPRUM; **5°** El PME no está contemplado en los decretos invocados en la carta de despido;

Por su parte, la **demandante**, arguye que: **1°** En cuanto a la tutela laboral: a) Se acreditó negociación de bono en agosto de 2020, todos los testigos de su



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPBXXVGVMQ

parte era la líder, absolvente “habitualmente tomaba la palabra” y con la documental N° 7 de la demandante, 31/08/2020, acuerdo; b) El despido fue comunicado por dos abogados en reunión, tras ser interrumpida una reunión técnico- pedagógica; c) Artículo 162, solo puede ser conocido por las partes e Inspección del Trabajo, en cambio, en la especie fue conocido y comunicado por abogados externos al colegio, sin que se haya acompañado contrato de honorario ni de trabajo alguno. Es intimidante y deshonoroso ser despedido por terceros ajenos, debió ser el empleador; d) La testigo, doña Mariela Parra, declaró “ella no cumplía con sus deberes”, según lo informado por el Director Ejecutivo, Patricio Olavarría; e) Afectación a honra: Documental, da cuenta de perfeccionamiento profesional, afectándole su prestigio laboral según prueba testimonial, a la par, afectación a la integridad psíquica; 2° En cuanto al despido injustificado: a) Carga procesal de la demandada; b) art. 160 N° 7 CT, no constan obligaciones de jefa de UTP, no aporta contrato de trabajo; c) Se le imputan 3 infracciones, D 67 y 83, establecen obligaciones para el colegio, toda la planta directiva; c) Tercera causal, hechos genéricos y vagos; 3° En cuanto al cobro de remuneraciones, enero y febrero de 2021, se rige por estatuto docente, ley 19.070, ergo, el año escolar termina en febrero; 4° Ultima remuneración 172 CT, no son asignaciones esporádicas.

En su duplica, reitera que los Decretos 67 y 83 obligan a establecimientos y su equipo directivo.

EN CUANTO A LA ACCION PRINCIPAL DE TUTELA LABORAL

OCTAVO: Naturaleza de la acción y controversia. Que, la acción de tutela de derechos fundamentales, es un procedimiento de carácter excepcional en donde lo que se persigue es la protección y resguardo de ciertos derechos fundamentales del trabajador al interior de su relación laboral, evitando el abuso del ejercicio de la potestad de mando, y exige: a) que los hechos ocurran durante la relación laboral o con ocasión del despido; b) que se verifiquen por aplicación de las normas laborales; c) Que ello se refiera al ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador; d) Que dicho ejercicio no tenga justificación suficiente, sea arbitrario o desproporcionado o sin respeto a su contenido esencial; y e) Que tales hechos provoquen la afectación de derechos fundamentales.

En efecto, para impetrarlo, se distinguen dos situaciones diversas: a) cuando la vulneración se produce durante la vigencia de la relación laboral (artículo 485 del Código del Trabajo); y b) cuando la vulneración se produce al término de la misma, con ocasión del despido del trabajador (artículo 489 del Código del Trabajo), hipótesis que se ha alegado en la especie por la demandante, a propósito de la afectación de las garantías constitucionales del artículo 19 N° 1 y 4 de la Carta Fundamental, petitorio que fija la competencia subjetiva de este Tribunal. Vulneración que habría consistido, fundamentalmente, en su despido intempestivo, contrario al respeto y dignidad, en forma coactiva y a



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGVMQ

modo de represalia por negociación de bono convenio en agosto de 2020, ergo, atentatorio a la garantía de indemnidad, aunque el actor no lo enuncia.

NOVENO: Prueba indiciaria. Que el artículo 493 del Código del Trabajo dispone que cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Entonces, de lo transcrito se desprende que la denunciante tiene la carga procesal de acreditar indicios suficientes de la vulneración que alega. En otras palabras, esta técnica, como lo ha señalado el profesor José Luis Ugarte Cataldo, no consiste en una inversión del *onus probandi*, ya que no basta la alegación de una lesión a un derecho fundamental para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que sólo se alivia la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión; cuestión a que a nuestro juicio no media en la especie.

DÉCIMO: Valoración de la prueba y establecimiento de hechos generales. Que, dicho todo lo anterior, necesario para ilustrar los fundamentos de derecho que se aplican a la demanda o denuncia principal interpuesta por doña Luisa Mora Astroza en contra de la Corporación educacional Libertad, resulta pertinente determinar a continuación cuales son los hechos que se dan por establecido para luego referirnos a la prueba indiciaria promovida por el actor.

Así las cosas, del mérito probatorio incorporado por las partes, fundamentalmente de la documental, oficios, testimonial y confesional rendida, es posible dejar por asentado los siguientes hechos.

1.- Que la demandante, doña Luisa Mora Astroza, desde el año 1993 y hasta el 18 de diciembre de 2020, vale decir, durante 27 años, prestó servicios a la denunciada Corporación educacional Libertad, a plazo indefinido, desempeñándose como docente de aula y desde el año 2004 como Jefa de UTP.

En particular, materialmente el vínculo laboral no es controvertido, no obstante, se desprende del especialmente del anexo de contrato de trabajo, las liquidaciones de sueldo y por la declaración conteste de los testigos de cargo y descargo, y confesional. Consignando, que las partes no acompañaron el contrato de larga data propiamente tal.

Así como también, el rol de Jefe de UTP resultaron contestes los testigos, corroborado por finiquito.

2.- Que la demandante, doña Luisa Mora Astroza, es desde 1987, profesora general básica con Mención en Matemática, a la par, dispone desde el año 2007, del título profesional de profesora de matemáticas, con el Título de Magister en Evaluación Curricular; dos diplomados, Pedagogía de la convivencia y desarrollo de competencias socioeducativas y Liderazgo en



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPBXXVGVMQ

educación media técnico profesional; un Pos título en Evaluación Educacional y diversos cursos y capacitaciones.

En particular, de la prueba documental signadas en los numerales 1 a 24 de la prueba de la demandante.

3.- Que, la remuneración de la trabajadora, según ultimas 3 liquidaciones ascendían a la suma de total de haberes, de los meses de septiembre (\$1.972.079.- pesos), Octubre (\$2.192.661.- pesos) y Noviembre (\$2.194.661.- pesos) de 2020, respectivamente, encontrándose afiliada a AFP CUPRUM S.A.

En particular, según liquidaciones de sueldos y certificado de cotizaciones.

4.- Que, a la señora Mora, se le pagaron sus remuneraciones y cotizaciones previsionales con normalidad hasta noviembre de 2020, encontrándose a disposición notarial saldo de diciembre de 2020, según propuesta de finiquito.

En particular, según liquidaciones de sueldos (N° 6 prueba denunciado), certificado de cotizaciones (oficio) y propuesta de finiquito (N° 3, 4 y 5 prueba denunciado).

5.- En agosto de 2020, Patricio Olavarría Reydet, adquiere la calidad de director ejecutivo del Colegio Libertad, habiendo prestado servicios desde el año 2016, en calidad de administrativo a dicho establecimiento educacional.

Conforme a la declaración conteste de los testigos de cargo y descargo, sumado a versiones de partes en escritos de discusión.

6.- El colegio Libertad de Lican Ray presenta una disminución de matrícula, a saber, años 2014 (379 estudiantes), año 2015 (393), año 2016 (382), año 2017 (366), año 2018 (334), año 2019 (308), año 2020 (300) y año 2021 (317).

En particular, documental 19 a 22 prueba del denunciado y corroborado por la declaración conteste de los deponentes de descargo, en particular, Parra Osses, Reydet Brevis y Toro Parra. En mismo sentido, confesional del denunciado.

6.- El 31 de agosto de 2020 se suscribió acuerdo sobre “Bono convenio”, entre 7 profesores, incluida la actora quien participó en la negociación, y la Corporación educacional Libertad, pactándose la disminución a 50%, en carácter transitorio, y sujeto a la regulación del bono SEP, a efectos de restablecer el 100%.

En particular, el acuerdo se desprende del documento N° 7 de aportación del denunciado. Complementa lo anterior, reconociendo negociación Olavarría Reydet (Bono SEP), Saavedra Fridericksen, Hidalgo Mora e Hidalgo Palma.

7.- El día viernes 18 de diciembre de 2020, en horas de la tarde, previa citación por inspector don Hernán Rocha Iturra, quien no indicó motivo de convocatoria, encontrándose en reunión en la sala de profesores, en el marco de una reunión privada, abogados del colegio, le comunicaron



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPBXXVGVQM

decisión del directorio de su despido, en razón de lo dispuesto en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

En cuanto al día acreditado conforme carta de despido (N° 1 prueba documental de denunciante) y declaración conteste de los testigos de cargo y descargo.

En cuanto a la citación y dinámica (sin indicar motivo), destaca la declaración circunstanciada de Rocha Iturra, quien da razón de sus dichos a su respecto y aparece exenta de mácula, corroborada por la declaración de los demás deponentes.

En cuanto a la calidad de los abogados “del colegio”, aquello se desprende de la declaración conteste de Reydet Brevis, Parra Osses y del deponente confesional Olavarría Reydet. En particular, los testigos de cargo que aludieron “a los abogados”, nada da cuenta que eran ajenos. En tal sentido, conforme el principio de libertad de prueba resulta impropio exigir contrato de honorarios, de trabajo ni otra documental, como exigiere el abogado de la denunciante al observar la prueba.

En cuanto a la dinámica de la comunicación verbal del despido, ningún medio de prueba apunta a trato vejatorio o indigno en la reunión privada sostenida, así como tampoco, que se efectuó en presencia de colegas.

9.- Que, la propia actora, doña Luisa Mora Astroza, les comunicó a sus colegas su despido, tras lo cual hizo abandono de las dependencias del establecimiento educacional por voluntad propia, reuniéndose con sus colegas más próximos en el área de estacionamiento.

Conteste prueba testimonial de cargo y descargo.

Aquí, ningún medio de convicción apunta a la existencia de empleo o fuerza para expulsarla materialmente

10.- Que, el director del colegio a la época de despido de la actora, don Leonel Vargas Silva, no fue desvinculado sino reasignado a funciones docentes.

Conteste prueba testimonial de cargo y descargo, especialmente Parra Osses, actual directora del establecimiento educacional.

11.- El año 2019 se aprueba el Proyecto Educativo Institucional para los años 2019 a 2023 del Liceo Particular Libertad presentado al Ministerio de Educación, sin registrar cambios posteriores a la fecha.

Acreditado conforme el numeral 35 (folio 80) de la prueba documental de la denunciante, a la par, del Oficio N° 1016 de la SEREMI de educación.

12.- El año 2020 se aprueba el reglamento de Evaluación y Promoción Escolar de los y las estudiantes de Educación Pre básica, Educación General Básica, del Liceo Particular Subvencionado Libertad.

Acreditado conforme la documental N° 27 de la denunciante y 13 y 23 del denunciado.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXVGVQM

13.- El 09 de diciembre de 2020, doña Isabel Contreras, encargada PIE, remite correo electrónico a doña Luisa Mora, Jefa de UTP, a la época, con extracto de Nuevo Reglamento Interno de educación parvularia del Colegio Libertad de Lican Ray, según mesas de trabajo RICE EP.

Consta a partir de documental N° 14 a 18 de la prueba del denunciante, ambos inclusive.

13.- La evaluación del Convenio de desempeño colectivo años 2012, 2013 y 2018 del Colegio Libertad de Lican Ray, es destacado con 97 y 96% respectivamente.

Conforme prueba documental 28 a 30 de la prueba del denunciante.

14.- Que, el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) del colegio Libertad de Lican Ray del año 2019, consta que en la dimensión pedagógica, “Implementar la normativa vigente sobre evaluación y diseños de los respectivos instrumentos y mecanismos para la evaluación efectiva de los aprendizajes de los estudiantes, el promedio de ejecución 100, indicadores de seguimiento 87 y 93.5 resultado de implementación de la estrategia”.

Conforme prueba documental N° 34 de la evidencia aportada por el denunciante.

15.- Que, doña Luisa Mora, siguió prestando servicios a los centros educacionales “El Tesoro” y “Rural Cristiana” tras su desvinculación del Colegio Libertad, al menos hasta junio de 2021, con continuidad.

Acreditado, conforme oficio de folio 86 de la denunciada.

UNDÉCIMO: Falta de acreditación de indicios y prueba directa en sentido contrario. Que, en ese orden de ideas, de lo referido en los considerandos que preceden, se debe reforzar la precisión respecto que la carga procesal de acreditar los indicios de vulneración en que se fundamenta la acción de tutela correspondían al denunciante, por cuanto, como ya también se advirtió, el artículo 493 del código del ramo en consonancia con artículo 1698 del código civil, así lo exigen. Por otro lado, asimismo, las normas del debido proceso, exigen que en el escrito de denuncia, se precisen por el actor, cuales son estos indicios y se señalen los antecedentes fundantes de los mismos.

Que, en este marco, en el caso de marras, se coincide con el denunciado, en que existe una falta de propuesta fáctica indiciaria precisa, hay hechos desconectados del despido imputado como vulneratorio, y de sobremano, resulta palmario la inexistencia de invocación de indicios, tal es así que el actor ni siquiera nombra la palabra “indicio” en toda su demanda.

No obstante lo anterior, **en base a lo ponderado en el motivo precedente**, el tribunal se hará cargo de cada uno de los fundamentos fácticos de la acción de tutela incoada, conforme el deber de fundamentación de las sentencias, a saber:

1.- En una reunión, interrumpida abruptamente por el inspector de patio, quien le dijo, para su sorpresa, que los abogados de la Institución la necesitaban en la oficina de inmediato



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGMQ

Esto debe ser descartado, por cuanto: **1°** Ningún medio de prueba permite establecer que el inspector le indicará el motivo de la reunión ni la presencia de abogados, e incluso, los testigos de cargo presentes, se limitan a dar cuenta de una citación por el inspector de patio; **2°** La reunión entendida como la comunión de personas aunque efectiva, no estaba programada, de ello, su carácter informal, ergo, azaroso a su respecto; **3°** Nada de extraño, indiciario ni vulneratorio, tiene una citación a una reunión, en horas de la tarde de un día de prestación de servicios, que en todo caso, se desarrolló dentro de una esfera privada (oficina).

2.- Al ingresar a la oficina, sin preámbulo alguno, le comunicaron su despido inmediato, acusándola de graves faltas a sus deberes funcionarios, en una actitud violenta, agresiva, autoritaria y ofensiva a su dignidad (...) tampoco le entregaron explicación alguna y negaron derecho a réplica (...) sin advertencia

Esto debe ser descartado, por cuanto: **1°** No se aportó elemento de convicción alguno respecto de “violencia”, “agresividad” u “ofensas” por parte de quienes comunicaban el despido, ningún testigo se refirió al punto, limitándose estos a reprochar moralmente que fueran abogados; **2°** La acusación de “graves faltas” es connatural a la comunicación de un despido por 160 N° 7 del Código del Trabajo, bajo dicha lógica, todo despido por dicha causal sería vulneratorio de garantías constitucionales, lo cual tiende al absurdo; **3°** La réplica, no es connatural a un despido (acto unilateral); **4°** Ningún elemento de convicción permite acreditar la falta de explicaciones, máxime, cuando entra en contradicción con el reproche de la propia demandante en cuanto a las imputaciones efectuadas en su ejercicio laboral; **5°** Un despido no debe ser prevenido de una advertencia, y menos, su omisión es constitutiva de vulneración de derechos.

3.- Despido por terceros ajenos a la institución (abogados), aquí, el abogado denunciante lo arguyó al efectuar observaciones a la prueba como vulneratorio, sumado, a que el libelo se lee la Sostenedora, quien ni siquiera tuvo la consideración de advertirla con anticipación, de hacerlo en forma personal o más discretamente, y no emplear la fuerza y la coacción de dos abogados

Esto debe ser descartado, por cuanto: **1°** El hecho de ser un despido comunicado por abogados no es “fuerza” ni “coacción”, por cuanto aquella es aplicación de poder físico o moral (fuerza); y esta, coacción, debe ser entendida como fuerza o violencia que se hace a alguien para obligarlo a que diga o ejecute algo, siendo que el despido es unilateral; **2°** Los abogados aludidos prestaban servicios para el colegio en el marco de asesoría jurídica, tal como se dio por establecido en el motivo precedente, numeral 7, conforme declaración conteste de Reydet Brevis, Parra Osses y del deponente confesional Olavarría Reydet. En particular, los testigos de cargo que aludieron “a los abogados”, no dieron cuenta que eran ajenos, sino conforme el principio de inmediación que les eran conocidos. En tal sentido, conforme el principio de libertad de prueba resulta impropio exigir contrato de honorarios, de trabajo ni otra documental, como exigiere el abogado de la denunciante al observar la prueba; **3°** No es vulneratorio



per se que no haya sido la sostenedora quien comunicó el despido, siendo efectuado por sus mandatarios.

4.- Afectación a la honra e indemnidad al comunicar el despido

Esto debe ser descartado, por cuanto: **1°** Es un hecho acreditado conforme lo razonado en el motivo precedente que el despido fue comunicado en forma privada; **2°** Quien dio a conocer a la comunidad educativa el despido y las razones fue la propia actora, Mora Astroza; **3°** La eventual comunicación del Director Ejecutivo a la comunidad educativa en reunión posterior, no es vulneratoria ni indiciaria, a saber: a) es manifiestamente ex post al despido, invocándose “vulneración con ocasión”; b) sería posterior a la comunicación por la propia actora; c) versiones contrapuestas acerca del contenido de la comunicación, siendo en todo caso lacónica a su respecto.

5.- Represalia, negociación bono convenio en agosto de 2020 y despido en diciembre de 2020

Aquí, este sentenciador reconoce que la denunciante dispone de un punto, por cuanto efectivamente medió una negociación y posterior suscripción de un convenio respecto de un bono, en la que la actora participó, no obstante aquello, esto debe ser descartado como indicio, por cuanto: **1°** La actora participó en conjunto con sus colegas, siete en total, “más antiguos”, en una negociación del denominado “bono convenio” para con el colegio, siendo la única deponente que le atribuye un rol de líder su subalterna a la época y colega, Sra. Saavedra Friderksen, elemento no corroborado por ningún otro medio de prueba, a saber: a) Olavarría Reydet es enfático en reconocer que fue una negociación conjunta, ergo, no se puede descontextualizar cuando asentó que la actora “tomaba bastante la palabra”, por cuanto no lo dijo en comparación con sus colegas negociadores, vale decir, el abogado al observar la prueba le atribuye un carácter a su declaración distinto a lo que le respondió expresamente conforme registro de audio; b) A la par, Diocares Mendoza testigo de cargo y participante de la negociación, no le atribuyó dicho carácter referente a la negociación; c) Hidalgo Mora diga que “se oponía a la pérdida del bono” nada aporta, por cuanto todos los trabajadores se oponían; d) No hay ningún documento de la negociación, correo electrónico, memo, acta de reunión ni otro que dé cuenta de la dinámica de la negociación y el rol atribuido a la Sra. Mora Astroza. Es más, la demanda ni siquiera lo describe, limitándose a calificarlo; **2°** La demandante siquiera describe la dinámica de la negociación, ubicación temporal precisa, duración, ofertas y/o contraofertas, limitándose a atribuir represalia; **3°** No hay ningún elemento probatorio ni siquiera mención para acreditar la frase “la demandante se percató que tanto a ella, como a otros colegas, no se les reconocía un bono mensual”, ergo, conforme el principio lógico de razón suficiente no se puede dar por acreditado este hecho supuestamente acaecido; **4°** El propio demandante reconoce “comenzando un proceso de negociación con la representante legal, doña Susana Reydet, acordando finalmente rebajar el 50% de dicho bono”



(destacado es nuestro), vale decir, atribuye a un proceso en conjunto; 5° A mayor abundamiento, el iter temporal entre el hecho atribuido (“negociación”, desde agosto) y la represalia (“despido”, 18 de diciembre) es no solo extenso, sino que medió según la demandante un ofrecimiento de cambio de funciones en noviembre de 2020, lo cual es contrario a la lógica de mediar un atentado a la indemnidad en desarrollo; 6° El demandante omite o pretende omitir, los cambios administrativos a que se sometió el colegio durante el año 2020 y que incluyeron a dirección (ejecutiva y académica), por lo que mediando el despido, aquel puede ser justificado o no, pero no acredita un indicio de represalia a su actuar, esto es, un rol preponderante de su representada en la negociación que explica la supuesta represalia, dado que los demás trabajadores no fueron desvinculados. En suma, el argumento de la “indemnidad” sin acreditar una particularidad de Mora Astroza, es falaz por circular, ya que se apoya única y exclusivamente en que fue la única desvinculada de los 7 negociadores, sin invocar particularidad, vinculación causal ni temporal. Es por ello que se descarta.

DUODÉCIMO: Ponderación del resto de la prueba rendida y motivo de rechazo de la acción de tutela. Que, la demás prueba incorporada tiene baja entidad epistémica, a efectos, de acceder a la petición de la demandante, por cuanto apreciada con detalle por cuanto es inútil, sobreabundante e irrelevante.

En efecto, el informe de la Inspección Provincial del Trabajo da cuenta de las diversas, limitándose a establecer que los profesores opinan que no fue la forma de desvincularla.

Por su parte, los documentos signados numerales 8 y 9 de la prueba documental del denunciado nada aportan respecto de la tutela con ocasión del despido, por cuanto son evaluaciones ex post al despido.

Los correos electrónicos citados por las partes son comunicaciones en la esfera del trabajo docente y administrativo connatural a un colegio.

Que, los demás documentos y testimonios, fueron ponderados en los motivos procedentes, y los no signados nada aportan.

Que en consecuencia, no habiéndose acreditado indicio alguno, y de sobremanera, tampoco vulneración de derechos de la trabajadora con ocasión del despido de que fue objeto, en tanto la existencia de un trato serio, privado y respetuoso por parte de mandatarios de la sostenedora y exento de un ánimo vindicativo o atentatorio a la indemnidad, y sobre todo, advirtiendo contradicción entre el presupuesto material invocado en la acción y lo acreditado conforme la prueba rendida en juicio, es que entiende este magistrado, no se ha cumplido con estándar exigido para efecto de dar lugar a denuncia de tutela por infracción de derechos con ocasión del despido invocado por el demandante y partiendo sobre el supuesto que toda desvinculación o despido, ocasiona algún tipo de detrimento y lo que se sanciona vía esta acción, es precisamente un actuar atentatorio a los derechos fundamentales, cuestión que en autos, no ocurre o al menos no se acredita.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPBXXVGVMQ

Por las razones referidas es que se rechazará la denuncia de tutela como se dirá en lo resolutivo, por cuanto siguiendo al profesor Eduardo Caamaño Rojo, en el sentido de que los derechos fundamentales, sean específicos, inespecíficos, laboralizados o no, no son absolutos y por lo mismo reconocen como límite el ejercicio de otros bienes o garantías constitucionales; en razón de ello, en su ejercicio y siempre teniendo presente que nunca se puede afectar el núcleo irreductible de un derecho fundamental, en el ejercicio de uno de estos derechos puede perfectamente producirse un conflicto con otros derechos o bienes constitucionalmente protegidos, lo que precisamente ocurre en este caso con la facultad que legalmente tiene el empleador para proceder al despido de un trabajador, lo que por sí solo según lo ponderado, no puede configurar la lesión de un derecho fundamental, sin perjuicio, de lo que se resolverá en la acción subsidiaria.

EN CUANTO ACCION SUBSIDIARIA, DESPIDO INJUSTIFICADO Y COBRO DE PRESTACIONES

DÉCIMO TERCERO: Que, subsidiariamente el actor dedujo demanda de despido injustificado en contra de la Corporación Educacional Libertad, fundada en la inexistencia de los hechos en que se fundó; lo que la demandada controvierte alegando su justificación.

DÉCIMO CUARTO: Despido y carga de la prueba. Que, es preciso señalar que el despido es una sanción determinada por el empleador, en uso de su poder disciplinario, que es a la vez parte de su poder de dirección. Como tal es la sanción más grave y onerosa que contempla el ordenamiento jurídico laboral, que implica la ruptura del vínculo y, desde un punto de vista material, significa privar de su fuente de sustento intempestivamente a un trabajador y a su grupo familiar, por lo cual el estándar de prueba que se exige al empleador que ha invocado la causal de despido es alto, tanto respecto a las circunstancias formales del despido como de la circunstancias específicas que rodearon al término de la relación laboral.

En estos términos, y teniéndose por acreditado en mérito de la prueba rendida el cumplimiento de las formalidades legales del despido al tenor de los hechos a probar en los términos del artículo 162 del Código del Trabajo, cabe analizar la concurrencia en esta causa de los supuestos fácticos invocados en la carta de despido cuya existencia fue acreditada y posteriormente en la afirmativa de lo anterior, es necesario analizar los presupuestos relativos a la justificación de la causal invocada.

DÉCIMO QUINTO: Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. Que además, el empleador basado exclusivamente en los supuestos fácticos de la carta de despido aludida y transcrita al dar cuenta de la prueba, dice que se configura la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, causal que exige un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, y que sean imputables al incumplidor.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGMQ

En tal sentido, la jurisprudencia exige entidad en el incumplimiento (gravedad) y un factor subjetivo (dolo o culpa), por lo que exige de larga data que “ante ciertas conductas del trabajador, graves y debidamente comprobadas, el legislador autoriza al empleador a poner término a la vinculación, sancionando a aquél con la pérdida de las indemnizaciones que, en ausencia de las primeras, le habrían correspondido, como ocurre con la invocada por la demandada para justificar el cese de los servicios de los demandantes, pues ella implica que la convención no se está realizando de buena fe o el contratante respectivo no está siendo diligente al desarrollar las funciones para las que se le contrató. La propia severidad del efecto indicado determina que, en el caso que la actitud imputada al trabajador sea el incumplimiento de las obligaciones contractuales, éste deba ser de tal naturaleza y entidad que produzcan un quiebre en la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante, o bien, se trate de conductas que lesionen y/o amenacen en cierto modo la seguridad y estabilidad de la empresa”, **Excelentísima Corte Suprema, ROL N° 6.072-2008, considerando 7.**

En particular, en cuanto a la gravedad, se ha exigido que “no siendo suficiente para justificar la terminación de la relación laboral cualquier falta a los deberes contractuales, se requiere que ella sea de cierta magnitud o entidad en términos tales de revestir una particular trascendencia negativa, un efecto perjudicial en el ámbito laboral de la prestación del servicio”, **Excelentísima Corte Suprema, ROL 5635-2008, considerando 4.**

Finalmente, la carga de la prueba radica en el empleador conforme norma legal expresa.

DÉCIMO SEXTO: Valoración de la prueba y falta de justificación del despido. Que, en cuanto a la valoración de los medios de prueba se estará a la razonado en el motivo 10° a 12° que se da por reproducido para evitar reiteraciones innecesarias, y como ya se señaló en forma precedente y consta en la transcripción de la carta de despido del motivo sexto reprocha a la demandante, en su desempeño como Jefa de UTP del Colegio Libertad de Lican Ray (demandado), deficiencias graves del Decreto N° 67 del año 2018, Decreto N° 83 del año 2015; y del cumplimiento de las funciones connaturales al cargo, a saber, visita a aula a docentes; planes de acompañamiento; revisión de planificaciones; coberturas curriculares; revisión de instrumentos de evaluación ajustados a decretos 83 y 67.

En detalle, conforme a la evidencia aportada el tribunal pondera:

a) En cuanto al supuesto incumplimiento grave del artículo 3 en relación al artículo 16 del Decreto N° 67 del año 2018 del Ministerio de Educación

Se transcribe en la carta de despido:

“En el particular, no se ha dado cumplimiento a lo establecido en el artículo 3° del presente decreto, toda vez que dicho reglamento de evaluación no ha sido elaborado y por lo tanto dado a conocer a la comunidad educativa, en los términos establecidos en los artículos 16 y siguientes del mismo. Lo anterior, expone a



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGMQ

nuestro Establecimiento Educacional frente a fiscalizaciones realizadas por el Ministerio de Educación de acuerdo a los términos señalados por el inciso final del mencionado artículo 3°. En este sentido, y de acuerdo a lo establecido en el artículo transitorio del presente, los establecimientos educacionales deberán ajustar sus correspondientes reglamentos de evaluación, calificación y promoción a las normas mínimas establecidas en el decreto N°67 del Ministerio de Educación, al inicio del año escolar 2020, dicho reglamento no se ha realizado conforme a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educación, lo que ha repercutido en una negligente planificación del año escolar y en los respectivos procesos de evaluación, calificación y promoción”.

Esta justificación debe ser descartada, por cuanto: **1°** De toda la carta de despido, la única imputación fáctica propiamente tal que se lee y que fija la competencia del tribunal, es que “el reglamento de evaluación no ha sido elaborado y por lo tanto dado a conocer a la comunidad educativa, en los términos establecidos en los artículos 16 y siguientes del mismo”. En suma, la infracción es formal, por cuanto el reglamento “no se efectuó en la forma debida (...) conforme artículos 16 y siguientes”. Como se comprenderá la imputación, es vaga, ya que no dice que formas, y ambiguo, por cuanto postula que no cumple formalidades artículo 16 a 24 (“siguientes”), ambos inclusive, es decir, 9 artículos con su debida regulación. No enuncia incumplimientos, sino que se remite prácticamente a todo un cuerpo normativo; **2°** A folio 78, consta Reporte de Evaluación del Período Anual del Plan de Mejoramiento Educativo (PME), año 2019, elaborado en su fase anual por el Equipo Directivo y Técnico Pedagógico y evaluado por la Sostenedora del Establecimiento, en que consta un 100% de implementación “en reuniones técnicas, elaboran el nuevo reglamento de evaluación, según decreto de evaluación y promoción N° 67, que entrará en vigencia en marzo de 2020, estando su implementación “dentro del nivel adecuado”, informe evacuado del Ministerio de Educación respecto del Colegio Libertad de Lican Ray, vale decir, da acreditada la obligación. Aquí, la demandante acredita el cumplimiento de la normativa invocada, cuestión que no controvertirá con documento alguno la contraria (demandada) en quien recae la carga de aportación probatoria; **3°** La entidad fiscalizadora es la Superintendencia de la Educación, quien a la fecha tras 3 años, no se ha dado cuenta de incumplimiento a su respecto, o al menos, no aportó nada a tal respecto la demandada; **4°** Que, el informe de folio 28 y la declaración de Toro Jara, emanan de una misma fuente, su opinión, la propia, en cambio, Parra Osses con vaguedad manifiesta calificó de “complejo el cumplimiento del Decreto 67 el año 2020”. En contraposición, consta la declaración de Saavedra Fridericksen, quien aparece como empoderada en el cumplimiento de normativa administrativa del colegio, aquí, reconociendo el principio de libertad de prueba resulta que la prueba testimonial de cargo y descargo se contraponen y neutralizan. Se consigna, que no es efectivo lo observado por el abogado demandado en cuanto a que Saavedra no tiene los conocimientos técnicos



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGVMQ

adecuados, dada su formación, larga experiencia y lo expuesto frente al contrainterrogatorio; 5° Las propias testigos de descargo dan cuenta que había difusión vía “encuestas”, pero opinan livianamente como “insuficiente”, sin fundar; 6° A mayor abundamiento, la obligación del Reglamento de Evaluación, recae en el establecimiento educacional, en particular, un trabajo “liderado por el equipo directivo y técnico-pedagógico”, vale decir, la obligación recae en un trabajo mancomunado directivo y en el colegio, atentando contra la doctrina de los actos propios solo sancionar con el despido de una trabajadora de 27 años de servicio, con calificación profesional, y no al máximo responsable, esto es, al director.

En suma, esta causal fáctica no justifica el despido, por cuanto ni siquiera se logra acreditar incumplimiento de la trabajadora, menos imputación a la misma conforme factor de atribución culpa y gravedad, ya sea consecuencia u otro para el establecimiento educacional, no se acompañó ningún reparo, observación y/o multa de entidad fiscalizadora.

b) Incumplimiento grave relativo al Decreto N° 83 del año 2015

Se transcribe en la carta de despido:

“En este sentido, y de acuerdo a lo establecido en los artículos 3° y 4° del Decreto N° 83 del año 2015, los establecimientos educacionales que impartan modalidad especial y aquellos que tengan proyecto de integración (PIE) que atienden a estudiantes con necesidades educativas especiales, deberán implementar los criterios y orientaciones de adecuación curricular a que se refiere el mencionado decreto en los niveles de educación parvulario y educación general básica. Acto seguido se debe proceder a la evaluación de dichos estudiantes de acuerdo a las adecuaciones que se han de implementar, evaluación accesible a las características y condiciones individuales de los mismos, cuestión que en los hechos no ha ocurrido desde su entrada en vigencia el año 2017.

Dichas adecuaciones y lineamientos son aplicables asimismo para toda la comunidad escolar, sin que se haya implementado efectivamente en ambos casos”.

Esta justificación debe ser descartada, por cuanto: 1° La imputación es vaga y ambigua, dado que transcribe una norma como mandato al establecimiento educacional e impone que “deberán implementar los criterios y orientaciones de adecuación curricular”, sin describir cuales, y de sobremanera, discernir los que recae en Jefe de UTP; 2° A folio 76 consta Reporte de Evaluación del Período Anual del Plan de Mejoramiento Educativo (PME), año 2017, elaborado en su fase anual por el Equipo Directivo y Técnico Pedagógico y evaluado por la Sostenedora del Establecimiento, en que se acredita “entre los meses de abril y diciembre el equipo técnico pedagógico, planifica y ejecuta jornadas de análisis y reflexión en torno a las planificaciones DUA, promoviendo el trabajo colaborativo y el intercambio de recursos educativo” sumado a “análisis y reflexión en torno a prácticas pedagógica, en cuanto apropiación curricular, seguimiento y evaluación”, ítems que aparecen 100% implementado, vale decir, es dable dar por acreditado



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGMQ

respecto planificación (DUA), incorporación PME y adecuación curricular; **3°** No se aporta ningún documento oficial de la entidad fiscalizadora, mediando supuestamente incumplimiento desde el año 2017 a 2021, que acredite incumplimiento a su respecto, en cuanto a falta de adecuación ni evaluación; **4°** Que, el informe de folio 27 y la declaración de Reydet Brevis (empresa familiar), emanan de una misma fuente, su opinión. En contraposición, consta la declaración de Saavedra Fridericksen y demás testigos de cargo, aquí, reconociendo el principio de libertad de prueba resulta que la prueba testimonial de cargo y descargo se contraponen y neutralizan, siendo la carga de la prueba del demandado, no logrando acreditar la causal; **5°** La eventual falta de evaluación durante 4 años no es imputable según lineamientos técnicos del Decreto citado a Jefe de UTP, sino jefe de PIE. En todo caso, a mayor abundamiento, atenta contra el principio de buena fe y actos propios invocar 4 años después supuesto incumplimiento, perdón de la causal.

En suma, esta causal fáctica no justifica el despido, por cuanto ni siquiera se logra acreditar incumplimiento de la trabajadora, menos imputación a la misma conforme factor de atribución culpa y gravedad, ya sea consecuencia u otro para el establecimiento educacional, no se acompañó ningún reparo, observación y/o multa de entidad fiscalizadora.

c) Incumplimiento grave funciones del cargo que detalla carta de despido

Se transcribe en la carta de despido:

“En relación a funciones propias de su cargo, las cuales son establecidas legalmente, no se han realizado correctamente: a. Visita a aula a docentes b. Planes de acompañamiento c. Revisión de planificaciones d. Coberturas curriculares e. Revisión de instrumentos de evaluación ajustados a decretos 83 y 67”.

Esta justificación debe ser descartada, por cuanto: **1°** La prueba de la demandada es manifiestamente feble, a saber: **a)** Reydet Brevis, califica el trabajo de la actora como “menos de lo esperado (...) antes no se respaldaba por escrito”, a este respecto, jamás alude a incumplimiento de las obligaciones enunciadas, no es efectivo la falta de respaldo y tampoco imputado en la carta; **b)** Parra Osses, asentó vagamente “no cumplía deberes a su cargo (...) los problemas de UTP afectan al colegio” y lacónicamente negó retroalimentación con doña Luisa; **c)** Rocha Iturra, nada aporta a su respecto en su calidad de inspector; **d)** Toro Parra, tras latamente dar cuenta del perfil del cargo de jefe de UTP, en concreto respecto de su predecesora señaló “hubo años en que como docente no recibí visita de aula (...) no tengo conocimiento como se elaboraba el plan de evaluación”; **e)** La evidencia documental no alude a estos puntos, sino a los Decretos 67 y 83; **f)** Los oficios ni el resto de prueba nada aportan; **2°** La prueba testimonial de cargo apunta a un buen desempeño funcionario; **3°** La revisión de los instrumentos de evaluación decretos 67 y 83, ya fue ponderado letras a) y b) precedentes; **4°** La carga de aportación probatoria es del demandado, no superando el estándar que



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPBXXVGVQM

una testigo diga que no recibió retroalimentación (hecho que no consta en la carta de despido) y que otro aluda que algunos años no recibió visita de aula, para superar el estándar.

En suma, esta causal fáctica no justifica el despido, por cuanto ni siquiera se logra acreditar incumplimiento de la trabajadora, menos imputación a la misma conforme factor de atribución culpa y gravedad, ya sea consecuencia u otro para el establecimiento educacional, no se acompañó ningún reparo, observación y/o multa de entidad fiscalizadora.

Que en definitiva la acción subsidiaria de autos debe ser acogida por cuanto la demandada no ha probado los fundamentos de sus alegaciones ni menos el contenido fáctico de la carta de despido, como era su obligación, siendo aquel manifiestamente vago, por cuanto denuncia defecto pero no los indica, así como tampoco, los probó conforme la ponderación de la prueba a razón del principio lógico de razón suficiente, todo lo cual, conduce a declarar injustificado el despido del actor, acceder a la demanda y ordenar el incremento legal del 80% de la indemnización por años de servicios.

DÉCIMO SÉPTIMO: Base de cálculo y cobro de prestaciones. Que, concluido que el despido de autos es injustificado, y para efectos de realizar los cálculos de indemnizaciones a que haya lugar en este fallo, se considerará como remuneración pactada entre las partes la reconocida por la demandada en su contestación, es decir, una remuneración mensual de **1.757.569.- pesos**, que será la que definitiva se considerará para los efectos señalados en el artículo 172 del Código del Trabajo, por cuanto el quantum pedido por el demandante incluye Bono de Excelencia Académica y ADECCO, que están sujetos a postulación por parte del establecimiento educacional, ergo, no disponen del carácter permanente, siendo este un carácter exigido por la jurisprudencia, a saber, **Excelentísima Corte Suprema, causa ROL N° 26.119-2019, considerando 7.**

Y en consecuencia se condenará a la demandada a pagar por concepto de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo la suma 1.757.569.- pesos; más la indemnización de \$19.333.259 por concepto de años de servicio, más el aumento de un 80%, como se indica en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

Que, se rechazará la pretensión de las remuneraciones de los meses de enero y febrero de 2021, a razón de lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto Docente que se remite a las causales del artículo 161 y no 160 N° 7 del Código Laboral, y del carácter indefinido del vínculo, tal como propugnara la defensa letrada del demandado.

Que, se consigna que las prestaciones pedidas fijan la competencia subjetiva del tribunal.

DÉCIMO OCTAVO: Resto de prueba. Que, la demás prueba incorporada tiene baja entidad epistémica, resultando inútil, sobreabundante e irrelevante, siendo ponderada en su integridad en los motivos 10°, 11°, 12° y 16°.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGVMQ

En efecto, los correos citados son comunicaciones en la esfera de trabajo connatural a un colegio.

Los oficios dan cuenta de pago de cotizaciones, procedimiento administrativo disciplinario y cumplimiento de normativa administrativa.

Que, los demás documentos y testimonios, fueron ponderados en los motivos procedentes, y los no signados nada aportan.

DÉCIMO NOVENO: Eximición de condena en costas. Que, no se condenará en costas al demandado/ denunciado, dado que no fue cabalmente derrotado en el proceso, habiéndose rechazado la acción principal incoada y tampoco habiéndose acogido plenamente las prestaciones requeridas respecto de la acción subsidiaria, por lo que se le exonerará de la condena en costas, debiendo cada parte asumir las propias.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 7, 160 N° 7, 162, 163, 168, 456, 485, 489, 493, 494 y 495 del Código del Trabajo, artículos 1545 y 1698 del Código Civil, Decretos 67 y 83 Ministerio de Educación, y demás normas pertinentes, **SE RESUELVE:**

En cuanto a la acción principal de tutela laboral

I.- Que, se **RECHAZA** la acción de tutela por vulneración de derechos con ocasión del término de la relación contractual habida entre las partes deducida por doña **LUISA MORA ASTROZA**, cédula nacional de identidad N° 10.119.643-7, en contra de la **CORPORACIÓN EDUCACIONAL LIBERTAD**, persona jurídica de derecho privado, RUT 76.144.693-2.

En cuanto a la acción subsidiaria de despido injustificado y cobro de prestaciones

II.- Que SE **ACOGA** la **demanda subsidiaria** deducida por doña **LUISA MORA ASTROZA**, en contra de la **CORPORACIÓN EDUCACIONAL LIBERTAD**, ambos ya individualizados, y en consecuencia, se declara injustificado el despido del trabajador demandante ocurrido el día 18 de diciembre de 2020, condenándose a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

a) La suma de **\$1.757.569.- pesos (un millón setecientos cincuenta y siete mil quinientos sesenta y nueve pesos)** por concepto de indemnización sustitutiva por falta de aviso previo.-

b) La suma de **\$19.333.259.- pesos (diecinueve millones trescientos treinta y tres mil doscientos cincuenta y nueve pesos)** por concepto de años de servicio, **más el aumento de un 80%, como se indica en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.-**

c) Que se rechaza la demanda subsidiaria en todo lo demás.

III.- Que las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses conforme a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Ejecutoriada la presente Sentencia Definitiva, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día, en caso contrario, pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGVMQ

V.- Que cada parte se hará cargo de sus costas.
Notifíquese a las partes vía correo electrónico.
Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : T-3-2021

RUC : 21-4-0322578-6

Dictada por don **JAIME ANDRÉS MANRIQUEZ OYANADER**, Juez
Destinado del Juzgado de Letras de Villarrica.

En Villarrica, dos de agosto de dos mil veintidós, la sentencia que antecede
se notificó por el estado diario de hoy.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: FPXBXXVGVMQ