

Santiago, veinticinco de julio de dos mil veintitrés.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO;

**PRIMERO;** Que comparece doña Graciela Marlen Guerrero González, cédula de identidad número 13.568.885-1, con domicilio para estos efectos en pasaje La Fárdela N° 4708, comuna de Puente Alto, interponiendo denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales y en subsidio despido indirecto en contra de la Corporación Educacional y Cultural Salvador Allende, RUT 65,154,631-1, representada legalmente por don Matías Miranda Arancibia, cédula de identidad número 15.774.946-3, ambos con domicilio en Diego Portales N° 1519, comuna de La Florida. Señala que ingresó a prestar servicios para la demandada con fecha 01 de marzo de 2021, como jefa de administración, correspondiéndole la calidad de asistente de la educación del Art. 2 de la Ley N° 19,3464, teniendo una jornada de 09:00 a 14:30 horas y una última remuneración mensual de \$1.366.879. Que puso término a su relación laboral el día 04 de julio de 2022, por despido indirecto, por las causales del Art. 160 N° 1 letra f, N° 5 y 7 del Código del Trabajo, debido a las vulneraciones de derechos fundamentales que reclama. En cuanto a eso, explica que nunca se respetó su jornada de trabajo, que no se pagaban horas extraordinarias, que no le fueron otorgados feriados ni días de compensación, que sufrió diversos actos de acoso laboral de parte de su jefatura, quien no le hablaba, no la saludaba y no le respondía sus requerimientos, que desde el mes de Mayo de 2022 la demandante vio bloqueadas sus claves de acceso a las plataformas electrónicas necesarias para hacer su trabajo, siendo presionada por sus jefaturas para firmar un anexo de contrato de trabajo con el que no estaba de acuerdo, asignándose funciones mientras hacía uso de licencias médicas. Que todo lo anterior le provocó problemas de salud mental, llegando incluso a sufrir un desmayo en dependencias del establecimiento de la demandada, que es un colegio. Expone que en abril de 2022 hubo un quiebre entre dos hermanos que participan en la Corporación demandada, lo que significó una readecuación de funciones, quedando toda la administración radicada en ella, con una persona a su cargo, lo que significó un aumento y sobrecarga de trabajo, considerando además que había en la demandada un gran abandono del trabajo administrativo. Argumenta que recibía indicaciones contradictorias de parte de sus jefaturas, sin poder acceder a sus vacaciones y descansos en los mismos términos que los demás trabajadores, habiéndose ofrecido un aumento de remuneración por las nuevas funciones, el que nunca fue concretado y se negó su existencia. Señala que al no haberse pagado horas extraordinarias no se han pagado tampoco íntegramente cotizaciones de seguridad social, de la misma forma que habría



una deuda de cotizaciones de cesantía, por lo que serían aplicables las normas de nulidad del despido. Pide en definitiva que la demandada sea condenada al pago de indemnización adicional del Art. 489 del Código del Trabajo, indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio, recargo legal de esta última, horas extraordinarias adeudadas, feriado debido, remuneraciones y demás prestaciones que se devenguen entre la fecha del despido y su convalidación e indemnización por daño moral. En subsidio interpone demanda de despido indirecto, con las mismas peticiones, a excepción de la indemnización adicional del Art. 489 del Código del Trabajo.

**SEGUNDO;** Que la demandada contesta la demanda, solicitando el rechazo de la misma en base a las siguientes consideraciones. Señala que es efectiva la existencia de la relación laboral, así como la fecha de inicio de la misma, la función mencionada, la jornada que se indica en la demanda y la remuneración que alega la actora. En cuanto al término del contrato, es correcto que la demandante notificó de despido indirecto con fecha 04 de julio de 2022, negando los hechos que se alegan tanto en la carta como en la acción de tutela laboral de derechos fundamentales, siendo falso que la demandante haya trabajado horas extraordinarias o se le hayan encargado funciones fuera de su jornada laboral, que en el libro de asistencia la demandante consignó horas de trabajo que no son reales, llenándolo de una sola vez para introducir información falsa. Que la trabajadora era quien tramitaba permisos y vacaciones y ellos le fueron otorgados, que no son ciertos esos actos de acoso que reclama, que a la demandante incluso se le aumentó su remuneración y nunca fue asilada por sus jefaturas, no fue tratada de forma agresiva ni recibió instrucciones u órdenes contradictorias, siendo igualmente falso que a la demandante se le hayan bloqueado sus cuentas, además de que estuvo haciendo uso de licencia médica desde mayo de 2022, por lo que era necesario crear nuevas claves para funcionar. Que de hecho una indagatoria interna de la Corporación determinó la existencia de múltiples errores y atrasos en el trabajo de la demandante, habiendo sido incluso multada la demandada por estos incumplimientos de la parte demandante. Alega que no es cierto que se haya presionado a la demandante para firmar un anexo de contrato, no siendo ilícito requerir una actualización del contrato, siendo la demandante la que se negó a firmar porque requería un nuevo aumento de remuneraciones que no era posible. No sería cierto tampoco que se haya asignado trabajo estando la demandante con licencia médica, fue la demandante la que, sin autorización, se llevó el computador que usaba para trabajar y que mantenía la clave digital del Servicio de Impuestos Internos, por lo que fue necesario coordinar la entrega de dicho equipo. De esta forma considera que no se configura una situación de vulneración de derechos fundamentales. Controvierte la procedencia, ocurrencia y monto del daño moral que se reclama, argumentado que la



enfermedad de la demandante fue calificada por la Asociación Chilena de Seguridad como de origen común. En cuanto a la nulidad del despido, señala que no procede porque no hay deuda de horas extraordinarias y las cotizaciones de cesantía.

**TERCERO;** Que en audiencia preparatoria de fecha 04 de noviembre de 2022 se hizo el correspondiente llamado a conciliación, la que no se produce, fijándose como hechos no controvertidos los siguientes:

1.- Existencia de la relación laboral de carácter indefinido entre las partes. Fecha de inicio: 01 de marzo del 2021.

2.- Función ejercida por la actora era de jefa de administración.

3.- Última remuneración percibida por la actora como base de cálculo \$1.366.879.-

4.- Con fecha 04 de julio de 2022 la demandante puso término a la relación laboral a través de su despido indirecto bajo las causales previstas en los N° 160 N°1, específicamente acoso laboral, N°5 y N°7 del Código del Trabajo.

Finalmente fueron fijados como controvertidos los siguientes hechos:

1.- Efectividad de haberse vulnerado por la demandada con ocasión del despido, el derecho a la vida e integridad física y psíquica de la actora.

2.- Efectividad de los hechos contenidos en la carta de comunicación del despido indirecto por parte de la actora y cumplimiento de las formalidades legales.

3.- Estado de pago de las cotizaciones previsionales de la actora.

4.- Efectividad de adeudarse a la actora las prestaciones demandadas en su libelo, esto es, horas extraordinarias y feriado legal. Periodos y montos.

5.- Existencia de un daño moral, causas del mismo y pormenores.

**CUARTO;** Que en audiencia de juicio fueron incorporados los siguientes medios de prueba por la parte demandante:

#### DOCUMENTAL

1.- Copia carta de despido indirecto enviada a la demanda de fecha 4 julio 2022.

2.- Comprobante envío por correo certificado de 4 julio 2022 de carta auto despido.

3.- Comprobante de presentación de carta informando auto despido en la inspección del trabajo de 4 julio 2022.



4.- Informe de médico psiquiatra de fecha 8 junio 2022, paciente Graciela Marlene Guerrero González.

5.- Copia de licencia médica 25 mayo 2022 trabajador Graciela Marlene Guerrero González.

6.- Copia de licencia médica 31 mayo 2022 trabajador Graciela Marlene Guerrero González.

7.- Copia de licencia médica 8 junio 2022 trabajador Graciela Marlene Guerrero González.

8.- Registro asistencia trabajador Graciela Marlene Guerrero González marzo 2021 a abril 2022.

9.- 65 correos electrónicos correspondientes al año 2021 entre Graciela Guerrero relacionados al trabajo en el colegio de la demandada.

10.- 43 correos electrónicos correspondientes al año 2022 entre Graciela Guerrero relacionados al trabajo en el colegio de la demandada.

11.- Impresión de comunicación con Gaspar Miranda por WhatsApp. 12. Impresión de comunicación con Joallery Miranda por WhatsApp.

13.- Foto de aviso de bloqueo de acceso a sistema.

14.- Foto de correo enviado a Joallery Miranda.

15.- Liquidaciones de remuneraciones de marzo, abril y mayo de 2022 de la demandante.

16.- Contrato de trabajo entre Corporación educacional y cultural Salvador Allende y Graciela Guerrero González de fecha 01 marzo 2021.

## CONFESIONAL

No habiendo comparecido a absolver posiciones persona con poder suficiente, conforme a lo establecido en el Art. 454 N° 3 del Código del Trabajo, se hizo efectivo apercibimiento establecido en la mencionada norma legal.

## TESTIMONIAL

Declararon como testigos de la parte demandante las siguientes personas, luego de haber sido legalmente juramentadas:

1.- Doña Valeska Peigna Delgado.

2.- Doña Carolina Muñoz Carvajal.



- 3.- Don José Didier Contreras.
- 4.- Don Juvenal Torrealba Tapia.

## EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS

Fueron exhibidos por la demandada los registros de asistencia de la demandante y comprobante de pago de cotizaciones de seguridad social, previsionales, de salud y de cesantía. No fueron exhibidos los comprobantes de feriado de la demandante, señalándose que dichos documentos no existen, lo que se tuvo presente, sin hacer efectivo apercibimiento por innecesario.

**QUINTO;** Que por su parte la demandada incorporó los siguientes medios de prueba al proceso:

### DOCUMENTAL

- 1.- Contrato de trabajo.
- 2.- Liquidaciones de sueldo, enero, febrero, marzo, abril y mayo 2022.
- 3.- Anexo Evaluación de Condiciones de trabajo y Empleo, Oficio N°3654/30- 09-2022.
- 4.- Resolución Calificación de Origen de los Accidentes y Enfermedades, Ley 16.744.
- 5.- Licencias Médicas de la demandante, tipo enfermedad o accidente común, Mayo y Junio de 2022, y sus anexos.
- 6.- Correo 08-01-2021, enviado por Nicolás Cao. Recibe Plan de Funcionamiento Año Escolar 2021, del Ministerio de Educación.
- 7.- Correo 25-02-2021, Adjunta Plan de Retorno Marzo 2021.
- 8.- Cadena de Correos 12-13 y 16 de mayo de 2022, adjuntando nuevo contrato y negativa a suscribir.
- 9.- Comprobante de Constancia Laboral de 18-05-2022.
- 10.- Correo 23-5-2022, enviado por Joallery Miranda, informando nueva distribución de tareas.
- 11.- Correo 17 marzo de 2022, enviado Graciela Guerrero a personal Colegio, para regularizar cargas familiares.
- 12.- Correo 24 de abril de 2022, enviado Gaspar Miranda, a Graciela Guerrero, por temas pendientes.



13.- Correo 20-05-2022, de Graciela Guerrero a Rectoría, regularizar cargas familiares.

14.- Correo 25-05-2022, enviado Joallery Miranda, a Graciela Guerrero.

15.- Correo 31 de mayo de 2022 y 21 de junio 2022, Enviado Alejandra Rojas, Profesora, por falta tramitación cargas familiares.

16.- Petición de regularización cargas familiares, de 15-06-2022, Yesenia galvez, Asistente de la Educación, adjunta su liquidación de sueldo, comprobante de licencia médica.

17.- Correos electrónicos 21 y 28 de abril 2022 Convenio de Interoperatividad, informa Retraso en su gestión.

18.- Correo 4 de Noviembre de 2021, enviado Graciela Guerrero a personal directivo y rector, informando proceso de automatización de remuneraciones, incluyendo horas extras.

19.- Correo 25-05-2022, enviado por Graciela Guerrero a Directivos, indicando días de compensación por días trabajados, en enero y febrero de 2022.

20.- Extracto Conversaciones WhatsApp proporcionados por Jeanette Miranda, entre marzo 2021 y abril 2022.

26.- Correos electrónicos entre 15 de abril de 2021, al 20 de mayo de 2022, enviados por Graciela Guerrero, fuera de horario laboral.

27.- Tres Permisos Únicos Colectivos abril de 2021.

28.- Carta de autodespido.

29.- Certificado de cotizaciones Previred.

30.- Pago AFC, períodos marzo, abril, mayo, junio 2021.

31.- Correo Adjunta Informe Legaeduc, 21-07-2022.

32.- Informe Errores LegaEduc, de mayo de 2022.

33.- Informa Situaciones ocurridas con Graciela.1,2.

34.- Informa Situaciones Administrativas que afectan a trabajadores.

35.- Resolución Exenta 2640, de 22-08-2022, Aplica Multa Seremi Educación.

36.- Reglamento Interno.

37.- Informe Covid Marzo 2021.

38.- Correo 12-07-2021. Informa Protocolo Vuelta a la presencialidad 2do. Semestre 2021.

39.- Correo 16-03-2021, informa Permisos Laborales para asistencia al Colegio en cuarentena.

40.- Hojas Libro de Asistencia, meses de marzo, junio, julio y diciembre de 2021; Marzo y abril 2022.



41.- Original del Libros de Asistencia, 2021 y 2022.

## CONFESIONAL

Declaró la demandante, luego de haber sido legalmente juramentada.

## TESTIMONIAL

Declararon como testigos de la parte demandada las siguientes personas, luego de haber sido legalmente juramentadas:

- 1.- Don Gaspar Miranda Arancibia.
- 2.- Don Joallery Miranda Arancibia.
- 3.- Doña Janet Miranda Aqueda.
- 4.- Doña Paola Baeza Sandoval.

**SEXTO;** Que en cuanto a la denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales, era carga de la parte demandante incorporar indicios sobre la situación de vulneración que alega, teniéndose en mente lo dispuesto en el Art. 493 del Código del Trabajo no es una inversión de la carga de la prueba, sino que una rebaja del estándar que se aplica a los demandantes en este tipo de procedimientos, de manera tal que siempre es la actora la que debe probar la situación de vulneración, solamente que con un estándar de prueba más bajo, solo a nivel de indicios, una vez incorporados los mismos corresponde a la demandada probar, con estándar de prueba completa, o bien que los hechos alegados en la demanda no son ciertos, desmintiendo los indicios, o bien que las medidas que ha adoptado resultan razonables y/o proporcionales a la situación de hecho que se dio en la relación laboral.

Teniendo presente lo anterior, se puede decir que hay múltiples hechos que se contienen en la demanda que no tiene prueba ni siquiera a nivel de indicios, como para ser considerados constitutivos de vulneración de derechos fundamentales. Así, se expone en la demanda que una de las jefaturas de la actora, Joallery Miranda, tenía un tratamiento hostil hacia la trabajadora, y que durante el año 2021 se produjo un quiebre en la relación que existía entre esta persona y don Gaspar Miranda, que también es directivo del colegio en que trabajaba la actora y que además sería hermano del primero, lo que generó una modificación en el cargo de la demandante que no se puso por escrito. Pues bien, sobre los malos tratamientos de parte del señor Joallery Miranda no hay prueba en el proceso,



ninguno de los testigos de la demandante nombra a esta persona ni siquiera hace referencia a él de alguna forma, ni tampoco hay ninguna narración sobre ningún hecho específico de parte de ellos. Hay que considerar que ninguno de los testigos de la demandante tiene ninguna relación con la demandada y solamente conocen de los hechos por lo que les refería la demandante, teniendo la mayoría de ellos una vinculación personal que no es siquiera cercana a la actora en lo familiar o incluso en lo social; la testigo Peigna conoce a la demandante porque es apoderada del colegio al que asisten los hijos de la trabajadora, que no es el colegio sostenido por la demandada, mientras que la testigo Muñoz conoce a la demandante porque fue profesora de los hijos, la primera testigo señal que conoce el colegio porque en alguna oportunidad tuvo la intención de ingresar a sus propios hijos a ese colegio y la segunda que sabe de la existencia del establecimiento educacional de la demandada porque alguna vez tuvo la intención de trabajar en él, pero ninguna de las dos llegó a concretar esta vinculación, por lo que no conocen el colegio de la demandada, no conocen como funciona el mismo y por supuesto no conocen al señor Joallery Miranda, limitándose a hacer alusión a su impresión personal de la demandante, pero sin declarar nada concreto de ninguna situación que haya sido narrada, como para acreditar que fue objeto de malos tratos por parte de la persona que sindicó en la demanda. De igual forma, el testigo Didier señala que conoce a la demandante porque es también apoderado del colegio de los hijos y porque es su peluquero, pero en este caso el testigo ni siquiera manifiesta tener la lejana relación con la demandada que expresan las otras dos testigos, sin que nuevamente haya ninguna declaración concreta respecto de la persona que se sindicó en la demanda como agente de la agresión. Finalmente, el testigo Torrealba es el cónyuge de la demandante, por lo que es obvio que declarará en el mismo sentido que ella, pero en cualquier caso no hay vínculo en su declaración que se pueda hacer con el señor Miranda como agente directo de malos tratos. Menos aún hay prueba sobre este supuesto quiebre en relaciones personales entre don Joallery y don Gaspar Miranda, ni tampoco que luego del mismo haya habido una reorganización en la demandada, de lo que hay prueba, basada en la declaración de estas dos últimas personas, que depusieron como testigos de la demandada, es que en un momento Joallery Miranda asumió funciones de administración porque Gaspar Miranda estuvo fuera del establecimiento, pero eso es totalmente diferente a probar que hubo un quiebre entre ellos y que ello derivó en una redistribución informal de funciones de la demandante.

**SÉPTIMO;** Que la demanda también alega que la demandante tenía una gran sobrecarga de trabajo, pero la verdad es que la prueba del proceso no da cuenta de que la demandante haya hecho funciones diferentes a las de cualquier persona encargada de la





administración y finanzas de cualquier organización. De la documental, correos electrónicos, mensajes electrónicos de la aplicación denominada WhatsApp, se desprende que los requerimientos que se hacían eran los típicos para este tipo de cargo, tales como el pago de remuneraciones, que incluye la confección de planillas de pago a los trabajadores y cotizaciones, la confección de información tributaria de la demandada y algunas labores administrativas relacionadas con el personal, como tramitación de licencias médicas, de las cuales al parecer de hecho habrían habido problemas, como lo declaran los testigos y además el correo electrónico de la misma demandante de fecha 26 de marzo de 2021, en donde una trabajadora reclama por la no tramitación de su licencia, cuestión que los testigos de la demandada señalan le correspondía a la demandante hacer. Luego, es un hecho que la demandante tenía una persona que estaba a su cargo con la finalidad de ser asistida en su trabajo, que corresponde a la testigo Jeanette Miranda, que declara que en efecto ella era la asistente y que estaba a las órdenes de la demandante, que de hecho en alguna ocasión, por disposición de la actora, tuvo que trasladarse a su casa en horas de la tarde para completar trabajos, lo que da cuenta que respecto de la asignación de labores fuera del horario de trabajo, era una cuestión en la que la demandante también incurría respecto de su subordinada, considerando que la posición de jefatura implica tomar las medidas para que las personas que están a cargo de la jefa no trabajen por sobre la jornada, algo que la misma demandante no pudo completar respecto de su propia subordinada en la organización. De esta manera, las labores contenidas en los documentos no pasan de ser las propias de toda organización respecto de los encargados de administración y fianzas, teniendo además la demandante personal a su cargo, por lo que no tenía que asumir toda la carga de trabajo por sí misma. En cuanto a que se le habría encomendado a la demandante hacerse cargo de rendiciones ante el Ministerio de Educación y de bonos, no hay prueba de que nunca la demandante se haya contactado, en representación de la demandada, con la señalada repartición pública, siendo una cuestión muy diferente preparar documentación y antecedentes para presentar ante la autoridad, que ser la personada encarga de llevar la relación con dicha autoridad.

**OCTAVO;** Que también se alega que la demandante debió trabajar en el proceso de alumnos becados, hecho sobre el que no hay medio de prueba. De la misma forma no hay ningún medio de que en el proceso de admisión que se dio en Octubre de 2021 los encargados se hayan negado a dar acceso a los correos institucionales, ni menos que los problemas que eso habría generado hayan repercutido en acciones de agresión en contra de la trabajadora. Tampoco hay prueba de que la demandante haya debido suspender sus vacaciones de invierno en el año 2021, ni tampoco hay prueba de que se haya



entregado una semana de vacaciones en el mes de septiembre o que se haya acordado compensar esos días en el mes de noviembre, debiendo recordarse que la demandante niega que haya tenido feriado colectivo junto con el personal docente del colegio, cuestión que es la base de su alegación sobre el feriado, por lo que si pretendía alegar como vulneración que se le había negado o interrumpido su periodo de vacaciones de invierno o en el mes de septiembre, al que una persona no sujeta a feriado colectivo no debería acceder, tendría que hacerse probado algo sobre la existencia de este periodo de vacaciones, lo que no ha ocurrido. No hay prueba tampoco de la participación que tuvo la demandante en los procesos de matrícula, ni hay prueba dentro de los documentos que dé cuenta de que haya tenido que hacerse cargo de corregir información errónea ingresada por su subordinada.

Por su parte, no hay prueba de que a la demandante se le haya ofrecido un incremento de remuneración en ningún momento de la relación laboral de una magnitud diferente a la que efectivamente ocurrió y que hay sido desconocida por la demandada. En efecto, en el contrato de trabajo fue pactada una remuneración de \$675.000 por sueldo base, mientras que en la liquidación del mes de Mayo de 2022 figura un sueldo base de \$1.344.949, más del doble de lo que percibía poco más de un año antes, lo que acredita que hubieron aumentos de remuneración que no corresponden a una mera actualización, sino que a un aumento en términos reales, más que duplicándose el sueldo base, y como se dijo antes, no existe prueba de que se haya ofrecido otros aumentos en su sueldo. Es posible que este aumento haya correspondido a más responsabilidades y es posible que la demandante pretendiese tener un aumento mayor, pero claramente esa discrepancia sobre el monto de remuneración no es una vulneración de derechos fundamentales, ya que la demandada sobre este punto respetó lo que se había pactado. Finalmente sobre esto, no hay prueba alguna de que requerimientos de la demandante sobre esta cuestión hayan sido respondidos de forma despectiva o agresiva, como lo reclama la demanda y la carta de despido indirecto.

**NOVENO;** Que la demanda alega que a inicios del año académico 2022 había un mal ambiente laboral, un conflicto entre los señores Miranda y que se le deban instrucciones contradictorias y de forma despectiva a la demandante, cuestiones sobre las que nuevamente no existe medio de prueba, la verdad es que los mensajes electrónicos, correos y mensajería por aplicación WhatsApp, que incorpora en gran cantidad la demandante, pueden dar cuenta, como se verá luego, de requerimientos de trabajo fuera del horario laboral, pero en caso alguno se aprecia alguna instrucción dada en términos inadecuados, con lenguaje grosero o con insultos o tratamiento despectivo hacia la demandante, por lo que si bien se puede discutirse en base a los mismos que había



asignación de funciones fuera de la hora de trabajo, lo que se analizará a continuación, la versión de que habían agresiones verbales o por escrito no encuentra sustento en la prueba del proceso. De la misma forma se alega que los señores Miranda habrían tenido bloqueado el contacto de la actora, lo que le impedía comunicarse con ellos, sin prueba en el proceso sobre el punto.

En cuanto a que se habría bloqueado a la demandante del sistema computacional que era necesario para trabajar, la demandante incorporó un documento en donde se aprecia una impresión de pantalla con una advertencia que señala que la persona que hace la consulta no tiene la posibilidad de intervenir en remuneraciones de dicho sistema, además de un correo electrónico en que la demandante reclamaría de la situación. Sin embargo, ese documento no es prueba de que se haya tomado alguna actitud de exclusión en contra de la actora, toda vez que no figura quien es la persona que estaba tratando de ingresar al sistema, pudiendo corresponder a un intento de ingreso de otra persona, además si bien el documento no tiene fecha, se aprecia en el sector superior izquierdo que se estaba tratando de ingresar al procesamiento de las remuneraciones del mes de Mayo de 2022, por lo que la acción debería necesariamente haberse realizado en el mes de Junio de 2022, mes en que conforme a lo que da cuenta la misma documental de la demandante, ella estaba haciendo uso de licencia médica, por lo que no podía intervenir de cualquier forma en el proceso administrativo de la demandada, lo que descarta que haya una actitud de exclusión, porque no es lógicamente posible excluir de funciones a una persona que tiene licencia médica. Además, resulta llamativo que el documento de correo electrónico en donde la demandante reclama sobre esta situación no tenga tampoco fecha, por lo que no se sabe cuándo fue enviado, sobre todo considerando que la demandante acompaña una gran cantidad de correos electrónicos, todos ellos con fecha y hora de envío, por lo que es obvio que la parte sabe cómo obtener la fecha de una comunicación de este tipo, de manera tal que la falta de fecha en este documento impide asignarle mayor valor probatorio.

**DÉCIMO;** Que en cuanto a la situación de salud de la demandante, los testigos hacen referencia a que la habrían visto mal desde el punto de vista anímico, que es a lo que obviamente se refiere el testigo Didier cuando señala que veía a la demandante estresada, no a un diagnóstico médico como lo reclamó largamente el apoderado de la demandada en sus observaciones a la prueba, pero estas impresiones no pasan de ser eso, impresiones personales que puede tener una persona que conoce a otra en un contexto social acotado; la convivencia como apoderada de un colegio y la visita a un establecimiento comercial como cliente. Posteriormente el testigo Torrealba da su visión de la situación de salud de la demandante como cónyuge, que es un vínculo que influye



en la valoración de la declaración esta vez por ser demasiado personal y cercano, refiriendo que en una ocasión la demandante se desmayó en dependencias de la demandada, lo que podría dar cuenta de una situación de salud que se replica en el hogar de la demandan y de la que da cuenta el certificado médico que se presentó como documental. Sin embargo, aun cuando los dichos de los testigos sean certeros y sin siquiera poner en duda el rigor del certificado incorporado como documental, aunque no fue ratificado por quien lo emitía en juicio, nada de esta prueba es medio apto para hacer una atribución de causalidad entre las situación de salud mental de la demandante y al relación laboral, en el caso de los testigos porque solo pueden dar su apreciación personal y lega sobre el punto, y en el caso del médico psiquiatra porque ese es un diagnóstico que se confecciona en un contexto terapéutico, que no tiene por objeto dilucidar la veracidad o falsedad de los dichos de la persona, sino que tratarla en base a la forma en como al paciente vivencia determinada situación, independiente de si esa vivencia tiene o no asidero en la realidad. Quien si tiene competencia para hacer una evaluación y atribución entre una situación de salud y la relación laboral es el organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744, que tiene esa función por ley y en virtud de ello tiene las competencias técnicas para hacer ese tipo de estimaciones, y en la especie los padecimientos de la demandante fueron evaluados por tal entidad y fueron calificados como de origen común, no laboral, calificación que de hecho es coherente con la prueba del proceso, o más bien con la falta de prueba en el proceso, en donde no existen antecedentes de que la demandante haya sido objeto de malos tratos de parte de sus jefaturas ni de sus compañeros de trabajo, ni tampoco que haya sido sobrecargada de funciones, sino que sucedió una situación diferente, de mal manejo de horarios. Por tanto, los medios de prueba de la causa no permiten hacer una conexión entre situaciones de salud mental de la demandante y la relación de trabajo.

**DÉCIMO PRIMERO;** Que de los hechos relevantes de la tutela laboral de derechos fundamentales hay uno sobre los que si hay medios de prueba, esto es, la asignación de funciones fuera del horario de trabajo. Dentro de los correos electrónicos que incorpora la demandante hay algunas situaciones en las que se pide alguna gestión a la demandante fuera de su horario de trabajo, aunque estas son las menos, la mayoría de las veces los correos enviados luego de las 14:00 horas corresponden a cuestiones meramente informativas o bien a solicitudes de apoderados o de otros trabajadores, lo que no está en control de la demandada, que no puede evitar que terceros envíen un correo electrónico, pero en cualquier caso esas solicitudes de terceros nunca se acompañan de un requerimiento de respuestas inmediata, pudiendo ser respondidas dentro del horario laboral.



De esta forma dentro de los correos electrónicos, se puede ver que hay requerimientos de gestiones el día 26 de marzo, en donde se dan indicaciones sobre pagos a las 18:02 horas o el 02 de junio de 2021, en donde se le indica a la demandante que se está a la espera de un documento a las 17:33. Sin embargo, de la misma forma hay varios correos electrónicos en donde se hacen solicitudes a la demandante dentro de su jornada de trabajo, pero que ella responde fuera, lo que tampoco está en control de la demandada, es lo que sucede por ejemplo los días 04 de junio de 2021, 28 de abril de 2021, 13 de abril de 2021, 09 de abril de 2021 o 07 de abril de 2021, en todos estos casos el requerimiento de información se hace por terceros, no por jefaturas, dentro del horario de trabajo y es la demandante la que responde después de ese tiempo, sin prueba de que le haya sido ordenada esta forma de proceder. Finalmente, hay dos correos electrónicos que fueron enviados el 04 de mayo de 2021 y 29 de abril de 2021, a las 23:20 y 00:09 horas respectivamente, sin embargo, estos no dan cuenta de que se haya estado requiriendo a la demandante de un trabajo a esa hora, en el caso del correo del 04 de mayo, es la actora la que envía el primer correo tarde en la noche, a las 23:15, por lo que no hubo en el caso una asignación de funciones a esa hora, en cuanto al del 29 de abril de 2021, este no es un correo enviado a la demandante y no tiene instrucciones de trabajo específicas, sino que es un correo informativo que se envió a todos los funcionarios, informando cuestiones generales del colegio, por lo que si bien la información se envía a una hora inadecuada, no es en caso alguno un acto en contra de la demandante ni un requerimiento de trabajo fuera de horario.

Por su parte, los mensajes electrónicos de la demandante con Gaspar Miranda por aplicación WhatsApp denotan otras gestiones que fueron encargadas fuera de horario, como ocurre por ejemplo el 22 de marzo de 2021, el 05 de julio de 2021 o el 21 de marzo de 2022, pero la verdad es que el tenor general de los mensajes no dice relación con requerimientos concretos de trabajo, sino que más bien con información, que en la mayoría de los casos eran hechos por la misma demandante.

De esta forma, se puede apreciar que la demandada incurría, por intermedio de las jefaturas de la actora, en una falta de control en la forma de asignación de funciones, pero la prueba no es suficiente para considerar que se trate de una vulneración de derechos fundamentales, no se ve que haya una sistemática asignación de labores por fuera del tiempo de trabajo y que hayan sobrecargado a la demandante de manera tal de generar una afectación a sus derechos de la forma en cómo se pretende en la demanda, porque estas situaciones no son sistemáticas, no ocurren de forma estable en el tiempo, sino que son aisladas y puntuales, lo que a lo sumo prueba un incumplimiento de la demandada en la forma de organizar su jornada de trabajo, pero no una vulneración de derechos.



Cabe señalar que las alegaciones relativas al no pago de horas extraordinarias y no otorgamiento de feriado, o comprobantes de feriado, no pasan de ser incumplimientos legales, relativos a prestaciones específicas, que se analizarán en su momento, pero no configuran una vulneración, considerando que los hechos que calificarían esas conductas como más graves que un mero incumplimiento contractual, y que fundan la tutela laboral de derechos fundamentales, no han sido suficientemente probadas.

**DÉCIMO SEGUNDO;** Que en razón de lo anterior, estimando que los hechos constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales que se alegan en la demanda, o bien no están probados, o bien no constituyen una vulneración de la manera en cómo se pretende, se debe rechazar la denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales.

De acuerdo a esto, corresponde analizar la acción subsidiaria de despido indirecto, al tenor de los hechos que se alegan en la comunicación y demanda de autos como constitutivos de la causal de término de la relación laboral. Sobre estos, hay algunos hechos que ya se han examinado y se han descartado, como por ejemplo la existencia de acoso laboral, el no cumplimiento de acuerdos sobre aumento de remuneraciones, el bloqueo de cuentas de acceso a plataformas informáticas o el trato denigrante. Luego, hay hechos que no forman parte de la supuesto vulneración, pero sobre los que tampoco hay mayores medios de prueba, como por ejemplo que se haya pedido a la demandante hacer gestiones mientras estaba con licencia médica o que se le haya tratado de forzar de alguna forma firmar un anexos de contrato, sobre esto de lo que existe prueba es que a la demandante se le presentó un anexo de contrato, habiéndose dejado constancia por el empleador de que la demandante se negaba a firmar el mismo, pero no hay prueba de que la demandada haya recurrido a actos ilícitos con la finalidad de obtener el consentimiento de la demandante, a lo máximo que llega la prueba sobre el punto es un correo electrónico de Joallery Miranda, en donde niega la posibilidad de que la demandante esté liberada de jornada, opción totalmente legítima, sin que sea posible obligar a un empleador a aceptar la aplicación de una norma de este tipo, considerando que en los hechos la demandante no estaba en las hipótesis del inciso segundo del Art. 22 del Código del Trabajo, por lo que de hecho acceder a esta solicitud habría sido ilegal. Luego, hay hechos que si están acreditados, ya se ha analizado que a la demandante si se le asignaban funciones fuera de su horario de trabajo, lo que aunque se daba forma no continua e incluso algunas veces a requerimiento de la misma demandante, constituye un incumplimiento, porque el empleador como organizador exclusivo del proceso de producción, tiene la obligación de adoptar medidas de organización tales que impidan que ocurran este tipo de hechos, ya que es ilícito que trabajadores vean asignadas funciones



luego de la jornada pactada, de manera tal que conforme a lo que ya se razonó en la sentencia hay aquí un incumplimiento.

**DÉCIMO TERCERO;** Que si bien la asignación de funciones fuera de jornada laboral, normalmente tendrá relación con el no pago de horas extraordinarias, ya que si bien la ley señala que dichas horas deberán ser pactadas, igualmente establece que todo tiempo trabajado por sobre la jornada se entiende como horas extraordinarias, en el presente caso no se pudo determinar correctamente la cantidad de horas que se laboraron en exceso y para ello no sirve el registro de asistencia de la demandante, porque ha quedado asentado que ese libro era llenado por la demandante, pero de manera que no era fiel a la realidad. En efecto, todos los testigos de la demandada señalan que no es cierto que la demandante se hubiera quedado hasta altas horas de la noche o incluso hasta cerca de las 18:00 o 19:00 horas, como se indica en el registro, porque el colegio cierra cerca de las 16:00 horas y nunca quedado nadie en sus dependencias luego de las 18:00 horas, estas declaraciones, que en un juicio normal no serían suficientes, porque serían testigos que tratan de desmentir a un documento respecto del cual el empleador tiene obligación legal de mantener y asegurar su correcto llenado, en el caso de autos adquieren verosimilitud porque también se apoyan en la documental. Así, por ejemplo, está probado que el colegio cerró en el mes de marzo de 2021 por cuarentana preventiva, derivada de medidas de restricción del virus COVID-19, según da cuenta mensaje de aplicación WhastApp de 09 de marzo de 2021, y los registros de asistencia originales incorporados por la demandada demuestran de que en ese mes los trabajadores dejaron de registrar su asistencia a partir de los días 8 o 9, siendo declarado también por todos los testigos de la demandada que en ese mes el colegio estuvo cerrado, pero la demandante, de forma imposible porque el establecimiento estaba físicamente cerrado, siguió registrando su asistencia, lo que da credibilidad a la versión de la demandada en cuanto a que los libros eran llenados en un solo momento por la demandante, sin importar si es que había o no asistido a trabajar y sin importar las horas efectivas a las que llegaba y se retiraba. Sobre esto último, la demandada igualmente ha incorporado registros de conversaciones en la aplicación WhatsApp con su subordinada, que prueban que en días en que según el registro de asistencia estaba en el colegio no lo estaba. Por ejemplo, el 30 de julio de 2021, la demandante consignó una entrada a las 08:40 horas, mientras que hay mensajes a las 09:30 horas en los que aun no llegaba al establecimiento o el 22 de abril de 2022, en que según el registro la trabajadora prestó servicios entre las 08:35 y 13:50 horas, pero en el mensaje de las 09:25 de ese día queda en claro que la demandante no estaba en su lugar de trabajo. De esta forma, si bien hay prueba de que en algunas ocasiones, por medios remotos, se requirió trabajo de la demente fuera de su horario laboral, no hay



prueba suficiente como para demostrar una cantidad determinada de horas extraordinarias trabajadas en cada mes, dado que el registro de asistencia se encuentra comprometido en su integridad y hay antecedentes de que su información no es fidedigna por hechos atribuibles a la demandante, en razón de lo cual el no pago de horas extraordinarias no puede entenderse como un incumplimiento por sí mismo, ni tampoco se puede acceder a una suma de dinero por ese concepto, limitándose el incumplimiento a no respetar la jornada laboral de la actora.

**DÉCIMO CUARTO;** Que un segundo incumplimiento acreditado en la causa dice relación con no otorgamiento de feriado ni tampoco el registro de ese tiempo. La demandada alega que la demandante tenía feriado en los meses de enero y febrero, que es cuando el colegio cierra por vacaciones de los estudiantes, pero hay claras pruebas de que ello no funcionaba de esa forma, que la demandante tenía que seguir trabajando y que por tanto no hay claridad de que periodos de feriado fueron efectivamente otorgados, si es que lo fueron en algún momento, lo que se agrava porque la demandada no mantiene documentos de uso de feriado. En efecto, un primer elemento de prueba que descarta que la demandante haya hecho uso efectivo de feriado durante el periodo de enero y febrero del año 2022, que es el único que le correspondía por su fecha de ingreso, es la declaración de los testigos Joallery Miranda y Paola Baeza, que explican que todas las personas salían de vacaciones el 31 de diciembre, hasta el inicio del año escolar siguiente, pero también señalan que las personas de administración, incluyendo a la demandante, pudieron haberse quedado por más tiempo para hacer gestiones puntuales, pero no saben cuánto tiempo, pero lo relevante es que no es cierto que la demandante haya salido de vacaciones el 31 de diciembre y no se sabe cuándo tomó vacaciones, si es que lo hizo, porque la demandada no tiene registro de ello, pese a que debería tenerlo, porque es un hecho que la actora no tenía el mismo feriado colectivo que, por ejemplo, los profesores. Esto queda más claro aún con la documental de la demandante, que ha incorporado correos electrónicos de trabajo de fechas 14 de enero, 25 de enero, 01 de febrero, 18 de febrero, todos de 2022, en los que ella hace gestiones administrativas para la demandada, sin perjuicio de que además se recibió notificación de la Inspección del Trabajo el día 15 de febrero de 2022. Por tanto, es claro que la demandante estuvo prestando servicios durante diversos periodos de enero y febrero de 2022, no siendo cierto que en ese tiempo estuvo haciendo uso de feriado, y si lo hubiese estado haciendo, la demandada irregularmente asignaba funciones de cualquier forma. De esta modo, se configura un incumplimiento de parte de la Corporación, ya que documentalmente se ha probado que no otorgó el feriado en los términos que lo alega en la contestación de la demanda, sin que haya hecho registro del tiempo de feriado efectivamente tomado por la





trabajadora, pretendiendo imputar por este concepto un lapso en el que la demandante si realizó trabajos.

**DÉCIMO QUINTO;** Que conforme a lo anterior, y sin perjuicio de todas las alegaciones que ha hecho la demandada sobre los supuestos incumplimientos de la demandante, que no son objeto de este juicio, las dos situaciones antes descritas, a saber, el no respetar la jornada de la demandante y el no otorgamiento o siquiera registro de feriado, son suficientes para considerar que hay un incumplimiento de obligaciones de parte de la demanda, que el mismo es grave, por la suma de situaciones, en razón de lo cual se debe hacer lugar a la demanda de despido indirecto por la causal del Art. 160 N° 7 del Código del Trabajo. En razón de lo anterior, se debe condenar a la demandada al pago de indemnización sustitutiva de aviso previo, en la suma de \$1.366.879, fijada como no controvertida en audiencia preparatoria, conforme a la fecha de inicio y término de la relación laboral, fijadas igualmente como no controvertidas en la audiencia preparatoria, la indemnización por años de servicio asciende a la suma de \$1.366.879 y el recargo legal, conforme a los parámetros del Art. 171 del Código del Trabajo, corresponde a \$683.439.

En cuanto a prestaciones pedidas, ya se ha dicho que no hay prueba de los periodos de feriado efectivamente usados por la demandante, por lo que se debe condenar a la demandada al pago de toda la prestación, que corresponde a 28 días, no a los 62 demandados, siendo equivalentes estos a la suma de \$1.275.753.

En cuanto a las horas extraordinarias, ya se ha resuelto que no hay antecedentes en la causa para hacer un cálculo de ellas, no siendo prueba fidedigna el registro de asistencia que fue incorporado, por las razones explicadas en su oportunidad, por lo que la prestación debe ser rechazada.

En lo referido al daño moral, según lo que se ha razonado largamente a propósito de la tutela laboral de derechos fundamentales, no hay prueba que vincule daños en la demandante con la relación de trabajo, de hecho su enfermedad ha sido declarada como común, sin que haya ninguna circunstancia especial en el término del contrato, más allá del propio incumplimiento, que permita indemnizar a la demandante por sobre los parámetros legales establecidos para esto tipo de casos, por medio de indemnizaciones sustitutiva de aviso previo, por años de servicio y recargo legal, menos aun para determina un daño de la magnitud del que se pretende en la acción, de \$100.000.000.

**DÉCIMO SEXTO;** Que en cuanto a la nulidad del despido, habiéndose acogido la demanda de despido indirecto, lo que se ha determinado en la causa es que el término del contrato de trabajo tiene su origen en un hecho que es directamente imputable al empleador, por lo que al igual que en el despido patronal, la finalización del contrato es una cuestión que tiene su origen en el empleador, no en el trabajador, en razón de lo cual



los efectos del término son los mismos en ambos casos, porque en uno la empresa ha decidido poner término al contrato sin haber pagado cotizaciones de seguridad social y en otro caso ha incumplido sus obligaciones de forma tal que hizo inviable la continuidad de la relación entre las partes. De acuerdo a esto, la institución de la nulidad del despido es plenamente aplicable en despido indirecto y en el caso de autos se ha probado su procedencia, toda vez que tal como lo afirma la demanda, a la fecha del despido indirecto, 04 de julio de 2022, las cotizaciones de cesantía de los meses de Marzo, Abril, Mayo y Junio de 2021 no estaban pagadas, y solo lo fueron con fecha 20 de octubre de 2022, varios meses luego del término del contrato, fecha en que recién debe entenderse convalidado el término de la relación laboral. En razón de lo anterior hay una deuda de cotizaciones desde el inicio de la relación laboral y que permaneció por un año, lo que no es responsabilidad de la demandante, porque siendo esta la encargada de administración y fianzas debía la demandada generar mecanismos de control para asegurar el cumplimiento de obligaciones hacia la trabajadora también y no solo dejar esa verificación a la misma demandante, sin que sea aceptable la defensa que busca justificar el incumplimiento de obligaciones del empleador porque eran labores de la demandante, si es que la actora era quien pagaba las cotizaciones, siempre debió haber un representante del empleador que verificase que las cotizaciones de ella misma fuesen pagadas también en tiempo y forma, porque la obligación de pago de cotizaciones es del empleador, no del trabajador encargado de administración y finanzas. En virtud de lo anterior, se debe condenar a la demandada al pago de remuneraciones entre la fecha del despido indirecto y aquella en que se convalidó, porque como se ha dicho el incumplimiento previsional ya no existe al haberse pagado las cotizaciones debidas el 20 de octubre de 2022, lo que hace un total de \$4.829.638 desde el término de la relación laboral.

**DÉCIMO SÉPTIMO;** Que habiendo sido valorada la prueba conforme a las normas de la sana crítica, no hay otros medios que permitan alterar las conclusiones a las que se arribado antes. En cuanto a la prueba de la parte demandante, los diversos documentos han sido analizados y se ha destacado de los mismos lo pertinente a la causa, considerando que hay varios de ellos que corresponden a sets de correos electrónicos de los cuales no todos son relevantes. En cuanto a la confesional, en primer lugar no puede servir este medio de prueba aislado, que corresponde a un apercibimiento, para dar por establecidas vulneraciones a los derechos fundamentales, sin que haya otros medios que sean coherentes, por lo que no subsana las deficiencias de la prueba que se han detallado en la sentencia.



En cuanto a la prueba de la demandada, nada hay en ella que desmienta lo que se pudo determinar con documentos específicos sobre los incumplimientos que se han determinado en la sentencia, menos aún en lo referente a la nulidad del despido.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 67, 71, 160, 162, 163, 171, 452, 453, 454, 456, 457, 458, 459, 485, 489, 493 y 495 del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se rechaza la denuncia de tutela laboral de derechos fundamentales interpuesta por doña Graciela Marlen Guerrero González en contra de Corporación Educacional y Cultural Salvador Allende.

II.- Que se acoge la demanda subsidiaria de despido indirecto interpuesta por doña Graciela Marlen Guerrero González en contra de Corporación Educacional y Cultural Salvador Allende, declarándose que el despido indirecto ejecutado por la demandante con fecha 04 de julio de 2022 resulta ajustado a derecho, habiéndose incurrido por la demandada en la causal de término de la relación laboral establecida en el Art. 160 N° 7 del Código del Trabajo, en razón de lo cual se condena a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones y prestaciones:

1.- La suma de \$1.366.879, por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo.

2.- La suma de \$1.366.879, por concepto de indemnización por años de servicio.

3.- La suma de \$683.439, por concepto de recargo legal de la indemnización por años de servicio.

4.- La suma de \$1.275.753, por concepto de feriado adeudado a la demandante.

5.- Las sumas cuyo pago se ordena deberán serlo con reajustes e interés conforme a lo que disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que asimismo se condena a la demandada al pago de \$4.829.638, por concepto de remuneraciones devengadas en el periodo que media entre el término de la relación laboral, 04 de julio de 2022 y la fecha en que se convalidó el mismo, 20 de octubre de 2022, conforme a lo dispuesto en los incisos 5 y 7 del Art. 162 del Código del Trabajo, suma que deberá pagarse con reajustes e intereses conforme a lo que dispone el Art. 63 del Código del Trabajo.

IV.- Que en lo demás se rechaza la demanda.



V.- Que atendido lo resuelto cada parte pagará sus costas.

**RIT T-1596-2022**

**RUC 22- 4-0428253-4**

**Dictada por don FRANCISCO VEAS VERA, Juez Suplente del 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



A contar del 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>