

Juzgado de Letras de Colina

**PATRICIA ESTELA EUGENIA ROJAS GUERRERO C/
LINCOLN INTERNATIONAL ACADEMY CHICUREO SPA**
TUTELA LABORAL
DESPIDO IMPROCEDENTE (SUBS.)
COBRO DE PRESTACIONES E INDEMNIZACIONES
DEVOLUCIÓN AFC
ROL INTERNO TRIBUNAL: **T-81-2022**
ROL ÚNICO DE CAUSA: 22-4-0419512-7

Colina, veintiocho de agosto de dos mil veintitrés

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO

PRIMERO. *Individualización de las Partes.* Comparece **PATRICIA ESTELA EUGENIA ROJAS GUERRERO**, chilena soltera, profesora, cédula nacional de identidad número 14.138.269-1, con domicilio en calle Amapolas N° 1637, depto. 306, comuna de Providencia, Región Metropolitana, quien dedujo denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de su despido, en contra de su ex empleador **LINCOLN INTERNATIONAL ACADEMY CHICUREO SpA**, sociedad del giro educacional, Rol Único Tributario N° 76.085.717-3, representada en virtud del artículo 4 inciso 1° del Código del Trabajo por el señor JOHN SEAQUIST CAROCA, cédula nacional de identidad número 7.104.936-1, o por quien sus derechos represente de acuerdo a lo prescrito en el mismo artículo, ambos domiciliados para estos efectos en calle Seaquist N° 100, comuna de Colina, Región Metropolitana.

SEGUNDO. *Fundamentos de la Demanda.* Explicó que la demandada es una institución educacional privada dedicada a brindar educación bilingüe, de alta calidad y personalizada a jóvenes estudiantes de Chile, en todos los niveles, desde *play group* o jardín infantil hasta Duodécimo grado. Relatando que aquella cuenta con más de 30 generaciones de egresados entre los que destacan exitosos estudiantes y profesionales de Chile y el extranjero.

Sostuvo que actualmente el establecimiento cuenta con dos planteles: un campus en la comuna de Lo Barnechea y otro campus en la localidad de Chicureo, en la comuna de Colina. Indicando que el señor John Seaquist Caroca, ha asumido la rectoría de ambos recintos educacionales.

En cuanto a la relación laboral, señaló que comenzó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia para la denunciada con fecha 10 de agosto del año 2015, ejerciendo labores de *Assistant Principal*, servicios que prestó en el campus de Chicureo, ubicado en calle Seaquist N° 100, comuna de Colina. Precizando que ejerció el cargo de *Assistant Principal*, desarrollando las siguientes labores: 1. Coordinar reuniones de *Directora Special Needs* con



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

Código: CKGWXHXHRH

Misses (profesoras), Apoderados, Dirección, Terapeutas, *Principal's*, *Room Mothers*, etc; 2. Entregar información general a los apoderados de *Special Needs* y Programa Mixto de la sede de Chicureo y Lo Barnechea; 3. Traspasar información entregada en reuniones entre Directora *Special Needs*, *misses* y terapeutas con apoderados y especialistas externos; 4. Realizar cartas de Felicitaciones, Suspensiones, Compromiso, etc. de los alumnos; 5. Organizar los reemplazos de *Special Needs*; 6. Manejar distintas funciones en Programa *School Track*, tales como: listas de curso, datos de apoderados, anotaciones de alumnos, notas, asistencia, ítem orientación, informes de notas finales de semestre y anual, etc.

Agregó que sus funciones consistían en colaborar y facilitar el rol administrativo de las *Principals*, debiendo mantener comunicación directa y constante con ellas, con la Dirección del establecimiento educacional y con los apoderados y alumnos. Aclarando que en el colegio, "*Principal*" es un cargo de jefatura para la profesora coordinadora de un ciclo, siendo el de su jefa directa, y por ende, el suyo, el ciclo de 1° a 3°1.

Indicó que su contrato era de carácter indefinido y que su jornada de trabajo era de 45 horas semanales, distribuyéndose de lunes a viernes de 07:30 a 17:00 horas, con una interrupción de 30 minutos para colación no imputable a la jornada laboral. Asegurando que su remuneración pactada ascendía a la suma de \$ 1.410.217.- (un millón cuatrocientos diez mil doscientos diecisiete pesos), la cual debe ser considerada para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

En cuanto al término de la relación laboral, manifestó que a inicios del mes de junio del año 2022, el equipo directivo de Lincoln International Academy Chicureo, se encontraba preparando el evento "FIS", el cual tenía por objeto exponer la implementación en Chile del método educacional finlandés. Evento que tendría lugar el día 15 de junio de 2022 en las dependencias del establecimiento educacional de Chicureo, y posicionaría al recinto educacional como el precursor de dicho método en el país.

Expuso que, en dicho contexto, el día martes 7 de junio de 2022 recibió un correo electrónico de la señora Marcela Alejandra González Navea, quien a esa fecha ejercía como "Assistant Principal" del campus de Lo Barnechea, solicitándole colaboración con la planilla de invitados del evento. En concreto, lo que se le requirió fue conseguir el número de contacto de 23 de los invitados, que correspondían a distintas autoridades gubernamentales desde el Presidente de la República hacia abajo, los que se esperaba que pudieran participar de él.

Detalló que, ante la solicitud previamente referida, que en modo alguno se relacionaba con sus funciones, procedió a consultar, respondiendo el mismo correo electrónico, qué relación tenía aquello con sus funciones, señalando además que ello correspondía al área de comunicaciones.

Destacó que en los años que prestó servicios para Lincoln International Academy Chicureo, fue una práctica habitual que en el desempeño de sus labores, se le encomendaran tareas extras que escapaban a las funciones para las cuales se le contrató. Afirmando que nunca antes cuestionó ni reclamó por las actividades encomendadas. No obstante, en el último tiempo aquello se había salido de control, teniendo una carga muy alta de actividades



accesorias que no le permitían el desarrollo óptimo de sus funciones.

Relató que luego de su consulta, el correo electrónico fue respondido por doña Daniela Abumohor, cónyuge del dueño del establecimiento educacional, quien le señaló que desde la semana pasada ella había encargado a Sally Schloss (Assistant Principal en Lo Barnechea) y a Marcela dicho trabajo y que, como ellas necesitaban apoyo, por la proximidad del evento, había pedido que la incorporaran, solicitándole que trabajaran en equipo.

Sin perjuicio de lo anterior, señaló que por su parte, insistió por el mismo medio, que consideraba que dicho encargo no correspondía a nuestra área, lo que tuvo como consecuencia que el día siguiente, miércoles 8 de junio de 2022, se presentara en su oficina la señora Daniela Abumohor, cónyuge del dueño del establecimiento educacional, reprendiéndole duramente por los correos electrónicos de respuesta a su solicitud, y le indicó que no quería que continuara trabajando en el encargo previamente referido si lo estaba haciendo descontenta.

Señaló que en la conversación que sostuvieron con doña Daniela Abumohor, ella entendió que se había resuelto toda discrepancia.

Manifestó que el día viernes 10 de junio de 2022, a las 12:15 horas aproximadamente, fue citada a una reunión en la rectoría, en la que participó el señor John Seaquist, dueño del colegio y dos funcionarias del Departamento de Recursos Humanos. Sosteniendo que inicialmente no entendía de qué se trataba, sin embargo al iniciar la reunión, el señor Seaquist comenzó a increparle por "su falta de voluntad y de flexibilidad para con las necesidades del colegio", mencionando que aquello constituía una falta grave, y que se alejaba de lo que "el espíritu Lincoln necesitaba", expresando que era difícil continuar trabajando con personas con esta actitud, en circunstancias de que ellos siempre habían sido muy comprensivos, haciendo referencia a la gran cantidad de vacaciones a la que tenía acceso por su trabajo, lo que no tenía ninguna relación con los hechos reclamados.

Enseguida, le comunicó que lamentablemente "*la iban a tener que dejar ir*", procediendo a entregarle en el mismo acto, la carta de aviso de término de la relación laboral con efecto inmediato.

Dijo, que en la carta de despido, la causal invocada por su ex empleador para poner término a su relación laboral era totalmente distinta a los motivos que le había expresado en la reunión, siendo la aplicación del inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, es decir, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, y que fundamentaba en "un proceso de restructuración interna del área y cargos, que había iniciado un proceso de reorganización que los llevó a modificar la estructura de dotación del personal, así como la reasignación de las funciones al interior de la misma, lo que se tradujo en un cambio de la estructura del equipo de trabajo principalmente relacionado con la optimización de los recursos, y un nuevo perfil técnico y profesional, razón que justificaba la necesidad de prescindir de sus servicios".

Precisó que luego de entregarle la comunicación fue presionada tanto por el señor Seaquist como por las funcionarias de Recursos Humanos, para firmar dicho documento, a lo que terminó accediendo por sentirme intimidada, razón por la resulta evidente que su legítima opinión frente al encargo realizado por la cónyuge del



dueño del establecimiento educacional trajo como consecuencia una represalia consistente en su desvinculación del colegio.

Expresó que posteriormente, con fecha 16 de junio de 2022, concurrió a la Primera Notaría de Lo Barnechea del señor Claudio Salvador Cabezas para suscribir el finiquito que su ex empleador puso a su disposición. No obstante, al estipular la reserva de derechos que le permitiría ejercer las acciones legales pertinentes por la causal de despido invocada y las indemnizaciones pendientes, tarjando una oración del texto que se le impuso, lo que no fue aceptado por el Notario, y que finalmente generó la destrucción del documento.

Ante ello, con fecha 15 de junio de 2022, dedujo un reclamo administrativo ante la Inspección del Trabajo Metropolitana, que dio origen al Reclamo N° 1318/2022/11843, citándose a la audiencia de conciliación el día 1 de agosto del presente año, en la cual no fue posible acercar posiciones, viéndose obligada a ejercer la acción judicial.

Sin perjuicio delo anterior, señaló que pese al tiempo que ha transcurrido desde la separación de sus labores a la fecha, aún no he recibido por parte de su ex empleador el pago de los conceptos correspondientes al término de la relación laboral.

En cuanto a la vulneración de los derechos fundamentales, indicó que el despido del que fue objeto el día 10 de junio del año 2022, fue efectuado en circunstancias graves que son atentatorias de sus derechos fundamentales, ya que su ex empleador, mediante el despido, buscó lisa y llanamente deshacerse de su persona por haber ejercido un derecho que la Constitución y las leyes le confieren en su calidad de ciudadana, cual es, la facultad de emitir libremente una opinión frente a ciertas circunstancias, hechos y situaciones ocurridas durante la vigencia de la relación laboral, e incluso, comunicar su disconformidad frente a ellas, sobre todo si se trata de expresar legítimamente su opinión sobre lo que parecía un desborde de las funciones para las que se le había contratado.

Afirmó que su despido tuvo como motivación y fue dirigido a acallar sus cuestionamientos y reproches, siendo una manifiesta vulneración a su derecho fundamental consistente en la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, derecho que ejerció en su calidad de ciudadana y fue manifiestamente vulnerado, generando un mensaje disuasivo para que el resto de sus compañeros y trabajadores se abstengan de ejercer sus garantías constitucionales.

Argumentó que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, efectivamente, en el caso que nos convoca, nos encontramos frente a una vulneración de dicho derecho fundamental, el que se manifiesta y materializa a través de su despido ocurrido el día 10 de junio de 2022. Precizando que el derecho fundamental de la libertad de expresión, impone al empleador la prohibición de ejercer represalias en contra del trabajador cuando éste, en ejercicio de la misma, efectúa alguna denuncia o comentario crítico en contra de la empresa. Expresando además, que aquello ha sido reconocido por nuestra jurisprudencia.

En cuanto a los indicios, expuso que aquellos son los siguientes: 1) La fecha del correo electrónico de respuesta enviado, que cuestiona la procedencia del encargo realizado por la cónyuge del dueño del establecimiento educacional. 2) La fecha de la reprimenda por parte del cónyuge del dueño del establecimiento



educacional a la denunciante. 3) La fecha de la reunión en virtud de la cual informa el despido de la denunciante y los hechos en que se funda. 4) La fecha de la carta de aviso de despido.

Aseguró que de los indicios mencionados se desprende que fueron vulnerados sus derechos fundamentales, en los términos expuestos en el cuerpo de su denuncia, y que ello ocurrió con ocasión de su despido.

En cuanto a las peticiones concretas, solicitó:

a) Que se declare que el despido del que fue objeto ha vulnerado su derecho fundamental de libertad de expresión, consagrado en el artículo 19 N° 12, de la Constitución Política, en relación al artículo 485 del Código del Trabajo.

b) Que se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones adicionales por despido vulneratorio prescrito en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, estableciéndola en el máximo, esto es, la suma de \$15.512.387.- (quince millones quinientos doce mil trescientos ochenta y siete pesos) atendida la gravedad de la presente denuncia, o lo que este tribunal determine conforme al mérito del proceso.

c) Que se le pague la última remuneración, correspondiente a los 10 días trabajados en el mes de junio de 2022, ascendente a la suma de \$309.840.- (trescientos nueve mil ochocientos cuarenta pesos).

d) Que se le condene al pago de la indemnización por 7 años de servicios, correspondiente a la suma de \$9.871.519.- (nueve millones ochocientos setenta y un mil quinientos diecinueve pesos) o lo que este tribunal determine.

e) Que se le aplique el recargo del 30% de la indemnización por años de servicio por aplicación improcedente de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en la letra a) del artículo 168 del mismo cuerpo legal, por la suma de \$2.961.456.- (dos millones novecientos sesenta y un mil cuatrocientos cincuenta y seis pesos).

f) Que se condene a la denunciada a la indemnización adicional contemplada en el artículo 87 del Estatuto Docente, correspondiente a las remuneraciones pendientes hasta el término del año escolar en curso, ascendente a la suma de \$9.71.519.-, o en subsidio de la anterior, la indemnización sustitutiva del aviso previo, ascendente a la suma de \$1.410.217.- (un millón cuatrocientos diez mil doscientos diecisiete pesos).

g) Que se ordene la devolución del pretendido aporte al seguro de cesantía por la suma de \$1.525.372.- (un millón quinientos veinticinco mil trescientos setenta y dos pesos), de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 13 de la Ley N° 19.728.

Previas citas legales, requirió tener por interpuesta denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de su despido y cobro de prestaciones laborales, en contra de la demandada ya individualizada y en definitiva acogerla, declarando:

I. Que con ocasión del despido se ha vulnerado su derecho fundamental amparado en el artículo 19 N° 12 de la Constitución Política de la República.

II. Que la denunciada debe pagarle las indemnizaciones y prestaciones referidas previamente.

III. Que las sumas adeudadas deberán pagarse con reajustes e intereses.



IV. Que la demandada deberá pagar las costas de esta causa.

En el primer otrosí de su demanda y en subsidio de lo anterior, dedujo demanda por despido injustificado, indebido o improcedente y cobro de prestaciones laborales en procedimiento de aplicación general en contra de la demandada, ya individualizada en autos. Indicando que por razones de economía procesal, da por reproducido todos los hechos ya relatados.

Previas citas legales, solicitó tener por interpuesta demanda subsidiaria por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales en contra de la demandada ya individualizada y, en definitiva declarar:

I. Que el despido del que fue objeto con fecha 10 de junio de 2022 fue injustificado, indebido o improcedente.

II. Que se condene a la demandada a pagar la suma de \$9.871.519.- por concepto de indemnización por años de servicio, o lo que este tribunal determine.

III. Que se condene a la demandada a pagar el recargo legal del 30% sobre la indemnización por años de servicios, ascendente a la suma de \$ 2.961.456.-, conforme lo prescribe la letra a) del artículo 168 del Código del Trabajo.

IV. Que se condene a la demandada a pagar la indemnización adicional contemplada en el artículo 87 del Estatuto Docente, correspondiente a las remuneraciones pendientes hasta el término del año académico en curso, ascendente a la suma de \$9.871.519.-, o en subsidio de aquella, la indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$ 1.410.217.-, o la cifra que este tribunal determine.

V. Que se le pague la última remuneración, correspondiente a los 10 días trabajados en el mes de junio de 2022, ascendente a la suma de \$309.840.- (trescientos nueve mil ochocientos cuarenta pesos).

VI. Que se ordene la devolución del pretendido aporte al seguro de cesantía por la suma de \$1.525.372.- (un millón quinientos veinticinco mil trescientos setenta y dos pesos), de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 13 de la Ley N° 19.728.

VII. Que todas las sumas y conceptos que se ordenan pagar son más intereses, reajustes y costas.

TERCERO. Contestación. Comparece DAPHNE BASILIU CÁCERES, abogado, en representación convencional según se acredita en un otrosí, de LINCOLN INTERNATIONAL ACADEMY CHICUREO SpA, sociedad del giro educacional, representada a su vez por don John Seaquist Caroca, rector, todos domiciliados para estos efectos en Seaquist N° 100, comuna de Colina, contestó la denuncia interpuesta por la demandante, solicitando que ésta sea rechazada en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

Como primer punto, señaló que controvierte todos los hechos expuestos por la actora en su demanda. Sin perjuicio de las afirmaciones que se contienen en el cuerpo de su presentación, asumiendo una defensa negativa.

Expresó que si bien entiende que podrá existir controversia acerca de si los hechos contenidos en la carta de despido pueden configurar la causal de necesidades empresa, en modo alguno pueden estimarse que estamos frente a un despido vulneratorio de la libertad de expresión. Afirmando que la demandante instrumentaliza



la acción de tutela con el objetivo de obtener cuantiosas sumas de dinero por concepto de indemnizaciones, las que son absoluta y totalmente improcedentes de conformidad a la ley, ejerciendo esta acción como una forma de abultar la cuantía del litigio.

Sostuvo que el despido está justificado, no es arbitrario, y el pago de las sumas fueron consignadas, por lo que no resulta procedente el pago de recargos indemnización por tutela ni recargos ni devolución del aporte AFC, y tampoco el pago adicional de indemnizaciones contenidas en el artículo 87 del estatuto docente, toda vez que la actora jamás ejerció labores de profesora, ni docencia, y su cargo era de apoyo administrativo.

En cuanto a los hechos, refirió que Lincoln International Academy, es un establecimiento educacional particular y privado, que proporciona educación personalizada, bilingüe y de alto nivel a jóvenes chilenos y extranjeros, en todos los niveles, desde Pre-Kinder a Cuarto Año Medio.

Precisó que la demandante ingresó a prestar labores en el colegio con fecha 10 de agosto de 2015, y que efectivamente percibía la remuneración mencionada en el libelo. Aceptando asimismo, que la fecha de término de la relación laboral es la señalada por la actora, por la causal de necesidades de la empresa.

Indicó que la actora fue contratada para desempeñarse como "Asistente de Principal", es decir, asistente administrativa de la coordinadora de ciclo, una persona de confianza que proporciona apoyo administrativo a las Principals. Su objetivo es ayudar a las Principals a hacer un mejor uso de su tiempo, a través de la coordinación y organización de sus funciones.

A vía ejemplar, manifestó que, entre sus funciones, se encuentran las siguientes actividades: 1. Colaborar y facilitar en todo momento el rol administrativo de las Principals. 2. Se preocupa de tener disponible la impresora, hojas de entrevistas, formularios y todos los materiales que requiera la Principal y profesores del ciclo para su trabajo diario. 3. Informa a las Principals sobre acontecimientos importantes ocurridos en el día. 4. Recepciona llamados y registra mensajes para las Principals. 5. Atiende de forma presencial a alumnos, apoderados y profesores, para luego informar a las Principals. 6. Transmite información clara y pertinente a profesores(as), apoderados y alumnos, con previo acuerdo de Principals. 7. Coordina y actualiza el calendario de la Principal. Agenda reuniones, actividades, pruebas de unidad, evaluación docente, entre otras y reserva sala de reunión en caso de ser necesario. 8. A solicitud de Principal, imprime semanalmente informe de "Síntesis Conductual" y de "Carga Horaria" por sala para reuniones de ciclo. 9. Emite certificados solicitados por apoderados, con previa autorización de Principal. 10. Emite carta de advertencia de suspensión a los alumnos, cuando profesor jefe o Principal lo solicita. 11. Emite carta de suspensiones de los alumnos, cuando Principal lo solicita. 12. Redacta cartas para los PTM's a partir de "Cuadros para generar cartas para apoderados". 13. Realiza Excel con información de reuniones de apoderados con Principals, detallando: fecha, familia, asistencia y quién solicitó la reunión, para ser entregado al Rector del colegio. 14. Colabora en la confección de "Tarjetas de retiro" de los alumnos de Playgroup Menor a Kinder. 15. Imprime listas de asistencia por cursos para PTM's y Open House y las entrega a profesores jefes. 16. Realiza lista de Room parents y Delegado por curso para



enviarlo a Directora de sede y Principal. 17. Ante la suspensión de un alumno, recibe la carpeta realizada por los profesores de asignatura con las actividades que debe realizar en casa, y la entrega a inspección. 18. Está en conocimiento de las Dietas especiales de los alumnos. Solicita certificado médico y completa la planilla de "Dietas especiales" (condición y foto) para ser entregada a Principal y Casino. 19. Realiza impresión de informes de notas, de conducta, certificados de estudio, concentración de notas, etc; cuando se requiere. 20. Actualiza de manera constante la ficha del alumno en School Track (traspaso de la reunión entre Principal y apoderado/alumno). 21. Archiva en el "File del alumno" todos los documentos correspondientes (certificados, informes, hoja de reunión, etc.) 22. Apoya la coordinación de salidas pedagógicas (buses, documentos, comunicaciones, autorizaciones, almuerzo con casino, Name Tags, etc) en función al "Formulario 1, 2 y 3". 23. Envía mail a los apoderados con encuesta "Evaluación de reuniones", una vez que Principal finaliza su reunión. 24. Se comunica diariamente con Asistente de la otra sede para trabajar coordinadamente. 25. Apoya a la coordinación de eventos especiales de alumnos y se encarga de los materiales que necesita. Ej: graduación de Kinder: peluches, listas de alumnos, solicitud de Toga y Birrete a Asistente de Operaciones. 26. En el mes de enero, ordena alfabéticamente los Files de los alumnos acordes a las listas de curso actualizada del año escolar siguiente.

Destacó que la demandante jamás ejecutó labores de profesora, ni ninguna actividad o tarea docente, mucho menos reemplazos o reforzamientos de lenguaje y matemáticas, razón por la que solicitó el total rechazo de la pretensión de la actora de ser indemnizada con sumas por concepto de estatuto docente, que indebidamente pretende obtener.

Expresó que tampoco es efectivo que se le solicitaran labores excesivas, ni por sobre sus tareas. Por el contrario, señaló que todas las asistentes de coordinadora de ciclo prestaban las mismas labores, todas de apoyo administrativo, y una permanente disposición a colaborar y trabajar en equipo, en un entorno laboral de respeto y armonía. Indicando, que incluso, a ella se le otorgaron siempre permisos especiales, cada vez que los solicitó.

Al respecto, señaló que las vacaciones, en su calidad de asistente administrativa, solo le habría correspondido acorde al código del trabajo, sin embargo, el empleador otorgaba vacaciones muy por sobre el piso legal, gozando la asistente de casi dos meses completos en verano y además vacaciones de invierno, lo que evidencia las políticas del colegio, en orden a promover un buen ambiente laboral y privilegiar la calidad de vida de sus equipos, empatizando siempre con sus necesidades.

En cuanto a los cambios en el programa educacional, explicó que hace un tiempo el colegio venía advirtiéndole que se requería cambiar el perfil del cargo de asistente, de manera de establecer como competencias técnicas esenciales en las asistentes administrativas del colegio, el manejo del idioma inglés y el uso de excel, con un perfil proactivo, colaborativo y flexible, competencias de las que carecía la demandante.

Señaló que, en el mes de junio, debido a que se realizó el lanzamiento de la incorporación del "Proyecto Finlandés" al Colegio, se organizó una actividad a la que se invitó a distintas



personas del ámbito de la educación nacional, como también a los personeros de la embajada de Finlandia en Chile.

Expresó que dicho evento era una situación puntual y muy especial para todo el Colegio, motivo de mucho orgullo para todos quienes forman parte de la comunidad. En este contexto, explicó que el equipo de comunicaciones del colegio, liderado por doña Daniela Abumohor, quien además forma parte de la Administración del Establecimiento Educacional, le solicitó apoyo a las asistentes, en la búsqueda de las direcciones correspondientes de los invitados, para así poder enviar las invitaciones, y luego los teléfonos para confirmar asistencia, razón por la que, siendo 4 asistentes y trabajando en equipo se podría confirmar oportunamente la lista.

Indicó que frente a dicho requerimiento de apoyo en tareas administrativas simples, y que no representaban una carga excesiva (confirmar 23 datos de contacto), la actora manifestó su negativa por considerar que correspondían a otra áreas, expresando su opinión libremente, sin censura previa.

Negó absolutamente que la actora fuera reprendida duramente por doña Daniela Abumohor, quien forma parte de la plana administrativa del establecimiento, independiente de su estado civil como en forma prejuiciosa lo invoca la contraria.

Señaló que la actora mantenía un bajo desempeño y mala disposición de ejecutar labores, pues manifestó que la mencionada ocasión no fue la primera vez en que aquella se negaba a colaborar, o buscaba excusas para evitar ejecutar las mismas tareas que todas las asistentes, señalándoles que no sabía cómo hacer determinadas tareas, o señalaba que no estaba segura si correspondían a sus funciones, llevándose a cabo diversas reuniones con los equipos, para esclarecer dudas y mejorar fluidez del proceso.

Argumentó que siendo indispensable para el establecimiento contar con apoyo administrativo con competencias técnicas específicas en idiomas y manejo de Excel, así como habilidades personales de flexibilidad y trabajo en equipo, sobre todo en el marco de los cambios que el colegio comenzaría a implementar, es que se constata que la actora no se ajustaba a dichos requerimientos, y que, a mayor abundamiento, tenía un desempeño deficiente, razón por la que, con fecha 10 de junio de 2022, en una reunión reservada, se le comunica el término del contrato de trabajo, fundado en un proceso de reestructuración interna que llevó a modificar la estructura de la dotación de personal, así como una reasignación de las funciones al interior de la misma, lo cual se tradujo en un cambio de la estructura del equipo de trabajo, relacionado con la optimización de los recursos y nuevo perfil técnico y profesional.

Sostuvo que acorde a ello, la referida carta cumple cabalmente con la exigencia de contener los hechos fundantes de la desvinculación del demandante, los que son suficientemente claros para ser correctamente entendidos y permiten que la trabajadora pueda rebatirlos, correspondiendo al empleador acreditar la reestructuración invocada y a este tribunal ponderar si la reorganización interna será suficiente para dar por establecida la causal.

Expresó que habida cuenta de lo anterior, es que, dentro del plazo establecido por el legislador, se puso a disposición de la demandante el finiquito para su firma y ratificación, considerando el pago de indemnización por mes de aviso, indemnización por años



de servicios, y sueldo de los 10 días de junio, lo que hizo un total a pago de \$10.066.204.-. Sin embargo, estando en Notaría, la demandante en vez de estampar reserva de derechos, procedió a tarjar parte del texto del proyecto de finiquito, ante lo cual el Notario expuso que sólo podía estampar reserva, más no alterar el texto del documento, procediendo a romper frente al notario el ejemplar que había tarjado.

Relató que posteriormente se le remitió carta avisando que su finiquito seguía disponible, pero en definitiva tras la interposición de reclamo, se realizó comparendo de conciliación en la Inspección del trabajo, oportunidad en que nuevamente su parte puso a disposición de la actora el finiquito y su pago, reiterándole el Inspector del Trabajo que podía hacer reserva de derechos y percibir las sumas ofrecidas, pero debidamente representada por su apoderada, se negó a recibir dichas sumas.

Aseguró que fue debido a ello que con fecha 02 de agosto de 2022, se procedió a efectuar pago mediante depósito en la cuenta bancaria N° 01-509-007130-4 que la actora mantiene en el Banco Falabella, dado que dichas sumas siempre estuvieron a su disposición, negándose a percibir las, razón por la que opuso la **excepción de pago** establecida en el artículo 310 del Código de Procedimiento Civil, respecto de las sumas ofrecidas, esto es, indemnización por siete años de servicios, indemnización por mes de aviso previo y remuneración del mes de junio del 2022.

De otra parte, señaló que el procedimiento de tutela recibe aplicación cuando se está en presencia de un acto -en este caso un despido-, que en concepto del trabajador pudiera tener su origen en una vulneración a los derechos fundamentales. Reiterando que no ha existido ningún tipo de acto vulneratorio de garantía, con ocasión del despido, toda vez que ninguno de los hechos señalados por la denunciante, son suficientes para estimar que existe una lesión a su derecho a libertad de expresión y opinión sin previa censura.

Explicó que el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo dispone una protección a favor de los trabajadores, primero, reconociendo en forma expresa la vigencia de los derechos fundamentales de las personas en el contexto de la relación laboral y, en segundo lugar, a través del procedimiento especial de tutela laboral, que permite una tutela efectiva de las garantías fundamentales de los trabajadores. Sin embargo, para que opere dicha protección, debe entenderse que un derecho fundamental es aplicable en la especie, y luego que ha sido lesionado, ya sea porque el empleador ha actuado sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto al contenido esencial del derecho fundamental. Reiterando que, en este caso, los hechos imputados en la denuncia no ocurrieron como los señala el demandante, puesto que lo que realmente sucedió y que se ha detallado no tiene el significado que le atribuye, ni puede tampoco entenderse de tal entidad como para configurar una vulneración de los derechos fundamentales que se aducen como vulnerados, a saber, la libertad de opinión.

Afirmó que no es efectivo que a la demandante se le despidiera por expresar su opinión. Añadiendo que no se divisa cómo su representada pudo haber amenazado o vulnerado el derecho a la libertad de opinión de la actora, cuando por lo demás, ella misma señala que expresó su disconformidad, por escrito, sin censura de ningún tipo.



Hizo presente que, por otro lado, confunde la demandante los indicios con meras afirmaciones que deben ser objeto de prueba, resultando evidente que aquella intenta tergiversar los hechos, y que no ha existido por parte de la demandada ningún tipo de acto vulneratorio.

Indicó que es justamente debido a los hechos señalados en la carta de despido, que el establecimiento se ve en la necesidad de modificar el perfil del cargo, siendo por tanto justificado tener en consideración para definir la decisión de quienes desvincular, a aquellos trabajadores con menor desempeño, quienes serán los con mayor probabilidad de ser desvinculados. Ello es de toda lógica, y plenamente justificado, sin que pueda estimarse una decisión arbitraria.

Sin perjuicio de todo lo señalado, aseguró que la denuncia de autos también debe ser rechazada por cuanto son falsos los hechos en que se basa, y asimismo porque no existen indicios que permitan dar credibilidad a su denuncia. Argumentando que una condición de legitimación del proceso que se convoca, es que haya una lesión de los derechos o garantías fundamentales de los trabajadores, situación que en el caso de autos no acontece.

Añadió que por lo demás, el despido ha sido plenamente justificado, por lo que nada se adeuda respecto del recargo legal.

En cuanto al despido injustificado, precisó que del propio análisis de la historia fidedigna de la Ley N° 19.010 es posible advertir que con ella, el Ejecutivo materializó un doble propósito. Por un lado, relevó el principio de protección al trabajador y, por otro, recogió otro criterio llamado de flexibilización laboral, que adquiere por medio de esta causal una expresión particular en materia de terminación de contrato de trabajo.

Aludió que recurriendo al sentido natural y obvio de las palabras utilizadas por el artículo 161 del Código del Trabajo, debe determinarse el alcance del mismo. Así analizó que la expresión "necesidades" utilizada por el legislador laboral, conforme al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, esta significa "todo aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir" y a su turno, la voz "sustraerse" se define como la acción de apartarse. De ahí, que sea posible sostener que cuando algo se hace por necesidad, sé alude a todo aquello respecto de lo cual es imposible de sustraerse faltar o resistir.

Hizo presente que la causal de necesidades de la empresa guarda perfecta armonía con el Ordenamiento Jurídico Nacional en su conjunto, pues dice relación con el desarrollo mismo de la labor empresarial, permitiéndole al empleador la conservación y desarrollo de su actividad económica en la forma que considere más adecuada, optimizando sus gastos, en consideración al desarrollo eficiente de la actividad productiva, derecho que se encuentra amparado constitucionalmente en el artículo 19 N° 21 de la Constitución Política de la República, que asegura a todas las personas el derecho a desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen.

Expresó que el artículo 161 inciso 1°, reconociendo el derecho del empleador de organizar la empresa, le permite poner término al contrato de trabajo de uno de sus trabajadores cuando ello obedezca a necesidades de la empresa misma, como ocurre en la especie, previo pago de una indemnización al trabajador despedido reglada



por la ley, conciliando de esta forma los intereses del empleador y el trabajador.

Concluyó que claramente su representada ha cumplido con todas las exigencias impuestas por el legislador para despedir a uno de sus trabajadores por la causal de necesidades de la empresa, actuando ajustado a derecho, sin arbitrariedad, siendo el despido plenamente justificado, careciendo de fundamento la demanda de la actora, quien no fue despedida por emitir opinión.

Reiteró que la indemnización adicional contemplada en el artículo 87 del Estatuto Docente, no es aplicable a la actora, por cuanto aquella se concibió en relación a la función del Educador, con la finalidad de desincentivar que se ponga término a la relación laboral de un profesor durante el curso del año escolar, y así dar mayor estabilidad a la misma, por la natural dificultad que implica para un educador integrarse a otro establecimiento escolar, en un año académico en curso.

Indicó que el beneficio de indemnización especial no ha sido considerado para quienes ejercen funciones de índole administrativa en un establecimiento educacional y que no se han desempeñado cumpliendo funciones como profesor, razón por la cual en el caso de autos, no se configura la hipótesis contemplada en el artículo 87 del estatuto docente, pues no basta con contar con un título profesional, sino que ampara a quien ejerce la función docente.

En lo referente a la devolución del descuento de AFC, sostuvo que en atención a que la actora fue desvinculada por la causal de necesidades de la empresa, se imputó válidamente dicho descuento, según lo establece el artículo 13 de la Ley N° 19.728.

Previas citas legales, solicitó tener por evacuado el traslado conferido y en definitiva, al tenor de lo expuesto, rechazar en todas sus partes, la denuncia por vulneración de garantías constitucionales y despido injustificado, con expresa condena en costas, declarando expresamente:

1. Que no ha existido por parte del empleador vulneración a la garantía denunciada, razón por la cual no procede el pago de la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo, ni ninguna otra indemnización;

2. Que, el despido se encuentra plenamente justificado y en consecuencia no procede la aplicación de ningún recargo legal.

3. Que atendido al cargo y función desempeñada por la demandante, no se configura los presupuestos para la indemnización adicional contemplada en el artículo 87 del estatuto docente.

4. Que nada se adeuda por concepto de indemnizaciones por término del contrato, remuneración días de junio de 2022, las que fueron íntegramente pagadas a la actora.

5. Que el descuento del aporte empleador a la AFC se encuentra correctamente imputado y no procede su devolución.

En el primer otrosí de su presentación, contestó la demanda subsidiaria por despido injustificado y cobro de prestaciones interpuesta, solicitando que aquella sea rechazada en todas sus partes, con expresa condenación en costas, en virtud de todas las alegaciones, argumentos, excepciones, defensas, consideraciones de hecho y de derecho expuestas y desarrolladas en lo principal de su presentación, las que dio por íntegramente reproducidas, señalando en forma expresa que se controvierten todos los hechos contenidos en su demanda salvo los que han sido expresamente reconocidos.



Previas citas legales, solicitó tener por contestada demanda subsidiaria de despido injustificado deducida en contra de su representada, y rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

CUARTO. *Audiencia Preparatoria.* Con fecha 14 de octubre de 2022, folio 44, se llevó a efectos la audiencia preparatoria con la asistencia de ambas partes.

Que efectuado el llamado a conciliación, aquel no prosperó por falta de acuerdo entre las partes.

Que conforme el mérito del proceso, se establecieron los siguientes hechos pacíficos:

"1. Que el aporte del empleador al seguro de cesantía es de \$1.525.372.-

2. La indemnización por años es de \$9.871.519.-

3. Que la remuneración para los efectos del art. 172 es de \$1.410.217.-

4. Se pagaron los 10 días reclamados de junio del 2022 \$309.840.-

5. Que la causal del término de la relación laboral fue necesidades de la empresa".

Que de acuerdo a la acción promovida, la litis quedó configurada de modo tal, que las partes debieron probar los siguientes puntos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

"1. Efectividad de haber sido vulnerado los derechos de la demandante; hechos, antecedentes y circunstancias.

2. Efectividad de concurrir la causal de necesidades de la empresa en el despido de la actora; hechos y circunstancias.

3. Funciones que cumplía la demandante".

Las partes ofrecieron sus medios de prueba, y el Tribunal citó a audiencia de juicio.

QUINTO. *Audiencia de Juicio.* Con fecha 27 de julio de 2023, folio 50, se llevó a efectos la audiencia de juicio con la asistencia de ambas, quienes incorporaron sus medios de prueba y formularon sus observaciones a la misma.

SEXTO. *Prueba de la parte Demandante.* Que para la prueba de sus asertos, la parte demandante incorporó la siguiente prueba:

Prueba Documental

1. Set de pantallazos (4) correspondientes a los correos electrónicos intercambiados entre doña Marcela Alejandra González Navea, Patricia Estela Rojas Guerrero y Daniela Abumohor, relativos al encargo de confirmación de asistentes al evento FIS.

2. Certificado de Título de Profesora de Educación Física para la Educación General Básica, de doña Patricia Estela Eugenia Rojas Guerrero, emitido por la Universidad Andrés Bello con fecha 4 de abril de 2008.

3. Carta de aviso de término de contrato con efecto inmediato, de fecha 10 de junio de 2022.

4. Propuesta de finiquito enviada por el ex empleador a la actora.



5. Descripción Puesto de Trabajo, Assistant Principal, año 2017.

6. Anexo de Contrato de Trabajo suscrito entre Lincoln International Academy Chicureo SpA y doña Patricia Estela Rojas Guerrera, con fecha, relativa al aumento de sueldo base.

7. Anexo de Contrato de Trabajo suscrito entre Lincoln International Academy Chicureo SpA y doña Patricia Estela Rojas Guerrera, con fecha, relativa al aumento de sueldo base.

8. Anexo de Contrato de Trabajo suscrito entre Lincoln International Academy Chicureo SpA y doña Patricia Estela Rojas Guerrera, con fecha, relativa al aumento de sueldo base.

Exhibición de documentos

1. Las evaluaciones de desempeño de la actora durante toda la relación laboral.

2. Cartas de amonestaciones dirigidas a la actora durante toda la vigencia de la relación laboral.

La demandada señaló que la documentación solicitada no existe, por tanto, no es posible cumplir con la diligencia.

Se dio por acreditado que no hay carta de amonestación para la denunciante y que tampoco fue objeto de evaluación en el desempeño de sus funciones.

SÉPTIMO. *Prueba de la Parte Demandada.* Que por su parte, la demandada incorporó la siguiente prueba:

Prueba Documental

1. Contrato de trabajo suscrito entre Lincoln International Academy SpA. Y doña Patricia Estela Eugenia Rojas Guerrero, de fecha 10 de agosto de 2015, con sus respectivos anexos de contrato.

2. Descripción de cargo de Asistente de Principal, de Lincoln International Academy.

3. Registro de reunión sostenida entre doña Patricia Estela Eugenia Rojas Guerrero, doña Silvia Méndez, y doña Cote Mery, de fecha 19 de abril de 2016.

4. Registro de reunión sostenida entre doña Patricia Estela Eugenia Rojas Guerrero y doña Paloma Méndez, de fecha 17 de mayo de 2016.

5. Registro asistencia de doña Patricia Estela Eugenia Rojas Guerrero, por el período comprendido entre enero y junio de 2022.

6. Cadena de correos electrónicos iniciada con fecha 06 de junio de 2022 a las 11:14 horas y finalizada con fecha 06 de junio de 2022 a las 13:42 horas por doña Daniela Abumohor.

7. Carta de aviso de término de contrato de trabajo de doña Patricia Estela Eugenia Rojas Guerrero, de fecha 10 de junio de 2022, por la causal del artículo 161 inciso 1° del Código del Trabajo, esto es, por necesidades de la empresa.

8. Proyecto de finiquito de contrato de trabajo de fecha 10 de junio de 2022, entre Lincoln International Academy Chicureo SpA. y doña Patricia Estela Eugenia Rojas Guerrero.

9. Descripción de cargo de Asistente Administrativa, de Lincoln International Academy.

10. Fotografía de Anuario de Lincoln International Academy correspondiente al año 2021, específicamente de área de administración, a la que pertenece doña Daniela Abumohor.



11. Correo electrónico enviado por doña Daniela Abumohor con fecha 28 de junio de 2022, en que consta su calidad de parte de equipo de Comunicaciones de Lincoln International Academy.

12. Descripción de cargo de principal, de Lincoln International Academy.

Prueba Testimonial

1. Comparece **Paloma Méndez Melgar**, cédula nacional de identidad número 14.458.611-5, directora sede Chicureo del Colegio Lincolnl, quien legalmente juramentada señala que es directora de la sede que está en Chicureo, tiene el cargo desde el 2015.

Conoce a Patricia Rojas, porque antes trabajaba en ese mismo lugar, era asistente de básica, es asistente de ciclo, es decir que asiste a la coordinación adecuada de algunos niveles del colegio. Hacía funciones de secretaria, coordinaba citas con apoderados con la "Principal", que es la coordinadora, realizaba llamados telefónicos, cronogramas de eventos, etc.

La señora Patricia Rojas tiene la profesión de profesora de educación básica, mientras duró la relación laboral no ejerció labores docente. Ya no trabaja en el colegio, fue porque hubo una reestructuración del colegio, principalmente en torno al perfil del cargo.

Indica que dirige la sede, tiene 4 coordinadoras de ciclo, ahí están las asistentes administrativas, y estaban buscando reestructurarse a nivel académico y administrativo, principalmente en temas internacionales, un aspecto internacional, que requiere el manejo del idioma inglés y también otras habilidades, por ejemplo en gestión de datos, todo para el manejo del ciclo completo.

El 2021, comenzaron un proceso de actualización, de innovación académico educativo donde empezaron la implementación del curriculum finlandés internacional. Esto empieza con una evaluación de una empresa, hacen una auditoria, hacen un estudio del colegio, se visitó el colegio, los profesores, con todos los estamentos, apoderados también. El área informática, enfermería, etc. De ello sale un diagnóstico.

El ambiente en general laboral es muy positivo desde su punto de visto, es un colegio operado por la familia fundadora, uno de ellos es el rector del colegio, esto que sea familiar permea al colegio, es un sello. Ella como directora tiene una política de puertas abiertas, es un buen ambiente de trabajo.

A las preguntas de la parte demandante, responde que el cargo de asistente "Principal" está siendo ocupado por otra persona. Le consta que la demandante no realizó labores docentes, porque a su cargo están los 4 ciclos, hay procesos transversales y especiales, el reemplazo de profesores está a cargo de Inspectoría, y tiene "floating teachers". Entonces hay personas que cumplen estos reemplazos, que son los inspectores y estos profesores flotantes; y en segundo término los otros profesores del ciclo.

Agrega que no participó en la reunión en que se comunicó la desvinculación de la actora del 10 de junio 2022, ni tuvo a la vista la carta de despido.

2. Comparece **Claudia Jessica Díaz Stuardo**, cédula nacional de identidad número 10.030.222-5, es jefa de recursos humanos en el colegio Lincoln de ambas sedes, quien legalmente juramentada señala



que empezó a trabajar en diciembre de 2009. Conoce a la demandante, porque trabajaba con ellos, era asistente administrativa en el colegio. Tenía las labores administrativas principalmente con la principal, que es la coordinadora principal del ciclo, agendaba las reuniones, con los profesores, con los niños, los apoderados, llevaba el registro de los niños que estaban atrasados, coordinaba las reuniones de apoderados de los ciclos, en general trabajo administrativo.

La actora era profesora de educación física, pero nunca trabajó de profesora, nunca hizo un reemplazo, no se le pidió hacer clases, ni ella tampoco se puso a disposición para hacer clases.

Actualmente la demandante no trabaja en el colegio, la causal fue necesidades de la empresa, se estaba haciendo una reestructuración en el colegio, se estaba implementando el bachillerato internacional para 7 básico en adelante, y la implementación del modelo finlandés, ello requiere determinados perfiles de cargo, por ejemplo mayor Excel y mayor inglés.

El ambiente laboral en el colegio es bueno, hay cooperación entre todos, lo principal desde el área administrativa al área académica

A las preguntas de la demandante señala que la reestructuración no implicó la supresión del cargo, el cargo continua pero con otro perfil, con mayor inglés y Excel, para la implementación del programa finlandés.

Cuando se le contrató a la actora no era el mismo perfil que se pedía.

Participó en la reunión en que se desvinculó a la actora, fue por la falta de participación en el evento de inauguración del proyecto de desvinculación, por no haber realizado llamados.

Tuvo a la vista la carta de despido, la desvinculación se debió a la reestructuración y su falta de cooperación.

Sabe que la actora no hizo clases durante la relación laboral, lo sabe porque ella trabaja directamente con el área académica, ellos sabían por temas de pagos, y ella nunca hizo clases.

En La reunión de junio de 2022 se hizo referencia a la falta de cooperación en la organización del evento, el tiempo que medio en esa negativa de cooperación y el despido, fue de una o dos semanas.

EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE PAGO

OCTAVO. Indica la demandada que con fecha 02 de agosto de 2022 depositó en la cuenta corriente de la actora la suma de \$10.066.210.-, suma que corresponde al pago de las indemnizaciones por mes de aviso, años de servicio, y sueldo de los 10 días del mes de junio.

Que para acreditar sus dichos incorporó a folio 26, comprobante único de depósito por la suma de \$10.066.210.-, de fecha 02 de agosto de 2022, a las 10:21 horas, en la cuenta de la demandante Patricia Rojas Guerrero, indicando su Rut., esto es 14.138.269-1, en la cuenta corriente del Banco Falabella.

Que así entonces, mediante el comprobante antes individualizado se acredita la efectividad de haber depositado la accionada la suma indicada a la actora, y teniendo presente que la misma no ha formulado alegación alguna al respecto, se acoge la excepción de pago hasta por el monto de \$10.066.210.-



EN CUANTO A LA TUTELA LABORAL

NOVENO. En lo que respecto a la acción de tutela, señala la actora que fue despedida vulnerándose su derecho a la libertad de expresión, pues luego de habersele dado una instrucción, que no correspondía a sus funciones, mediante correo electrónico manifestó su disconformidad, dando lugar a una serie de hechos, que habrían culminado en su despido.

Por su parte, la accionada señala que el despido fue motivado por necesidad de la empresa, ya que se modificó el perfil del cargo que ocupaba la denunciante, agregándose requisitos que ésta no cumplía.

DÉCIMO. Que para acreditar sus pretensiones la actora presentó a folio 3, una serie de supuestos correos electrónicos en los que ésta manifestaría que considera que no corresponde a sus funciones la tarea que se le está solicitando, esto es confirmar una serie de números telefónicos para un evento, sino que correspondería al departamento de comunicaciones. Cabe hacer presente, que solo se incorporó el contenido, pero se desconoce la fecha, hora, casillas de correos electrónicos.

Así también incorporó a folio 4, carta de aviso de despido, de fecha 10 de junio de 2022, en la que se señala en concreto que se le despido por necesidades de la empresa.

Alega que a través de estos medios probatorios se da por acreditada la existencia de indicios probatorios que dan cuenta de una vulneración a su garantía a la libertad de expresión, cuestión que evidentemente no resulta cierto.

Si bien, no ha existido controversia en cuanto a que a la actora se le encargó una tarea, la que no cumplió por cuanto consideraba que no era parte de sus funciones, que manifestó ello vía correo electrónico, no acreditó que sostuvo una reunión con la señora Daniela Abumohor, quien es parte de la planta administrativa y cónyuge del dueño del establecimiento.

DÉCIMO PRIMERO. Además, se incorporó contrato de trabajo firmado por las partes, de fecha 10 de agosto de 2015. En la cláusula segunda letra a) se establece que la trabajadora deberá *"Someterse a los estatutos y al Reglamento Interno de la empresa, instrucciones y demás directrices, verbales o escritas que imparta el Colegio o los jefes correspondientes y a las normas legales vigentes ..."*. Así, la demandante quien alega que se le encomendó tareas que no eran propias de su función firmó un contrato de trabajo en el que acepta acatar las instrucciones verbales de su jefatura. Entendiendo que la labor que se le asignó a la trabajadora, la que habría producido su molestia, no es denigrante, humillante, ni tampoco se entiende abusiva, no resulta justificada su alegación formulada. En efecto, su jefatura le impartió una instrucción de tipo verbal, cuestión que de acuerdo al contrato de trabajo si podía hacer.

DÉCIMO SEGUNDO. Es importante señalar que la valoración de la vulneración no la establece la denunciante -ni tampoco el denunciado- aun cuando crea sinceramente que lo está sufriendo, sino que el estándar esta otorgado en la legislación nacional e internacional. Y en materia de tutela laboral, el estándar está establecido en el artículo 485 del Código del Trabajo, el que



señala en su inciso tercero: “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial” (lo destacado es de la sentencia). Entonces, la ley exige no solo una lesión a garantías fundamentales, sino que ésta sea además arbitraria o desproporcionada, es decir de una magnitud significativa.

DÉCIMO TERCERO. En el presente caso, lo cierto es que no se ha acreditado una relación de causalidad entre el correo electrónico y el despido; que no se acreditó la supuesta reprimenda que habría sufrido, la que por lo demás solo ha sido mencionada en términos vagos, no puede considerarse como una conducta arbitraria o desproporcionada por parte del empleador; que de acuerdo al contrato de trabajo firmado por las partes, la trabajadora sí debía cumplir con instrucciones verbales o escritas de su empleador, por lo que corresponde rechazar la denuncia de tutela laboral tal como se señalará en lo resolutivo del presente fallo.

EN CUANTO A LA DEMANDA SUBSIDIARIA DE DESPIDO INJUSTIFICADO

DÉCIMO CUARTO. Que la presente acción tiene por objeto determinar si el despido formulado por necesidades de la empresa es justificado o no, y por ende si procede o no el recargo legal demandado.

Que ambas partes acompañaron la carta de despido entregada a la trabajadora, la que indica que la empresa pone término al contrato de trabajo por la causal del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es “Necesidades de la Empresa”. El documento agrega que tal decisión atiende “... se refieren a un proceso de reestructuración interna del área y cargos, la cual ha iniciado u proceso de reorganización que ha llevado a modificar la estructura de la dotación del personal, así como una reasignación de las funciones al interior de la misma. Lo anterior se traduce en un cambio de la estructura del equipo de trabajo, principalmente relacionado con la optimización de los recursos, y nuevo perfil técnico y profesional, razón por la cual, se justifica la necesidad de prescindir de sus servicios a contar de esta fecha.”.

Que recientemente, la Corte Suprema señaló en fallo de 17 de enero de 2023, causa Rol IC.: 87.286-2021 que “...la causal de despido reglada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, exige la concurrencia de aspectos técnicos o económicos, y al ser objetiva, no puede fundarse en la simple voluntad del empleador, sino que en situaciones graves que den cuenta que forzosamente debió adoptar procesos de modernización o de racionalización en el funcionamiento de la empresa, en circunstancias financieras adversas, como bajas en la productividad o cambios en las condiciones del mercado; (...) por lo que no basta la simple decisión patronal para justificar la desvinculación del dependiente, puesto que se requiere de una razón adicional, grave y exterior a su intención para sostenerla...”.

En este orden de idea, la causal invocada tiene un carácter objetivo, y no puede quedar a la mera voluntad del empleador. Debe fundarse necesariamente en razones graves y exteriores.



Dichas razones deben además informarse de manera clara, suficiente e indubitada al trabajador al momento de comunicarse el despido. Y la oportunidad para ello, es en la comunicación escrita que debe entregarse al trabajador, cuestión que en la especie no ocurrió.

En efecto, de una simple lectura de la carta de despido puede establecerse que no existe justificación alguna que haya motivado el mismo. La sola invocación de una supuesta "reestructuración" de la empresa o de requerir un "nuevo perfil técnico y profesional" no satisface el estándar exigido por la legislación protectora al trabajador. La carta no explica en qué consiste esa supuesta reestructuración, qué llevó a la empresa a adoptar tal medida, y por qué se hizo necesario el despido de la trabajadora para concretar la supuesta reestructuración, tampoco hace referencia por ejemplo a qué nuevos perfiles se requieren y que la trabajadora no cumple.

Que si bien, la demandada acompañó prueba testimonial en juicio para tratar explicar el proceso en el que se encuentra el colegio y en que se funda la causal, no es aquella la oportunidad legal para hacerlo, sino que es al momento de producirse la desvinculación a través de la respectiva carta de despido. Ese es el momento en que el trabajador toma conocimiento de los motivos para desvincularlo y puede evaluar la efectividad de los hechos que se indican para decidir si solicita o no el pronunciamiento de un Tribunal de Justicia.

Así entonces, se estima como efectivo lo señalado por la actora en su demanda, en orden a que el despido carece de justificación, y por ende corresponde el pago del recargo legal demandado.

DÉCIMO QUINTO. *Indemnización sustitutiva del aviso previo, por años de servicio e Incremento Legal.* Que las partes establecieron como hecho pacífico que la indemnización por años de servicios correspondía a la suma de \$9.871.519.- Además acordaron que la última remuneración alcanzaba la suma de \$1.410.217.-, estableciéndose dicha suma entonces como indemnización sustitutiva del aviso previo.

DÉCIMO SEXTO. *Remuneración adeudada.* Que las partes establecieron como hecho pacífico que se pagaron los 10 días reclamados de junio del 2022 por la suma de \$309.840.-, por lo que se omite pronunciamiento al respecto.

DÉCIMO SÉPTIMO. *En cuanto a la indemnización del artículo adicional contemplada en el artículo 87 del Estatuto Docente.* Que la actora ha solicitado el pago de la suma de \$9.871.519 por concepto del artículo 87 del Estatuto Docente. Por su parte, la actora ha solicitado el rechazo de la pretensión aduciendo que la actora no realizó actividades docentes, por lo que no corresponde pago alguno.

Que el artículo 87 del Estatuto Docente señala:

"Los profesionales de la educación que sean desvinculados de conformidad a lo establecido en el artículo 19 S, tendrán derecho a una bonificación, de cargo del empleador, en los mismos términos del artículo 73 bis. Sin perjuicio de lo anterior, podrán optar a la indemnización por años de servicio establecida en el Código del Trabajo, si procediere. Si el empleador pusiere término al contrato



de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso...".

Que a folio 15 se incorporó contrato de trabajo en cuya cláusula segunda se establece "El empleador contrata al trabajador(a), quien se compromete y obliga a ejecutar y desempeñar el trabajo de Asistente de Principal...". Por su parte, los testigos explicaron en estrados en qué consistían las funciones de la trabajadora, dando cuenta que estas eran todas de tipo administrativa, y que jamás ejerció labores docentes ya sea de forma constante o accidental. Que por su parte, la demandante no acompañó prueba alguna que permitiera asentar que sí ejerció labores docentes.

Es importante hacer presente que no todo trabajador de establecimiento educacional tiene derecho a la indemnización adicional, sino que ésta se encuentra consagrada para trabajadores específicos, los docentes. Y, siendo que la actora no prestaba funciones docentes corresponde el rechazo de la petición.

DÉCIMO OCTAVO. *Indemnización subsidiaria Sustitutiva del Aviso Previo.* Que habiéndose rechazado la indemnización adicional del estatuto docente por no estar regida la trabajadora a dicha ordenanza, corresponde otorgar la indemnización sustitutiva del aviso previo.

Así entonces, por tratarse de un despido improcedente corresponde el recargo del 30% por sobre la indemnización por los años de servicios, es decir la suma de \$2.961.456.-

DÉCIMO NOVENO. *En cuanto a la devolución de la AFC.* Que, además, se solicita por la demandante la devolución del descuento por aporte del empleador al fondo de cesantía, realizado por la demandada al momento de pagar su finiquito, argumentando que tal descuento es improcedente. Que por su lado, la demandada refiere que tal descuento es procedente, conforme a los argumentos que esgrime.

Que para resolver, se debe tener presente que el artículo 13 de la Ley N° 19.728, establece que si el contrato termina por las causales del artículo 161 del Código del Trabajo, el trabajador tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el artículo 163 del mismo cuerpo legal, y que se imputará a tal prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador. Que quedó establecido con las pruebas rendidas en autos que la causal de término de los servicios del demandante fue precisamente la predicada anteriormente, cosa distinta es si la misma es justificada o no, y lo que de ello deriva, cual es si se da lugar o no al recargo legal establecido en el artículo 168 letra a) del Código del Trabajo. Que, por ende, y habiendo acreditado la demandada el monto del aporte efectuado por su parte como



empleadora al seguro de cesantía del actor, siendo que la causal aplicada es la del artículo 161 del Código del Trabajo, el empleador está facultado, conforme al artículo 13 de la Ley N° 19.728 a efectuar tal descuento, el que no se ve afectado en caso alguno por la declaración de improcedencia de la causal, motivos por los cuales, habiéndose ya descontado la misma en el finiquito pagado al demandante, y enterado en la respectiva institución no procede adicionar o restar suma alguna al efecto.

Que en lo que respecta a la jurisprudencia, cabe recordar que el artículo 483-C del Código del Trabajo dispone que "*el fallo que se pronuncie sobre el recurso sólo tendrá efecto respecto de la causa respectiva,...*", lo que es plenamente concordante con lo prescrito en el inciso 2° del artículo 3° del Código Civil, al señalar "*las sentencias judiciales no tienen fuerza obligatoria sino respecto de las causas en que actualmente se pronunciaren*". De forma tal, que esta jurisprudencia sirve de referente, pero no es obligatoria, máxime cuando existe también jurisprudencia del máximo tribunal que va en sentido contrario, como es el caso de la causa Rol N° 23.348-2018, de 4 de marzo de 2019, dictada por la Excm. Corte Suprema, que esta magistrada comparte.

VIGÉSIMO. *Resto de la prueba rendida.* Que las demás pruebas rendidas en autos en nada alteran lo antes establecido y, por el contrario, refuerzan las conclusiones a que se ha llegado en los considerandos precedentes.

VIGÉSIMO PRIMERO. *Costas.* Que, cada parte pagará sus costas.

Por estas consideraciones y teniendo además presente lo que disponen los artículos 1, 2, 5, 7, 63, 162, 163, 168, 172, 173, 420, 425, 432, 445, 454, 455, 456, 459, inciso primero, 485, 486, 490, 491, 493, 495 y 506 del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**

I. Que SE RECHAZA la denuncia de tutela laboral interpuesta por PATRICIA ESTELA EUGENIA ROJAS GUERRERO en contra de LINCOLN INTERNATIONAL ACADEMY CHICUREO SpA, ya individualizados.

II. Que SE ACOGE la excepción de pago interpuesta por la demandada por la suma de \$10.066.210.-, debiendo en consecuencia proceder a descontarse dicha suma de aquellas que se condenarán a continuación.

III. Que SE ACOGE PARCIALMENTE la demanda subsidiaria de despido improcedente interpuesta por PATRICIA ESTELA EUGENIA ROJAS GUERRERO en contra de LINCOLN INTERNATIONAL ACADEMY CHICUREO SpA, ya individualizados y se condena a la demandada a pagar las siguientes cantidades:

a) Indemnización sustitutiva de aviso previo contemplada por la suma de \$1.410.217.-



b) Indemnización por años de servicio equivalente a \$9.871.519.-

c) Recargo legal de un 30% según lo dispuesto en el artículo 168 letra b) del Código del Trabajo, esto es, la cantidad \$2.961.456.-

d) Que las prestaciones debidas se pagarán con los reajustes e intereses legales correspondientes.

IV. Que SE RECHAZA en lo demás la demanda de autos.

V. Que cada parte pagará sus costas.-

Notifíquese esta sentencia por correo electrónico a las partes. Regístrese y archívese, en su oportunidad.

Rit.: **T-81-2022**

Ruc.: 22-4-0419512-7

DECTADA POR AMÉRICA ROJAS ROJAS, JUEZ TITULAR DEL JUZGADO DE LETRAS DE COLINA

En Colina a veintiocho de agosto de dos mil veintitrés, se notificó por el estado diario la resolución precedente



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

Código: CKGWXHXHRH