

Santiago, treinta de noviembre de dos mil veinte.

VISTOS:

PRIMERO: Que, comparece NATALIA ENRIQUETA LABARCA ACUÑA, profesora, cédula nacional de identidad N° 9.387.619-9; domiciliada en Mar Jónico N° 7510, Vitacura, y deduce demanda en procedimiento de Tutela laboral por vulneración de los Derechos fundamentales con ocasión del despido, y cobro de prestaciones e indemnizaciones laborales en contra de SOCIEDAD EDUCACIONAL GREENLAND SCHOOL S.A., RUT 78.715.670-3, del giro de su denominación, representada legalmente en conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo, por don JULIO MAURICIO HUIDOBRO SAAVEDRA, cédula nacional de identidad N° 6.496.641-3, ambos domiciliados en Avenida Oceánica N° 6300, Estación Central.

Expone que en virtud de un contrato de trabajo, con fecha 1 de marzo del año 1997, ingresó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, bajo un contrato a plazo fijo, como profesora de inglés, para la denunciada. En 1998, pasó a contrato indefinido, ejerciendo las funciones propias de una docente en el establecimiento educacional. Manifestando siempre su entusiasmo, dedicación y entrega en el fortalecimiento del departamento de inglés y en el proyecto que como establecimiento educacional se tenía.

Afirma que desde el año 2000 a 2012, estuvo a cargo de Jefaturas de curso entre 5°, 6°, 7°, y, 8° básico, y 1° medio. Así mismo, desde el año 2003 a 2004, fue nombrada como Jefa de departamento de Inglés del establecimiento, reasumiendo el cargo nuevamente el año 2012.

A lo largo de mi carrera en el establecimiento tuvo asignados diferentes talleres, tales como, teatro en Inglés, reforzamiento y un diario de noticias, teniendo el último a mi cargo el año 2017, el cual consistió en la preparación de alumnos de enseñanza básica para rendir el examen internacional KET de la Universidad de Cambridge. De los 12 alumnos que lo rindieron, todos aprobaron el examen.

En cuanto a su remuneración, ésta se componía en forma fija por un sueldo base más



gratificación, bono por trienio y bono contribución, todo lo cual ascendía a la suma de

\$1.332.614, que corresponde a noviembre, último mes completamente trabajado.

Sostiene su desempeño fue siempre de excelencia y durante todo el periodo trabajado cumplió con todas y cada una de sus obligaciones contractuales desde el primer momento y en conformidad a lo que la misma ley establece y reconoce, formando parte del proyecto educativo desde sus inicios, que se fundó en 1995, y durante todo el tiempo trabajado se le felicitó por su responsabilidad, dedicación, reconociéndosele por su desempeño, otorgándose jefaturas, capacitaciones y la dirección del departamento del área en que me desempeñaba. Realizó una carrera en este establecimiento durante veintidós años, desarrollé una trayectoria, educó a su hija en él, entregó lo mejor de su vocación y desarrollo como docente. Cuestión que se ve derrumbada por los hechos que se le imputan y que desde ya niega en su totalidad; siendo, lo que finalmente detonó con el despido, llegando a sentirse totalmente humillada, deshonrada y menoscabada por esta situación.

Narra que con fecha 29 de noviembre de 2019, la denunciada le entregó una carta de aviso para poner término a la relación laboral a partir del mismo día, por aplicación de lo dispuesto en el artículo 160 número 7 del Código del Trabajo, esto es, Incumplimiento Grave de las Obligaciones que impone el contrato; reproduce la carta.

Indica que ésta contiene una serie de imputaciones imprecisas, generales y sin especificación alguna, que conllevan una inobservancia respecto al mandato legal contenido en el artículo 162 y 454 número 1 del Código del Trabajo, ya que no se señala verídicamente que es lo que ocurrió, imputándose someramente que a partir de la investigación – poco objetiva conforme a un supuesto debido proceso sumarial – donde supuestamente se comprueba la existencia de malos tratos para el alumno. Además, tampoco se transcribe para justificar el actuar del colegio alguna denuncia realizada por los apoderados. Esto conlleva a que no puede ejercer su legítimo derecho a defensa, ya que sólo se le solicita que presente una descripción de los hechos ocurridos, pues al no existir imputación precisa y específica de los supuestos



incumplimientos, solamente puede realizar un rechazo genérico tanto de los hechos mal imputados como de la decisión misma del despido.

Indica que los hechos imputados han vulnerado con ocasión del despido su derecho fundamental a la Honra y Dignidad, por cuanto la denunciada le despidió por hechos que no cometió en la forma indicada, acusándole incluso de malos tratos de su parte hacia un menor, lo que además es un delito penal tipificado en la ley, y que por ende, le perjudica su honra y dignidad.

Controvierte expresamente los genéricos hechos contenidos en la carta de aviso de término de su contrato de trabajo, los cuales supuestamente habrían configurado la causal de derecho invocada para fundar su despido, los cuales además han afectado su honra y dignidad.

Alude a la página web del colegio, afirmando que en concreto, la forma, el contexto y el cómo sucedió su despido, no se condice para nada en los valores y misión que como comunidad escolar se predica.

Sostiene que, lo que realmente ocurrió, es que, el día 19 de noviembre del 2019, en el nivel 5°C del establecimiento; curso al cuál le realizaba clases; los alumnos tenían que preparar una disertación para la asignatura, que comenzaría a exponerse la semana siguiente. En razón de ello, se encontraba revisando el avance de cada alumno, como una forma de supervisar su trabajo, dando las pautas y guías para cumplir con la planificación y objetivos propios de la clase.

Este curso en particular, se caracterizaba porque los niños estaban sentados con cualquier compañero o compañera, ya que su profesor jefe, Jorge Gálvez, se los había permitido. Por lo que alumnos que pudiesen tener mayor nivel de distracción o algún conflicto entre ellos, no eran tomados en cuenta, lo que muchas veces generaba que se produjeran distracciones y dilaciones en las clases por pequeños problemas o conflictos entre los estudiantes en el aula. Así, en concreto, el menor de iniciales S.C., el cual se encontraba sentado junto a dos compañeros no trabajaba, no realizaba las actividades y menos pretendía mostrar su cuaderno para rectificar su eventual exposición, sólo conversaba con sus compañeros. Le



llamé la atención un par de veces, pero seguía conversando. Como insistió en hacerlo callar, le increpa, indicando que se le había perdido su cuaderno de inglés dónde tenía lo que había avanzado el día anterior, por lo que le solicité que lo buscara. En esos momentos el menor de iniciales S.R. se quejó de que le habían sacado sus libros de la asignatura, indicando al menor V.C. como culpable del hecho, cuestión a lo que éste, alegó inocencia. Atendido este gran momento de distracción, y con la finalidad de solucionar el conflicto y seguir con el desarrollo de la clase, se dirige a las alumnas que estaban sentadas detrás de V.C. y S.C. y les pregunto si sabían quién había sido, respondiendo de forma inmediata que los responsables eran V.C. y S.C. Es aquí, cuando los referidos alumnos se acomodaron en su puesto, nuevamente negando la autoría del hecho, cuando los libros aparecieron debajo de una mochila cerca de los casilleros del aula. A los pocos minutos pasa el inspector del nivel, don Rodrigo Parra a revisar la asistencia, es aquí, cuando aprovechó la instancia de indicarle lo que había sucedido, dirigiéndose de forma inmediata al curso, llamándoles la atención por “las bromas” que estaban haciendo “de sacar y esconder materiales”. Don Rodrigo se retira y continúa con la clase. A pesar de ello, el menor de iniciales S.C. sigue sin trabajar y conversando con sus compañeros, por lo que le llamo la atención nuevamente, no respondiendo a sus solicitudes de buen comportamiento. Así, decide cambiarlo de puesto y lo ubica frente al diario mural del aula para que trabaje sin distraerse y no importune a sus compañeros. Registra lo sucedido en el libro de clases; es aquí, cuando comienza a hacer hoyos en el diario mural, por lo que nuevamente le llamo la atención, pero insiste. El ambiente en la clase, era bastante hostil y con bajos niveles de concentración por las distracciones provocadas por el referido alumno, ya que el mismo insiste en actitudes de mal comportamiento con sus compañeros. Le vuelvo a llamar la atención, al punto de que

toma su escritorio y lo mueve para sentarse a su lado para que deje de molestar y trabaje de una vez por todas. En ese momento se enfoca nuevamente en el diario mural, y en un cartel que sus compañeras habían puesto minutos antes, lo que origina el alegato de ellas y su nueva intervención. El inspector, Rodrigo Parra pasa de nuevo y le pido que interfiera en el caso. Le explico lo que pasó. El menor S.C. se pone de pie y niega todo. Mientras conversamos con él se da vuelta y me da la espalda, es aquí, cuando lo tomo del brazo y le



digo, “oye te estoy hablando...” Rodrigo le toca el hombro y le dice que se tranquilice, que por qué raya y destruye el diario mural, e inclusive, le pregunta si ya borró lo que había escrito en la muralla la semana pasada. El menor dice que si lo hizo, pero un compañero dice que no lo ha borrado aún. Rodrigo no lo escuchó. Es aquí cuando salimos los tres al pasillo a conversar. Rodrigo le pregunta ¿qué te pasa?, porque el día anterior también lo habían sacado de clases. Cuestión que el menor niega en su totalidad. En ese momento Rodrigo entra a la sala y se quedó sola con él en el pasillo. Le vuelve a preguntar ¿por qué actúa así, por qué insiste en molestar y mentir, por qué siempre niega lo que hace?. Es en ese momento es cuando le dice “me cargan los niños mentirosos, prefiero un alumno desordenado

que uno hipócrita” Ahí le digo que se entre y que se ponga a trabajar. Sigo con lo que queda de clase. Rodrigo se retira. Al finalizar la clase registro lo sucedido en el libro del curso.

Al día siguiente, se entera que los padres del menor reclamaron que la denunciante lo había “zamarreado e insultado”. Asimismo, el día miércoles 20 de noviembre en la tarde, un alumno del establecimiento del mismo nivel que el menor S.C. se encuentra con la actora y le pregunta por qué había mechoneado a S., a lo que le responde que eso no es real y que de dónde sacó esa información, indicándole que es lo que se estaba divulgando por WhatsApp.

El 20 de noviembre, se le cita por primera vez, con la finalidad de recabar antecedentes de lo sucedido, entrevistándole Enrique Yáñez, jefe de departamento de inglés, entendiendo que esto formaba parte del proceso normal para estas situaciones.

Con fecha 22 de noviembre, se le notifica de una denuncia por parte de Pilar Neuman y Aida Muñoz por presunto maltrato escolar; y, que en pro de la investigación se le suspendería de sus funciones de forma preventiva por cuatro días hábiles con goce de

sueldo, para llevar a cabo una investigación de los hechos, debiendo volver a su trabajo el día 29 de noviembre en horario laboral habitual.

Sostiene se comprueba de esta forma, que es falso lo indicado en la carta, en cuanto a que insulta al niño, y que posteriormente frente del Inspector lo toma de los hombros y lo



zamarrea. Cuestión que posteriormente, el inspector en su declaración lo confirma, al indicar que supuestamente él observa que la denunciante toma al menor de los dos hombros, cuestión que rechaza en su totalidad.

En la carta de despido se señala que producto de la investigación se había determinado la veracidad de los hechos denunciados, sin embargo se señala que llega a esa conclusión - por una declaración inconsistente y falsa - además, es imposible que una investigación seria se realizara en tan breve plazo, y con tal nivel de subjetividad.

Estima que la denunciada le culpó de hechos que no cometió. Nunca ocurrió ningún hecho de los genéricos hechos mencionados en la carta por parte de la denunciada, que, si realmente hubiese ocurrido que maltrató al menor, se señalaría en forma precisa, como se determinó en la investigación y quienes habrían participado en la misma, lo cual no se menciona en la carta.

Afirma que la denunciada señala hechos genéricos, vagos e imprecisos en la carta de despido, habiendo precluido su oportunidad de señalarlos o enmendarlos. Por lo demás, si tan graves son los hechos que señala el colegio en la carta de despido, éste tendría que haberle denunciado al Ministerio de Educación e incluso debería haberle denunciado a la justicia penal por cuanto un maltrato de menores es un delito, sin embargo, el Colegio jamás lo hizo porque nunca cometió nada de lo que hoy se le acusa.

Estima absolutamente falso lo expresado por la carta de despido, siendo una mera excusa para despedirle sin derecho a indemnización, a pesar de la cantidad de años que prestó fielmente servicios al establecimiento por más de 20 años para la denunciada.

Hace presente que durante los 22 años de relación laboral en oportunidades fue felicitada, por su buen desempeño como docente de inglés, recibiendo evaluaciones sobresalientes, felicitaciones y premios, manifestados en cursos y capacitaciones por el excelente cumplimiento de sus funciones, como ofrece acreditar.

Indica que el trato que recibió por las falsas imputaciones de la denunciada, ha lesionado la dignidad con la cual deben obrar las relaciones laborales en el lugar de trabajo, más aún



porque se divulgó las razones del despido, y todo el curso y colegio sabe por qué razón fue despedida, lo cual obviamente le afectó en su calidad de persona, profesional y también como ex apoderada porque su hija también estudió durante toda su enseñanza básica y media en el establecimiento. Así, se expuso su dignidad y honra en el colegio, lo cual no corresponde conforme al límite y respeto que debe existir de los derechos fundamentales. Fue tal la exposición de las circunstancias de su despido, y las falsas razones que justificaron el mismo, que un grupo de compañeros de trabajo salieron en su defensa, y se reunieron con los directivos para dar testimonio a su favor, lo cual le fue informado por sus propios colegas.

Concluye fue expulsada de sus labores acusada de maltratar a un menor, sin tener pruebas de que ello era cierto, sin que existiera siquiera un debido proceso serio de investigación para determinar si eso era efectivo, o que pudiera defenderse y realizar sus descargos. Así, fue severamente afectada su honra, a pesar que jamás en mi vida ha cometido hecho o acto alguno que pudiera poner en riesgo su honra o imagen, sin embargo, hoy su honra y también su dignidad, han sido gravemente afectadas, pues públicamente ha sido tratada y acusada de haber maltratado a un menor, lo que le ha causado un enorme perjuicio moral y también material, ya que por ello aún no ha podido encontrar un trabajo para poder mantener a su familia y claramente le costará

encontrarlo por los hechos y causal imputada.

Como antecedentes complementarios expresa que durante los años en que prestó servicios para el ex empleador, mantuvo siempre un buen desempeño, cumpliendo en forma eficiente y responsable todas las obligaciones que demandaba su trabajo, ejerciendo esta con el mayor esmero y en total cumplimiento de las obligaciones que le imponía el contrato, así como las órdenes impartidas por el ex empleador.

Narra que, el viernes 29 de noviembre, después de ser despedida de sus funciones, el jefe de departamento de inglés, don Enrique Yáñez, le acompaña a la sala de profesores a sacar sus cosas. En ese momento les dice a colegas que se encontraban ahí, “fue un gusto haber trabajado con ustedes, me acaban de despedir, así que me voy. Adiós” y se retiró.



Posteriormente sus colegas de inglés le llaman por teléfono para saber cómo está y le cuentan que cuando llegaron a la sala de profesores, se encontraron con los demás colegas que estaban consternados conversando de su despido. Estaban muy molestos y se negaron a tomar los cursos después del recreo. La coordinadora, doña Carolina Lecaros, habló con ellos para tomar los cursos. Ellos se negaron hasta que una autoridad fuese a darles explicaciones. Al rato llegaron Aida Muñoz y Cecilia Barrera diciendo que “Natalia fue desvinculada por maltratadora” (sic), que se había hecho una investigación y que le habían ayudado mucho, lo que es absolutamente falso. Ellos muy molestos les dijeron que pedían explicaciones por la forma en que fue despedida, ya que no lo merecía. Luego llegó la directora y explicó lo mismo y nuevamente la increparon por la forma del despido y la forma incorrecta cómo llevan ellos a cabo este tipo de procedimientos.

Plantea, respecto al menor S.C., que es un niño capaz pero conflictivo. Frecuentemente le gusta hacer su voluntad. Constantemente desafía las normas. Tiene muchos problemas de disciplina. Trabaja cuando quiere, se para constantemente, saca comida en clases, se para a conversar, etc. Cuando se le llama la atención siempre niega lo que está haciendo o lo que hizo. Tiene muchas anotaciones negativas en el libro de clases, más de dos páginas. Lo han sacado de la sala en varias oportunidades tanto profesores como inspectores. Más de una vez se ha ido a “detention” (castigo el día sábado) por acumulación de anotaciones.

Indica, que el niño había tenido ya un incidente en el campo deportivo del colegio, unas semanas atrás, una pelea con otros compañeros, los padres reclamaron y el colegio se desentendió del problema. Como los apoderados quedaron molestos, el colegio aprovechó su incidente para quedar en buenos términos con ellos.

Refiere que debido al incidente que tuvo con el alumno S.C., el día viernes 22 de noviembre, le notifican que debido al reclamo hecho por los apoderados del niño, el colegio tomó la decisión de suspenderle de sus funciones por cuatro días para llevar a cabo una investigación, debiendo presentarse nuevamente en su horario laboral normal, el día viernes 29 del mismo mes. El día 27 de noviembre agendó una hora con siquiatra Roberto Tabak Nachtygal, ya que el reclamo del incidente con S.C. y la suspensión le afectaron mucho emocionalmente. Cuando fue al médico y le explicó lo que le pasaba, incluyendo el



incidente y la suspensión, le prescribió una licencia por 11 días recetándole además, paroxetina (fármaco antidepresivo inhibidor). Yo le pedí si podía empezar la licencia el lunes 2 de diciembre para presentarse el viernes 29 al colegio y ver qué había pasado con su caso. Además no quería que pensarán que se había tomado una licencia para evadir el tema. El médico accedió a su petición y emitió la licencia médica el 27 de noviembre, notificándose electrónicamente el mismo día a la denunciada, para empezarla a partir del día 02 de diciembre.

Añade que el día 29 de noviembre se presentó a trabajar, de acuerdo a lo solicitado por el empleador, pone su huella en la máquina lectora y no la lee, hizo más de 10 intentos y nada. Como se juntaban más colegas y pasaban los minutos, los dejó pasar y vuelve a intentarlo sin éxito. Finalmente decide ingresar sin firmar para no atrasarse y le cuenta a la coordinadora de Senior Carolina Lecaros lo que le pasó, ella dice que lo informará.

Toma su primera hora de clases que finaliza a las 9:20, para luego salir a recreo, y prepararse para la clase siguiente, dirigiéndose al curso que le tocaba, es aquí cuando el jefe de departamento de inglés apareció de improviso diciéndole que la directora, Pilar Neuman, quería hablarle de forma urgente. Le dice que tiene clases, además que el profesor de inglés suplente estaba ocupado. Le responde que no importa que él verá quien tome el curso pero que suba.

Como el curso queda en el mismo camino hacia dirección, siguió con los niños, los entró a la sala y espero que alguien llegue para no dejarlos solos. Cuando ve a su colega Sebastián le dejó a los niños y subió al tercer piso. Le recibe Aída Muñoz (encargada de Convivencia) y le hace pasar a su oficina; junto a ella estaba con Cecilia Barrera (sicóloga y encargada de recursos humanos). Le pregunta cómo está y le comentan que pensaban que no iría ese día al colegio. Les pregunta ¿por qué? si el documento decía que tenía que reintegrarse ese día. Ahí le dicen que debía haber ido inmediatamente a hablar con ellas. Le dicen que Pilar hablará con ella y que espere afuera porque primero va a atender a un apoderado. Sale de la oficina y espera por más de media hora pensando cuál era la urgencia si le hacían esperar tanto. Durante ese lapso, Aida Muñoz (encargada de Convivencia) salió varias veces de su oficina a buscar papeles a la impresora y se las pasaba a Pilar Neuman (Directora). Cuando



finalmente le llaman y le intentan explicar que pensaban que no se presentaría al colegio ese día porque les había llegado la notificación de que estaba con licencia. En ese momento les indica que la licencia comienza el 2 de diciembre.

Narra que le explican, que la investigación había finalizado y le habían encontrado culpable por lo que debía firmar un documento que lo acreditaba. Les dijo que no firmaría dicho documento porque faltaba a la verdad e hizo sus descargos. Después que le escucharon le dijeron que no importaba si no lo firmaba ya que los apoderados del niño no habían pedido algo en su contra, sino que era decisión de ellos desvincularle del colegio en ese momento porque era una falta grave y estaba despedida de ese mismo momento y le hacen firmar el aviso de término de contrato.

Aida Muñoz (encargada de Convivencia), le indica que lo más probable recibiría los 11 años que le corresponden por ley, y que el colegio se comunicaría quizás para un eventual acuerdo. Cuestión que tajantemente Pilar Neuman (Directora), negó y reafirmó que no recibiría nada, ya que “en virtud de la ley el delito que cometí es grave y no tiene derecho a finiquito alguno” (sic).

Luego de esto se dirigió inmediatamente a hablar con Enrique Hosiasson, jefe de Administración y Finanzas. Le recibió muy amable indicándole que se había enterado recién de la noticia del despido y que lo sentía mucho. Es en ese momento le pregunta

por qué no recibiría dinero, respondiendo de forma inmediata “por la falta grave que había cometido.” (sic).

Manifiesta su malestar y pena, indicándole “he trabajado 22 años aquí y me voy con las manos vacías”. Le contesta que sí, es verdad, pero como los directores ejecutivos Mauricio y Tomás Huidobro, padre e hijo, le conocían y debido a su trayectoria, a lo mejor podría llegar a un acuerdo e irse con algo de dinero, pero ni siquiera podía aventurarme un monto. Le comentó lo injusto de la situación, sumado al hecho de que su hija está en la Universidad, la nana, etc. y le reiteró la posibilidad de un acuerdo, que él conversaría con los Huidobro para ver una posibilidad, pero que yo había hecho muy bien en aceptar el documento porque de esa manera, si llegaba a algún acuerdo, se borrarían los datos de la



hoja de vida y no tendría problema en pedir recomendaciones, incluso con misma Pilar. “De lo contrario cuando las personas se van al choque pueden perder todo y la hoja de vida queda manchada” (sic). Eso se lo repitió y profundizó bastante. Le insistió en que había escogido bien porque cuando uno reclama y demanda no siempre se gana y ahora tendría la posibilidad de irse con algo, aunque no le podía asegurar el monto. Le pidió se calmara y tranquilizara, y que ellos le llamarían. Cuestión que al día de hoy no ha ocurrido.

Ese mismo día, al regresar a su casa intenta ingresar a su correo del colegio para sacar algunos documentos y le aparece bloqueado. Se da cuenta que tenían todo listo para deshacerse de ella, no pudo poner su huella al entrar al colegio, no le dejaron seguir haciendo clases, sólo alcanzó a realizar las dos primeras horas en el curso 6°A, las cuales quedaron registradas y firmadas en el libro de clases, también ya habían bloqueado su correo electrónico institucional.

Indica es de público conocimiento que el colegio había perdido muchas matrículas para el 2020, y habría reducción de horas de inglés; era la profesora más antigua y la que probablemente tenía una remuneración alta para efectos de sus intereses económicos, era entonces el candidato perfecto para el despido. Curiosamente ese mismo día en la tarde desvincularon a su jefe directo, Enrique Yáñez, quien era una de las primeras personas con quien había conversado del incidente y estaba al tanto de que su versión coincidía con la del inspector Rodrigo Parra, la que es distinta a la que aparece en la carta de despido.

Sostiene ha sido transgredida su dignidad y honra por parte de la denunciada, por el trato que recibió en el momento del despido, al haber sido despedida por supuestamente haber maltratado un menor, siendo que jamás lo hizo, siendo falso que lo insultara y lo zamarrear, todo lo cual le fue imputado sin haber realizado una investigación seria en torno al debido proceso, ya que no le permitieron reunirse o hablar con el apoderado. No le permitieron estar presente en la entrevista al inspector. No le permitieron revisar en forma conjunta con el profesor jefe y la comisión investigadora, los antecedentes de comportamiento y conducta del alumno, por ende, nunca tuvo la posibilidad de poder defenderse de forma correcta de los falsos cargos que se me imputaban. Hace presente, que



es imposible que la denunciada hubiese determinado en 4 días la veracidad de los hechos supuestamente denunciados por el apoderado, por lo que cree que dicha investigación se realizó rápida y escuetamente.

Sostiene que el trato que recibió por las falsas imputaciones de la denunciada, ha lesionado la dignidad con la cual deben obrar las relaciones laborales en el lugar de trabajo, más aún porque Cecilia Barrera, divulgó las razones de su despido, y todo el curso y colegio sabe del porque fue despedida, lo cual obviamente le afectó en su calidad de persona, profesional y también como ex apoderado. Así, se expuso su dignidad y honra en el colegio, lo cual no corresponde conforme al límite y respeto que debe existir de los derechos fundamentales. Fue expulsada de sus labores acusada de maltratar a un menor, sin tener pruebas de que ello era cierto, sin que existiera siquiera un procedimiento serio de investigación para determinar si aquello era efectivo, o que pudiera defenderse y realizar sus descargos. Fue severamente afectada su honra, a pesar que jamás en su vida ha cometido ningún hecho o acto que pudiera poner en riesgo su honra o mi imagen, sin embargo ha sido gravemente afectada pues

públicamente ha sido tratada y acusada de haber maltratado a un menor, lo que le ha

causado un enorme perjuicio moral y también material, ya que por ello aún no ha podido encontrar un trabajo para poder mantener a su familia y claramente le costará

encontrarlo por los hechos y causal imputada.

Afirma se ha vulnerado su derecho constitucional a la honra contemplado en el artículo 19 N° 4, de nuestra carta fundamental.

Indica también se ha afectado su dignidad como persona, la que está indisolublemente unida al trato que merece recibir de parte del empleador.

Considera como consecuencia natural del daño psicológico y emocional derivado del estado de esta humillación, y vulneraciones de derechos que he sufrido, por lo cual ha visto notablemente resentida su autoestima y estabilidad emocional, generándole una lesión extra



patrimonial que no merece, ni tiene por qué soportar, y que debe ser reparada a través de la respectiva indemnización de los perjuicios que ha sufrido, así que lo que se solicitara es la reparación del daño moral de tipo contractual por la infracción al deber de seguridad del empleador en la vigencia del contrato.

Refiere como indicios, la carta de despido de la denunciada, de fecha 29 de noviembre de 2019, invocando como causal de despido el hecho de haber incurrido en un maltrato de un menor, dañándose con ello el mayor y más importante atributo de una docente, el denominado, capital reputacional en el buen trato con los educandos. Que le hayan borrado de la base de datos del establecimiento, lo que le impedía el ingreso el día que fue despedida, sumado al bloqueo de su correo electrónico. Publicidad de la media y estigma social creado frente a sus ex compañeros de trabajo al indicarle Aida Muñoz (encargada de Convivencia) y Cecilia Barrera (psicóloga y encargada de recursos humanos del establecimiento), como maltratadora “Natalia fue desvinculada por maltratadora”. Cuestión que incluso provoca el malestar de sus ex compañeros de trabajo que exigieron explicaciones de lo que se le estaba imputando. Imputación del tipo penal – maltrato infantil – del artículo 403 bis del Código Penal; por cuanto la denunciada le despidió por hechos que no cometió en la forma indicada, acusándole de malos tratos de hacia un menor, lo que además es un delito tipificado en la ley, y que por ende, le perjudica su honra y su dignidad en razón de su atributo de persona y profesional. Que con fecha 27 de noviembre de 2019, el establecimiento ya estaba en conocimiento de la licencia médica prescrita, la cual comenzaba a ser efectiva el 2 de diciembre del presente. El actual tratamiento psiquiátrico que lleva, por los indicios de depresión diagnosticados; con el médico psiquiatra don Roberto Tabak Nachtygal,

recetándole para el tratamiento Paroxetina, fármaco antidepresivo inhibidor. El haber sido despedida sin prueba verídica, que a la fecha no ha sido imputada ni formalizada por ningún delito, menos del que se le acusa la denunciada de maltrato de menores, lo que ni siquiera fue denunciado al Ministerio de Educación. Si tan grave era el supuesto hecho imputado por la denunciada al punto de indicar que realizó un maltrato de menores, debía haberle denunciado a alguna autoridad penal o educacional lo cual nunca ocurrió.



Expresa que la demandada miente en cuanto a la forma y condiciones en que ocurrieron los mencionados hechos, señalándose además hechos absolutamente genéricos, sin explicar en detalle cómo ocurrieron los mismos, lo que desde ya transforma del sólo tenor de la carta en injustificado, indebido o improcedente el despido.

Hace presente que nunca ha maltratado a un menor, menos aun al niño S.C., sino por el contrario, entendiendo que éste estaba con un mal comportamiento, buscó por todos los medios formas de ayudarlo, guiarlo y re educarlo tal como lo he señalado a lo largo de esta presentación; además se le imputa haberlo maltratado, como una verdadera justificación para despedirle, lo que es absolutamente falso.

Agrega la demandada le imputó el haber hecho justamente eso sin realizar en forma seria una investigación, de la cual nunca tuvo conocimiento, y nunca pudo declarar, defenderse y presentar pruebas para acreditar que no tenía responsabilidad en los falsos hechos imputados.

Estima, no cabe duda alguna, que el despido además de ser vulneratorio de sus derechos fundamentales es indebido pues nunca incumplió las obligaciones que imponía su contrato, debiendo ser condenada la demandada a todas las prestaciones que se demandan incluido el recargo legal establecido en el artículo 168 letra C del Código del Trabajo.

Solicita declarar, en forma concreta, las medidas a que se encuentra obligada la demandada dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de los derechos fundamentales lesionados, en especial y, particularmente, que la empresa demandada reconozca que ha incurrido en vulneración de sus derechos fundamentales con ocasión del despido, específicamente el derecho a la dignidad y honra; indemnización de Tutela Laboral, no inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, esto es, \$1.332.614, lo cual asciende a la suma máxima de \$14.658.754; Indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$1.332.614; Indemnización por años de servicios, con el tope de 11 años, toda vez que su permanencia para con la demandada supera con creces dicho tiempo, equivalente a la suma de \$14.658.754; recargo legal del 80% sobre la indemnización por años de servicios, conforme dispone el artículo



168 letra c) del Código del Trabajo, lo cual asciende a la suma de \$11.727.003; indemnización por daño moral ascendiente a \$8.000.000; remuneraciones por los meses de enero y febrero de 2020 que asciende a la suma de \$2.665.228; aguinaldo de navidad del mes de diciembre de 2019, pagado a todos los trabajadores del colegio, por la suma de \$84.000; Feriado proporcional, correspondiente a 37 días corridos, el que asciende a la suma de \$1.643.540; pedirle disculpas públicas, mediante una carta certificada que sea enviada a su domicilio, firmada por el representante legal de la denunciada, señalando que no fue efectivo el maltrato de menores ni nada de lo indicado en la carta de despido, pidiendo disculpas por tan falsa acusación, la que además deberá ser exhibida públicamente en el colegio en algún lugar de público acceso y vista de los apoderados, además en la página web del colegio, dentro del periodo lectivo, todo ello, conforme a lo dispuesto en el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, por ser una medida concreta dirigida a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración efectuada; se determine la aplicación de las multas a que hubiere lugar, en conformidad a las normas del Código del Trabajo, en su máximo legal; se ordene la remisión de la sentencia condenatoria a la Dirección del Trabajo, para su registro y demás trámites que resulten procedentes, conforme al artículo 495 inciso final del Código del Trabajo. Todo con intereses, reajustes, y costas.

En subsidio, interpone demanda por despido injustificado, indebido o improcedente, y cobro de prestaciones e indemnizaciones.

Expone, en cuanto al despido injustificado, indebido o improcedente de la que fue objeto el día 29 de noviembre de 2019, el cual se realiza bajo argumentos falsos y contrarios a la realidad, sin tener sustento legal alguno, manifestando solo un mero capricho de parte de su empleador, se remite a lo ya desarrollado en cuanto al inicio de la relación laboral, funciones, jornada, remuneración, hechos relativos al término del contrato de trabajo, como también a las prestaciones conjuntas indicadas. Solicita se tengan por íntegramente reproducidos en cuanto fuera procedente.

Pide se declare injustificado el despido, y se condene a la demandada a pagarle: indemnización sustitutiva de aviso previo, por la suma de \$1.332.614; indemnización por



años de servicios, con el tope de 11 años, toda vez que su permanencia para con la demandada supera con creces dicho tiempo, equivalente a la suma de \$14.658.754; recargo legal del 80% sobre la indemnización por años de servicios, conforme dispone el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, lo cual asciende a la suma de \$11.727.003; remuneraciones por los meses de enero y febrero de 2020 que asciende a la suma de \$2.665.228; aguinaldo de navidad del mes de diciembre de 2019, pagado a todos los trabajadores del colegio, por la suma de \$84.000; más caja navideña; Feriado proporcional, correspondiente a 37 días corridos, el que asciende a la suma de \$1.643.540; se determine la aplicación de las multas a que hubiere lugar, en conformidad a las normas del Código del Trabajo, en su máximo legal.

Todo con intereses, reajustes, y costas.

SEGUNDO: Que, contesta la demandada la denuncia, solicitando que sea rechazada en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

Reconoce la existencia de relación laboral, fecha de inicio y término. La actora ingresó a prestar servicios al Colegio el 1 de marzo de 1997, y se puso término a su contrato con fecha 29 de noviembre de 2019. A la fecha de término de contrato, la señora Labarca se desempeñaba como profesora de inglés.

Indica no se discute para la demandada el cumplimiento de las formalidades de comunicación de término de su contrato. Incluso la acompaña como documento a su demanda.

Afirma la efectividad del incidente con alumno el 19 de noviembre de 2019. La señora Labarca reconoce haber tenido un incidente con un alumno de quinto básico el día 19 de noviembre de 2019, todo en presencia del inspector don Rodrigo Parra. Si bien la actora pretende justificar lo ocurrido y darle un tenor distinto al sostenido en la carta de aviso de término de contrato, lo cierto es que reconoce la existencia del incidente que motivó su despido, así como gran parte de los detalles que rodearon los hechos.



Señala es efectivo que el día 22 de noviembre de 2019 se notificó a la actora la existencia de la denuncia y que se realizaría una investigación, otorgándosele un permiso con goce de remuneraciones, debiendo volver el día 29 de noviembre de 2019.

Reconoce también que la actora percibía una remuneración de \$1.332.614.

Solicita se tengan por controvertidos todos los hechos relatados en la demanda que no sean expresamente reconocidos.

Sostiene no es efectivo que la actora haya tenido un desempeño de excelencia en sus funciones. Incluso había protagonizado otro incidente con un alumno durante el primer semestre del año 2019, el cual también fue investigado por el Colegio, generándose una amonestación escrita a la actora, y determinándose que se aplicaría un plan de acción para mejorar su conducta.

Señala la denunciante que la investigación no habría sido seria ya que no se consideró la posibilidad de hacer descargos, lo cual no es verdad. El día 22 de noviembre hablaron personalmente Aida Muñoz y Cecilia Barrera con la señora Labarca, quien además envió un correo electrónico el día 27 de noviembre con un texto de su versión de los hechos, en que reconocía la existencia del incidente con un niño de quinto básico.

No es efectivo que se haya divulgado las razones del término del contrato de la actora como falsamente se afirma en la demanda. Los hechos fueron abordados de manera confidencial dentro del colegio, sin revelarse jamás sus motivos.

Nadie ofreció a la demandante el pago de alguna cifra de dinero. La causal de despido invocada no da derecho al pago de indemnización alguna.

Niega que sea responsable de algún tipo de perjuicio extra patrimonial en la señora Labarca, debiendo rechazarse la demanda de daño moral interpuesta.

No se adeuda aguinaldo de navidad por cuanto se había puesto término al contrato de trabajo de la actora con anterioridad. Tampoco reconocer adeudar por concepto de feriado.



Afirma que a la denuncia no se acompañan indicios suficientes de las vulneraciones alegadas. No basta en este caso con señalar que se le acusó de “maltratadora” y que se divulgaron las razones de su despido con todo el colegio, debe la actora acompañar antecedentes que den cuenta de indicios de la veracidad de sus acusaciones. Tampoco acompaña antecedente alguno del supuesto tratamiento psiquiátrico y daños extra patrimoniales que dice haber sufrido.

Estima determinante para la resolución de autos la denominada “prueba indiciaria” (al no contar la denuncia con la misma) la que resulta insubsanable en el marco del presente proceso, no pudiendo la contraria aportar nuevos hechos ni prueba a los que en la oportunidad procesal le habían sido facultados, esto es, en la presentación de su libelo. No presentó ningún indicio de vulneración de derechos. Solo adjunta la carta de término de contrato, licencia médica que no indica diagnóstico, y antecedentes de la investigación que realizó el colegio. Nada de esto puede considerarse como un indicio concluyente de vulneración de derechos fundamentales.

La obligación perentoria y legalmente inexcusable de acompañar todos los antecedentes en que se fundamentan los hechos constitutivos de la vulneración alegada, tiene su fundamento en el hecho que el denunciado o demandado está llamado al momento de contestar la denuncia a explicar los fundamentos de la medida adoptada, su necesidad y proporcionalidad, cuestión que es difícil para su parte realizar atendido a la improcedencia de los indicios presentados.

Sostiene que la carga de la prueba se radicará en la denunciante, al no haber cumplido los presupuestos establecidos en el artículo 493 del Código del Trabajo, quien deberá acreditar la veracidad de lo señalado en la denuncia es precisamente la denunciante. Pues no existe indicio alguno de vulneración que sea de tal entidad para aplicar el traslado de la carga de la prueba a esta parte, según el artículo 493 del Código del Trabajo.

Expone antecedentes sobre el Colegio The Greenland School, los fines educativos y Principios que los rigen.



Indica que la actora durante el año escolar 2019 se desempeñó como profesora de inglés para los niveles 5° básico A,B,C y D; 6° básico A y 7° básico.

Narra que durante el primer semestre de 2019, el 15 de julio, una apoderado del curso 7 básico C solicitó una reunión urgente con el inspector general, en la cual denunció a la actora por haber golpeado la mano de su hijo el día 8 de julio de 2019, mientras jugaba con un patineta de juguete, quebrando del impacto el juguete, produciendo dolor en el menor. Ante esta denuncia se realizó una investigación interna que dio cuenta de actos inadecuados de parte de la señora Labarca, siendo necesario reunir al Comité de Convivencia Escolar, el día 27 de agosto, sesión en la que la mayoría de sus miembros recomendó el despido inmediato de la actora. No obstante lo anterior, se decidió por parte del Colegio mantenerla en sus funciones pero cursándose una amonestación y sometiéndola a un plan de acción para corregir su conducta consistente en la contratación de un curso denominado “Estrategias para mejorar la convivencia escolar en el aula”, Mideuc, que se debía realizar del 02 de enero al 06 de enero de 2020, y que las clases al curso de niño involucrado las realizaría en compañía del Jefe del Departamento de Inglés. Lo anterior demuestra que no es efectivo que la señora Labarca hubiese tenido un desempeño de excelencia como falsamente indica en su denuncia.

El día 19 de noviembre de 2019, el inspector de nivel del Colegio don Rodrigo Parra Parra informó al Inspector General del Colegio, don Claudio Torres Vallejos, sobre situación sucedida ese día en la sala de clases del curso 5°C, en donde presencié un trato brusco de la denunciante a un alumno. Producto de lo anterior, se procedió a informar a la Encargada de Convivencia Escolar, señora Aida Muñoz Celpa, y a tomar declaración escrita tanto al Inspector de Nivel como al niño.

En la declaración del niño se hace referencia a que la demandante en una primera ocasión lo cambió de puesto, ubicándolo en un rincón de la sala frente a la pared, posteriormente, ante lo que ella cataloga como reiteración de la conducta del alumno, cambia su escritorio junto al del niño, sentándose junto a él y ante la inexistencia de un cambio conductual lo retiró de la sala de clases y le dijo: “Prefiero a un alumno desordenado que a uno



Hipócrita”, y que posteriormente y en presencia del Inspector de Nivel lo tomó de los hombros y lo zamarreó.

Atendidos los hechos denunciados, se citó a reunión extraordinaria del Comité de Convivencia Escolar. En dicho Comité se ordenó la investigación de los hechos, para atender a la veracidad del relato del niño y se solicitó la suspensión laboral temporal de la demandante. Notificándose lo anterior a la actora con fecha 22 de noviembre de 2019.

La investigación interna que se realizó consistió en diversas entrevistas a los involucrados, entre ellos la apoderada del menor y el niño afectado, así como también a la denunciante de autos, y revisión de antecedentes laborales, para luego presentarse los antecedentes recabados al Comité con Convivencia Escolar.

Lo anterior pudo comprobarse a través de las declaraciones de testigos recogidas por la comisión investigadora conforme a lo siguiente: Declaración del Inspector, don Rodrigo Parra: “Cuando vuelvo a pasar por la sala en mi ronda de pasillo, Miss Natalia nuevamente requiere mi presencia, en ese momento el alumno Santiago Contreras se encuentra sentado con su banco al costado de la profesora. Miss Natalia, me indica que Santiago rayó el panel de la sala, a lo cual le digo: “Pero Santiago, que te pasa, en la clase anterior rayaste la pared y ahora el Panel (diario mural)”. En ese minuto como el niño hablaba conmigo y le daba la espalda a ella, “Miss Natalia lo toma bruscamente del brazo y lo da vuelta, diciéndole “Te estoy hablando, mírame cuando te hablo”, nuevamente le zamarrea el brazo”. Al ver la cara del niño, me doy cuenta que está afectado emocionalmente y lo tomo de los hombros colocándolo a mi lado, con el fin de mediar y conversar con él y le pido que se siente y trabaje y que me ubique al recreo para que hablemos. Solicito a la docente que si ocurre algo nuevamente me avise”.

Otro de los entrevistados dijo: “la miss de inglés zamarrea a Santiago, que lo toma de los dos hombros”

Como parte del proceso de investigación se solicitó a la demandante su versión de los hechos, la que fue manifestada a través de un correo electrónico enviado el 27 de noviembre, con un archivo adjunto que decía en lo pertinente: “Estábamos dentro de la sala



conversando yo y el inspector con el alumno Santiago Contreras, cuando éste se gira, dándome la espalda, frente a ello, “yo lo tomo del brazo y lo giro diciéndole “oye, escucha, te estoy hablando”. Fue el único momento en que lo tomé” “Salieron los 3 de clases, momento en que el inspector le llama la atención, diciéndole “otra vez, ayer también te sacaron afuera”, en ese momento, el inspector ingresa a la sala y “yo me quedo sola con el alumno, es ahí que le refiero, luego de la reiteración de la negativa del alumno de reconocer sus actos: “hasta cuando mientes, prefiero a un alumno desordenado a uno hipócrita”. “Hoy día los niños creen que pueden hacer lo que quieren, sin ninguna consecuencia, porque las normas que estaban se dejan pasar a llevar y por eso tienen 4, 5 o más hojas de anotaciones negativas. No les preocupa”.

Plantea que si bien la actora pretende disminuir la gravedad de los hechos y justifica su conducta, su declaración da cuenta de un reconocimiento del incidente con el alumno afectado, en el cual la denunciante afirma haber tomado de brazo y girado al niño, y haberlo tratado de hipócrita.

Esta conducta y dichos proferidos por la profesora son a juicio de esta parte constitutivas de maltrato escolar, van en contra de las obligaciones establecidas para los trabajadores, e implican un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y demás normativa interna de nuestra Institución, razón por la cual se definió poner término a su contrato de trabajo. Lo anterior quedó plasmado en acta de Comité de Convivencia Escolar de fecha 28 de noviembre de 2019.

Con fecha 29 de noviembre de 2019, fecha en que se ponía término al permiso con goce de remuneraciones de la actora, la señora Labarca se presentó a prestar sus funciones pasando directamente a impartir la clase que por calendario tenía asignada, no dando tiempo a mi representada de notificar el término de su contrato de trabajo de manera inmediata como se había acordado por el Comité de Convivencia Escolar el día anterior. Así las cosas, la demandante impartió clases el primer bloque de ese día. Advertida la dirección del Colegio de esta situación, se le pidió a su jefe directo, don Enrique Yáñez, que le indicara que se presentara en la oficina de Dirección del Colegio. Esta comunicación se dio de forma



privada entre el señor Yáñez y la actora en la sala de profesores, sin participación ni conocimiento de otros docentes.

Cuando la demandante se dirige a la oficina de administración, se le comunica personalmente el término de su contrato de trabajo por parte de Pilar Neumann y Aida Muñoz. Con respecto a la licencia, efectivamente se había recibido con fecha 28 de noviembre una licencia médica de la actora, que extrañamente indicaba que regía a partir del 2 de diciembre, lo que generó confusión en su representada, que asumieron que se trataba de un error en su emisión, y la demandante haría uso de licencia médica y no se presentaría a trabajar el día 29. Finalmente no era un error, efectivamente la licencia se había emitido para que comenzara a regir cuatro días después de su fecha de emisión

Mencionar que ese día nadie le indicó a la actora que se le pagaría algún tipo de indemnización como pretende hacer creer en su denuncia.

Sostiene la demandante que los demás profesores quedaron muy molestos por su despido y que se negaron a tomar los cursos después del recreo. Al respecto, debemos señalar que, si bien es efectivo que cuando los demás profesores de la sección se enteraron del despido de la actora (por dichos de la propia denunciante como ella misma reconoce en su relato), los profesores exigieron la presencia de un directivo del Colegio para explicar lo sucedido señalando que no entrarían a clases hasta que esto ocurriera. Producto de esta situación, se presentaron doña Aida Muñoz, Jefa de Disciplina y Convivencia Escolar, y doña Cecilia Barrera, Jefa de Área de Formación, a quienes los profesores le manifestaron su molestia porque tenían entendido que la señora Labarca había sido sacada de clases para ser despedida, afirmándoles que eso era lo peor que podían hacerle a un profesor, ante lo cual las representantes del Colegio les aclararon que eso nunca había ocurrido, que no se le había sacado de clases a la docente, incluso interviniendo en esa conversación don Enrique Yáñez quien ratificó que él había sido quien le dijo a la demandante que se dirigiera a la oficina de Dirección, pero que la comunicación había sido fuera de la sala de profesores y sin testigos presentes, y que nadie la había sacado de clases. Lo que tranquilizó en gran manera los reclamos de los profesores. Lo anterior da cuenta que la reacción que tuvieron los profesores ese día obedeció en mayor medida a un mal entendido y no a un apoyo o



defensa de la señora Labarca. También llegó, posteriormente, la directora del Colegio, doña Pilar Neumann a la sala de profesores, participando en esa conversación.

Aclarar que ni Aida Muñoz, ni Cecilia Barrera, ni Pilar Neumann, Directora del Colegio, dijeron jamás en esa oportunidad que a la demandante se le hubiese despedido por “maltratadora”, siendo falso lo que se dice en la demanda. Por lo demás, la actora no estaba presente en ese lugar, por lo que sus afirmaciones únicamente pueden basarse en rumores que haya recibido de lo que realmente ocurrió.

Enfatiza que manejó de manera privada los hechos que motivaron el despido de la denunciante, como se puede apreciar incluso del texto de la demanda cuando la actora indica que habló esa mañana con Carolina Lecaros, que era la coordinadora de la sección, quien no estaba en conocimiento de la situación de la actora, o cuando reconoce que fue ella quien informó a los demás profesores que había sido despedida. Lo cierto es que ni profesores ni el resto de la comunidad escolar, salvo un grupo muy reducido de personas como los miembros del Comité de Convivencia Escolar, tuvieron conocimiento de los hechos del despido.

Argumenta la inexistencia de vulneración de derechos, niega total y absolutamente su ocurrencia, jamás ha vulnerado el derecho a la honra ni la dignidad de la demandante.

Afirma no ha dado a conocer absolutamente ningún hecho relativo a la demandante. Si bien los hechos que motivaron el despido de la denunciante son graves, tomó en todo momento especial cuidado en abordarlos con absoluta privacidad, sin siquiera informar al resto de los docentes del colegio los hechos que motivaron el despido. Hace presente que hasta el día de hoy se han mantenido en reserva los hechos que generaron el despido, y cuando algún profesor o apoderado ha consultado por la situación de la señora Labarca, la respuesta ha sido que el Colegio no comenta los motivos de las renuncias, despidos o contrataciones de profesores.

Indica que en todo momento procuró dar un trato adecuado a la actora, reitera que ya había existido hace pocos meses una situación similar y, a pesar de las recomendaciones del Consejo de Convivencia Escolar, la Dirección del Colegio optó por mantener a la actora y



contratarle un curso para mejorar su comportamiento, y solo ante la reiteración de la conducta, se decidió por ponerle término al contrato de trabajo, manteniendo siempre todo lo sucedido en absoluta reserva. La investigación también fue seria y acuciosa, considerando la versión de todos los involucrados, incluida la actora, quien reconoció la efectividad del incidente y los dichos proferidos a un niño de quinto básico.

Nadie divulgó las razones del despido. Reitera que los motivos de la desvinculación de la demandante fueron tratados con absoluta reserva por su parte. No se divulgó de ninguna manera los hechos invocados en la carta de aviso de término de contrato. No se lesionó la honra ni la dignidad de la actora.

Explica que el empleador es un colegio que debe velar por el bienestar de los menores que tiene a su cargo, y recibida una denuncia de parte de otro miembro de la comunidad como es un Inspector, procede a realizar una investigación en que la docente involucrada reconoce la efectividad de lo ocurrido, se trata además, de una profesora que ya estaba siendo sometida a un plan de acción por hechos similares ocurridos. Así las cosas, el despido de la actora no puede sino entenderse como un actuar justificado y proporcional a los hechos y la naturaleza de la actividad que se desarrolla.

Estima que el despido debe ser considerado legítimo, proporcionado y justificado. Y no resulta de ninguna manera aceptable las justificaciones que la actora entrega al decir que “los niños creen que pueden hacer lo que quieran”.

De conformidad con lo expuesto, le resulta evidente concluir que el test de proporcionalidad le favorece, toda vez que el despido de doña Natalia Labarca fue una medida legítima y proporcional adoptada por una investigación de hechos que constituían actos de maltrato escolar, y más aún considerando que ya se había recibido una denuncia similar pocos meses atrás, por la que se había amonestado por escrito a la denunciante.

En cuanto a la idoneidad, el despido de la denunciante, como medida adoptada, resulta evidentemente apto para conseguir los fines relativos a asegurar el bienestar de todos los miembros de la comunidad educativa. Sobre todo considerando que se trata de una docente



que a diario debe desenvolverse con niños y le debe ser exigible el mantener una conducta adecuada en su trato con ellos. El hecho de haberse cursado una amonestación también por hechos de la misma índole hacía unos meses, da mayor legitimidad a la decisión adoptada.

En cuanto a si el objetivo se podía cumplir con una medida menos gravosa, lo cierto es que no se podía, ya se había cursado una amonestación y determinado la aplicación de medidas correctivas para mejorar el desempeño de la actora, aún cuando la recomendación del Comité de Convivencia Escolar había sido su despido por el hecho anterior, y aún así, habiéndosele dado una nueva oportunidad a la actora, se vieron enfrentados a otra acusación similar, que ya hacía totalmente necesaria la salida de la denunciante del Colegio

Estima claro que el grado de afectación a los derechos del demandante no es superior al que produce todo término de contrato, y que su parte actuó siempre procurando el bienestar tanto de los alumnos como de los profesores, incluida la denunciante, de quien se ha mantenido en reserva en todo momento los hechos que motivaron su desvinculación. El término de contrato de trabajo del denunciante se ha ajustado completamente a la normativa laboral vigente.

Sostiene que las conductas vulneratorias denunciadas por el actor son inexistentes y el actuar de su parte se ha apegado completamente a la ley y no se han vulnerado los derechos reclamados en la presente denuncia.

Alega que la actora no señala los elementos básicos para la procedencia de la reparación del supuesto daño moral. En los términos que ha sido entablada la acción no permite determinar de forma clara y precisa quiénes son las personas que habrían ocasionado los daños que alega y cuales habrían los hechos que los desencadenaron. Por tanto, nos encontramos frente a acusaciones vagas y genéricas. No se detallan las acciones u omisiones, las circunstancias en que ocurrieron, las personas que los habrían ejecutado ni las fechas. Sin estos elementos se hace imposible configurar responsabilidad de su parte. Tampoco señala el factor de atribución que hace procedente la indemnización que se reclama, ni se refiere la denunciante a la magnitud del daño moral sufrido, ni justifica el monto solicitado por tal concepto.



No le es posible comprender cómo la actora determinó la suma de \$8.000.000 pues no indica cuál es el daño causado y menos su justificación.

Resulta infundado el monto demandado por la actora, y la pretensión que por este concepto demanda la actora debe ser rechazada, ya que no se cumple con los requisitos esenciales para su procedencia.

Estima que el resarcimiento del supuesto daño moral pretendido por la actora carece de sustento legal. En efecto el Código del Trabajo contempla indemnizaciones, que en el caso del procedimiento de la tutela laboral se refiere al pago de la indemnización señalada en el artículo 489 del Código del Trabajo, la cual resulta procedente en el caso de acogerse la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido. Sin embargo, el legislador no ha establecido la procedencia de la indemnización por daño moral. Se ha deducido la acción de tutela laboral que dice relación con la vulneración de derechos supuestamente ocurrida con ocasión del despido, por lo tanto resulta aplicable a su respecto sólo lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, el que además no contempla la posibilidad de solicitar una indemnización por concepto de forma adicional.

Aduce que las sanciones exigen interpretación restrictiva y son de carácter taxativa. Su aplicación no puede hacerse extensiva a situaciones que el legislador no ha previsto expresamente en el ordenamiento jurídico.

Rechaza categóricamente que haya causado perjuicio moral alguno, no existió vulneración de derechos respecto de la actora, de hecho, las acusaciones que se realizan no son efectivas o son alterados en el relato realizado por la actora.

No ha incurrido en hecho alguno que haya provocado daño moral en la señora Labarca, debiendo la acción ser desestimada.

Destacar que los hechos descritos en la denuncia no son suficiente para sostener que la actora ha sufrido daño moral, toda vez que sólo ha ejercido las facultades que la ley le confiere durante la relación laboral, por lo tanto no existe hecho indebido alguno, que pudiera provocar un daño moral. En consecuencia, es la actora quien tiene la carga de



acreditar todos y cada uno de los presupuestos para la procedencia de la indemnización de perjuicios, lo que no podrá hacer, ya que ni siquiera los ha invocado en su demanda.

Plantea ha quedado demostrado a través del relato contenido en esta presentación, que el Colegio The Greenland ha actuado de forma legal y legítima a la luz de los hechos que se ventilan en este procedimiento.

Refiere que el daño moral, debe ser cierto, real, efectivo y no eventual en toda su cantidad. En este sentido, jamás la indemnización de perjuicios puede tener el carácter de lucrativa, sino que debe corresponder al daño efectivamente causado en el actor. Pues bien, teniendo presente lo anterior, obviamente la petición de un monto total de \$8.000.000, solamente por concepto de daño moral resulta totalmente desmesurada. Aduce que el daño moral no puede ser fuente de lucro, y la desproporción del monto solicitado.

Argumenta la improcedencia de prestaciones demandadas, por improcedentes, y en cuanto a las remuneraciones de enero y febrero de 2020, señala que en la demanda no existe ningún fundamento ni jurídico ni fáctico de por qué procedería esta pretensión, por lo que debe ser rechazada de plano. El término del contrato de la actora fue el día 29 de noviembre de 2019, no corresponde el pago de remuneraciones con posterioridad a esa fecha, mismo que sucede con el aguinaldo. Nada adeuda pñor feriado proporcional, y dado que el actuar del Colegio ha sido legítimo, proporcional y justificado, no procede ofrecer disculpas ni multa alguna.

Contestando la demanda subsidiaria de despido injustificado, indebido o improcedente solicita tener por reproducidos todos los argumentos de hecho y derecho expuestos precedentemente.

Controvierte desde ya las afirmaciones de la demandante, toda vez que su desvinculación se ajusta plenamente a derecho, estando la causal bien invocada.

Indica que en la carta de despido se detallan los hechos que constituyen el grave incumplimiento de las obligaciones en que incurrió la demandante, y que sirven de fundamento a la causal de despido invocada.



Todos los hechos descritos en la carta, no dejan más que en evidencia el actuar gravemente contrario al cumplimiento de sus obligaciones de parte de doña Natalia Labarca.

Tal como se expresa en la carta de despido, los hechos descritos vulneran las obligaciones contenidas en el contrato de trabajo suscrito por la demandante, así como respecto del contenido del Reglamento Interno del Colegio, Reglamento de Evaluación y Promoción, el Manual de Convivencia y los Protocolos implementados en el Colegio, según detalla, los que han sido trasgredidos por la demandante con su actuar.

Agrega que los incumplimientos imputados a la demandante, han significado un quiebre en la relación que unía a las partes, pues impiden a mi representada mantener una convivencia laboral normal, toda vez que se ha perdido el clima de confianza, debido a la trasgresión de las obligaciones e inobservancia de los valores y principios rectores de la institución, atentando por consiguiente contra el principio de la buena fe, circunstancias que en concepto de su parte, habilita a poner término unilateralmente a la relación laboral, sustentado en la causal contemplada en el numeral 7 del artículo 160 del Código del Trabajo.

Analiza la causal invocada, estimando que se cumplen los requisitos para su aplicación.

Afirma que todas las prestaciones deberán ser rechazadas por los mismos argumentos ya señalados.

Concluye ha quedado en evidencia que no procede la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales en su contra, toda vez que no se ha ejecutado ningún acto vulneratorio de derechos en contra la denunciante. Que se puso término al contrato de la actora respetando todos sus derechos fundamentales. Que el despido se fundó en hechos objetivos y acreditados que constituyen un incumplimiento grave de obligaciones. Que la actora ya había sido amonestada por protagonizar un incidente similar con otro alumno del colegio hace pocos meses atrás. Que la actora reconoce la efectividad de los hechos indicados en su carta de aviso de término de contrato. Que no son aceptables las justificaciones de su comportamiento que intenta dar la actora en su demanda. Ha quedado



demostrado que el despido ha sido justificado. Que no corresponde el pago de indemnización por daño moral.

Solicita desechar la demanda interpuesta en todas sus partes, declarando que se acogen las excepciones y defensas interpuestas por su parte, con costas. Que se rechazan cada una de las acciones deducidas, con costas. Que sólo se adeudan las cifras que expresamente se han reconocido por su parte.

TERCERO: Que, llamadas las partes a conciliación, no se produce.

CUARTO: Que las partes arribaron a convención probatoria: 1. Que no hay denuncia a institución alguna por los hechos del despido. Se establecieron como hechos no controvertidos: 1. Fecha de inicio de la relación laboral 1 de marzo de 1997. 2. Que la trabajadora prestaba servicios, como profesora de inglés. 3. Que fue despedida el 29 de noviembre de 2019, invocando la causal del 160 N° 7 del Código del Trabajo.-

QUINTO: Que se establecieron como hechos controvertidos: 1. Efectividad de haber incurrido la demandada en acto vulneratorio de derechos fundamentales. Indicios que lo sustenta. En su caso racionalidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas por el empleador en su caso. 2. Efectividad de haber sufrido la demandante daño moral, hechos que lo configuran entidad este, en su caso. 3. Circunstancias del despido contenido de la carta y efectividad de los hechos que en ella se señalan. 4. Efectividad de adeudar a la actora, no de corresponder, a la actora el pago del aguinaldo de Navidad, diciembre 2019. Monto adeudado en su caso, monto y prestación de una caja navideña. 5. Efectividad de haberse otorgado o compensado el proporcional que se reclama, monto adeudado si correspondiere. 6. Efectividad de corresponder el pago de las remuneraciones de enero y febrero de 2020.

SEXTO: Que, en audiencia de juicio, las partes incorporaron los siguientes medios de prueba:

-Parte Demandante:

Documental:



1. Copia contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 1997, celebrado entre la actora y la demandada.
2. Anexo de contrato de fecha 25 de febrero de 2019.
3. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de abril de 2019.
4. Acta de notificación de denuncia de fecha 22 de noviembre de 2019.
5. Registro de entrevista de fecha 22 de noviembre de 2019.
6. Relato de hechos en respuesta de solicitud del empleador en el marco de la investigación.-
7. Acta de notificación de término de investigación de fecha 29 de noviembre de 2019.
8. Copia de carta de despido de fecha 29 de noviembre de 2019.
9. Copia formulario de licencia Médica de Ministerio de salud de fecha 27 de noviembre de 2019.
10. Informe emitido por médico psiquiatra Dr. Roberto Tabak Nachtygal, de fecha 11 de diciembre de 2019.
11. Informe emitido por Neurólogo Dr. José Castillo Carrasco, de fecha 6 de enero de 2020.
12. Impresión de pantalla de página web www.thegranlandschool.cl/nuestrocolegio.
13. Copia de asistencia diaria de libro de clases de 6°A The Greenland School, de los días 28 y 29 de noviembre de 2019.
14. Copia de observaciones personales de libro de clases de alumno de iniciales S.C.M. desde 28 de marzo de 2019 al 19 de noviembre de 2019.

Confesional:

1. Pilar Neumann, Directora



Testimonial:

1. Jocelyn Úbeda Rozas,
2. Nancy Ayala Sanhueza,
3. Elena Ramírez Riveros,
4. Ingrid Díaz Riquelme,

-Parte Demandada:

Documental:

1. Contrato de trabajo de Natalia Labarca de fecha 1 de abril de 2015.
2. Anexo de actualización de contrato de trabajo de Natalia Labarca de fecha 1 de abril de 2017.
3. Documento descripción de Cargos y Funciones de Profesor de Asignatura de fecha marzo 2015.
4. Carta de aviso de término de contrato de Natalia Labarca de fecha 29 de noviembre de 2019.
5. Comprobante de envío por Correos de Chile de fecha 29 de noviembre de 2019.
6. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de Sociedad Educacional Greenland School S.A.
7. Reglamento de Convivencia Escolar The Greenland School.
8. Documento Registro de Mediación de Conflicto de fecha 19 de noviembre de 2019 suscrito por Rodrigo Parra.
9. Documento Registro de Mediación de Conflictos de fecha 19 de noviembre suscrito por Claudio Torres.



10. Documento Registro de Entrevista de Natalia Labarca de fecha 20 de noviembre de 2019
11. Acta N°5 Comité de Convivencia Escolar 2019 de fecha 21 de noviembre de 2019.
12. Acta de notificación de denuncia de fecha 22 de noviembre de 2019.
13. Anexo de contrato de trabajo de fecha 22 de noviembre de 2019 suscrito por Natalia Labarca.
14. Documento Registro de entrevista de Natalia Labarca de fecha 22 de noviembre de 2019.
15. Documento Registro Entrevista Apoderados de fecha 25 noviembre 2019
16. Declaración escrita de fecha 27 de noviembre de 2019 enviada por Natalia Labarca a Aida Muñoz.
17. Acta N°6 Comité de Convivencia Escolar 2019 de fecha 28 de noviembre de 2019.
18. Acta de notificación de Término de Investigación de fecha 29 de noviembre de 2019.
19. Documento Registro de Mediación de Conflictos de fecha 26 de diciembre de 2019 suscrito por Claudio Torres Espinoza.
20. Documento Registro de firmas libros de clases 6'A y 5°B emitido por Claudio Torres Vallejos.
21. Documento Registro de Entrevista Apoderados de fecha 15 de julio suscrita por Claudio Torres Vallejos
22. Documento de Registro de mediación de conflictos de fecha 31 de julio de 2019 por Claudio Torres.
23. Documento Registro Entrevista de Natalia Labarca de fecha 2 de agosto de 2019.
24. Documento Solicitud de Entrevista de fecha 6 de agosto de 2019



25. Documento Entrevista de Orientación de fecha 19 de agosto de 2019
26. Documento Registro Entrevista Profesor de Natalia Labarca de fecha 23 de agosto de 2019.
27. Acta N°4 Comité de Convivencia Escolar 2019 de fecha 27 de agosto de 2019.
28. Documento Registro de Entrevista de Natalia Labarca de fecha 4 de octubre de 2019.
29. Carta de amonestación escrita de fecha 4 de octubre de 2019 dirigida a Natalia Labarca.
30. Documento Plan de Acompañamiento Formativo de Natalia Labarca de fecha 11 de octubre de 2019.
31. Correo electrónico enviado por Carla Diaz Mora a Verónica Bahamondes de fecha 19 de noviembre de 2019.
32. Documento descripción de curso Estrategias para mejorar la convivencia escolar en el aula emitido por la Pontificia Universidad Católica de Chile.
33. Comprobante de feriado de fecha 13 de septiembre de 2019 suscrito por Natalia Labarca.

Testimonial

1. Rodrigo Parra Parra, Rut. 13.041.099-5
2. Cecilia Barrera Villar, Rut.10.070.384-1K

SEPTIMO: Que, en primer término y en cuanto a la demanda por vulneración de derechos fundamentales, corresponde analizar, de conformidad al artículo 493 del Código del Trabajo, si los antecedentes aportados por la denunciante constituyen indicios suficientes de que se ha producido la vulneración que se alega. Preciso es señalar que la actora funda su demanda de tutela, en que fue culpada de actos que no cometió, el trato otorgado, que se divulgó las razones del despido, y sin tener pruebas acusado de maltratar a un menor



Refiere como indicios, la carta de despido que invoca como causal de despido el hecho de haber incurrido en un maltrato de un menor, que le hayan borrado de la base de datos del establecimiento, lo que le impedía el ingreso el día que fue despedida, y el bloqueo de su correo electrónico. La publicidad de la medida y estigma social creado frente a sus ex compañeros de trabajo al ser indicada por Aída Muñoz y Cecilia Barrera como maltratadora, además el tratamiento psiquiátrico que lleva por los indicios de depresión diagnosticados, con el médico psiquiatra don Roberto Tabak Nachtygal, y que a la fecha no ha sido imputada ni formalizada por ningún delito, menos del que se le acusa de maltrato de menores, lo que siquiera fue denunciado a alguna autoridad penal o educacional.

OCTAVO: Que, para acreditar sus afirmaciones, la denunciante aportó la declaración de sus testigos, cabe señalar que ninguno de ellos presencié los hechos del despido, a la época de los acontecimientos, doña Jocelyn Ubeda se encontraba con licencia médica y los testigos Ingrid Díaz, Nancy Ayala y Elena Ramírez ya no prestaban servicios para el establecimiento. Cabe señalar que ninguna menciona lo que la actora describe en su libelo, todos señalan que era muy buena docente y se enteraron del despido. La única que menciona un hecho que califica de humillante es la testigo Sra. Ubeda, sin embargo relata una situación que no presencié, que dice le contaron, y que consistiría en que la actora fue sacada del colegio en horario de recreo, llorando con sus cosas, en frente de todo el colegio, hechos que no han sido relatados en la demanda. Ninguna refiere que se hubiese tratado a la actora de maltratadora, o que se hubiesen revelado los hechos del despido por las personas que la denunciante sindicó, máxime si es la propia actora quien señala que ella misma informó a los docentes. Esta misma testigo indica que era parte del sindicato del colegio, y que en ese whatsapp se enteró, llamando la atención a esta sentenciadora que no declararan en favor de la actora los dirigentes de dicha organización, o al menos alguno de los profesores que habrían reclamado por este despido vulneratorio. Tampoco se acompañaron pantallazos de los whatsapp en que se habría comentado el despido, de modo de sustentar los indicios alegados, ni tampoco acreditó que se le habría eliminado del correo. La denunciante aportó también impresión de pantalla de página web del Colegio que no tiene mayor vinculación con los hechos específicos de la denuncia. Asimismo la actora aporta licencia médica y certificados del siquiatra y neurólogo que la atiende, que si bien refieren



estrés laboral, ha de señalarse que éstos no fueron ratificados en juicio, y obviamente describen hechos a partir del relato de la actora, sin que se efectuara un estudio del puesto de trabajo o las condiciones de desempeño laboral, sin que aparezcan otras pruebas documentales asociados a los indicios que le correspondía acreditar.

NOVENO: Por otro lado, ha de considerarse que si bien la denunciada reconoce que la actora el día de su despido alcanzó a hacer clases las dos primeras horas, se debió a una descoordinación, ya que suponían que se encontraba con licencia médica, lo que aparece ajustado a la lógica.

Finalmente, ha de señalarse que si la denunciada no puso el hecho en conocimiento de otras entidades, bien pudo ser en atención a los muchos años trabajados por la actora en el colegio, y no en su contra, siendo el resto de las alegaciones más bien objeto de un despido injustificado que de una vulneración de derechos.

DECIMO: Que, no debe olvidarse que la doctrina y jurisprudencia están contestes que para vulnerar garantías fundamentales debe, sin duda, resultar exigible a lo menos acreditar indicios respecto a la existencia de motivaciones antijurídicas, persecutorias o espurias, o bien la existencia de una especial intención de dañar o lesionar al trabajador como ciudadano, que la conducta del empleador vulnere intereses cautelados por la ley laboral, involucrando una afectación distinta de aquélla que normalmente produce el hecho de ser objeto de un despido, por lo que aquél sufrimiento y sentimiento de ira, inseguridad, incertidumbre o indignación que genera en cualquier trabajador la separación de sus labores, no dan lugar, por sí solas, a esta excepcional tutela. Conforme a lo señalado, el tenor de la carta y los hechos fundantes del despido, que no se advierten por sí mismos ofensivos, habrán de analizarse en su mérito en relación al despido, los que de no ser acreditados, conllevan como sanción al empleador el pago de las indemnizaciones pertinentes, con los recargos correspondientes.

UNDECIMO: Que, con lo señalado, sólo es posible determinar que no habiendo acreditado suficientemente el trabajador los indicios de la vulneración reclamada, conforme



lo mandata el artículo 493 del Código del Trabajo, la denuncia en procedimiento de tutela habrá de rechazarse, según se dirá.

DUODECIMO: Que, de conformidad a lo previsto en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, que circunscribe la actividad probatoria de la ex empleadora a los hechos contenidos en la carta de despido, habrá de analizarse la misiva de desvinculación, que, en el caso, establece:

“Comunicamos a usted la decisión de la empresa de poner término a su contrato de trabajo a contar del día de hoy 29 de noviembre de 2019, de conformidad, a lo dispuesto en el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

La resolución anterior fue adoptada el día de hoy 29 de noviembre de 2019 por la Dirección del Colegio, fundamentándose en que se ha podido constatar que en ejercicio de sus labores usted ha ejercido conductas de maltrato escolar respecto de alumno del Colegio, según da cuenta la investigación llevada a cabo por la Encargada de Convivencia del establecimiento, cuestión que configura la causal de incumplimiento grave a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad y demás normativa de nuestra Institución Educacional.

Hechos. Los hechos en los que se fundamentan las causales invocadas son los siguientes:

1) Con fecha 19 de noviembre de 2019 el inspector de nivel del Colegio don Rodrigo Parra Parra informa al Inspector General del Colegio sobre situación sucedida dicho día en la sala de clases del curso 5°C, en donde presencié un trato brusco de la profesora al alumno ya individualizado. Producto de lo anterior, se procede a informar a la Encargada de Convivencia, y a tomar declaración escrita tanto al Inspector de Nivel como al niño.

2) Que, en la declaración del niño se hace referencia a que usted en una primera ocasión lo cambia de puesto, posteriormente y ante la inexistencia de un cambio conductual lo retira de la sala de clases y le señala “Prefiero a un alumno desordenado que a uno



hipócrita”, y que posteriormente y en presencia del Inspector de Nivel usted lo toma de los hombros y lo zamarrea.

3) Que, atendidos los hechos denunciados se cita a reunión extraordinaria del Comité de Convivencia Escolar. En dicho Comité se ordena la investigación de los hechos, para atender a la veracidad del relato del niño.

4) Así, se llevó a cabo investigación que dio como resultado la efectividad de los hechos denunciados por el niño, en cuanto sus conductas fueron consideradas por la comisión investigadora como maltrato escolar.

5) Esto último pudo comprobarse a través de las declaraciones de testigos recogidas por la comisión investigadora conforme a lo siguiente:

Cuando vuelvo a pasar por la sala en mi ronda de pasillo, Miss Natalia nuevamente requiere mi presencia, en ese momento el alumno Santiago Contreras se encuentra sentado con su banco al costado de la profesora Miss Natalia, me indica que Santiago rayó el panel de la sala a lo cual le digo: “Pero Santiago, que te pasa, en la clase anterior rayaste la pared y ahora el Panel (diario mural). En ese minuto como el niño hablaba conmigo y le daba la espalda a ella, Miss Natalia lo toma bruscamente del brazo y lo da vuelta, diciéndole “Te estoy hablando, mírame cuando te hablo” nuevamente le zamarrea el brazo, al ver la cara del niño me doy cuenta que está afectado emocionalmente y lo tomo de los hombros colocándolo a mi lado, con el fin de mediar y conversar con él y le pido que se siente y trabaje y que me ubique al recreo para que hablemos. Solicito a la docente que si ocurre algo nuevamente me avise”.

“la Miss de inglés zamarrea a Santiago, que lo toma de los dos hombros”

6) Cabe señalar asimismo que estas conductas no fueron desmentidas por usted, sino que, tan sólo mencionó un cambio en la intensidad de la situación, en las dos declaraciones voluntarias que usted realizó a raíz de esta investigación:



“Estábamos dentro de la sala conversando yo y el inspector con el alumno Santiago Contreras, cuando éste se gira, dándome la espalda, frente a ello, yo lo tomo del brazo lo giro diciéndole “oye, escucha, te estoy hablando” Fue el único momento en que lo tomé.

Salieron los 3 de clases, momento en que el inspector le llama la atención, diciéndole “otra vez, ayer también te sacaron fuera”, en ese momento, el inspector ingresa a la sala y “yo me quedo sola con el alumno, es ahí que le refiero, luego de la reiteración de la negativa del alumno de reconocer sus actos: “hasta cuándo mientes, prefiero a un alumno desordenado a uno hipócrita”

“Hoy día los niños creen que pueden hacer lo que quieren, sin ninguna consecuencia, porque las normas que estaban se dejan pasar a llevar y por eso tienen 4, 5 o más hojas de anotaciones negativas. No les preocupan

7) Tales declaraciones recogidas nos dan claras luces de que usted, ejerció conductas que califican como maltrato escolar, según lo señalado por la Ley N°20.536, y por el Reglamento de Convivencia Escolar del Colegio.

Esta conducta y dichos proferidos por usted son constitutivas de maltrato escolar, y va en contra de las obligaciones establecidas para los trabajadores, e implican un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y demás normativa interna de nuestra Institución.

Describe las normas del contrato de trabajo, y su contenido ético jurídico, normativa interna y el Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, y agrega

“La conducta de maltrato en que ha incurrido según consta en la investigación ya referida es grave e indebida y se encuentra debidamente comprobada. Se ha configurado la existencia de conductas de maltrato escolar ejercidas por usted, de manera, que la causal invocada en la presente carta está debidamente acreditada.”

DECIMO TERCERO: Que, para acreditar los hechos de la carta, la demandada aportó la declaración del testigo presencial de los hechos, Sr. Rodrigo Parra, quien dice ser inspector del colegio desde 2011, indica que el día 19 de noviembre ingresó a la sala y se habían



escondido algunas cosas, les dice que aparezcan y que sean ordenados. En el mismo bloque, la actora le llama nuevamente y se encuentra con estudiante S.C. adelante al costado de la profesora porque ya le había llamado la atención, el niño raya el diario mural y el testigo le llama la atención porque ya había rayado la pared, el niño le está dando explicaciones y la miss le dice mírame que te estoy hablando, trata de mediar, lo sienta y lo calma, se pone a llorar. Le dice si quiere hablar algo con él. Vio la situación tensa. Faltaban 15 minutos para que terminara la clase, bajó al patio. Luego Santiago se acerca y le dice que se sintió incómodo porque la profesora lo había zamarreado, y él le contesta “yo te puse al otro lado”, y le repite, la profesora me zamarreó. Entonces, señala, lo va a tener que exponer, se acerca a la dirección. La jefa era Miss Aída le comenta, al igual que al jefe de sección senior. Detalla la situación y le piden mantener reserva porque había que hablar con la profesora, con el Inspector General, se hace entrevista a estudiante para dejar registro de lo que había pasado. Miss Aída le pidió que dejara registro y reserva. Consultado acerca de lo que ocurrió indica “no recuerdo”, dice que la profesora toma al niño del brazo y le pide que la mire a la cara, y le dice algo de niños desordenados y niños hipócritas, lo dijo cuando lo entrevistaron. Indica que el estudiante quedó muy expuesto, eran dos adultos que le estaban llamando la atención y al tomarlo brusco, se puso a llorar. El niño se acercó a él muy complicado.

Contrainterrogado indica que cuando el testigo llegó al colegio la profesora ya estaba.

Le preguntan por una denuncia anterior, señala que lo ignora, luego responde sobre las anotaciones del niño.

DECIMO CUARTO: Que, en relación a la declaración referida, ha de tenerse en cuenta que si bien dice que no recuerda del todo, el testigo declaró algo distinto a lo que se lee en la carta y que es la transcripción de la declaración del mismo testigo en la investigación. Lo primero es señalar que el testigo no introduce la palabra “zamarreo”, sino que la obtiene de la conversación con el niño. Dice también que eran dos adultos que le estaban llamando la atención, y que el niño se puso a llorar, en la carta se alude a que el niño “estaba afectado” y que es el inspector quien lo contiene. Lo anterior resulta de gran importancia, primero porque no queda claro que tan afectado estaba el niño, y porque no aparece ajustado a la



lógica que si el alumno se pone a llorar, el inspector -quien se supone encargado de la disciplina escolar- lo deje en la sala sin más, y continúe haciendo otras cosas. El testigo no refiere que hubiese algo urgente que requiriera su atención, siendo posible concluir que al propio inspector no le pareció una situación grave, pues de haber sido así, ameritaba alguna conducta de su parte, que claramente no realizó. A más de lo señalado, debe considerarse que el propio testigo refiere que luego de hablar con el niño en el recreo, va a tener que informarlo, es decir que no lo hizo antes, y si no lo realizó es precisamente porque no lo consideró grave, pues de otro modo, debió tomar alguna medida inmediata, como llevarse al niño o quedarse el tiempo necesario hasta que la situación bajara de intensidad y especialmente que el niño se calmara.

DECIMO QUINTO: Que, de lo señalado por el propio inspector, no se divisa que la situación ocurriese como se relata en la carta, siendo posible inferirse de dicho relato que luego de la conversación con el niño, el testigo advirtiera que la situación pudiera escalar y tornarse más compleja, ya sea porque los padres del niño reclamaran, o para ocultar su propia inactividad, pero no por el hecho en sí que de haber presenciado un acontecimiento de la magnitud que la demandada pretende, la que pudo manejarse de modo distinto. Reafirma lo anterior el denominado “Documento registro de mediación de conflicto de 19 de noviembre de 2019”, suscrito por Rodrigo Parra, cuyo inicio se describe en la carta, sin embargo llama la atención que la demandada excluyera de la misiva de desvinculación la parte final de la referida declaración, en que se lee “Al inicio del recreo, Santiago me busca para conversar y me manifiesta sentirse afectado por lo ocurrido en la clase de inglés y que la Miss lo había zamarreado. Le digo "Pero Santiago yo también te tomé del hombro" a lo que responde "Si, inspector usted me tomó, la miss me zamarreo". Declaración que parece bastante más ajustada a los hechos ya razonados.

DECIMO SEXTO: Que, a más de lo anterior, ha de señalarse que la demandada aportó la supuesta investigación, que a juicio de esta sentenciadora no fue llevada con la imparcialidad y rigurosidad que ameritaban los hechos. La propia empleadora incorporó Documento registro de mediación, suscrito por Claudio Torres, Inspector General, que además tiene la firma del niño, pero que en realidad contiene una versión interpretada por



un adulto de lo que supuestamente declaró el niño. Cabe destacar especialmente que del documento acta N°5 Comité de convivencia escolar, aparece que antes de iniciar la investigación la propia directora Pilar Neumann señala que “le preocupa cómo la desvinculación de la Sra. Labarca puede ser tomada por los docentes y alterar el clima laboral entre los profesores”, todos dicen concordar con lo planteado por ella o con Cecilia Barrera, jefa de formación, quien además plantea “siempre se ha llevado un debido proceso, con los respaldos o apoyos desde la institución por lo cual ante una decisión de salida de la docente bajo cualquier causal, se poseen los respaldos objetivos, siendo necesario pensar una adecuada estrategia comunicacional para evitar un posible impacto a nivel clima laboral”, luego, se decide separar a la docente de funciones y determinan la apertura de una investigación de los hechos relatados. No se designa a una persona en específico para realizarla, sin embargo, aparece evidente que la decisión de desvinculación es anterior a la investigación. Después de ello, se notifica a la actora el inicio de la investigación y la separación de funciones, así como su derecho a formular descargos y ofrecer pruebas, apareciendo que las únicas acciones posteriores son la entrevista a los apoderados del niño involucrado, una declaración de la actora de 22 de noviembre y la declaración escrita de 27 de noviembre de la Sra. Labarca. El acta N°6, aportada por la demandada, y en la que participan los mismos que en el acta N°5 refiere también la entrevista a otra alumna, que aquí no fue acompañada, y que sólo viene a ratificar la decisión adoptada previamente, y a la que se ha hecho mención, de lo que se desprende que en realidad la investigación buscaba un respaldo del establecimiento frente a los demás docentes, y en el que la directora comienza exponiendo que “nada justifica que ningún adulto docente falte a su deber de cuidado, perdiendo de vista su rol formativo”.

DECIMO SEPTIMO: Que, a más de todo lo señalado, la propia carta de despido que transcribe las declaraciones, plantea: “tales declaraciones recogidas nos dan claras luces de que usted, ejerció conductas que califican como maltrato escolar”, sin señalar siquiera que las conductas han sido efectivamente comprobadas constituyen la conducta que se reprocha.



DECIMO OCTAVO: Que, a más de lo anterior, la demandada acompaña antecedentes acerca de una supuesta conducta anterior que concluyó en amonestación, la que siquiera se menciona en la carta de despido, por lo que no es posible incorporarla dentro de los hechos que dieron lugar a la desvinculación. Ahora bien, si la demandada pretende introducirlas como antecedentes de contexto –lo que esta juez estima del todo impertinente- de igual forma ha de señalarse que no resulta plausible que se comprenda que la profesora se encontraba en un proceso de acompañamiento, según se señala en los documentos, siendo que consultada por el Tribunal la testigo Barrera de la demandada, indica que de aquello sólo saben las jefaturas, por lo que no estando en conocimiento, por ejemplo el inspector al que la actora solicita ayuda por el alumno S.C., siquiera se adopta una actitud colaborativa y comprensiva con la profesora. Además el documento “Plan de acompañamiento formativo” datado 11 de octubre, establece una serie de medidas que desarrollará el colegio, entre ellas se establece que “el jefe directo deberá reportar una vez al mes, hasta enero de 2020 mediante informe, manejo de la docente a nivel de aula, y siendo que a la fecha de los hechos del despido había transcurrido más de un mes, debió haberse acompañado, al menos un informe, lo que no se hizo. A juicio de esta sentenciadora tampoco se acreditó siquiera la existencia un verdadero plan de acompañamiento para la docente, apareciendo, salvo el curso en el que se matriculó a la docente, resultando tal plan como una mera apariencia de apoyo a su trabajadora.

DECIMO NOVENO: Que, a más de lo todo lo razonado, es posible concluir que en relación al despido lo único que se ha acreditado es que la docente tomó de un brazo al menor, y le dijo –según ella misma reconoce- “prefiero a un niño desordenado que a un hipócrita”, de la que no se tiene siquiera clara la entonación utilizada, puesto que de ello dependería en gran medida el carácter ofensivo de lo expresado. Asimismo, y aun cuando pudiera resultar un llamado de atención en un tono poco adecuado, no es posible establecer con ello un evidente “maltrato escolar” como ha afirmado la demandada.

VIGESIMO: Que, con todo lo precedentemente razonado, no habiendo acreditado la demandada la totalidad de los hechos invocados en el despido, y estimándose que los probados no tienen la aptitud para configurar la causal, puesto que no es posible desprender



de ellos la gravedad que la norma exige, en las que el empleador sustenta la desvinculación, debiendo considerarse especialmente el principio de estabilidad en el empleo que traspasa nuestra legislación, que el despido debe resultar en una decisión de última ratio, y especialmente los 22 años de servicios para la empleadora, de los cuales hay al menos 21 exentos de reproches, sólo es posible concluir que el despido de la actora resulta injustificado, por lo que se ordenará el pago de las indemnizaciones sustitutiva de aviso previo y por 11 años de servicios, recargada esta última en un 80% de conformidad a lo establecido en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, en base a la remuneración reconocida por la demandada en la contestación de \$1.322.614.

VIGESIMO PRIMERO: Que, en cuanto a las remuneraciones por los meses de enero y febrero de 2020, aguinaldo de navidad y caja navideña demandados, ha de decirse que habiéndose puesto término al contrato de la actora por parte de la demandada con fecha 29 de noviembre de 2019, aun cuando se trate de un despido injustificado, no existe norma que sustente adeudar a la demandante las prestaciones referidas, ni sanción legal aplicable a la demandada en tal sentido, y no encontrándose vigente la relación laboral al momento del devengamiento de tales pretensiones, se negará lugar, según se dirá.

VIGESIMO SEGUNDO: Que, en relación al feriado proporcional demandado, la empleadora ha aportado documento comprobante de feriado de 13 de septiembre de 2019, en que consta que la actora hizo uso de 2 días hábiles, y considerando que los docentes hacen uso de su feriado en los meses de enero y febrero habrá de condenarse a la demandada al pago del proporcional, por 7 meses y 29 días a partir del 1 de abril de 2020, menos los dos acreditados, resultando 7,82 días hábiles, esto es 12,275 corridos, por un valor diario de \$44.421, hacen un total de \$545.267, suma que se ordenará pagar, según se dirá.

VIGESIMO TERCERO: Que, en cuanto al daño moral demandado, estimándose que en la demanda no se describe suficientemente en qué consiste el daño moral que dice haber sufrido, que los hechos se mezclan con los de la denuncia por vulneración de derechos que no han sido acreditados siquiera indiciariamente, y estimándose que tampoco hay



antecedentes relevantes para estimar acreditado el daño moral reclamado, se negará lugar a lo demandado por este concepto, según se dirá.

VIGESIMO CUARTO: Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, y el resto no pormenorizado, en nada altera lo decidido.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5 a 11, 63, 162, 163, 168, 173, 420, 423, 425 a 432, 446 y siguientes, y 485 y siguientes del Código del Trabajo se resuelve:

I.- Que se rechaza la denuncia por vulneración de garantías fundamentales de la actora.

II. Que estimándose injustificado el despido, se hace lugar a dicha demanda deducida por la actora, y se condena a la demandada a pagar únicamente:

a) \$1.332.614 por indemnización sustitutiva del aviso previo.

b) \$14.658.754 por indemnización por 11 años de servicios.

c) \$11.727.003 por concepto del recargo legal del 80% contemplado en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo.

d) \$545.267 por feriado.

III.- Que se rechaza en lo demás pedido en la demanda.

IV.- Que las sumas ordenadas pagar mediante la presente sentencia deberán ser consignadas con los reajustes, intereses y recargos que establecen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

V.- Que no se condena en costas a la demandada por no resultar totalmente vencida.

Regístrese y archívese en su oportunidad.



RIT : T-2111-2019

RUC : 19- 4-0239350-8

Pronunciada por doña ANDREA LEONOR SILVA AHUMADA, Juez Titular del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a treinta de noviembre de dos mil veinte, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.

