

Coyhaique, veinticuatro de mayo de dos mil diecinueve.

**VISTOS:**

**PRIMERO:** Comparece doña **SOLEDAD CONSUELO NAVARRO RECABAL**, RUT N° [REDACTED], profesora, domiciliada en calle [REDACTED] de la ciudad de Coyhaique, e interpone demanda por despido indebido, conforme al procedimiento de aplicación general laboral, en virtud de contrato de trabajo, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo, todo en contra de su ex-empleadora, **CORPORACIÓN EDUCACIONAL RICARDO CARTES ROMERO**, RUT N° [REDACTED], representada por doña **MARÍA FRANCISCA CARTES FUENTEALBA**, ignora profesión u oficio, cédula de identidad N° [REDACTED], ambos con domicilio en calle [REDACTED] de la ciudad de Coyhaique; a fin de que se declare que el despido de que fue objeto es indebido, y que se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones legales y demás prestaciones que se indicarán, con expresa condenación en costas, basándose para ello en las siguientes consideraciones de hecho y de derecho que pasa a exponer:

**I. ANTECEDENTES DE LA RELACIÓN LABORAL**

Fui contratada como docente, bajo vínculo de subordinación y dependencia, para prestar servicios en el Colegio El Camino de esta ciudad, con fecha 15 de mayo de 2006, por la Sociedad Educacional Santa Elena Limitada, RUT N° [REDACTED], asumiendo posteriormente todos los derechos y obligaciones como empleadora, en calidad de sucesora legal, la corporación demandada.

En efecto, con fecha 1 de abril de 2018, suscribí con la representante legal de la demandada, un contrato de trabajo denominado "docente indefinido", en que la demandada reconoció su calidad de sucesora legal de la sociedad referida, reconoció mi antigüedad laboral, especificando la fecha de inicio efectivo de funciones para la anterior empleadora; el tiempo servido hasta la fecha de suscripción de este nuevo contrato de trabajo; y asumió todos los derechos y obligaciones laborales que, la Sociedad Educacional Santa Elena Limitada, haya contratado con ocasión de la prestación de servicios educativos, entre ellos mi contrato de trabajo (cláusula decima).

Como se reconoce en dicho contrato de trabajo, los servicios como docente, bajo vínculo de subordinación y dependencia, los presté en forma continua desde el día 15 de mayo de 2006 hasta el día 24 de enero de 2019, siendo despedida a contar del 25 de enero de 2019, por la causal establecida en el N° 7 del artículo 160, del Código del Trabajo, esto es, "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo".

Respecto a la duración de dicho contrato, tenía el carácter de indefinido.

A la fecha del despido mi jornada ordinaria de trabajo era de 43 horas cronológicas semanales, distribuidas de lunes a viernes, conforme a las horas y horario especificado en la cláusula quinta del contrato de trabajo, de fecha 1 de abril de 2018.



La remuneración vigente a la fecha del término de la relación laboral, para los efectos de los recargos legales e indemnizaciones que se demandan en la presente, alcanzaba la suma de \$ 2.003.093.- (dos millones tres mil noventa y tres pesos), tal como se justificará oportunamente.

Cabe indicar que mi remuneración mensual se componía de diversos haberes (sueldo base docente, sueldo docente pie; sueldo docente sep; asignación de zona; asignación de zona pie; asignación de zona sep; bonificación proporcional; bono años de servicios; bono reconocimiento profesional Ley 20.158 y bono excelencia académica docentes; éste último se pagaba trimestralmente), amén de otros bonos y premios.

Ahora bien, en cuanto a mi régimen de previsión este era en AFP Modelo y de salud, Isapre Banmédica.

## II. RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS Y DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Con fecha 22/01/2019 se me comunica, por escrito, del término de mi relación laboral a contar del 25/01/2019, por razones de "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo", artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo.

La carta de aviso señala textualmente, lo que sigue:

"Oficio AF N °: 04

Ant.: Oficio N°2 de fecha 07 de enero de 2019, sobre formulación de cargo.

Materia: Informa Término del Contrato de Trabajo.

Coyhaique, enero 22 de 2019.

DE: MARIA FRANCISCA CARTES FUENTEALBA

REPRESENTANTE LEGAL CORPORACIÓN EDUCACIONAL RICARDO CARTES ROMERO

A: SRA. SOLEDAD NAVARRO RECABAL, Profesora Colegio El Camino a la Fuente. Cédula de Identidad N° [REDACTED] Calle [REDACTED] Coyhaique.

En atención a nuestro oficio N° 2 de fecha 07 de enero de 2019, mediante el cual se le formula cargo por los graves acontecimientos acaecidos el día viernes 7 de diciembre de 2018; y en consideración a:

Que, a la presente fecha, 22 de enero de 2019, ya se ha cumplido el plazo otorgado para presentar sus descargos al citado oficio N° 2 de 2019, respecto de la configuración de infracción a sus deberes contractuales, sin que exista pronunciamiento alguno de su parte.

Que, entonces, quedan asentados los hechos ocurridos aproximadamente a las 12:55 horas, en actividades al aire libre de cuatro cursos, en un espacio de "el bosque del colegio", se produjo una riña con participación de tres alumnos del 5° año A, a su cargo, donde uno de ellos recibió un golpe con un palo en la cabeza, perdiendo el conocimiento, daño físico constatado en documentos del Servicio de Salud y seguro escolar. Lo anterior ocurrió mientras usted conversaba junto a otros tres docentes ajenos a sus deberes y a los hechos, según se desprende de su propio relato y el de testigos, dados a la docente investigadora, Bernardita Ojeda Tandreau.



Que, también quedan sentadas sus faltas a los deberes contractuales, cuáles han sido agravados con el abandono y despreocupación absoluta sobre el bienestar de los alumnos bajo su responsabilidad, no solo durante el periodo de trabajo respecto de sus funciones docentes, permitiendo la ocurrencia de estos graves hechos que afectaron la integridad física y psíquica directa de los alumnos agredidos con un palo, uno de ellos en la cabeza, sino que dicho abandono y despreocupación se mantuvo con posterioridad a los hechos, en donde teniendo el mecanismo de alerta institucional "SOS" en su celular, al igual que todos los docentes, nunca lo activó, abandono y despreocupación reclamada por los alumnos involucrados, como así también en declaración de los padres afectados y de la funcionaria administrativa encargada de activar el protocolo de accidente, relato este último donde queda establecida una obstrucción de su parte a la oportuna atención médica del alumno accidentado; hechos que no aparecen en su declaración, cual resulta contradictoria en la mayoría de los aspectos abordados, respecto de los demás relatos; por otro lado, principalmente derivando responsabilidades a terceros directivos del colegio al alegar desconocimiento de las condiciones personales de los alumnos, cuando otros docentes afirman haber recibido la información suficiente y oportuna de parte de Convivencia Escolar ya sea directamente y/o en instancias de reuniones institucionales de coordinación, más aún, consta en correo electrónico de fecha 17 de mayo de 2018 a las 15:29 horas, desde Convivencia Escolar, donde una de las destinatarias es precisamente Soledad Navarro Recabal [REDACTED]@hotmail.com), la remisión completa de fichas del alumno incluyendo un detallado informe conductual y suministros de medicamentos, lo que implica que esa docente debió procurar una mayor atención desde que dicho alumno estaba presente en estas actividades del 7 de diciembre de 2018.

Que, en consecuencia, este empleador ha decidido invocar la causal de término de contrato de trabajo establecida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", término de la relación laboral a contar del día 25 de enero de 2019.

Que, se adjunta a la presente el correspondiente respaldo que acredita que las cotizaciones previsionales se encuentran debidamente pagadas a las cajas previsionales correspondientes.

Que, a contar del citado día 25 de enero de 2019, se encuentra disponible el correspondiente finiquito de trabajador, en Notaria Juan Carlos San Martín Molina, Teléfono 67-223-7478, Dirección 21 de Mayo N° 551 Coyhaique, Región de Aysén, horario de atención lunes a viernes 9:00-13:00/15:00-18:00 Hrs.

Saluda atentamente de Ud.,"

### III. TRÁMITES SIGUIENTES A LA NOTIFICACION DEL DESPIDO

Una vez que tomé conocimiento del despido deduje reclamo ante la Inspección del Trabajo de Coyhaique N° 1101/2019/105, y ante ello se nos citó a un comparendo en la referida Inspección con fecha 5 de febrero de 2019, oportunidad en que se no arribó a acuerdo en cuanto a la causal invocada, ni en cuanto al pago de las indemnizaciones legales, por la rebeldía de la reclamada.



#### IV. FUNDAMENTO PARA CALIFICAR EL DESPIDO COMO INDEBIDO.

1.- Como cuestión previa corresponde indicar que el día 28 de diciembre de 2018, dimos término al año escolar 2018, iniciando nuestro periodo de vacaciones con absoluta normalidad, sin reproches. Sólo con fecha 7 de enero de 2019, en pleno periodo de vacaciones, sorpresivamente fui notificada de un oficio, el N° 2, por el que se me formulaban cargos. Ante ello, y a fin de formular mi defensa, intenté acceder a la investigación en que se sustentaban dichos cargos pero me fue imposible ubicar a la investigadora, Sra. Bernardita Ojeda. Estuvo inubicable. A fin de no quedar en la indefensión presente una carta de descargos haciéndome cargo de las imputaciones que se me hacían, los que tuve que remitir por correo certificado, por la dificultad para contactar a la Investigadora. Luego, en forma intempestiva recibo en definitiva la carta de aviso de despido que suscribe la representante legal de mi empleador.

Esta investigación con que se pretende sustentar mi despido, transgrede las normas elementales del debido proceso:

.- Porque fue una investigación secreta en que no se me dio la oportunidad de participar de las actuaciones del procedimiento. Sobre los hechos ocurridos a inicios de diciembre de 2018 sólo se me pidió una declaración en base a preguntas escritas.

.- Porque existiendo una supuesta investigadora imparcial, los cargos los formula la representante legal del empleador (María Francisca Cartes) y no quién instruí supuestamente la investigación (Bernardita Ojeda).

.- Porque no me otorgó la posibilidad de acceder a los antecedentes o contenido de la investigación para formular mis descargos, ni menos de solicitar pruebas, o de participar de eventuales diligencias probatorias decretadas y cumplidas en el marco de la investigación. De hecho, estas últimas ignoro si existen, y si es así, en qué contexto se practicaron, si fueron dirigidas por la representante de mi empleador, etc.

.- Porque a la fecha desconozco la vista fiscal o conclusiones a que arribó la investigadora, ni tuve la posibilidad de recurrir a instancias superiores respecto de dicha vista fiscal o conclusiones. Solo se me notificó derechamente por el empleador el oficio N° 4 que constituye la carta de aviso de despido.

En definitiva, se trata de una investigación espuria, que fue manejada por la representante de mi empleador, que estaba dirigida a intentar justificar un despido decidido en forma previa, y con desprecio absoluto del respeto de las normas del debido proceso.

En consecuencia, los antecedentes en que se pretende fundamentar o justificar mi despido adolecen de absoluta imparcialidad y respeto de los derechos mínimo garantizados a quién es objeto de una investigación y en modo alguno su contenido puede servir de prueba de los hechos que motivaron mi despido.

2.- Sin perjuicio de lo referido, en la carta de aviso de despido tampoco se especifica que cláusulas contractuales o reglamentarias, obligaciones legales o reglamentarias, instrucciones, del contenido ético del contrato o tácitas se estiman gravemente infringidas, lo que constituye un



derecho mínimo garantizado al trabajador, para ejercer su adecuado derecho a defensa en esta demanda y en el juicio laboral respectivo.

La carta de despido debe contener una descripción clara, concreta y precisa que permita al trabajador conocer las causas o hechos que motivan la decisión de poner término al contrato, y podrá, si lo considera oportuno, impugnar la medida judicialmente. Además es en atención a lo expuesto en la misma, en lo único que se puede basar el empresario para defender la procedencia de la medida, lo que no se hubiera indicado en la carta, no podrá debatirse en juicio. Así, la carta delimita y determina los hechos que se van a discutir y probar en un posterior juicio.

Lo no dicho en la carta no podrá ser indicado posteriormente como justificación del despido.

De este modo, es en la carta de aviso de despido y no en otro documento, en la que el empleador debió haber especificado los hechos y en especial que obligaciones contractuales o de otra índole ha infringido el trabajador con la conducta u omisión que le atribuye. Si no lo ha hecho, no puede en un acto posterior pretender complementar o adicionar estos hechos.

Esto es precisamente lo que ocurre en la carta de aviso de despido constituida por el oficio N° 4 en que si bien se describen los hechos que se me atribuyen como incumplimiento contractual no se especifica que obligaciones, prohibiciones contractuales o de otra índole he incumplido, lo que motiva que el despido sea indebido.

3.- Ahora bien, aun cuando jurídicamente no corresponde y, por tanto, para el improbable caso que se considerará que forman parte de la carta de aviso y del contexto del despido los hechos expuestos en el oficio N° 2 de fecha 7 de enero de 2019, sobre formulación de cargos, podemos apreciar como en ese oficio, mencionado solo como antecedente en la carta de aviso de despido, en su parte final se estiman preliminarmente infringidas las siguientes obligaciones y prohibiciones contractuales:

Clausula cuarta: "Las partes acuerdan expresamente en elevar al carácter de esencial las funciones antes mencionadas en la cláusula segunda, por lo que la infracción o incumplimiento grave de cualquiera de ellas, será considerado como un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato".

Clausula segunda:

.- Letra a): "Cumplir sus funciones con responsabilidad, cuidado y lealtad a la institución, evitando poner en riesgo la integridad o salud de sus compañeros de trabajo y alumnos, así como la imagen y prestigio del establecimiento".

.- Letra b): "Contribuir con su trabajo, a la materialización de los lineamientos y consecución de sus fines contenidos en el Proyecto Educativo del Establecimiento, atendido que éste constituye el pilar fundamental en el que se sustenta la existencia e individualidad del establecimiento educacional".



- Letra h): "Esta estrictamente prohibido dentro del aula de clases, el uso de celulares u otro dispositivo electrónico que distraiga la labor docente y la ingesta de alimentos dentro de la sala de clases, salvo expresa autorización de la dirección.

Clausula cuarta: Se prohíbe a la trabajadora: (prohibiciones infraccionadas)

1. Ejecutar, durante la jornada de trabajo, actividades ajenas a su labor y/o dedicarse a atender asuntos particulares.

2. Denigrar y/o descalificar a Estudiantes, Docentes o Directorio, o cualquier otro miembro de la institución.

A.- Lo primero que corresponde indicar con relación a dichas obligaciones y prohibiciones contractuales que se estiman infringidas, es que la calificación de si ha existido incumplimiento contractual y si tiene carácter grave corresponde al tribunal y no a priori al empleador, como ocurre con la cláusula cuarta del contrato de trabajo.

La jurisprudencia mayoritaria sobre el tema, indica que no corresponde que, por la vía de la estipulación contractual, se pretenda calificar a priori cualquier incumplimiento como constitutivo de una infracción grave a las obligaciones que impone el contrato, porque tal calificación compete exclusivamente a los tribunales de justicia en función de los hechos efectivamente acreditados en el curso del proceso. (Entre muchas otras: C.A. de Concepción, Rol 3497-9; Iturra Tapia, cit. (n. 79); C.A. de Santiago, 15 de septiembre de 2000, Rol 1295-2000; C.A. de Santiago, 11 de octubre 2002, Rol 6.660-2001; C.A. de Santiago, 11 de diciembre de 2002, Rol 6660-2002; C.A. de Santiago, 10 de enero de 2006, Rol 2363-2005).

En igual sentido, en causa Rol 55-2009, de la I. Corte de Apelaciones de Concepción: "3.- Que el incumplimiento grave es un concepto que no está definido en el Código Laboral, y que corresponde al juez de la causa y no a las partes ponderar".

En sentencia de la Excma. Corte Suprema, Rol 6.072-2008, nuestro máximo Tribunal señaló: "Octavo: Que, careciendo la disposición pertinente de enumeraciones o ejemplos respecto de su contenido y atendida la exigencia que el propio código hace al requerir que la falta del trabajador sea "grave", aun cuando las partes le otorgaren una mayor relevancia a algunas de las obligaciones estipuladas en la convención de que se trata, cuyo no es el caso de autos, la calificación y subsunción de los hechos en los presupuestos de la norma es una cuestión valorativa y de apreciación, de la exclusiva competencia de los jueces del fondo, sobre la base de la ponderación de los antecedentes de cada caso, susceptible de ser controlada, sin embargo, en tanto vulnere el sentido de la causal respectiva y las normas de la lógica y las máximas de experiencia".

B.- Además, del contenido de los hechos expuestos en la carta se desprende como no ha existido incumplimiento contractual:

- Porque al momento de ejecutarse esta actividad al aire libre, de cuatro cursos del colegio, entre los cuales se encontraban los alumnos del 5° A, del que me encontraba a cargo, si me encontraba en el lugar, cumpliendo con mis deberes de vigilancia y cuidado de los alumnos, sin embargo, la empleadora pretende extremar este deber de vigilancia y cuidado a niveles imposibles



de cumplir, esto es, tener que impedir todo incidente intempestivo que se pueda producir entre los alumnos, lo que constituye una exigencia imposible de cumplir, tanto por la extensión del lugar en que se ejecutaba la actividad que forma parte del establecimiento; por las características físicas del mismo (bosque); como por el número de alumnos comprometidos en la actividad - desde ya al menos 28 alumnos del 5° A - entre otros.

En una actividad al aire libre, en que están comprometidos 28 alumnos de mi curso, más tres cursos, con un total de aproximado de 100 niños involucrados, y en que los niños juegan, corren, se dispersan por el lugar, tendría que tener una presencia física cercana o inmediata con todos ellos para evitar un hecho como el que ocurrió entre los alumnos, lo que es imposible.

En consecuencia, no resulta efectiva la afirmación de la empleadora contenida en la carta de aviso de despido de haber existido de mi parte abandono y despreocupación absoluta de mi parte por el bienestar de los alumnos, menos que afirme que permití la ocurrencia del hecho que afectó la integridad física y psíquica de los alumnos agredidos.

El encuentro de los alumnos involucrados en el hecho y la reacción de uno de ellos, constituyó una situación fortuita, siendo la reacción del alumno agresor intempestiva e imposible de impedir en el contexto en que se ejecutaba la actividad. Tendría que haber estado físicamente, como ya indiqué, cercana a todos los alumnos, o sólo haberme preocupado del alumno agresor para evitar un incidente como el ocurrido, lo que constituye un imposible, tanto por las características de la actividad que se desarrollaba, como del lugar en que se ejecutaba, como por el número de alumnos involucrados, como ya se ha indicado.

- Porque en conocimiento del hecho, concurrí al lugar junto a otro profesor, bajé al sector de convivencia escolar y enfermería en búsqueda de la camilla para trasladar al alumno agredido y atenderlo, como correspondía y sabiendo que el alumno agredido era atendido por otro profesor, volviendo al lugar con la camilla, momento en que el alumno ya estaba contenido por el otro profesor que me acompañó al lugar de los hechos.

Resulta injurioso que se afirme en la carta que obstruí la oportuna atención médica del alumno accidentando, ya que ello no es efectivo, de hecho me preocupe como indiqué de concurrir a enfermería en búsqueda de ayuda y de una camilla para trasladar al alumno agredido. Cuestión distinta es que haya tenido una distinta apreciación sobre la magnitud de la lesión sufrida por el alumno, en la que incluso concordaba el padre, quién era del parecer de llevárselo sin necesidad de trasladarlo en ambulancia. Sin embargo, cuando me comenta que tenía algunos antecedentes clínicos, decidimos en definitiva confirmar el llamado de la ambulancia para obtener un más rápido diagnóstico y atención. De hecho, finalmente fue trasladado en ambulancia al hospital y no existieron secuelas o consecuencias de ningún tipo para el alumno agredido.

- Porque no es efectivo que el hecho se haya producido porque nos hayamos encontrado conversando con otros profesores de aspectos ajenos a la labor educativa y omití el cumplimiento de mi deber de vigilancia y cuidado.



Yo me encontraba cumpliendo con mi deber, estaba en el lugar, me encontraba recorriendo el mismo vigilando a los alumnos, hasta que después de hacer una ronda por el lugar y cinco minutos antes de que terminara la clase y luego de avisarles que pronto tocarían el timbre, me dirigí al sector de los estacionamientos, porque ese es el lugar de mayor riesgo, ya que todos los autos del personal transitan por ahí y no existe ningún tipo de protección ni resguardo para los estudiantes. Me quedé en compañía de tres colegas observando que los niños salieran del bosque para poder orientarlos en su regreso a la sala de clases y chequear que ninguno de ellos quedará sólo en el lugar o circulando en la zona de estacionamientos. Crucé un par de palabras con mis colegas sobre la actividad y solo mire el teléfono para confirmar la hora.

En ningún momento establecimos un dialogo sobre aspectos personales, sociales o, en general, ajenos a la labor educativa. Sin perjuicio de que no existe disposición legal, contractual o reglamentaria alguna que impida el contacto o dialogo mínimo entre docentes mientras cumplen su función. Tal obligación o prohibición constituiría un absurdo, ajena a todo sentido común, ya que se trata del mínimo contacto que puede existir entre pares mientras se ejerce la labor educativa.

Es la empleadora, la que ajena a todo sentido común y sin fundamentos, pretende darle a ese encuentro y dialogo una connotación distinta, de incumplimiento y de gravedad, estableciéndolo casi como un nexo causal entre esa conducta y el incidente producido entre los alumnos.

- Porque no es efectivo que al momento del incidente ocurrido entre los alumnos me haya encontrado haciendo uso de celular o de otro dispositivo electrónico que distrajera mi labor docente, sin perjuicio de que dicha prohibición está establecida expresamente sólo dentro del aula de clases, como se consigna en la cláusula segunda letra h de mi contrato de trabajo. Solo use el celular para cotejar la hora. Además, en modo alguno se hace referencia a una circunstancia como está en la carta de despido.

3.- Porque aun cuando se estime que ha existido incumplimiento contractual de mi parte, éste no tiene características de gravedad que autorizan poner término a mi contrato de trabajo, por lo que se pasa a exponer:

a. Porque se trató de una situación puntual, aislada, jamás en mis doce años de servicios como docente para la demandada y su antecesora me había ocurrido un incidente entre alumnos mientras estaban bajo mi cuidado. En modo alguno se trata de hechos que hayan ocurrido en forma reiterada mientras los alumnos permanecían bajo mis cuidados, cumpliendo mi labor docente. Ni este ni ningún otro tipo de hechos, de otra índole, han ocurrido en mis doce años de servicios docentes mientras los alumnos se han encontrado bajo mi vigilancia y cuidado.

b. Porque la empleadora no ponderó al momento de decidir el término de mi contrato de trabajo, mi irreprochable conducta funcionaria anterior, intachable, ajena a reproches de índole administrativo o judicial por parte de mi empleador y su antecesor.

De hecho durante todos mis años de servicio docente no registro ningún tipo de sanción por este tipo de hechos.





c. Porque la empleadora no consideró ni ponderó al momento de poner término a mi contrato de trabajo mi antigüedad laboral, mis doce años de servicios docente continuos para ella y su antecesora.

d. Porque de los hechos referidos, no consta en la carta de aviso de despido que como consecuencia de la omisión atribuida a mi función docente, se haya puesto en riesgo o afectado el funcionamiento o estabilidad del establecimiento educacional o que se haya generado algún perjuicio económico para el empleador. Tampoco consta algún perjuicio material o físico para el alumno agredido o la existencia de algún reclamo del padre del alumno agredido.

e. Porque la empleadora tampoco tomó en consideración la gradualidad de sanciones que contempla en Reglamento Interno del Establecimiento Educacional "El Camino" en su artículo 73, entre las que se encontraban la amonestación verbal, la amonestación escrita con copia a la Inspección del Trabajo, la suspensión de funciones y en último término el despido.

Precisamente, si se toma en consideración mi irreprochable conducta funcionaria anterior y mi antigüedad laboral, la empleadora perfectamente pudo haber aplicado una sanción menos gravosa que el despido, gradualidad que no respetó, lo que demuestra en forma inequívoca que su intención siempre fue despedir.

Como se acreditará, existían en el Reglamento Interno medidas intermedias, menos gravosas y más proporcionadas a los hechos que se imputan en la carta de despido - incumplimiento del deber de supervisión - como las establecidas en el artículo 73 del Reglamento Interno

#### V.- CONSIDERACIONES DE DERECHO.

El artículo primero del DLF N° 1/1997 del Ministerio de Educación, que fijo el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación, y de las leyes que la complementan y modifican, en adelante "Estatuto Docente", indica en su artículo 1 que: "Quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente, como asimismo en los de educación pre-básica subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, así como en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación".

El artículo 2 indica que "son profesionales de la educación las personas que posean título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales y Universidades. Asimismo se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.



Del mismo modo, tienen la calidad de profesionales de la educación las personas que estén en posesión de un título de profesor o educador concedido por Institutos Profesionales reconocidos por el Estado, de conformidad a las normas vigentes al momento de su otorgamiento".

El artículo 3 indica que "Este Estatuto normará los requisitos, deberes, obligaciones y derechos de carácter profesional, comunes a todos los profesionales señalados en el artículo 1°, la carrera de aquellos profesionales de la educación de establecimientos del sector municipal incluyendo aquellos que ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en sus órganos de administración y el contrato de los profesionales de la educación en el sector particular, en los términos establecidos en el Título IV de esta ley. Con todo, no se aplicará a los profesionales de la educación de colegios articulares pagados las normas del inciso segundo del artículo 15, de los cinco incisos finales del artículo 79, los artículos 80, 81 y 84 y el inciso segundo del artículo 88, del Título IV de esta ley".

El artículo 78 expresa que "Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, así como aquellas existentes en los establecimientos cuya administración se rige por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, serán de derecho privado, y se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título.

Lo señalado en el inciso anterior será aplicable aun cuando los establecimientos educacionales particulares subvencionados de acuerdo al Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, y aquellos establecimientos regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tengan profesionales de la educación sujetos a lo prescrito en el Título III del este cuerpo legal, por lo que en todo caso continuarán rigiéndose por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias".

El Artículo 80 inciso final establece que "el personal docente hará uso de su feriado legal de acuerdo a las normas establecidas en el artículo 41 de la presente ley, y esta última disposición indica que para todos los efectos legales el feriado de los profesionales de la educación será el periodo de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda".

A su vez el artículo 82 expresa que todo contrato vigente al mes de diciembre se entenderá prorrogado por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador.

En consecuencia, si presté servicios durante todo el año laboral docente 2018, se devengó necesariamente mi derecho a hacer uso de mi feriado legal en el periodo de interrupción del año escolar, previsto los meses de enero y febrero de 2019. De este modo, si durante el transcurso de ese periodo he sido despedida en forma indebida, tengo derecho a percibir las remuneraciones correspondientes a dicho periodo o las que proporcionalmente se encuentren impagas, como se demandará.



En mi caso, en los meses de enero y febrero de 2019, me correspondía recibir la misma remuneración mensual devengada en diciembre de 2018, más el bono de vacaciones por \$83.000, con exclusión de la excelencia académica docente que solo se pagaba trimestralmente y de un denominado bono extraordinario (\$600.000) que se pagó en diciembre de 2018. De este modo en el mes de enero de 2019, me correspondía percibir un total haber de la suma de \$ 1.669.188.- más bono de vacaciones (\$83.000.-), en total \$1.752.188.- y solo se me depositó la suma de \$545.207.- más el bono de vacaciones por \$83.000.- Así se me adeudan remuneraciones por el saldo del mes de enero de 2019 impago, por \$ 1.123.981.- y las remuneraciones correspondientes al mes de febrero de 2019, por \$1.669.188.

Por último, el párrafo III del título V del Estatuto Docente contempla normas especiales sobre el término del contrato de trabajo, pero que no son aplicables a la demandante por no encontrarse en las hipótesis previstas en dicha disposición legal, de modo que debemos remitirnos a las normas generales del Código del Trabajo.

Así, en cuanto a la causal invocada podemos indicar, que se ha establecido lo siguiente:

"La causal de despido del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, exige como requisitos: a) la existencia de obligaciones impuestas por el empleador al trabajador mediante el contrato de trabajo, o bien, del contenido ético jurídico del mismo, que aun cuando no se hayan escriturado forman parte del pacto contractual; b) que tales obligaciones no hayan sido satisfechas íntegra y oportunamente, esto es, que sean incumplidas; c) que exista responsabilidad del trabajador, de las obligaciones que el contrato de trabajo le impone, en la insatisfacción de las mismas, es decir, que el incumplimiento no obedezca a, caso fortuito o fuerza mayor; y d) que el incumplimiento sea grave, característica definida sobre la base del menoscabo o afectación económica o patrimonial que dicha violación a las normas contractuales produce en el empleador." (Iltma. Corte de Apelaciones de Iquique, 7 enero de 2009, Rol N° 126-2008).

"El artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, establece como causal justificativa para despedir a un trabajador sin pago de indemnización alguna, el incumplimiento de las obligaciones contractuales, pero tal incumplimiento deben tener cierta gravedad, no se considera cualquier incumplimiento y ello es explicable por ciertas razones de orden lógico. La ley laboral, a través de normas legales que encontramos dispersa en nuestro ordenamiento, le permite al empleador aplicar diversas sanciones al trabajador desobediente o que realice algún acto no permitido dentro de sus funciones. Dentro de estas sanciones, el empleador puede amonestado, aplicarle multas y hasta despedirlo, constituyendo esto último la sanción de mayor gravedad que se le puede aplicar a un trabajador. En este escenario, el despido debe ser proporcional a la actividad desplegada por el trabajador y a la sanción que se le aplica privándolo de su fuente de trabajo, ya que estas sanciones son equivalentes a las penas por hacer algún tipo de comparación en materia penal. Es por ello que el legislador ha sido cauteloso y riguroso en establecer las causales de terminación del contrato de



trabajo de un trabajador, causales que deben ser interpretadas restrictivamente, jamás en forma extensiva" (Corte de San Miguel, 18 abril 2013, Rol 92-2013).

El incumplimiento debe ser grave, "es decir, de una magnitud tal que determine necesariamente el quiebre de la relación laboral, debiendo considerarse para ello no sólo el carácter ocasional o permanente de la infracción imputada, sino también, los años de servicios del trabajador, su preparación, la conexión del deber infringido con las funciones propias del cargo y su incidencia en la marcha normal de la empresa, el perjuicio que ocasiona a la contraparte y si ésta al percibirlo reacciona con el grado de inmediatez que esa entidad amerita, entre muchos otros factores, en cada caso particular". (Nadal Serri, pág. 254. "Terminación del Contrato de Trabajo. Artículo 160 Código del Trabajo". Rafael Vargas Miranda. Pág. 400)

Por último, precisar que nuestros Tribunales han sostenido reiteradamente que las causales de caducidad contenidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, por la significación que contienen, en muchos casos graves imputaciones, y por lo severo de sus efectos, autorizan la sanción más grave del ordenamiento laboral sin derecho a indemnización, requieren de un tratamiento minucioso, de una exhaustiva acreditación y de una interpretación restrictiva; de manera que, únicamente, cuando queden establecidos con claridad, precisión y contundencia, cada uno de los supuestos fácticos que conforman las causales referidas, se podrá dar lugar a las mismas; de no ser así necesariamente deberá ser rechazada la imputación y mantenida la protección a la estabilidad en el trabajo.

#### VI.- OTRAS CONSIDERACIONES DE DERECHO

1.- Que en lo relativo al despido indebido, cuya declaración se solicita por la presente, el artículo 168 del Código del Trabajo faculta al trabajador que estime que su despido no se ajusta a derecho podrá reclamar judicialmente tal declaración y las consecuencias pecuniarias que se deriven de la misma, esto es la indemnización del artículo 162 inciso 4 del Código del Trabajo. "El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas: c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160";

2.- El artículo 172 del Código del Trabajo indica que: "Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 163 bis, 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se



otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.

En mi caso mi última remuneración correspondiente al mes de diciembre de 2018 estaba compuesta por asignaciones que se pagaban mensualmente, como: (sueldo base docencia (\$462.363); sueldo docente pie (\$42.033); sueldo docente sep (\$98.077); asignación de zona (\$485.481); asignación de zona pie(\$44.135); asignación de zona sep (\$102.981); bonificación proporcional (\$349.203); bono años de servicios (\$14.781); bono reconocimiento profesional Ley 20.158.- \$70.134); y había una asignación, como la "Asignación Académica Docentes" (\$333.905), que se pagaba trimestralmente, que en consecuencia no tiene el carácter de esporádica u ocasional, sino que se pagaba regularmente en forma trimestral, la que igualmente debe considerarse para los efectos de determinar mi última remuneración mensual.

Conforme a lo referido, mi última remuneración mensual a la fecha de mi despido, conforme a la liquidación de sueldo del mes de diciembre de 2018, alcanzaba la suma de \$2.003.093.- (Dos millones tres mil noventa y tres pesos). Se excluyen para los efectos del cálculo el denominado "Bono" (\$600.000.); "bono extraordinario anual" (\$198.216); el "bono especial" (\$91.500) y el "aguinaldo" (\$29.779), que se pagaban en forma esporádica.

2.- En cuanto al procedimiento aplicable, y atendido a la cuantía de lo disputado conforme lo dispuesto en el artículo 496 del Código del Trabajo, se debe concluir que se rige por lo dispuesto en el artículo 446 del Código del Trabajo, esto es, acorde al procedimiento de aplicación general en materia laboral.

3.- Por otro lado el artículo 63 del Código del Trabajo expresa que: "Las sumas que los empleadores adeudaren a los trabajadores por concepto de remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otro, devengadas con motivo de la prestación de servicios, se pagarán reajustadas en el mismo porcentaje en que haya variado el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realice". "Idéntico reajuste experimentarán los anticipos, abonos o pagos parciales que hubiera hecho el empleador".

"Las sumas a que se refiere el inciso primero de este artículo, reajustadas en la forma allí indicada, devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación".

4.- Por último en cuanto a los reajustes e intereses de las cantidades y sumas demandadas el artículo 173 del Código del Trabajo expresa que: "Las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171 se reajustarán conforme a la variación que experimente el Índice de



Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquel en que se puso término al contrato y el que antecede a aquel en que se efectúe el pago. Desde el término del contrato, la indemnización así reajustada devengará también el máximo interés permitido para operaciones reajustables".

#### VII.- INDEMNIZACIONES Y PRESTACIONES DEMANDADAS

Como consecuencia de lo anterior, el demandado debe pagarme las siguientes indemnizaciones y prestaciones legales:

1. Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$2.003.093.- (Dos millones tres mil noventa y tres pesos), en conformidad con el artículo 168 del Código del Trabajo, o bien, la cantidad que corresponda fijar conforme al mérito de autos.

2. Indemnización por 11 Años de Servicios igual a la suma de \$22.034.023.- (veintidós millones treinta y cuatro mil veintitrés pesos) aumentada en un 80% por aplicación de lo previsto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, esto es, en la suma de \$17.627.218.- (diecisiete millones seiscientos veintisiete mil doscientos dieciocho pesos), o bien, la declaración y montos que se fije conforme al mérito de autos.

3. Feriado legal del año 2018, y que comprende el saldo de remuneraciones impagas correspondientes al mes de enero de 2019 y la remuneración íntegra del mes de febrero de 2019, por la suma total de \$2.793.169.- (Dos millones setecientos noventa y tres mil ciento sesenta y nueve pesos), según el detalle expuesto en el cuerpo de la demanda, o bien, la declaración y cantidad que resulte fijar en igual sentido.

4. Intereses, reajustes legales de las cantidades referidas y

5. Las costas que irrogue el juicio a esta parte.

Por lo tanto, en mérito de lo expuesto y de conformidad a lo establecido en la disposiciones pertinentes del DLF N° 1/1997 del Ministerio de Educación, que fijo el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación, y de las leyes que la complementan y modifican; arts. 41 y siguientes, 63, 160 N° 7, 162, 163, 168, 173 y siguientes, 420, 423, 446, 496, 510 y demás pertinentes, todos del Código del Trabajo; como también de las normas de los artículos 13 y 52 de la Ley 19.728 y demás pertinentes, solicita tener por interpuesta, dentro de plazo legal, demanda del Trabajo, en procedimiento de aplicación general laboral, en contra de la demandada, ya individualizada, solicitando se acoja la presente a tramitación y, en definitiva, darle lugar a ella en todas sus partes, declarando:

I. Que el despido de que fui objeto conforme a la causal de "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", prevista en el N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, ha sido indebido, o bien, la declaración que resulte efectuar en igual sentido.

II. Que se condena al demandado al pago de las siguientes indemnizaciones legales en favor de la demandante:



1. Indemnización sustitutiva de aviso previo por la suma de \$2.003.093.- (Dos millones tres mil noventa y tres pesos), en conformidad con el artículo 168 del Código del Trabajo, o bien, la cantidad que se sirva fijar conforme al mérito de autos.

2. Indemnización por 11 Años de Servicios igual a la suma de \$22.034.023.- (veintidós millones treinta y cuatro mil veintitrés pesos) aumentada en un 80% por aplicación de lo previsto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, esto es, en la suma de \$17.627.218.- (diecisiete millones seiscientos veintisiete mil doscientos dieciocho pesos), o bien, la declaración y montos que se fijen conforme al mérito de autos.

3. Feriado legal del año 2018, y que comprende el saldo de remuneraciones impagas correspondientes al mes de enero de 2019 y las remuneración íntegra del mes de febrero de 2019, por la suma total de \$2.793.169.- (Dos millones setecientos noventa y tres mil ciento sesenta y nueve pesos), según el detalle expuesto en el cuerpo de la demanda, o bien, la declaración y cantidad que se regule en igual sentido.

4. Intereses, reajustes legales de las cantidades referidas y

5. Las costas que irrogue el juicio a esta parte.

**SEGUNDO:** Que la demandada contestando la demanda interpuesta en su contra solicita su rechazo en todas sus partes, con expresa y ejemplar condena en costas, por no ser efectivos los hechos sobre los que se funda, y conforme a las siguientes consideraciones de hecho y fundamentos de derecho que a continuación se expondrán:

En primer término, resulta preciso señalar que la demandante expone en forma incompleta y tergiversada tanto los hechos como el derecho, por lo que resulta necesario describirlos en forma circunstanciada, objetiva y libre de todo prejuicio.

I.- ANTECEDENTES DE LA CORPORACIÓN EDUCACIONAL RICARDO CARTES ROMERO, CONTINUADORA LEGAL DE LA SOCIEDAD SOSTENEDORA DEL "COLEGIO EL CAMINO A LA FUENTE".

Con fecha 6 de septiembre de 2017, la Corporación Educacional Ricardo Cartes Romero, reduciendo sus respectivas Acta de Constitución y Estatutos, se constituyó en una corporación de derecho privado, sin fines de lucro, la que se rige desde esa fecha tanto por las disposiciones del DFL N° 2.998, del Ministerio de Educación, cuanto - y supletoriamente- por las normas del título XXXIII del Libro Primero del Código Civil y por sus respectivos estatutos. Cuyo objeto corporativo consiste en abrir, organizar y mantener establecimientos educacionales, para impartir enseñanza no formal, como también formal o regular, en sus niveles parvulario, básica y media, en todas sus modalidades educativas y en todas las formaciones diferenciadas incluidas la humanista- científico, técnico-profesional y artística, dando cumplimiento al sistema educativo chileno, a los fines educativos de la subvención percibida y a sus principios regulados en el derecho educacional vigente. Así, la Corporación pasó a transformarse en la continuadora legal de la Sociedad anteriormente sostenedora del colegio.



Así, desde su creación, el "Colegio El Camino a la Fuente" se ha mostrado ante la comunidad como una institución educacional líder en la región de Aysén, no solo por la formación que brinda a todos sus educandos - algunos de ellos incluso con problemas de aprendizaje en el habla-, sino además generando numerosos empleos tanto para docentes, en sus distintas áreas de especialidad como para fonoaudiólogos; en la especie más de 75 funcionarios.

En el sentido descrito, nuestro mandante se encuentra en permanente crecimiento, caracterizándose por mantener un respeto irrestricto a los derechos de sus alumnos y de sus docentes, instando siempre y permanentemente por brindar los mejores estándares en cuanto a condiciones de estudio y de aprendizaje para sus pupilos, como de trabajo y de remuneraciones para sus docentes.

## II.- RESPECTO DE LOS HECHOS:

Esta parte niega en forma expresa y concreta todos y cada uno de los hechos y circunstancias en que se funda la demanda, reconociendo solo como ciertos los siguientes hechos:

a) Que la actora, doña Soledad Consuelo Navarro Recabal, ingresó a trabajar para nuestra representada, con fecha 15 de mayo del año 2006, en calidad de docente -como Profesora de Ciencias Naturales-; nuestra representada asumiendo su calidad de continuadora legal de las obligaciones laborales.

b) Que, con fecha 22 de enero de 2019, se le notificó personalmente a la actora mediante carta de despido del término de la relación laboral que la unía a nuestra representada -la demandada de autos-, la que se haría efectiva a contar del día 25 de enero del mismo año, invocando la causal del artículo 160, número 7 del Código del Trabajo, esto es, "incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", remitiéndose la misma, vía Oficio N° 6 a la Dirección del Trabajo.

Lo anterior, sin perjuicio de las alegaciones que se harán en el numeral siguiente, pertinente resulta indicar puntualmente hechos que no solo no son efectivos, sino que pueden llevar a equivoco en la visión que se puede formar en la presente causa, a saber:

## I.- ESTATUS DE LA TRABAJADORA EN EL "COLEGIO EL CAMINO A LA FUENTE" Y CUESTIONAMIENTO AL DEBIDO PROCESO SEGUIDO EN SU CONTRA:

Plantea la actora en su demanda por despido indebido y pago de prestaciones que: "... que el día 28 de diciembre de 2018, dimos termino al año escolar 2018, iniciando nuestro periodo de vacaciones con absoluta normalidad, sin reproches. Sólo con fecha 7 de enero de 2019, en pleno periodo de vacaciones, sorpresivamente fui notificada de un oficio, el N° 2, por el que se me formulaban cargos. Ante ello, y a fin de formular mi defensa, intente acceder a la investigación en que se sustentaban dichos cargos, pero me fue imposible ubicar a la investigadora, Sra. Bernardita Ojeda. Estuvo inubicable. A fin de no quedar en la indefensión presente una carta de descargos haciéndome cargo de las imputaciones que se me hacían, los que tuve que remitir por correo certificado, por la dificultad para contactar a la Investigadora. Luego, en forma intempestiva recibo en definitiva la carta de aviso de despido que suscribe la representante legal de mi empleador...". (SIC)





Lo afirmado por la actora no es efectivo toda vez que con fecha 10 de diciembre de 2018 se reunió el Equipo de Gestión (Julia Martínez, Bernardita Ojeda, Elizabeth Solís y Francisca Cartes) para tratar algunos temas, dentro del cual precisamente se discutió, como primer punto, los "Hechos graves ocurridos en dependencias del colegio, donde estudiantes del curso 5° año A, a cargo de la profesora Soledad Navarro Recabal, se agredieron con elementos contundentes (palos), uno de ellos golpeado en la cabeza con pérdida de conciencia" (SIC), esto el día 7 de diciembre de 2018.

Producto de dicha reunión, ese mismo día 10 de diciembre de 2018 se tomó la decisión -acuerdo- de asignar a la jefa utp (de la unidad técnico- pedagógica), en la especie Bernardita Ojeda Tondreau, para realizar una investigación y recopilación de antecedentes que conformaron los graves hechos ocurridos el día 7 de diciembre del 2018, agresiones entre estudiantes con pérdida de conciencia uno de ellos, en plena actividad escolar, al parecer, no planificada por la profesora Soledad Navarro. Así y en el evento que se detectasen responsabilidades de cualquier índole, se acordó que la Investigadora debía informar por escrito a la Unidad de Gestión, proponiendo a dicha Unidad los cargos a formular, para que estos en caso de ser compartidos conforme los antecedentes recabados, le fuesen formulados directamente a la docente involucrada, para que así ésta pudiese efectuar sus propios descargos frente a los mismos. Lo que quedó por escrito en acta.

Acto seguido, la encargada de Convivencia Escolar, Sra. Catalina Pardo Sandoval notificó el mismo día 10 de diciembre de 2018 a todos los docentes eventualmente involucrados en los hechos o con conocimiento de los mismos, entre ellos a la actora. Así, a Soledad Consuelo Navarro Recabal se le comunicó, ese mismo día, que se abriría una investigación por los hechos ocurridos y que, desde ya, se la notificaba que se le debía tomar una declaración al respecto. (Lo que se acreditará en la oportunidad procesal pertinente, por vía documental).

La investigación se inició formalmente al mismo día 10 de diciembre de 2018, comenzando con la declaración de la secretaria del colegio, Sra. Carolina Vargas Aguilar y continuando con las restantes declaraciones, todas efectuadas el día 11 de diciembre de 2018. Y ese mismo 11 de diciembre de 2018, a eso de las 16:30 hrs., la Investigadora procedió a entrevistar a la demandante, Soledad Consuelo Navarro Recabal, quien desde ese momento toma cabal conocimiento del contexto de la investigación que seguía y de la eventual atribución de responsabilidad que podía imputársele, precisamente por el tenor de las preguntas que se le efectuaron, y por ser ella la docente a cargo de los alumnos participantes en el conflicto -del 5° básico a- al momento de ocurridos los hechos, en una actividad en medio del bosque, no habiendo estado presente en el lugar en que se suponía debía estar, sino permaneciendo a casi 50 metros de distancia aproximadamente desde donde éstos ocurrieron.

Y agrega la actora en su libelo que:

"Esta investigación con que se pretende sustentar mi despido, transgrede las normas elementales del debido proceso:



- Porque fue una investigación secreta en que no se me dio la oportunidad de participar de las actuaciones del procedimiento. Sobre los hechos ocurridos a inicios de diciembre de 2018 sólo se me pidió una declaración en base a preguntas escritas.

- Porqué existiendo una supuesta investigadora imparcial, los cargos los formula la representante legal del empleador (María Francisca Cartes) y no quién instruíra supuestamente la investigación (Bernardita Ojeda).

- Porque no me otorgó la posibilidad de acceder a los antecedentes o contenido de la investigación para formular mis descargos, ni menos de solicitar pruebas, o de participar de eventuales diligencias probatorias decretadas y cumplidas en el marco de la investigación. De hecho, estas últimas ignoro si existen, y si es así, en qué contexto se practicaron, si fueron dirigidas por la representante de mi empleador, etc.

- Porque a la fecha desconozco la vista fiscal o conclusiones a que arribó la investigadora, ni tuve la posibilidad de recurrir a instancias superiores respecto de dicha vista fiscal o conclusiones. Solo se me notificó derechamente por el empleador el oficio N° 4 que constituye la carta de aviso de despido." (SIC)

Lo anterior nuevamente es absolutamente falso, toda vez que, como se dijo, la investigación no fue secreta para la actora; siempre supo de la misma pudiendo participar en ella.

Como se dijo, la actora supo con fecha 10 de diciembre de 2018 que se abriría una investigación administrativa y que se le debía tomar declaración. Y, tomó conocimiento, además, de los hechos que la motivaron; los acaecidos el día 7 de diciembre de 2018.

Más aun, con fecha 7 de enero de 2019 tomó conocimiento de la imputación formal de cargos -por escrito- mediante oficio N° 2, en el cual se alude a los hechos investigados y que configuran incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo y por los cuales se le formulan cargos. Y en ellos se le detallan las infracciones contractuales y reglamentarias en que incurrió, en relación con sus obligaciones y prohibiciones. Mismo oficio en el que se le informó, además, de la evidencia con que se contó para la formulación de cargos, particularmente una transcripción de las declaraciones de los profesores Omar Leiva Penroz, Valentina Cortés Rivera, Pedro Rodríguez Araya, Cristina Quiroz Mancilla; de la secretaria (encargada de accionar el protocolo de atención primaria en caso de accidente escolar) Carolina Vargas Aguilar; relato del padre del menor agredido, Sr. Carlos Angulo; relatos de los alumnos involucrados en la riña (relatos de tres menores); además del relato de la propia demandante Navarro Recabal.

En cuanto a la posibilidad que tuvo de ofrecer pruebas y/o de efectuar sus descargos, es absolutamente falaz su afirmación en cuanto a que no pudo hacerlo por estar inubicable la Investigadora.

Es del caso que la Investigadora, Sra. Bernardita Ojeda Tondreau, estuvo asistiendo normalmente a su jornada laboral de trabajo en el Colegio El Camino a la Fuente, durante la semana del lunes 7 de enero al viernes 11 de enero de 2018, e incluso estando disponible y ubicable el día



sábado 12 de haber sido necesario, cumpliendo así con sus 44 horas semanales, en su oficina y en las dependencias del colegio, haciendo su ingreso acostumbrado en dicha semana a eso de las 07:55 hrs. aprox. hasta las 18:30 o 19:00 hrs. dependiendo del día y solo hizo uso de su feriado legal a partir del día lunes 14 de enero de 2019. Lo que se acreditará en la oportunidad procesal respectiva mediante la documentación pertinente.

Es, por tanto, del todo falsa la afirmación de la actora en cuanto a que la Investigadora nunca estuvo ubicable o disponible físicamente en el Colegio, o en su lugar de trabajo, durante los 5 días hábiles que se le otorgaron para aportar evidencia, solicitar diligencias y/o para efectuar sus descargos.

Corolario de lo referido es que, recién con fecha 22 de enero de 2019, efectivamente se le hace entrega del oficio N° 4, citando como Ant. el oficio N° 2 de fecha 7 de enero de 2019, cuya Materia constituye el Informar, -ahora- del término de su contrato de trabajo, señalando los hechos que lo sustentan las infracciones reglamentarias y contractuales en que la actora incurrió; y la causal legal del Código del Trabajo que, a juicio de nuestra representada, correspondió aplicar al caso de la actora.

La actora, en su libelo, efectúa otras afirmaciones falaces como haber efectuado descargos a la investigación, los cuales habría enviado por correo certificado.

Lo cierto es que tales supuestos descargos nunca se allegaron a la investigación, toda vez que nunca se recibió ni en el colegio El Camino a la Fuente ni en el domicilio de la Investigadora documentación alguna que hubiese sido enviada vía empresa de correo, de courier o de mensajería, ya sea una carta, un oficio o algún documento en dicho sentido. Tampoco se recibieron por email los supuestos descargos que afirma haber efectuado la actora. Todo esto se acreditará en la oportunidad procesal pertinente.

Lo anterior da cuenta que la investigación administrativa realizada por el colegio "El Camino a la Fuente", en la especie por la Jefa UTP, respetó el estándar exigible para un justo, racional y debido procedimiento investigativo. Pues la actora si tuvo oportuno conocimiento de la investigación que se realizaba y en la cual se encontraba involucrada, si tuvo conocimiento de los cargos que se le formularon y de la evidencia que los sustentaba, pudiendo haber perfectamente ejercido sus descargos en tiempo y forma -los 5 días hábiles que se le concedieron-; empero no lo hizo por simple desidia y/o irresponsabilidad solo atribuible a su persona.

II.- ESTATUS DE LA TRABAJADORA EN EL "COLEGIO EL CAMINO A LA FUENTE" Y SUPUESTA VULNERACIÓN A SU DERECHO A DEFENSA PRODUCTO DE UNA CARTA DE DESPIDO INCOMPLETA.

Respecto de este punto, la actora nuevamente contraviene la verdad cuando afirma en su demanda que "en la carta de aviso de despido tampoco se especifica que cláusulas contractuales o reglamentarias, obligaciones legales o reglamentarias, instrucciones, del contenido ético del contrato o tácitas se estiman gravemente infringidas, lo que constituye un derecho mínimo garantizado al



trabajador, para ejercer su adecuado derecho a defensa en esta demanda y en el juicio laboral respectivo". (SIC)

Frente a esta errónea e inexacta afirmación, es deber de esta parte refrendar que la carta de despido remitida a la actora, lo fue con fecha 22 de enero de 2019, la cual efectivamente se le remitió como oficio N° 4, citando como Ant. el oficio N° 2 de fecha 7 de enero de 2019, cuya Materia constituye el Informar -ahora- del término de su contrato de trabajo.

En dicho orden de ideas la carta de despido conforme su contenido y contexto cumple cabal y expresamente con lo prevenido en los incisos 1° y 2° del artículo 162 del Código del Trabajo.

"Art. 162. Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

En efecto, la carta remitida a la actora expresa la causa legal invocada y los hechos en que se funda el despido, a saber los párrafos 3°, 4° y 5° del oficio N° 4.

Por lo anterior, y a diferencia de lo que refiere la actora no es necesario en esta misiva invocar cláusulas de orden contractual y/o reglamentario que pudieron haberse infringido, toda vez que lo relevante y pertinente para el legislador es conocer los hechos en que se fundan y cómo éstos configuran las causales legales que se invocan.

Por lo demás y tal como lo reconoce la actora en su libelo, el mismo oficio N° 2 que le fuese enviado con fecha 7 de enero de 2019, señalaba expresamente las obligaciones y prohibiciones contractuales infringidas.

Así las cosas, el reclamo que alega la actora en este punto solo tendría sustento, a su juicio, en el supuesto incumplimiento de una formalidad por parte de nuestra representada la cual, empero y como se dijo previamente, en ningún caso alcanza a constituir una infracción a la ley laboral.

En consecuencia, la actora malamente puede alegar en su libelo desconocimiento de los hechos; de las obligaciones y prohibiciones contractuales infringidas por ella; y de la causa legal invocada para su despido, toda vez que ella misma reconoce conocerlos, pero que se encuentran en distintos oficios que le fueron enviados. Por ello no puede tampoco alegar como vulnerado su derecho a defensa si congruentemente conoce la atribución que se le efectuó y la causal legal que se le imputa.

### III.- EXCEPCIONES, ALEGACIONES Y DEFENSAS:

A continuación, exponemos las alegaciones y defensas frente a la demanda, las que determinan que ésta deberá ser rechazada en todas sus partes, por resultar un intento de ejercicio abusivo de un derecho inexistente de parte de la actora.



i.- Contenido del Contrato de Trabajo y de los Reglamentos vigentes en el Colegio "El Camino a la Fuente".

Es fundamental, considerando que se ha invocado como causal del despido el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, analizar si el contrato de trabajo que ligó a la actora con nuestra representada mantenía dentro de sus cláusulas alguna mención respecto a ciertas funciones u obligaciones contractuales y reglamentarias con carácter de esenciales, cuya infracción deriva en un incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato.

Del análisis del contrato podemos referir que efectivamente existen, a nivel contractual, cláusulas que son de la esencia del mismo, cuyo incumplimiento deriva efectivamente en un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. A saber, las funciones estipuladas en la cláusula segunda del contrato, conforme la cláusula cuarta del mismo, son elevadas al carácter de esenciales. Y su infracción o incumplimiento deriva necesariamente en incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. A saber:

CUARTO: Las partes acuerdan expresamente en elevar al carácter de esencial las funciones antes mencionadas en la cláusula segunda, por lo que la infracción o incumplimiento grave de cualquiera de ellas, será considerado como un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el presente contrato.

Y dentro de la Cláusula Segunda de su contrato, podemos señalar a modo de ejemplo para el caso sublite las siguientes:

a) "Cumplir sus funciones con responsabilidad, cuidado y lealtad a la institución, evitando poner en riesgo la integridad o salud de sus compañeros de trabajo y alumnos, así como la imagen y prestigio del establecimiento".

b) "Contribuir con su trabajo, a la materialización de los lineamientos y consecución de sus fines contenidos en el Proyecto Educativo del Establecimiento, atendido que éste constituye el pilar fundamental en el que se sustenta la existencia e individualidad del establecimiento educacional".

e) "Cumplir con las normas e instrucciones emanadas de la dirección del establecimiento, del Equipo de Gestión y de la Jefa de Unidad Técnica Pedagógica respectiva, así como de los demás estamentos que correspondan, en el área de sus respectivas competencias, conforme a lo previsto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y en el Reglamento de Régimen Interno de Convivencia Escolar."

h) "Esta estrictamente prohibido dentro del aula de clases, el uso de celulares u otro dispositivo electrónico que distraiga la labor docente y la ingesta de alimentos dentro de la sala de clases, salvo expresa autorización de la dirección"

De forma tal que los incumplimientos contractuales de la esencia en que incurrió la actora, quedaron refrendados en la misma formulación de cargos de oficio N° 2, en el cual se alude no solo a los hechos investigados que configuran dicho incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, sino además a la normativa reglamentaria y contractual de la esencia



infringida. En efecto, se alude a las infracciones cometidas por la actora a su al Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, a los de los Deberes Funcionarios previstos en el art. 71, apartados 2° y 7°; a las Prohibiciones Comunes al Personal, previstas en el art. 72; N° 4, 5, 25, 26, 38 y 40).

ii.- Hechos que motivan el despido de la actora.

Lo cierto es que con fecha 07 de diciembre de 2018, aproximadamente las 12:00 hrs., la actora con su curso a cargo (5° año A) se dirigieron al sector trasero del Colegio, espacio de naturaleza denominado "El Bosque" de una superficie aproximada de 6.000 mts.2, un poco más de media hectárea.

Al llegar al bosque, la demandante dejó a los niños en el lugar, sin supervisión de nadie, incluida ella, y sin instrucciones para realizar actividad educativa o recreativa alguna; es decir dejó a los niños solos a su arbitrio. -Es del caso señalar que cuando los profesores se dirigen a ese sector las actividades recreativas o educaciones deben ser programadas e informadas con antelación al superior jerárquico-.

Fue así como, cerca de las 12:55 horas, se inició una pelea entre los menores Aníbal y Miguel, la que según los relatos recabados duró un par de minutos, momento en el que intervino un tercer menor, de nombre Benjamín con la finalidad de separarlos y evitar el conflicto -puesto que quien debía de realizar dicha función, (la actora responsable del cuidado, supervisión y disciplina de los menores) no se encontraba presente-. Y fue en ese instante que uno de los menores partícipes de la pelea buscó un palo de aproximadamente de 1.5 mts. de largo quien, aprovechando que el menor Benjamín, luego de separarlos y al intentar huir se tropezó y cayó al suelo, le lanzó dicho palo en la cabeza, golpeándolo, produciéndole un tec cerrado, con compromiso temporal de conciencia.

Estos hechos duraron un tiempo aproximado de entre 5 a 6 minutos, sin la presencia de la actora, quien tenía el deber de cuidarlos, ya que ella durante todo ese tiempo estuvo conversando junto a otros tres docentes, a más de 50 metros del lugar de los hechos; según se desprende de su propio relato y del de los testigos.

Fue evidente la despreocupación y el abandono de funciones de la actora Navarro Recabal, dado que los hechos ocurrieron, según horario, dentro de los 45 minutos de "Docencia de Aula", en su cátedra de Ciencias, correspondiéndole a ella una exposición personal y directa, como guía y supervisora de lo que realizaba el curso a su cargo. No obstante, la actora alude a los hechos en algo parecido a un recreo, donde ella dice haber realizado "funciones" de paradocente, esto es, cuidado y disciplina; pero que, según testigos, tampoco realizó. En efecto, el primer profesor que llegó al lugar de los hechos no fue la demandante como debió haber ocurrido, sino que fue el profesor don Omar Leiva Penroz, docente del 5° año B, quien realizaba una actividad en el sector con otro curso.

Luego de ocurrido el hecho, la actora no activó el protocolo de atención primaria en caso de accidente escolar, como se debía, por ejemplo, no utilizando la camilla, aun cuando ella misma relata haberla llevado al lugar donde se encontraba el menor agredido; y, además, obstruyó directamente la acción de la secretaria, Sra. Carolina Vargas Aguilar, en cuanto a llamar a la



ambulancia, ya que frente a ella minimizó los hechos ocurridos y sus posibles consecuencias médicas, y que al momento de informarle la secretaria haría el llamado, la actora textualmente le dijo: "no la llames porque no es necesario" (SIC).

Conforme todo lo anterior, la actora falta a la verdad de manera burda toda vez que se permite afirmar que en el hecho de la pelea "El encuentro de los alumnos involucrados en el hecho y la reacción de uno de ellos, constituyó una situación fortuita, siendo la reacción del alumno agresor intempestiva e imposible de impedir en el contexto en que se ejecutaba la actividad. Tendría que haber estado físicamente, como ya indiqué, cercana a todos los alumnos, o sólo haberme preocupado del alumno agresor para evitar un incidente como el ocurrido, lo que constituye un imposible, tanto por las características de la actividad que se desarrollaba, como del lugar en que se ejecutaba, como por el número de alumnos involucrados...". (SIC)

Lo cierto es que de haber estado ella en el lugar de los hechos o a los menos cercana a los mismos, sea supervisando, cuidando y/o vigilando a sus alumnos, ella habría evitado o al menos inhibido o detenido el inicio de la primera pelea entre los menores Aníbal y Miguel, ejerciendo las medidas correctivas o disciplinarias necesarias al caso que ocurría; medidas que habrían evitado causalmente la segunda y posterior agresión.

De forma tal, se evidencia que los hechos ocurridos no fueron fortuitos, intempestivos ni imposibles de impedir como señala la actora, ya que los mismos duraron entre 5 a 6 minutos, desde el inicio de la primera riña hasta la agresión final. Tiempo más que suficiente y razonable para poder, un adulto frente a niños de 5° básico, intervenir y actuar.

Caso aparte es la actuación posterior a los hechos que despliega la actora, no haciendo e impidiendo hacer lo que debía; ello siquiera resiste el más mínimo análisis. Lo mismo ocurre con los dichos expuestos en su libelo respecto de las secuelas médicas del menor, por cuanto éstos no agravan ni minimizan su falta de misión.

Como se puede observar, las omisiones que fueron objeto de incumplimiento grave de los deberes que impone el contrato de trabajo a la actora, terminan configurándose en los hechos por el abandono y despreocupación absoluta sobre el bienestar de los alumnos bajo su responsabilidad, no solo durante el periodo de trabajo respecto de sus funciones docentes, permitiendo la ocurrencia de éstos, los cuales afectaron la integridad física y psíquica directa de un menor, sino que además, dicho abandono y despreocupación se mantuvo con posterioridad a los hechos, en donde teniendo a mano un mecanismo de alerta institucional "SOS", en su celular, al igual que todos los docentes, nunca lo activó, lo abandono y se despreocupó, impidiendo primero, y retrasando después, a la funcionaria encargada su respectiva activación. Hechos que como se aprecian son contradictorios con los expresados en su libelo y con todos los demás relatos. Lo que se probará en la oportunidad procesal respectiva por vía documental y testimonial.

Como se podrá apreciar que la desvinculación de la actora obedeció, según se le reconoce en doctrina, a la caducidad de su contrato, esto es, al despido fundado en una causa justificada imputable a la persona o conducta del trabajador, estableciendo el Código del Trabajo justamente,



aquellas causales de caducidad subjetivas que extinguen el contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna para los trabajadores, siendo estos uno de esos casos. En otras palabras, no resultaba posible mantener a la trabajadora involucrada realizando funciones, cuando su conducta ha sido de tal gravedad que hace imposible la continuidad de la relación laboral, lo que llevó a nuestra representada a tomar una decisión basada en criterios absolutamente objetivos, racionales e idóneos que llevaron a la necesidad de la desvinculación de la actora.

Lo anterior, esto es, la decisión de desvinculación de la trabajadora, incluso fue más poderosa que la razón de su misma antigüedad en el establecimiento educacional (11 años), lo que fue considerado en su momento, sin embargo, la falta cometida por la actora comprometió gravemente no solo su trabajo, sino que también la confianza y conocimiento que se depositó en ella por el colegio a través del tiempo, pero de la que ella hizo abuso, arriesgando la integridad física, psíquica y, porque no decirlo, la vida de un menor.

En efecto, de haber muerto el menor, esta parte está convencida que no sería la sede jurisdiccional donde se estaría ventilando este asunto, sino se estaría en sede penal, y las partes demandante y demandada, con sus roles invertidos.

iii.- Supuesta irreprochable conducta funcionaria anterior.

Si bien la actora alude en su demanda a que cuenta con una conducta funcionaria inmaculada, y que ello no se habría ponderado al momento de su despido; nuevamente cabe hacer presente que la actora falta a la verdad en su relato. En efecto la actora en su hoja de vida funcionaria cuenta con diferentes sanciones, de diversa gravedad todas ellas, de las cuales se remitió copia a la Inspección del Trabajo. A saber:

1. Con fecha 26 de diciembre de 2014 fue sancionada por infringir sus deberes de fidelidad, como parte integrante del contenido ético jurídico de su contrato; lo anterior por:

a) Registrar en el libro de asistencia, en varias ocasiones, horas de ingresos que faltan a la verdad y que no se corresponden con su hora real de ingreso al colegio.

b) Hacer uso de licencia médica por enfermedad común, para justificar ausencias por días que ha destinado a vacaciones (por viaje al caribe, debidamente acreditado).

2. Se le sancionó por ausentarse de la jornada laboral yéndose del colegio, sin dar aviso previo a su superior, buscándosele por todo el establecimiento sin ser encontrada.

3. Con fecha 2 de octubre de 2015, se le sancionó por faltar a la jornada laboral durante sus horas lectivas en horario de mañana, dejando deberes y funciones, causando perjuicio al establecimiento y a la función educativa; teniendo citado a apoderados para realizar una actividad con sus estudiantes la que no se pudo realizar por su ausencia intempestiva.

4. Con fecha noviembre de 2015 y julio y agosto de 2016 se le sancionó por no firmar como correspondía los libros de clase y llenar la información requerida en los mismos, función y deber que tiene por objeto cumplir con los requerimientos impuestos por el MINEDUC.

iv.- Errónea base de cálculo para las prestaciones que la actora alega se le adeudan.





No es efectivo lo señalado por la actora, en cuanto a que su última remuneración haya sido la del mes de diciembre de 2018, toda vez que su último mes trabajado corresponde al mes de enero de 2019; en la especie trabajó hasta el día 25 de enero de 2018. Así las cosas, el cálculo de remuneración y de prestaciones supuestamente adeudadas, se efectuó sobre la base de una remuneración mensual que no se ajusta a la realidad toda vez que para ello mañosamente la actora utilizó la del mes de diciembre de 2018, mes en el que incluso percibió bonos trimestrales de gestión los que son de carácter extraordinario.

Prueba de ello es que la actora opera para calcular las supuestas prestaciones adeudadas (todas ellas) lo hace sobre la base de una remuneración mensual ascendente a la suma de \$2.003.093.- pesos brutos, cuando en la especie le correspondía efectuar los respectivos cálculos sobre la base de una remuneración mensual ascendente a \$1.669.188.- pesos brutos. Más aun cuando ella misma alude a este último monto, en sus consideraciones de derecho, al efecto de solicitar el pago del mes de aviso.

En la especie, la actora utiliza una remuneración aumentada en un 20%, de la que en debiese utilizarse y que equivale a un incremento de \$333.905.- pesos que no corresponden. Lo que se probará en la oportunidad procesal respectiva por vía documental.

v.- No corresponde el pago de indemnización alguna por incurrir en un evidente abuso del derecho.

Mal que le pese a la demandante, de los hechos expuestos es claro que nos enfrentamos a la interposición de una demanda basada en hechos que no dan lugar a indemnización alguna por los conceptos demandados.

Es más, el libelo omite la realidad de éstos y configura una clara situación de abuso de derecho que no puede ser admitida por nuestros Tribunales.

No hemos de olvidar que el Principio de la Buena Fe es un principio general de derecho que debe informar todo nuestro ordenamiento jurídico, resultando ello ser fuente de derechos y obligaciones para las partes.

No obstante, la actora ha pretendido actuar de mala fe, abusando del principio pro operario y yendo muchísimo más allá de su espíritu al tratar de justificar equivocadamente el término de la relación laboral con criterios esencialmente subjetivos, y antojadizos a su visión, que no están presentes sino en la sola imaginación de ella, con la cual intenta aparentar situaciones y hechos inexistentes al momento de justificarse, y que motivaron la caducidad de su contrato laboral.

vi.- En subsidio, la pretensión de los demandantes es constitutiva de enriquecimiento sin causa.

El enriquecimiento sin causa es uno de aquellos principios fundamentales, con un claro contenido moral, que atraviesan nuestro derecho, informando y determinando cada una de sus instituciones, siendo considerado como una de las denominadas " fuentes de obligaciones".



Un significado básico de este principio importa que no pueda haber enriquecimiento sin una razón que lo determine y habilite, es decir, cuando no concurre un motivo jurídico válido para que se produzca.

Lo anterior es plenamente aplicable en la especie, ya que la posibilidad que la actora acceda a supuestas reparaciones patrimoniales, a pesar de que las circunstancias de hecho alegadas por ella no corresponden a la realidad, y menos aún sus posteriores efectos, no es sino un intento desesperado por obtener un enriquecimiento sin causa, un beneficio inexplicable, carente de fundamentos fácticos, lógicos y jurídicos que le sirvan de sustento.

#### IV.- RESPECTO DEL DERECHO:

Habiendo analizado las circunstancias de hecho que redundan en el necesario rechazo de la demanda de autos, y sin perjuicio de aquellas alegaciones que ya se han expuesto, principalmente relativas a la buena fe y al abuso del derecho, procederemos a referirnos a aquellos aspectos jurídicos que confirman el derecho de nuestra representada.

##### 1) Respecto a la acción por despido injustificado:

A fin de expresar lo justificado del despido nos remitimos absolutamente a lo ya manifestado en los puntos anteriores para estos efectos y reiteramos los mismos fundamentos como oposición a la demanda, la que por economía procesal damos por enteramente reproducida para los efectos legales.

##### 2) Respecto a las indemnizaciones demandadas.

Con relación a lo demandado por los conceptos de indemnización sustitutiva del aviso previo de despido y por los años de servicio, cabe señalar que éstos resultan absolutamente improcedentes.

En efecto, el Art. 160 del Código del Trabajo, establece que "El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales".

La norma transcrita señala que la causal aludida no da derecho a indemnización, por lo que resulta totalmente improcedente la pretensión de la contraria, de forma tal que, la demandante no tiene absolutamente ningún derecho a recibir indemnización por años de servicios ya que respecto de ella concurre una causal por la cual el contrato de trabajo caduca, y termina sin derecho a indemnización.

##### 3) Ley del contrato - Buena Fe Contractual.

La ejecución de los contratos se encuentra contemplada en nuestro ordenamiento jurídico a través de una serie de disposiciones legales, principalmente los artículos 1.545 y siguientes del Código Civil, las cuales resultan aplicables en la especie.

Todo el ordenamiento descansa en el principio que las partes del contrato ejercen sus derechos de buena fe.



La primera de las disposiciones citadas contempla la denominada "ley del contrato", norma en virtud de la cual las partes deben sujetar su actuar a lo dispuesto en el texto del contrato, toda vez que éste es la consecuencia y concreción del acuerdo de voluntades.

El referido artículo expresa que: "Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

Adicionalmente, el artículo 1.546 del Código Civil prescribe que: "Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella".

El precepto legal incorpora como una de las obligaciones propias de los contratos, la de cumplirlos o ejecutarlos de buena fe, es decir, con rectitud, honorabilidad, procediendo en todo con lealtad y honestidad, sin pretender ventajas inmerecidas ni abusar de lo convenido.

La buena fe es un principio general de derecho, que como tal afecta a todas las instituciones del derecho.

En la especie, estas normas y principios han sido claramente vulnerables por la actora, quien pretende obtener un beneficio por los años de servicio y de recargos legales, por ejemplo, que no le corresponden; transgrediendo tanto el tenor del contrato, como el espíritu e intención que detrás de éste existía, sin perjuicio del claro enriquecimiento injusto que se persigue.

#### 4) Contenido ético jurídico del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo contiene ciertas obligaciones para ambas partes, que no necesariamente se encuentran expresamente contenidas en el contrato, pero que indiscutiblemente forman parte integrante de éste. Éstas constituyen lo que la jurisprudencia ha denominado el contenido ético jurídico del contrato de trabajo.

#### V.- DE LAS PRESTACIONES DEMANDADAS:

Que, la actora, conjuntamente a la declaración de despido indebido, ha solicitado se condene a esta parte a pagar las siguientes prestaciones e indemnizaciones, sobre las cuales me refiero a continuación.

##### 1) Indemnización sustitutiva de aviso previo: \$ 2.003.093.-

Sobre el particular, y habida consideración de la causal invocada, no es procedente, por lo que pedimos se rechace la pretensión. A mayor abundamiento, y solo a objeto de que se tenga a la vista, podemos señalar que la última remuneración percibida por la actora para efectos de este cálculo ascendió a \$1.669.188.- pesos.

##### 2) Indemnización por años de servicio: \$22.000.034.-

Sobre el particular, y habida consideración de la causal invocada, pedimos se rechace la pretensión.

A mayor abundamiento, y solo a objeto de que se tenga a la vista, podemos señalar que debe servir de base para los cálculos legales según lo dispone el artículo 172 del Código del Trabajo la suma de \$ 1.669.188.-, y no el monto que utiliza la actora; y que se ya se explicitó.



3) Incremento legal (80% adicional respecto de años de servicio): \$17.627.218

Sobre el particular, y habida consideración que la causa invocada se ajusta a derecho, pedimos se rechace la pretensión.

A mayor abundamiento, y solo a objeto de que se tenga a la vista, podemos señalar que debe servir de base para los cálculos legales según lo dispone el artículo 172 del Código del Trabajo la suma de \$ 1.669.188.- pesos, y no el monto que utiliza la actora; y que se ya se explicitó.

4) Feriado anual y proporcional:

Sobre el particular, y habida consideración de que se trata de una docente, conforme su respectivo estatuto, no procede el pago a título de feriado legal propiamente tal sino entender que los meses de enero y febrero corresponden a meses remunerados por contrato de trabajo, pero que no representan ni constituyen naturaleza de feriado legal y proporcional.

A mayor abundamiento, y solo a objeto de que se tenga a la vista, podemos señalar que debe servir de base para los cálculos legal de la remuneración pendiente de los 5 días del mes de enero de 2019 y del mes de febrero de 2019 se efectúa sobre la base de una remuneración mensual ascendente a la suma de \$ 1.669.188.- pesos, y no el monto que utiliza la actora; y que se ya se explicitó. Montos que por lo demás siempre estuvieron disponibles en el finiquito dejado en Notaría, que la actora se negó a firmar.

5) Reajustes e intereses:

Sobre el particular, y habida consideración que no se ha devengado monto alguno en favor de la actora, ya que se trata de una acción declarativa, además de no haber existido vulneración de los derechos fundamentales del actor con ocasión del despido, pedimos se rechace la pretensión.

6) Costas de la causa:

Sobre el particular, pedimos se rechace la pretensión atendido que se ha tenido motivo plausible para litigar.

En consecuencia, conforme a lo expuesto, mérito de autos y lo dispuesto en los artículos 159, 162, 168, 172, 452 y siguientes, y 485 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas legales vigentes y aplicables a estos autos, solicita tener por contestada la demanda intentada por la demandante doña Soledad Consuelo Navarro Recabal, en contra de nuestra mandante, en los términos expuestos en el cuerpo de este escrito, y rechazarla en todas sus partes, con expresa y ejemplar condenación en costas, declarando:

I.- Que se declare el despido de que fue objeto el actor como justificado debido y procedente.

II.- En razón de lo anterior, que se declare que no se adeuda indemnización alguna al actor;

III.- Que se condene en costas al actor, en subsidio, se exima a esta parte de su pago.

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

Se fijaron los siguientes hechos a probar:

1. Circunstancias del término de la relación laboral, causal invocada y hechos en que se funda.



2. Remuneraciones percibidas por la actora.
3. Prestaciones adeudadas.

**CUARTO:** Que la parte demandada en apoyo a sus pretensiones rindió la siguiente prueba:

**DOCUMENTAL:**

1. Contrato docente indefinido, de fecha 1.04.2018.
2. Certificado de atención médica del menor Benjamín Angulo, de fecha 10.12.2018, suscrito por el médico neurólogo doctor Jaime Carvajal Isla.
3. Seis liquidaciones de remuneraciones de doña Soledad Navarro, de los meses de agosto, septiembre, octubre, noviembre, diciembre del 2018 y enero del año 2019.
4. Documento denominado actualización protocolo de atención primaria en caso de accidente escolar, en 2 páginas, sin fecha.
5. Original de la declaración prestada por doña Soledad Navarro Recabal. En original, firmada en cada una de sus páginas.
6. Copia del acta del equipo de gestión del colegio El Camino la Fuente, de fecha 10.12.2018.
7. Cinco cartas de notificación todas de fecha 10.12.2018, suscritas por doña Catalina Pardo Sandoval, encargada de convivencia escolar, remitidas a doña Soledad Navarro, doña Cristina Quiroz, don Pedro Rodríguez, doña Florentina Rezuc y don Carlos Angulo Villegas, todas debidamente recepcionadas por los destinatarios el día 10.12.2018.
8. Informe de fecha 4.01.2019, remitido por doña Bernardita Ojeda, jefa técnica del Colegio El Camino la Fuente a doña María Francisca Cartes Fuentealba.
9. Oficio AF N° 2, remitido por María Francisca Cartes Fuentealba, de fecha 7.01.2019, dirigido a doña Soledad Navarro, que indica en su materia, formula cargo, 5 páginas.
10. Copia de orden de transporte N° 76002039912, remite correspondencia a la Corporación Ricardo Cartes a la destinataria doña Soledad Navarro, de fecha 7.01.2019, a las 11:59 horas.
11. Oficio AF N° 3 remitido por doña Francisca Cartes Fuentealba al señor Director Regional del Trabajo, informa y adjunta copia del oficio N° 2-2019, mediante el cual se comunica cargo “incumplimiento grave de las obligaciones de contrato a docente que indica”, se notifican 2 desvinculaciones con timbre de recepción de la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique, el mismo día 7 de enero de 2019.
12. Oficio AF N° 4, remitido por doña María Francisca Cartes Fuentealba a doña Soledad Navarro, de fecha 22.01.2019, informa término de contrato de trabajo.
13. Formulario de admisión de envíos registrados de Correos de Chile, destinataria doña Soledad Navarro, de fecha 22.01.2019.
14. Oficio AF N° 06, remite doña Francisca Cartes Fuentealba al señor Director Regional del Trabajo, informando y adjuntado copia de los oficios N° 4 y N° 5, mediante el cual se notifica el término de la relación laboral, contemplada en el artículo 160 N° 7, por incumplimiento grave a las



obligaciones al contrato al docente que indica, con timbre y recepción de la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique de fecha 22.01.2019.

15. Amonestación escrita por comisión de falta grave, de fecha 26.12.2014, remitido por la directora doña Lorena Millar Romero a la docente doña Soledad Navarro, acompaña un formulario de admisión de Correos de Chile, aparece la remisión de dicho documento.

16. Carta de amonestación escrita por comisión de falta grave, de fecha 2.10.2015, remitido por doña Lorena Millar Romero a doña Soledad Navarro.

17. Copia de correo electrónico remitido con fecha 11.11.2015, por don Hernán Moreira a la docente doña Soledad Navarro, información escrita por comisión de falta con perjuicio al establecimiento durante el segundo semestre del año 2015.

18. Correo electrónico remitido por don Hernán Moreira a doña Soledad Navarro, dando cuenta de información escrita por comisión de falta grave perjuicio al establecimiento, primer semestre año 2016.

19. Correo electrónico de don Hernán Moreira a doña Soledad Navarro, representando información escrita por comisión por falta con perjuicio al establecimiento, durante el primer semestre del año 2016.

20. Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad del Colegio el Camino, Corporación Educacional Ricardo Cartes Romero, del año 2018, consta de 54 páginas.

21. Reglamento de convivencia escolar del año 2018, correspondiente al colegio El Camino de la Fuente de Coyhaique, consta de 33 páginas.

**CONFESIONAL:** La parte demandada se desiste de la prueba confesional ofrecida en la audiencia preparatoria.

### **TESTIMONIAL**

Comparecen, previamente juramentados:

1. **Bernardita Ojeda Tandreau**, RUT N° [REDACTED], profesora, domiciliada en [REDACTED], Coyhaique, quien, en resumen, dice que es profesora del colegio demandado, el juicio es porque el 7 de diciembre de 2018 hubo un accidente en el colegio y le pidieron que ella investigue porque forma parte el equipo de gestión, que lo integra directora, 5 en total. Se reunieron el día el día 19 de diciembre en la mañana, se tomaron dos decisiones, una que ella este a cargo de la investigación y otra que no guarda relación. Ella investigó, entrevistó a varias personas, docentes, niños, padre de Benjamín Angulo y a la secretaria. Los niños fueron al bosque, que esta distante del colegio, fueron varios cursos de 5 y 6 básico. Hubo una pelea entre dos niños, el agredido Benjamín dice que al acercarse a separar y Miguel Barona lo golpeo con un palo. Hubo 2 agresiones. A cargo de estos niños había 5 profesores, entre ellos Soledad Navarro, la actora. Los docentes dicen que estaban en otro lugar del bosque, a 50 metros de donde estaban los niños. Ningún profesor aviso que iría al bosque. Los niños, 2, dicen que los profesores estaban en las piedras y no se dieron cuenta de la pelea, llegaron al llamado de un niño. Tenían un protocolo de accidente. La actora fue a buscar una camilla, pero no se utilizó, Benjamín bajo caminando, no utilizó protocolo de SOS. Los



profesores estaban ubicados en las piedras, está separado por árboles y por eso no tenían visión de donde estaban los niños, Soledad estaba en clases de ciencias naturales y actividad libre.

Las conclusiones, 4 de enero, entregó un informe preliminar, siguiere que de acuerdo al reglamento, la actora debía ser desvinculada por no estar atenta y cometió una falta grave, estima que pudo haberse evitado el accidente. Benjamín lo llevaron en ambulancia tuvo con tec cerrado. Sabe que el directorio tomó la decisión de desvincular. Ella informó a la actora que la iba a ser desvinculada, le pidió copia de la entrevista y conclusiones, tiene entendido que no hizo descargos. Aclara que en la investigación se entrevistó con la actora, ella le solicitó copia de la entrevista.

Contrainterrogada, dice que cuando el equipo de gestión tomo la decisión fue investigar los hechos. Ella llegó al colegio el 2014 por un mes, luego el 2015 con contrato, 2 años, el 2017 renunció y comenzó

Entrevistó a 2 niños, Rodrigo y Benjamín, no estuvieron presentes los padres. Había 4 cursos, más de 100 niños, no se enredó de ello. El bosque es parte del colegio se hacen actividades programadas, es aledaña al estacionamiento. Había 5 profesores Valentina Pedro Cristina y Omar, había uno Omar, que estaba en la cancha, quien vio la pelea. Existió un acuerdo del consejo de profesores se tomó la decisión de avisar whatsApp, en caso de accidente. De acuerdo al protocolo de accidente escolar, es más importante cuidar al alumno que llamar a la ambulancia, eso hizo la actora. A los otros profesores se les entregó carta de amonestación. Los profesores dejaron de asistir el 31 de diciembre, a esa fecha no entregó informe, lo hizo el 4 de enero, las conclusiones tienen pocas líneas, no le dio la oportunidad de formular descargos a la actora. El 11 de enero de 2019 se fue de vacaciones. El alumno agredido sigue en el establecimiento, el padre no dedujo acción en contra del colegio. No se ha aplicado ninguna sanción al colegio por parte del Ministerio.

Los profesores estaban conversando al momento de los hechos, declararon el contenido. Algunos profesores se les entrego carta de amonestación.

A la pregunta del Tribunal, responde que no tuvo plazo en su investigación, sus conclusiones fueron entregadas el 4 de enero de 2019.

2. **Carlos Alberto Angulo Villegas**, RUT N° [REDACTED] empleado público, domiciliado en Pasaje 3, N° 468, Población Clotario Blest, Coyhaique, quien, en síntesis, expresa que el juicio se trata de la situación de su hijo Benjamín, tenía 11 años cuando ocurrieron los hechos, estaba en quinto A, eso fue a fin de año, en diciembre, lo fue a buscar al colegio, apareció Pablo Guzmán y le dijo que le habían pegado a su hijo, Miguel lo golpeó, vio que venía a su hijo caminando con la actora y otros compañeros y lo llevó a la enfermería del colegio, aplicó hielo para bajar la hinchazón, estaba llorando. Le pareció una herida grave, se asustó, le extrañó que viniera caminando. Sus amigos le contaron que estaban jugando, vieron que estaban Miguel a Aníbal Rogel, Benjamín fue a separar la pelea, en esos momentos no había ningún profesor en el lugar, en esos momentos Miguel le pegó con un palo en la cabeza. Su hijo salió en ambulancia, con el golpe quedó inconsciente. Un menor avisó a los profesores de lo ocurrido. Le dijeron que estaban en sector las rocas. Supo que el colegio no cumplió con el protocolo de accidente. Pasó aproximadamente unos 30 minutos en llegar



la ambulancia, le pusieron un cuello, le hicieron scanner y radiografía, salió del hospital como a las 20 horas. Tuvo una semana de reposo. Aníbal Rogel también estaba lesionado. Miguel fue el agresor.

Contrainterrogado dice que, la profesora no estaba con sus hijos, estaba retirados, habían 3 profesores, eso le conto los niños. El bosque es parte del colegio, su hijo había ido antes allí. Conoce el protocolo de atención, por ejemplo, si esta botado hay que dejarlo allí, no levantarlo. Tenía un plan de enlace. Después del accidente la profe estuvo con su hijo, antes estaba en las rocas, a la salida del bosque. La profesora estuvo con su hijo después del incidente, incluso le pasó hielo. No sabe lo que le dijo el niño a la doctora en el hospital. El intentó drenar la herida con los conocimientos de primeros auxilios. Una semana antes del accidente le había hecho un scanner a su hijo. El hijo está en el mismo colegio, 7° año, no formuló reclamo, no pidió el despido de la profesora.

3. **Omar Enrique Leiva Penroz**, RUT N° [REDACTED] profesor, domiciliado en Independencia N° 786, Coyhaique, quien, en lo sustancial, dice que el juicio es por el despido de la actora. En marzo fue informado de su desvinculación producto de una pelea ocurrida en el colegio. Cuando termina el incidente, estaba en el bosque, alrededor de la 1 de la tarde, vio la pelea del 5 año A, luego supo que el profesor estaba a cargo de la actora. La pelea fue en sector de la cancha, sin árboles, al fondo del terreno. Cuando fue alertado por los niños, vio a M [REDACTED] con un palo de 80 cm. de largo, una rama, de 3 a 5 kilos. Estaba agrediendo a otro niño. La actora estaba a 30 metros, en sector de estacionamiento, con otros profesores, sin niños. No sabe el motivo de la pelea. Cuando vio la pelea, trato de contener a M [REDACTED] y en ese rato le tiró el palo a Benjamín y cayó al suelo. Llegaron los profesores al lugar y él acompañó a M [REDACTED] a la oficina de la directora. Los profesores se encargaron de la situación del agredido. No sabe si la actora supervisaba a sus niños, él estaba con su curso en un sector del patio. Hace clases de religión y salió con su curso a esparcimiento, tenía autorización para hacerlo.

Contrainterrogado, dice que él estaba a unos 10 metros de la pelea, no pudo impedir la pelea, había unos 50 o 60 niños en ese sector. Aprecia que la rama podía pesar unos 3 o 5 kilos. En menos de un minuto llegaron los profesores al lugar. En la zona hay una cancha, bosque y estacionamiento, es una zona única. Atendió al menor y trato de que no se moviera, fue poco tiempo, hasta que llegó Pedro quien se quedó con Benjamín, también llegó la actora, quienes se encargaron de atender a Benjamín, no observó sangre, se tapó el rostro, en ese momento, cuando llegaron los profesores, pensó que era prioritario llevar al agresor a la dirección. No ocuparon la camilla del colegio.

A la pregunta del Tribunal, aclara que luego de la pelea, cuando el niño estaba herido, llegaron los profesores Pedro y la actora, en breve tiempo, había una distancia de unos 30 metros.

**OTROS MEDIOS DE PRUEBA:** No rinde.

**QUINTO:** Que la parte demandante rindió la siguiente prueba:

**DOCUMENTAL:**





1. Liquidaciones de remuneraciones de la demandante de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2018.

2. Copia de escrito de descargos con timbre de recepción de la Inspección Provincial del Trabajo, de fecha 14.01.2019.

3. Comprobante de envío de descargos al empleador, emitido por Correos de Chile, de fecha 14.01.2019, código de envío N° 1170331178668, boleta de venta de servicios de Correos de Chile, de igual fecha asociado al envío y comprobante de venta de tarjeta de débito de igual fecha asociado al envío.

4. Once fotografías del lugar o zona del Colegio el Camino donde se produjo la agresión o riña entre los alumnos.

5. Piezas pertinentes del reglamento interno del colegio El Camino, introducción, ámbito de aplicación, los artículos 42, 43 y 70 del reglamento interno, el título 19 de las normas sancionadoras el título 22 normas sobre término de contrato de trabajo.

6. Reglamento Interno.

**CONFESIONAL:** La parte demandante se desiste de la prueba confesional ofrecida en la audiencia preparatoria.

**TESTIMONIAL:**

Comparecen, previamente juramentados:

1. **Elizabeth Geovanna Gutiérrez Eggers**, RUT N° [REDACTED], administrador público, domiciliada en Sector Las Bandurrias, kilómetro 4,5, Coyhaique, quien, en síntesis, manifiesta que ha tenido vinculación con el colegio como encargada de recursos humanos, agosto 2016 hasta noviembre de 2018, allí conoció a la actora, fue desvinculada en diciembre del año pasado. En estos dos años conoció los antecedentes laborales, con contrato a cargo del centro general de alumnos, no conoció de hecho que implique descuido con los alumnos. El colegio tiene una zona de bosque, no tiene cerco, se desarrollan actividades en forma permanente, está dentro del proyecto ecológico del colegio, se incitaba a que los alumnos desarrollen actividades allí. Al lado están los estacionamientos, contiguo al bosque, no hay cerco. El 2018 estaban varios profesores en situación de ser desvinculados, los directores hicieron la lista, estaba la actora, algunos debían ser indemnizados, no renovación de contrato. En el caso de la actora la razón de desvincularla era la pérdida de confianza de la directora Francisca Cartes. Cumplía sus labores en forma adecuada como docente. Era jefe de centro general de alumnos la actora, debía organizarlos.

Supo del accidente de manera informal, ella ya estaba fuera del colegio. Renunció al colegio.

Contrainterrogada, dice que era encargada de gestión de personal, contratación, amonestaciones, registro de antecedentes, desvinculaciones, actividades con el sindicato, era apoyada por unidad de contabilidad. Redactaba las amonestaciones, investigaba hechos. Si conoció amonestaciones, dice que no las recuerda, si son menores. Las actividades que se hacían en el bosque eran los ecoproyectos, incluso ella tuvo aprehensiones por la seguridad de los niños. No



toda la actividad se informaba, a veces era espontáneo. Los alumnos eran premiados para salir al bosque. Era poco seguro porque no estaba separado de los estacionamientos, los docentes tiene diversos horarios. No sabe los hechos por los dichos de terceros, le comentaron que había docentes junto a los niños, terminando la clase, se enteran de una pelea entre alumnos, uno de ellos tuvo lesiones.

A la pregunta, dice que investigó otros casos de lesiones, los profesores muchas veces no pueden evitar situaciones de conflictos entre alumnos.

2. **Pedro Felipe Rodríguez Araya**, RUT N° [REDACTED], profesor, domiciliado en calle Perú N° 85, interior, Coyhaique, quien, en lo sustancial, dice que Es profesor de lenguaje, trabaja en colegio "Antuan", el año pasado en el colegio de la demandada, se le despidió por art. 161 CT, firmó finiquito y no tiene animadversión.

Conoció a la actora, ya no trabaja en el colegio, se enteró por un amigo que fue despedida por incumplimiento. Los hechos sucedieron en el bosque, diciembre del año pasado, ese día con su curso a cargo, utilizando ese espacio, para recreación, 20 para la 1, era una facultad que le ofrecía el colegio usar ese espacio. Se enteró de la pelea de niños por versión de otro niño. En la zona había 4 cursos, o sea, unos 100 niños. Estaban allí la actora, Omar Leiva, Cristina Quiroz y Valentina y él. La zona queda atrás del colegio, cruzar estacionamiento y se ingresa al bosque y una cancha, más atrás esta la casa de la sostenedora. Los niños estaban desplegados por toda la zona, era una actividad recreativa. Los profesores mantenían la conducta de supervisar los juegos, resguardar la zona de estacionamiento porque los niños son pequeños y al retroceder puede no ser vistos. Vio a la profesora circulando y supervigilando a los alumnos. Cuando le avisaron de la pelea, se encontraba en sector de estacionamiento hacia el entro bosque, perfilado donde se produjo la pelea, no tenía visión por los árboles. Era el profesor jefe de los niños accidentados. La actora iba a la zona de estacionamiento. Corrieron hacia el lugar del incidente, esta Omar Leiva en el lugar más cerca del incidente. La actora se aproximó al lugar y fue a buscar la camilla y llegó con ella, en todo momento estaba preocupada, prestó asistencia. No había personal de convivencia escolar en el colegio. No se utilizó la camilla porque el niño se puso de pie por eso lo acompañaron, luego llegó su padre y lo llevó. En todo momento estuvo la actora con él.

Sabe de alguna omisión en cuanto a la falta de cuidado hacia los alumnos, dice que no lo apreció. Los apoderados tenían opinión positiva de la actora, era coordinadora del centro de alumnos, debía tener empatía y guiar a los estudiantes. Observó al niño accidentado, asustado, mareado, llorando, no vio sangre, no vio hematoma en la cabeza. El padre fue comprensivo con el colegio y con el agresor, aprobando las acciones del colegio. La actora estuvo hasta que el niño fue llevado a la ambulancia y más tiempo.

Contrainterrogado, dice no saber quien atendió al otro niño agredido, Aníbal. Fue agredido previo al otro incidente, por Miguel. Entre el estacionamiento y el lugar del incidente no hay visibilidad,



Los profesores habitualmente van al bosque y siempre se colaboran en el cuidado de los niños. Él decidió que el niño se ponga de pie, después reflexionó, porque era factible usar la camilla. La profesora demandante no le manifestó opinión de maniobrar con los heridos. Se cumplía supervisión permanente por los profesores, eran 100 niños, es difícil por las condiciones del espacio atender por 5 docentes, el colegio al día siguiente dio instrucciones de no ir más de un curso. Soledad Navarro estaba a cargo del curso, fue a buscar la camilla, se acostó en la camilla.

Conocía parcialmente el protocolo de accidentes, asume que actuó con error, no hay instrucciones claras del colegio, luego el protocolo no se cumplió. ÉL tomó la decisión, no la comentó con la actora. No sabe las dimensiones del bosque, unos 100 metros. Se enteró de la primera pelea, no sabe si fue en el lugar o después, no en el lugar del incidente. Desde donde vio a la actora y en sector de la cancha hay unos 30 metros.

**OTROS MEDIOS DE PRUEBA:** Exhibición de documentos:

Liquidaciones de remuneraciones de la demandante correspondiente a los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de 2017 y las de marzo, junio y septiembre de 2018.

**OTROS MEDIOS DE PRUEBA:**

**Oficios:**

-Oficio respuesta ORD. 908 de 7 de mayo de 2019, del Director Hospital Regional de Coyhaique, adjunta informe respecto de atención de urgencia realizada el 7 de diciembre de 2018 al menor Benjamín Marcos Angulo Molina.

**SEXTO:** Que, la causal de incumplimiento grave de las obligaciones del contrato, prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, invocada por la demandada para proceder a despedir la actora, requiere la concurrencia de los tres elementos que lo hacen procedente, a saber: la determinación de las obligaciones que el contrato y sus anexos imponía al trabajador, la efectividad de incumplirse dichas obligaciones y, finalmente, si el incumplimiento es grave en los términos que establece la norma y habilita para poner término al contrato.

**SÉPTIMO:** Que, analizada la prueba rendida e incorporada al juicio, de conformidad con las reglas de la sana crítica, este sentenciador ha llegado a la convicción que la causal invocada por la empleadora para despedir a la actora no se ha configurado en este caso particular, pues los hechos invocados para justificarla no revisten, a su juicio, de la gravedad suficiente. En efecto, para poder calificar las irregularidades imputables al trabajador, es necesario ponderar los hechos y los efectos, para determinar si existe entre ellos una relación de equivalencia, que permita resolver si una infracción es o no de tal entidad que autorice para poner término a un contrato de trabajo sin derecho a indemnización alguna, debiendo también tenerse en consideración el tipo de prestación laboral del trabajador.

**OCTAVO:** Que no ha sido controvertido por las partes el hecho que la demandante se desempeñaba en el colegio demandado como profesora, en forma continua desde el 15 de mayo de 2016 hasta el 25 de enero de 2019, fecha en que fue despedida por la causal establecida en el



artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo”.

Que, la demandada, quien tenía la carga de la prueba, no logró acreditar la gravedad de los hechos que le imputa a la actora, pues no existe en autos ningún elemento de prueba que cree convicción en este sentenciador respecto a ello.

Que, analizada la carta de despido de la actora, que ha sido transcrita e incorporada por la demandada, teniendo en consideración lo sostenido tanto por la doctrina como la jurisprudencia nacional han señalado que no cualquier incumplimiento da lugar a la causal de caducidad consagrada en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, sino que para ello se requiere de un elemento valorativo que es, precisamente, la gravedad, la que en el caso que se analiza no se logró probar por ninguno de los medios de prueba allegados por la demandada.

En efecto, respecto de lo consignado en la cláusula cuarta del contrato de trabajo, que eleva al carácter de esencial las funciones y que será considerado como un incumplimiento grave de las obligaciones, es del caso dejar establecido que tal calificación corresponde a los Tribunales determinarlo, valorando para ello la prueba rendida por las partes.

Aun en el evento que se estimare que la conducta desplegada por la trabajadora el día viernes 7 de diciembre de 2018 es contraria a una obligación genérica y no especificada de educadora, lo cierto es que la situación planteada en la carta de despido, a juicio de este sentenciador, no reúne los caracteres de gravedad suficientes para autorizar el despido de la trabajadora.

Para analizar el contexto en que se desarrollaron los acontecimientos, es necesario hacer presente que esto se produjo durante una reunión de alumnos, alrededor de 100, que participaban en el patio del colegio, un amplio espacio con árboles, en una actividad al aire libre, vigilados por varios profesores, entre ellos, la actora, produciéndose un altercado y riña entre alumnos, resultando uno de ellos con lesiones al ser agredido con un palo en la cabeza. Ahora bien, aunque podría considerarse la acción de la profesora cuestionable desde el punto de vista de haber tenido mayor cuidado y esmero en la vigilancia de los alumnos, no es menos cierto que resulta muy difícil evitar, dada las circunstancias de su ocurrencia, evitar estos episodios y su actuar, luego del accidente se centró en preocuparse de la salud del alumno, yendo a buscar la camilla a enfermería del colegio, la que no fue utilizada porque el profesor que quedó resguardando al menor mientras buscaba la camilla, le dijo que no era necesaria su utilización. La actora llegó al lugar del accidente en breve tiempo, según los dichos de Omar Leiva. Doña Bernardita Ojeda dice que, de acuerdo al protocolo de accidente escolar es más importante cuidar al alumno que llamar a la ambulancia y eso hizo la actora. Por otro lado, el testigo Pedro Rodríguez, asegura haber visto a la actora recorriendo el lugar antes del accidente. Ante un accidente de esta envergadura, en convencimiento de hacer lo más conveniente para la salud del afectado, muchas veces se puede incurrir en algún error involuntario de procedimiento que, al hacer un frío y tranquilo análisis luego de ocurrido, puede ser considerado



como no conveniente o inapropiado, sin que ello importe un reproche de tal magnitud que sea proporcional a la decisión de poner término a un contrato.

Además, debe tomarse en consideración que la decisión del colegio demandado es particularmente gravosa para con la actora, en circunstancias que a los otros profesores, que cumplían idéntica función y responsabilidad sólo se les entregó carta de amonestación, según lo declara doña Bernardita Ojeda, testigo de la demandada.

No puede pasar desapercibido el hecho declarado por la testigo Elizabeth Gutiérrez, quien era encargada de recursos humanos del colegio, y sostiene que el 2018 habían varios profesores en situación de ser desvinculados, entre los que se contaba a la actora, en razón de haber perdido la confianza con la directora Sra. Cartes, lo que revela y refleja una posible explicación a la decisión drástica que se ha tomado con respecto a la trabajadora demandante, quien era, además, una trabajadora con doce años de antigüedad, tiempo que la actora prestó servicios para la demandada, sin cuestionamiento alguno respecto a acciones que impliquen descuido hacia los alumnos, incluso, estaba a cargo del centro general de alumnos, como lo sostiene la testigo Elizabeth Gutiérrez.

Por anterior, para los efectos de este juicio la conducta que se imputa la demandante debe ser considerada como una aislada.

A más de lo anterior, no existe antecedente de haberse afectado el colegio en su funcionamiento o se le haya causado algún perjuicio económico a consecuencia de los hechos investigados. La testigo de la demandada doña Bernardita Ojeda, declara que el Ministerio no ha aplicado sanción al colegio, el alumno agredido sigue en el establecimiento y el padre no dedujo acción en su contra, lo que es ratificado por don Carlos Angulo, padre del menor, Don Pedro Rodríguez, agrega que éste fue comprensivo con el colegio y con el agresor, aprobando las acciones del colegio.

Con el mérito de lo razonado precedentemente, este juez estima que no se ha acreditado que la actora haya incumplido gravemente las obligaciones que le impone su contrato de trabajo, por lo que se concluye que el despido de que fue objeto es injustificado, por lo que tiene derecho a percibir indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicios, esta última aumentada en un 80 %, conforme a lo dispuesto en el artículo 168 del Código del Trabajo.

**NOVENO:** Que, para determinar el monto de prestaciones a que será condenada la demandada, se tomará en consideración la última remuneración íntegra del actor, (diciembre de 2018), que asciende a la suma de \$ 2.003.093.- (Total haberes menos bonos extraordinario anual, especial y aguinaldo)

En cuanto al saldo de remuneraciones del mes de enero (7 días, según carta de despido de fecha 24 de enero de 2019) y del mes de febrero de 2019, reconocido adeudar por la demandada, asciende a la suma de \$ 2.058.665.- (\$389.477+1.669.188, respectivamente).

**DÉCIMO:** Que, los demás antecedentes incorporados al presente juicio, y que no se han mencionado expresamente, en nada alteran o desvirtúan las conclusiones a las que se ha llegado este sentenciador, por considerar que no tienen relevancia probatoria significativa. Asimismo, la



prueba ha sido analizada y valorada conforme a las reglas de la sana crítica, esto es, no contradiciendo las reglas de la lógica, los conocimientos científicamente afianzados ni las máximas de la experiencia.

Por estas consideraciones y teniendo presente lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 7, 10, 41, 42, 63, 67, 73, 160 N° 7, 162, 163, 168, 173, 420 y siguientes del Código del Trabajo, artículo 1.698 del Código Civil, se declara:

I.- Que, se acoge la demanda de autos, entablada por doña **SOLEDAD CONSUELO NAVARRO RECABAL**, en contra de su ex-empleadora, **CORPORACIÓN EDUCACIONAL RICARDO CARTES ROMERO**, representada por doña **MARÍA FRANCISCA CARTES FUENTEALBA**, ya individualizados, declarándose el despido injustificado.

II.- Que, se condena a la demandada, a pagar las indemnizaciones y prestaciones que a continuación se detallan:

- a) La suma de \$ 2.003.093, por indemnización sustitutiva de aviso previo.
- b) La suma de \$ 22.034.023.- por concepto de once años de servicios, contados desde el día 15 de mayo de 2006 al 24 de enero de 2019.
- c) Recargo de 80%, conforme a lo dispuesto en el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, es decir por la suma de \$ 17.627.218.
- d) La suma de \$ 2.058.665.- por saldo de remuneraciones de 7 días del mes de enero, más el mes de febrero de 2019. (base para el cálculo \$1.669.188)

III.- Las sumas ordenadas pagar se incrementarán en la forma dispuesta por los artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que no se condena en costas a la demandada por no haber resultado completamente vencida.

Ejecutoriada que sea esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la Unidad de Cumplimiento Ejecutivo del Tribunal.

Regístrese, notifíquese y en su oportunidad archívese.

RIT : O- 19-2019

RUC : 19-4- 0169184-k.

Dictada por don **OSCAR ALBERTO BARRÍA ALVARADO** Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique.

