

Sentencia.

Procedimiento : Tutela Laboral
Materia : Tutela de Derechos Fundamentales
Demandante : Lorena Solange Rodríguez Canales
Demandado : Colegio Garden College
Rit N° : T-1-2018
Ruc N° : 18-4-0115512-7
Inicio : 22 de junio de 2018.
Termino : 12 de agosto de 2019.

VISTOS, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Individualización completa de las partes litigantes. Que son partes en la presente causa RIT N° T-1-2018, RUC N° 18-4-0115512-7, como demandante doña **LORENA SOLANGE RODRÍGUEZ CANALES**, Rut N° 15.148.158-2, domiciliada en kilómetro 8, camino a Chanco, Cauquenes, representado en juicio por don **FERNANDO LEAL ARAVENA**, y como demandada, **CORPORACIÓN EDUCACIONAL DE LA HOZ Y PARRA CAUQUENES**, R.U.T. 65.154.815-2, representada por don **CRISTIAN ALEX DE LA HOZ PÉREZ**, Rut N° 11.767.697-8, representada en juicio por don **SERGIO LANDEROS SEPÚLVEDA**, abogado, todos domiciliados para estos efectos en calle Maipú N° 479, de Cauquenes, deduciendo denuncia por Tutela Laboral por vulneración de Derechos Fundamentales, en virtud a los argumentos de hecho y de derecho que a continuación expone en el motivo siguiente.

SEGUNDO: La demanda, síntesis de sus hechos y de sus alegaciones.

En cuanto a la relación laboral indica que la demandante ingresó a trabajar como profesora de música en el establecimiento educacional Garden College de la ciudad de Cauquenes, en el mes de marzo del año 2012.

Refiere que desde dicha fecha, hasta hoy ha desarrollado múltiples funciones, estando a cargo de ENLACES, SIGE (Plataforma educacional que tiene relación con datos estadísticos de matrícula, asistencia y certificados de notas de los alumnos para recibir la subvención), Profesora Jefe de un 7° Básico y, Encargada de CRA (Centro de Recursos de Aprendizajes). Todos estos cargos completaban una carga horaria de 44 horas, 31 de ellas pagadas con subvención general y 13 horas pagadas con fondos SEP.

Cabe señalar, además, que por ser Encargada del Centro de Recursos de Aprendizajes (CRA), dicha coordinación le permitía tener un bono salarial por la responsabilidad de coordinar dicho departamento.

Añade que todos estos cargos completaban una carga horaria de 44 horas, 31 de ellas pagadas con subvención general y 13 horas pagadas con fondos SEP.



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

Expone que además, la actora realizaba prestaciones de servicio como monitora de taller extra programático de música del colegio, proyecto que ella misma presentó el año 2012.

En cuanto a los hechos que constituyen la vulneración de derechos, expone que para comprender todo el proceso de arbitrariedad y menoscabo de que ha sido víctima la demandante, es necesario entender el contexto en que se producen los hechos que llevaron a que demandara, al ser vulnerada en su derecho a la integridad psíquica y no discriminación, entre otros:

Señala que primero que todo, cabe señalar que durante los años trabajando en el Establecimiento de la demandada, jamás tuvo cartas de amonestación, ni cartas de acusaciones de apoderados por su labor profesional o maltrato hacia los niños y no presentó durante años licencias médicas, solo hasta el año recién pasado, momento en que comienza a experimentar un maltrato laboral por parte de la directora del establecimiento, doña Vivian Parra Rivas.

Continúa indicando que en los años trabajando en dicho Establecimiento, doña Lorena Rodríguez Canales, ha sido testigo de malas prácticas laborales, sin embargo, por el hecho de no proyectar una imagen de funcionaria conflictiva, terminó acatando las disposiciones autoritarias de este plantel educativo. Exigencias como tener que comprar un uniforme para los desfiles, vestido de cueca con su respectivo falso para el desfile de fiestas patrias y compra de cotona, todas vestimentas que corresponden a la imagen corporativa del establecimiento, debían ser costeadas con su propio salario.

Expone que en muchas oportunidades se han hecho modificaciones irregulares en los contratos, como disminución de horas lectivas sin indemnización y traspasadas para pagarse con fondos SEP, sin embargo, por el hecho de cuidar el trabajo, ella y otros funcionarios normalizaron estas situaciones.

Añade que en el año 2017, la demandante tuvo problemas de salud que desencadenaron tensiones en su relación laboral, ya que al presentar licencia médica y solicitar permisos administrativos para realizarse exámenes médicos en la ciudad de Concepción, por nódulos sospechosos de cáncer de mamas, la directora comienza a tener actitudes de fijación con su desempeño profesional, formando una mala imagen frente a sus colegas.

Expone que durante ese período, la directora le dio permisos para realizarse los exámenes correspondientes, ello siempre y cuando, fuera la propia Srta. Rodríguez quien coordinara con sus colegas para que la cubrieran en su horario en los cursos en los que tenía que realizar las clases, para esto, mi mandante debía pagarles o devolverles las horas en otros momentos, ya que, en esos espacios de tiempo sus colegas preparan material para sus clases, revisan pruebas, citan apoderados o realizan coordinación, por lo tanto, el hecho de tener que pedirles como favor que la cubrieran y además pagarles, era algo complejo. Resulta del todo impresentable, que una persona que está enferma, con necesidad de practicarse exámenes médicos ante un eventual cáncer, sea quien deba coordinar y pagar



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

para que alguien se quede en un colegio con sus cursos, es decir, una responsabilidad que era evidentemente de la empleadora, se le cargó a mi mandante.

Señala que la Srta. Rodríguez hizo ver lo irregular de esta situación, lo que molestó mucho a la directora del establecimiento, gatillando una verdadera persecución, ya que por su carácter autoritario, dicha directora no permite que algún docente pueda cuestionar su forma de liderar.

Indica que a partir del episodio antes referido, para no tener que estar coordinando cada vez que debía viajar a realizarse los exámenes y por la incertidumbre de estar a la espera de los resultados de los exámenes de eco tomografía mamaria, mamografía, resonancia magnética -para descartar si tenía cáncer de mamas-, porque el plan GES que cubre esta enfermedad tiene un margen de tiempo muy acotado y porque la Mastóloga tratante lo consideró justificado y necesario, extendió a la actora una licencia por 15 días, y luego 20 días, una vez que se tuvo que extirpar el nódulo para enviarlo a análisis.

Expone que mientras se encontraba con licencia médica, la directora le solicitaba material para los niños, pruebas, e incluso en una oportunidad, le pidió verbalmente que volviera a trabajar. La demandante, pese a estar con licencia médica, envió las actividades y el material que se le solicitó, pero no volvió a trabajar, ya que estaba pasando por un período muy estresante ante la eventualidad de un cáncer y no correspondía incumplir lo establecido por su médico tratante.

Agrega que al volver de la operación, a fines del año escolar 2017, la directora comienza a manifestar su descontento con la labor profesional de la Srta. Rodríguez -situación que antes de la enfermedad nunca había ocurrido- y le indica que la había desvinculado de la responsabilidad de hacer los certificados anuales de estudio de los niños, ya que en su ausencia, se había dado cuenta que había cometido muchos errores en los libros de clases y una serie de descripciones humillantes, desprestigiándola profesionalmente y menospreciando su trabajo como docente, situación que la angustió por varios días, lo que la llevó a tomar la decisión por primera vez en su vida, de acudir a una especialista Psiquiatra, quien le aconseja esperar al mes de marzo, una vez que la situación se calmara. Señala que al comenzar el año escolar 2018, a fines del mes de febrero, se le indica a la actora que ya no seguirá sus labores como profesora de música y que desde ese momento será profesora de un Primer Año Básico, curso que requiere mucha experiencia, ya que el 80% de los alumnos que estaban matriculados en ese curso venían de escuelas de lenguaje; ante este cambio en sus funciones, le señaló a su empleador que no le parecía que fuera ella la más indicada para hacerse cargo, ya que sus perfeccionamientos son en inglés y en música, y además que consultaría si lo que estaban haciendo estaba dentro de la legalidad. El sostenedor frente a su esposa, que es la directora del establecimiento, el orientador y dos profesoras encargadas de hacer los horarios le gritó: ***“yo soy el jefe y tu puedes irte al curso que se te indique porque eres profesora de enseñanza básica, no me gusta que me amenacen con la inspección de trabajo y si antes tenías***



problemas con la directora, ahora los tienes también conmigo!” “te quito las 13 horas que te daba por SEP y te quedarás solo con las 31 horas de subvención general!”; todo esto significó una disminución considerable en la remuneración de la Srta. Rodríguez, situación que le trajo muchos problemas financieros a ella y a su familia, ya que no era el panorama económico planificado para el año 2018.

Expone que al asumir el desafío de hacerse cargo del Primer Año Básico, trata de hacer un buen trabajo con los niños, sin embargo, van ocurriendo una serie de situaciones que provocan un deterioro evidente en su salud mental, y que puede resumir en los siguientes hechos:

- Existe un ambiente hostil y vacío de sus colegas por miedo a tener que acercarse a ella.
- La directora le restringe material con información para los mismos apoderados.
- Se niega apoyo pedagógico para los alumnos con dificultades de aprendizaje en su curso, situación que tuvo que discutir con el propio Coordinador de este departamento de Integración Escolar PIE.
- Se le niega terminar con el curso del cual era Profesora Jefe desde 5to año básico, alumnos que hoy están en 7mo año, y con los que ya existía un vínculo importante y una proyección de trabajo.
- Nulas posibilidades de surgir.
- No se le incluye en los actos del colegio.
- No se valora el esfuerzo realizado en años anteriores.

Indica que en lo referido a las nulas posibilidades de surgir, cabe señalar que por primera vez este año se da la posibilidad a los profesores de colegios particulares subvencionados que puedan evaluarse y comenzar una carrera docente, que permite además aumentar las remuneraciones y tener un prestigio a nivel profesional, sin embargo, al inscribirse arriesgaría su carrera como docente, ya que de este portafolio dependerá el tramo de desarrollo profesional en el que se encuentra y una parte importante de este portafolio es la reflexión sobre la praxis y filosofía pedagógica en el área que está ejerciendo durante el presente año; resulta ser que su trabajo siempre ha estado enfocado en música e inglés y no precisamente en primero básico. Además, la reducción de su carga horaria perjudicaría los tramos económicos a los que podría acceder, y por otra parte, le perjudicaría aún más la carta de evaluación de la directora del Establecimiento, quien en muchas oportunidades le ha verbalizado luego de que se enfermara, que es una mala profesional.

Señala que el día sábado 07 de abril de 2018, la actora fue citada por su empleador a una Notaría de la ciudad, lugar en el cual, el sostenedor del Establecimiento le muestra un documento en el que le ofrece una indemnización por las 13 horas que le suprimió, condicionando dicho pago a la firma de dicho documento, cuyas cláusulas N° 3 y N° 4 indicaban que la reducción horaria había sido de mutuo acuerdo, de manera cordial y amistosa, agregando además que renunciaba a toda acción que pueda derivar del hecho de haberse suprimido tales horas, renunciando a acción de tutela laboral, a alegar derechos



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

adquiridos, a acción de despido injustificado, nulidad, cobro de prestaciones laborales, y en general, a cualquier tipo de acción. Ante ello, mi mandante se negó a firmar, toda vez que la supresión de las horas no fue de mutuo acuerdo, fue una decisión unilateral que le impusieron como represalia, según lo antes relatado; ella en ningún momento renunció a esas horas, sino que fueron suprimidas de manera arbitraria.

Refiere que el documento no se firma y por lo mismo no puede acceder a la indemnización ofrecida, mas ello demuestra el reconocimiento del establecimiento educacional respecto del perjuicio ocasionado por la reducción de sus horas, y asimismo, demuestra también la clara intencionalidad de buscar impedir que la Srta. Rodríguez pueda accionar ante ello.

Continúa señalando que la situación de hostigamiento laboral, menoscabo, estrés y presión vivida, hace que recaiga en su estado de salud, y nuevamente se le extiende una licencia psiquiátrica posterior a este último evento. Es así como el día martes 10 de abril del presente año, presenta licencia médica por enfermedad profesional, diagnosticada por su médico psiquiatra, que establecía el correspondiente reposo a contar del lunes 09 de abril de 2018; el empleador le señaló que ellos tenían 3 días para gestionar la licencia desde que se inicia el reposo, ya que debían adjuntar algunos documentos, sin embargo, al llamar a la Mutual de Seguridad el día jueves 12 de abril del 2018, la actora se entera que la licencia en cuestión no había sido tramitada por su empleador, quien no la había derivado a la entidad prestadora. Ante ello, concurre al establecimiento educacional en que labora, pide que se le entregue la licencia a fin de llevarla personalmente a la Mutual, se le niega la entrega de la licencia, en un contexto en que además se siente vulnerada por la Secretaria que la atiende, dándose una bochornosa situación en presencia de otros profesores presentes, y que en el estado en que se encontraba la demandante, implicó un estrés y angustia mayor, ya que no hay que olvidar que se encontraba enferma precisamente por el actuar de menoscabo sufrido por parte de su empleador.

Finalmente, la Srta. Rodríguez logra recuperar su licencia médica, y la lleva personalmente a la Mutual de la ciudad de Talca el mismo día 12 de abril de 2018, sin embargo, la nueva licencia médica extendida ahora por la Mutual empieza a correr recién desde el 12 de abril, descontando los días 09, 10 y 11 de abril del sueldo de mi representada.

Argumenta que este último acto vulneratorio de la parte empleadora, de retener una licencia médica, impidiendo que ésta fuera derivada oportunamente al organismo pertinente (Mutual de Seguridad), ocurrido el 12 de abril de 2018, le causa una gran angustia, ansiedad e impotencia, agravando su situación médica, a sabiendas el empleador de que se encontraba enferma.

Por último, señala que hoy en día esos episodios no sólo han provocado somatizaciones físicas y mentales en la Srta. Rodríguez, sino también trajo consigo problemas económicos por la disminución de su salario, considerando que su núcleo familiar corresponde a un



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

estilo monoparental, manteniendo a su cargo el cuidado de un hijo de 16 años, siendo ella la jefa de hogar, único sustento de la familia.

Es dable pensar que esta inestabilidad laboral y emocional se ha transformado en una estrategia para mantener a esta docente bajo el influjo del miedo a perder el trabajo o ser víctima de hostigamiento.

En cuanto al derecho, respecto de la vulneración de derechos fundamentales, indica que como señala nuestra doctrina (UGARTE C., JOSE LUIS. 2009. Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador. Legal Publishing Chile. GAMONAL C., SERGIO. 2006. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Lexis Nexis. Chile. P. 108.), tradicionalmente el derecho del trabajo ha cumplido la función de establecer condiciones laborales mínimas, socialmente aceptables, para el desenvolvimiento de la relación existente entre empleador y trabajador, asumiendo como premisa básica que este último tiene la calidad de contratante débil. Con el correr del tiempo, las funciones asignadas a esta especial rama del derecho han ido en expansión, tutelándose, además de los derechos laborales propiamente tales, los derechos fundamentales del trabajador.

Indica que respecto de la tutela de los derechos fundamentales del trabajador, se debe hacer una primera distinción, entre aquellos que protegen la actividad organizativa del trabajador -derechos fundamentales específicos-, de aquellos que protegen al trabajador en su calidad de ciudadano inserto en una sociedad democrática -derechos fundamentales inespecíficos- (como lo afirma UGARTE, *“los derechos fundamentales inespecíficos (intimidad, integridad, libertad de expresión, no discriminación) (...) han permitido al Derecho del Trabajo intentar democratizar la dirección económica y política de las empresas (...)”* . Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador Op.Cit. P. 3. En cuanto a la importancia de la protección de estos derechos al interior de la relación laboral, GAMONAL nos señala que como la relación de trabajo no conlleva una coordinación entre pares, sino que más bien, un vínculo de sumisión, es decir, una relación de poder de un sujeto privado sobre otro, por lo que se está ante un ambiente propicio para los abusos de poder, y por ende, para la probable lesión de algunos derechos fundamentales del sujeto subordinado, situación que demanda de una adecuada tutela, incluso desde una óptica civil. GAMONAL C. SERGIO. 2004. Ciudadanía en la Empresa o los Derechos Fundamentales Inespecíficos. Fundación de Cultura Universitaria. P.14.).

Añade que en cuanto a la aplicación de los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador, en nuestro ordenamiento jurídico tienen una eficacia directa, es decir, producen sus efectos en forma inmediata, sin necesidad de mediación legal. Por otro lado, tienen plena vigencia en la relaciones entre particulares, lo que en doctrina se denomina como “eficacia horizontal de los derechos fundamentales” (PEÑA ha definido esta eficacia horizontal como *“la posibilidad de que los particulares esgriman, en contra de otros particulares y en el ámbito de las relaciones privadas, los derechos subjetivos públicos como, por ejemplo, el derecho de propiedad, el derecho a no ser discriminado, la libertad*



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

de emitir opinión, el derecho a la intimidad o el derecho moral de autor” . PEÑA, C. 1996. Sistema Jurídico y Derechos Humanos. Universidad Diego Portales. Chile. P. 668) y en nuestro derecho como principio de “vinculación directa de la Constitución” .

En efecto, la eficacia horizontal de los derechos fundamentales se encuentra consagrada expresamente en el artículo 60, inciso 2º, de la Constitución Política, al señalar que “Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo” .

Señala que a nivel legal, se encuentra recepcionado en el artículo 5, inciso 1º, del Código del Trabajo (Disposición incorporada el año 2001 por medio de la Ley N° 19.759), el que señala que *“el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar a la intimidad, vida privada u honra de éstos”* . Respecto de este importante reconocimiento legal, la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 2.856/162, de 30 de agosto de 2002, señaló que *“(…) dicha norma está revestida de un indudable valor normativo y dotada de una verdadera vis expansiva que debe impregnar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas en base al principio favor libertatis, esto es, en un sentido que apunte a dar plena vigencia a los derechos fundamentales de la persona en el ámbito laboral. Como se señaló, esta norma está llamada en la idea matriz o componente estructural básico del contenido material de nuestro sistema normativo laboral (...) Los derechos fundamentales se alzan como verdaderos límites infranqueables de los poderes empresariales, siendo ésta no una afirmación teórica o meramente simbólica sino que un principio o valor normativo -función unificadora o integradora de los derechos fundamentales- que de forma ineludible debe irradiar y orientar la aplicación e interpretación de las normas laborales, debiendo darse primacía, de manera indiscutible a aquellos por sobre éstos”* (En el mismo sentido se había pronunciado previamente en Dictamen N° 287/14, de 11-01-1996, al señalar que *“(…) mientras el sistema jurídico dota al empleador de lo que la doctrina llama el poder de dirección y de disciplina, esto es, de la facultad para dirigir y mantener el orden dentro de la empresa, que de alguna manera es manifestación de los derechos constitucionales de propiedad y de la libertad para desarrollar cualquier actividad económica, dicha facultad se encuentra jurídicamente limitada por las garantías constitucionales dirigidas a proteger la dignidad y honra de las personas”*).

Agrega que actualmente, el reconocimiento de los derechos fundamentales -como garantías plenamente exigibles al interior de la relación laboral-, dispone de una herramienta procesal específica para recabar su tutela, dejando atrás la falencia de que adolecía la normativa laboral en esta materia por la falta de mecanismos procesales específicos e idóneos que hicieran operativas las normas en referencia (UGARTE C. JOSE LUIS. 2007. El Nuevo Derecho del Trabajo. Lexis Nexis. P. 124). En efecto, el artículo 485 del Código del Trabajo nos señala que las garantías fundamentales del trabajador se encuentran protegidas



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

por medio del procedimiento contenido en el párrafo 6° -Del procedimiento de tutela laboral, pero que en la práctica es el de aplicación general con normas específicas destinadas a dar una efectiva protección a estos derechos.

En el caso concreto fueron, a juicio de la demandante, dos derechos o garantías constitucionales agredidas: **a)** El derecho a la integridad psíquica consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política y; **b)** El derecho a la No discriminación consagrado en el artículo 2 del Código de Trabajo.

Señala que con respecto al derecho a la integridad psíquica, este derecho se ha entendido como *“la preservación y cuidado de todas las partes del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de las personas y la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales”*. A su turno, el artículo 485 del Código del Trabajo, en la parte que interesa, señala que *“El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números ...1° ”*.

Por lo tanto su vulneración implica lo que se conoce en la doctrina como el acoso psíquico. Pero ¿Qué es el acoso psíquico en materia laboral? Según el profesor Claudio Palavecino (Claudio Palavecino Cáceres. Revista de Derecho, Vol. XVII, diciembre 2004, p. 63-89), acoso psíquico en el trabajo son *“los actos de agresión, múltiples y reiterados en el tiempo, instigados o ejecutados por el empleador, sus representantes y/o por uno o más compañeros de trabajo, que tienen como consecuencia producir un ambiente laboral degradante y dañino para la víctima”*.

Asimismo, el profesor Claudio Palavecino en su obra citada señala que por actos de agresión *“hay que entender comportamientos que tienen el poder de provocar en la víctima una alteración penosa de su ánimo, una emoción desagradable, un malestar o un sufrimiento”*.

La expresión *actos* debe ser tomada en un sentido muy amplio que comprenda acciones de carácter verbal, escrito, gestual o de contacto físico, actitudes, e inclusive omisiones.

Expone que en el caso que nos ocupa, la denunciante fue víctima desde que se enfermó, del reiterado hostigamiento de su empleador, quien le quitó funciones, la cambió de curso, le redujo horas laborales, le disminuyó sus ingresos, creó un ambiente hostil hacia ella en el trabajo, quiso impedir que accionara y defendiera sus derechos, e inclusive, no le dio curso a una licencia médica presentada oportunamente.

Todo lo anterior, ha producido un desgaste físico, pero sobretodo emocional, angustia, ansiedad, decepción, incompreensión, falta de motivación, etc., cuyo único origen es la vulneración de los derechos de mi representada, en donde no ha existido reconocimiento a sus méritos profesionales, sino una clara intención de menoscabarla y amedrentarla.

La vulneración, por lo tanto, se ha producido por el ejercicio del empleador –
CORPORACIÓN EDUCACIONAL DE LA HOZ Y PARRA CAUQUENES– de sus



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

atribuciones. Se trata pues, en concordancia con lo exigido en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, de una situación en la que el ejercicio de las facultades que le reconoce la ley limita el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Con respecto a la garantía de no discriminación, señala que el legislador laboral ha reseñado, en el artículo 2° inciso 3° del Código del Trabajo, un conjunto de motivaciones (raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social) que dada su especial aptitud o potencial lesivo a la condición humana constituyen discriminaciones vedadas, permitiendo excepciones de manera expresa, que no se agotan en la enumeración reseñada, por lo que no constituyen una formulación cerrada, estimando que lo importante en el acto discriminatorio es el resultado, en cuanto conforma, cuando estamos en presencia de alguno de los motivos vedados, una situación objetiva de discriminación. La mirada se pone no en si las diferencias arbitrarias (sujeto activo) sino en las consecuencias del acto (sujeto pasivo).

Las discriminaciones directas utilizan como elementos diferenciadores las causas reguladas como discriminatorias (raza, sexo, etc.) y como tales no susceptibles de un juicio de razonabilidad (proporcionalidad). La virtualidad protectora del derecho a la no discriminación comprende la noción de discriminación indirecta, que sobrepasa la noción estricta de discriminación directa (tratamiento diferenciado y perjudicial en base a una distinción explícita y expresa), extendiéndola a comportamientos formal y aparentemente neutros, no discriminatorios (conductas que utilizan como criterios diferenciadores aquellos permitidos por los ordenamientos jurídicos, en nuestro caso la “capacidad” o “idoneidad personal” para el puesto de trabajo), pero de los que igualmente se derivan diferencias de trato en razón de las situaciones disímiles en las que pueden encontrarse los sujetos pertenecientes a un cierto colectivo en relación a otro, produciendo un resultado desventajoso para unos y para otros no. Al tratarse de diferenciaciones basadas en motivos formalmente lícitos (basados en la “idoneidad personal” o “capacidad”) pero que devienen en discriminación en atención a los efectos adversos producidos, ha de aplicarse a su respecto, como medida de justificación el juicio de razonabilidad (proporcionalidad) de la conducta, permitiendo, en tanto se trate de una medida que, no obstante produzca un resultado adverso sea razonable o justificada, su licitud.

Señala que En el caso sublite, se encuentran tales discriminaciones, siguiendo la estructura del tipo infraccional:

- a) Se ha producido una diferenciación: Al resto de los docentes del Establecimiento no se les redujeron horas, ni se les rebajaron sus ingresos.
- b) Discriminación directa por razones de salud: Dicha diferenciación se basa en que mi representada luego que se enferma de un eventual cáncer de mamas, y luego de años sin



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

pedir licencia, cuando solicita los permisos respectivos, cambia su situación laboral de un modo abismante. De conformidad con los indicios que se señalarán, y como se ha expresado en el apartado de los hechos, resulta evidente que la decisión de quitarle funciones, cambiarla de curso, rebajar sus horas de trabajo, no hacerla partícipe de los actos del colegio, los dichos del sostenedor y directora, dan cuenta del móvil tras esta discriminación.

El caso, expresamente previsto por el artículo 2 del Código del Trabajo constituye, criterio de diferencia “especialmente nocivo” para el ordenamiento jurídico vigente, de aquellas que la ley califica de “grave” en cuanto produce un evidente efecto sobre el trabajador afectado.

En cuanto a los indicios suficientes de la vulneración de derechos, expone que el Derecho Laboral chileno, ha introducido una norma novedosa para la regulación procesal de la carga probatoria, que ya existía en el derecho comparado, en orden al difícil escenario probatorio que el trabajador debe enfrentar en las denuncias por violación o lesión de derechos fundamentales, la que se encuentra en el artículo 493 del Código del Trabajo, que dispone: ***“Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad”*** .

Dichos indicios, dicen relación con *“hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales”* . Por ello, la prueba reducida de que se beneficia al trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva (Martínez R.L. *“Decisiones empresariales y principio de igualdad”* , Cedecs, Barcelona, 1998, pag. 174).

En el caso sublite los indicios son los siguientes:

- A) Denunciante es profesional de la Educación que labora en Colegio Garden College de la CORPORACIÓN EDUCACIONAL DE LA HOZ Y PARRA CAUQUENES desde marzo del año 2012, en la ciudad de Cauquenes.
- B) La denunciante siempre fue bien calificada, sin embargo, se le empieza a menoscabar luego de que enfermara y presentara licencias médicas ante un posible cáncer de mamas.
- C) Cuando la Srta. Rodríguez vuelve de su licencia médica, a fines del año escolar 2017, la directora del Colegio Garden College, le indica que la había desvinculado de la responsabilidad de hacer los certificados anuales de estudio de los niños, ya que en su ausencia, se había dado cuenta que había cometido muchos errores en los libros de clases y una serie de descripciones humillantes, desprestigiándola profesionalmente y menospreciando su trabajo como docente.
- D) Las descalificaciones que sufre la Srta. Rodríguez la afectan y le hacen acudir a ayuda profesional de un Psiquiatra.



**Juzgado de Letras y del Trabajo
de Cauquenes**

E) Al iniciarse el año escolar 2018, a fines del mes de febrero, la denunciante es informada que no continúa con su curso, que la cambian a un Primero Básico, que no continuará haciendo clases de educación musical, que le rebajan 13 horas y que en mérito de ello también se ve rebajada su remuneración.

F) Denunciante deja constancia en la Inspección del Trabajo de estos hechos, con fecha 27 de febrero de 2018.

G) A la denunciante se le excluye de todos los actos del colegio, existe un ambiente hostil y vacío de sus colegas por temor a acercarse a ella, se le restringe material con información para los apoderados y se niega apoyo pedagógico para sus alumnos con dificultades de aprendizaje.

H) Con fecha 07 de abril de 2018, la denunciada cita a la actora a una Notaría para que firme un documento en donde se le ofrece una indemnización a cambio de que señale que de mutuo acuerdo se le rebajaron sus horas de trabajo y que renuncia a todo tipo de acción, incluido el interponer tutela de derechos fundamentales. La demandante se niega a firmar, al sentirse presionada y amedrentada por su empleador.

I) Producto de las presiones sufridas por mi representada y el contexto de hostigamiento de su empleador, vuelve a somatizar dichas situaciones y acude a su Psiquiatra, quien le otorga una licencia médica tipo 6 (Enfermedad Profesional), a contar del 09 de abril de 2018, por 15 días, la que es presentada a la denunciada el 10 de abril de 2018.

J) El jueves 12 de abril de 2018, consulta en la Mutual si ya les llegó su licencia médica, enterándose que su empleador no le había dado curso y no la había entregado a la entidad prestadora.

K) La denunciada retiene la licencia médica de mi representada, quien debe ir a recuperarla, se la niegan, pero logra que finalmente se la entreguen y la lleva personalmente a la Mutual en Talca, más se le descuentan 3 días por la demora del empleador en derivarla.

L) La Srta. Rodríguez deja constancia de los hechos ocurridos ante la Inspección del Trabajo de Cauquenes, con fecha 16 de abril de 2018.

M) La denunciante a la fecha sigue con licencia médica psiquiátrica.

Expone que todos estos indicios, son suficientes, inequívocos y demostrativos de que en la especie se han vulnerado los derechos fundamentales señalados en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, *“Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”* y artículo 2 del Código del Trabajo, derecho a la No Discriminación, todos derechos consagrados como derechos tutelados en el artículo 485 inciso 1° del Código del Trabajo. Hechos que hacen del todo procedente lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, que dispone que *“Cuando de los antecedentes aportados por la denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptados y de su proporcionalidad”* .



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

En conclusión, con ocasión de la conducta desplegada por la demandada, se han vulnerado claramente los derechos a la integridad psíquica de la actora y a no ser discriminada, efectuándose acciones vejatorias hacia su persona.

En cuanto al daño moral, señala que la doctrina ha señalado que puede definirse como el dolor, pesar o molestia que sufre una persona en su sensibilidad física, en sus sentimientos o afectos o en su calidad de vida. De ahí que la indemnización del daño moral se identifique en general con la expresión latina “pretium doloris” o “precio del dolor” .

Señala que por lo anterior y como consecuencia natural del daño psicológico y emocional derivado del estado de constantes humillaciones, miedos y vulneraciones de sus derechos, se le ha resentido notablemente su autoestima y estabilidad emocional, generándose una lesión extra patrimonial que no merece ni tiene por qué soportar y que debe ser reparada a través de la respectiva indemnización de los perjuicios sufridos, así que lo que se solicitará es la reparación del daño moral de tipo contractual por la infracción al deber de seguridad de la empleadora en la vigencia del contrato.

Esta posibilidad se reconoce ampliamente en la doctrina y jurisprudencia, ya que los efectos lesivos de un incumplimiento contractual pueden producir daño moral y éste debe resarcirse, lo que se ve reafirmado por lo señalado en el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, referente a que la sentencia debe contener la indicación de las medidas a que se encuentra obligado el infractor, *“incluidas las indemnizaciones que procedan”*, sin hacer distinción alguna siendo plenamente procedente la satisfacción del daño moral sufrido como consecuencia del maltrato y discriminación sufrida por mi representada, lo que la ha dañado emocionalmente y que debe ser reparado por la empleadora.

De esta forma, las infracciones en que incurrió la denunciada y empleadora, dan origen a la responsabilidad contractual de indemnizar el daño causado.

Finaliza su presentación solicitando que, en virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos precedentemente, ruega que se efectúen las declaraciones que se señalan y la demandada pague las siguientes prestaciones:

A.- Tal como se ha sostenido en esta presentación, los actos realizados por la denunciada han vulnerado derechos fundamentales de la demandante, en particular, el derecho a la integridad psíquica y a la No Discriminación, todos derechos consagrados en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política y artículo 2 del Código del Trabajo, respectivamente, lo que debe ser declarado por ese tribunal.

B.- Se condene a la demandada al pago de la indemnización que establece el artículo 489 del Código del Trabajo para tutela de derechos fundamentales, solicitando que se aplique el máximo de 11 meses, o la suma menor que se estime.

C.- Se condene a la demandada al pago de una indemnización por daño moral, el que se ha producido a causa de la conducta desplegada por el empleador en el marco de la relación contractual existente entre la actora y la denunciada, y ello ha llevado a sufrir a la denunciante distintos padecimientos psicológicos. Si bien es difícil cuantificar el daño



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

moral que ha sufrido la demandante a consecuencia de la vulneración de sus derechos, no es menos cierto que de acuerdo con nuestra legislación el daño moral es indemnizable, por ello, atendida la gravedad del dolor sufrido y habiendo cuantificado nuestro legislador una indemnización adicional para la vulneración de derechos en un máximo de 11 meses de remuneración, estima como monto por indemnización de daño moral el monto de \$ **7.428.795.-(siete millones cuatrocientos veintiocho mil setecientos noventa y cinco pesos)**, o las sumas mayores o menores que US., determine de acuerdo al mérito del proceso.

D.- Medida de reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales: Que si se estima a bien, se dicten como medidas reparatorias de las consecuencias derivadas de la vulneración de los derechos fundamentales denunciados, que la CORPORACIÓN EDUCACIONAL DE LA HOZ Y PARRA CAUQUENES deba:

1. Capacitar a todas las jefaturas, autoridades pertinentes y docentes de la CORPORACIÓN EDUCACIONAL DE LA HOZ Y PARRA CAUQUENES, realizando un seminario de al menos 12 horas, que no podrá distribuirse en menos de 6 jornadas de dos horas de duración en un período de dos meses calendario, dictado por un abogado especialista en derecho laboral y que diga relación con Derechos Fundamentales en el trabajo y capacidad de liderazgo y cuya observancia sea fiscalizada por la Inspección del Trabajo de Cauquenes.
2. Asimismo, la CORPORACIÓN EDUCACIONAL DE LA HOZ Y PARRA CAUQUENES, a través de su representante legal y la directora del Colegio Garden College de Cauquenes, deberán pedir disculpas públicas a la denunciante, mediante un acto de desagravio desarrollado con todo el personal del señalado colegio y en donde además se le reconozca su labor profesional en dicho establecimiento.
3. Ordenar que la CORPORACIÓN EDUCACIONAL DE LA HOZ Y PARRA CAUQUENES publique un inserto en Diario El Centro u otro periódico regional, en que se efectúe una disculpa pública a la denunciante.
4. Cualquier otra que sea de mejor parecer y que diga relación con la reparación del mal causado y las conductas futuras, específicamente de la directora del Colegio Garden College y de su sostenedor.

E.- Todo lo anterior con expresa condena en costas de la empleadora y demandada de autos.

TERCERO: La contestación de la demanda, síntesis de sus hechos y de sus alegaciones. Que con fecha 13 de noviembre de 2018, la demandada CORPORACIÓN EDUCACIONAL DE LA HOZ Y PARRA CAUQUENES, a través de don Sebastián Landeros Sepúlveda, contesta la demanda en su calidad de abogado de dicha Corporación y en ella solicita que se rechace la demanda en todas sus partes, con costas, por los siguientes argumentos:



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

Señala que la actora inicia la relación circunstanciada de los hechos señalando que durante todos los años trabajados jamás tuvo amonestación alguna, hecho que es falso, ya que solo durante el año 2017 tuvo 3 amonestaciones, las cuales fueron firmadas por la misma actora al dorso de la misma.

Indica que la primera data de 27 de Junio de 2017, memorándum N° 35/2017, en la cual se le notifica una carta de amonestación, porque no cumple con el horario asignado en su carga horaria. Esto porque la actora tiene la tendencia a llegar tarde a trabajar, situación que complica a la dirección ya que los niños no pueden esperar solos en una sala, además no es un buen ejemplo para los alumnos que su profesora llegue tarde a laburar. Carta firmada por la actora al dorso, sin ningún descargo.

Añade que la segunda data de 11 de octubre de 2017, memorándum N° 48/2017, en donde nuevamente se le notifica carta de amonestación, por incumplir reiteradamente con el horario asignado en su carga horaria. A mayor abundamiento, la carta da cuenta de una reunión sostenida el día martes 10 de octubre de 2017, entre la Directora, el sostenedor y la demandante, en la cual se le manifestó a la actora el malestar que producen sus reiterados atrasos y no cumplimiento de otras solicitudes. No obstante aquello, al día siguiente, el 11 de octubre, la actora debía ingresar a trabajar en la jornada tarde a las 14:15 horas, sin embargo llegó a las 14:53. Es decir que no obstante haber conversado con ella el día 10 de octubre sobre sus incumplimientos, al día siguiente llega 30 minutos tarde, complicando nuevamente el funcionamiento normal del establecimiento. Carta firmada por la actora al dorso, sin ningún descargo.

Señala que finalmente con fecha 27 de Diciembre de 2017, memorándum N° 56/2017, se le notifica una nueva amonestación en la cual se deja constancia de las infracciones cometidas por la actora al Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad del establecimiento durante el periodo lectivo 2017, sin embargo no lo quiso firmar, sin expresar motivos, así que se le notifico por carta certificada a su domicilio.

Refiere que es dable destacar, que la amonestación por escrito es la última opción, luego de haberla amonestado en varias ocasiones de manera verbal, por tanto, afirmar que nunca recibió ninguna amonestación es completamente falso, como quedó demostrado ahora y quedara demostrado con los documentos que se acompañen en su oportunidad.

Indica que en Pauta de Observación de clases año 2017, realizada con fecha 11 de Agosto de 2017, por Jefe UTP, se da cuenta que la clase se inicia a las 9 de la mañana, incumpliendo una vez más con el horario establecido en el colegio, ya que las clases deberían empezar a las 08:30 de la mañana.

Por otro lado, con fecha 16 de Abril de 2018 se inicia investigación interna en contra de los que resulten responsable, por haber rayado el led de 65 pulgadas, marca Kioto, nuevo,



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

instalado para fines pedagógicos, de la sala de clases del 1er año básico C, cuyo curso tiene como profesor jefe para año lectivo 2018 a la docente Miss Lorena Rodríguez Canales, demandante de autos. El Led fue utilizado erróneamente como pizarrón para los alumnos, no obstante tener pizarrón movable y data. Consultado a los alumnos quien rayaba el pizarrón, estos respondieron a viva voz que habría sido miss Lorena quien rayaba el televisor, utilizándolo como recurso pedagógico. La demandante después del hecho tomo licencia médica, de la cual aún no regresa, por eso no ha sido posible tomar su declaración, y terminar con la investigación.

Continúa su exposición del demandada señalando que la actora acusa que durante el año 2017 tuvo que presentar licencias médicas y solicitar permisos administrativos para realizarse exámenes médicos, y que durante ese periodo la directora le daba permiso para ir a Concepción a realizarse los exámenes médicos, siempre y cuando fuese ella misma quien coordinara con sus colegas quien la cubriera en sus horarios de clase. Según la actora, para conseguir que algún colega la reemplazara debía pagarles dinero o devolverles las horas en otros momentos. Situación que según la actora es de acoso laboral.

Al respecto, sostener que lo establecido en el párrafo precedente es acoso laboral, es completamente ilusorio, y demuestra el ánimo conflictivo de la actora, ya que como ella mismo dice, la directora siempre le dio permiso para ir a Concepción a realizarse sus exámenes (aun no sabía que enfermedad tenía), no obstante tener que ausentarse el día completo, y sin licencia médica, la directora se lo daba igual. Ahora, al no existir licencia médica, y ser un permiso de 1 día, es lógico que la actora debía ayudar a la directora a pedirle a otro colega que la supliera en las clases, ya que es casi imposible encontrar a un profesor externo que quiera trabajar por un día, además de los costos adicionales que ello significa.

Señala que por tanto entre la actora y la directora gestionaban quien la podía reemplazar y siempre tuvo muy buena acogida de sus colegas, de hecho nunca dejo de ir a un examen por no tener quien la reemplazara. A mayor abundamiento, si la directora no hubiese ayudado en que otro colega la reemplazara, este último no habría podido hacerlo, ya que necesitaba la autorización de la dirección para reemplazar a la Actora.

Expone que ahora, la demandante señala que incluso debía pagar a sus compañeros para que la reemplazaran, situación que nunca denunció a sus jefaturas, y que actualmente causa gran desilusión en sus colegas, ya que todos aseguran que lo hacían para ayudarla, y que nunca nadie le cobro un peso por reemplazarla, porque entendían que era por tema de salud.

Continúa señalando que la demandante sostiene en su demanda que durante el año 2017, presento dos licencias médicas, y que la directora le solicitaba material y que incluso le



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

habría solicitado de manera verbal que regresara, aun cuando se encontraba con licencia médica.

Indica que este hecho es completamente falso, nunca se le solicito que regresara a trabajar estando con licencia médica, únicamente se le consulto cuando regresaría a trabajar, esto por el tema de la contratación de reemplazo. También, en una oportunidad se le llamo para preguntarle por la ubicación de unos materiales de los niños, ya que ella sabía dónde estaban, pero solo eso, nunca se le llamo para que regresara estando con licencia, ni menos se le presionó para que regresara.

Expone que la actora acusa que al volver de la operación, a fines del año 2017, la directora comienza a manifestar su descontento con su labor profesional, situación que según la actora nunca antes había ocurrido, y que se debería a que empezó a presentar licencias médicas.

Al respecto, a la demandante se le olvida que ya tenía 3 cartas de amonestación durante el año 2017 a su haber, es decir el descontento venia de antes de las licencias médicas y por motivos netamente imputables a la gestión laboral de la funcionaria. Asimismo acusa que el descontento de la directora fue por presentar licencias médicas, sin embargo el verdadero motivo del descontento de la directora fue porque mientras la demandante se encontraba con licencia médica, se percataron que había borrado y corregido algunas notas de los alumnos, del libro de clases, de tal manera que en algunas materias ni siquiera se entiende la nota que quería poner, situación sumamente grave, no obstante se esperó a que regresara de su licencia médica para hacérselo saber, situación que no le agrado a la demandante, ya que ella siempre demostró tener una personalidad desafiante y no muy apegada a las normas del colegio. Por otro lado, la Superintendencia fiscaliza constantemente los libros de clases, y tales enmendaduras son causal de infracción gravísima, cuya multa va de 501 a 1000 UTM.

Señala que ahora, no obstante todo lo anterior, el libelo acusa en especial tres hechos que culminaron supuestamente en el menoscabo psicológico de la actora como asimismo en una discriminación arbitraria, por tanto se explicara con especial detalle estos hechos.

En primer lugar la demanda relata que a fines de febrero, se le indico a la actora que debía empezar a realizar clases a un Primer Año básico, situación que a su juicio la agravio en demasía, ya que dicho curso requiere de mucha experiencia, además que según ella se le está negando la posibilidad de surgir, ya que la evaluación docente contiene un área de reflexión sobre la praxis y filosofía pedagógica en el área que está ejerciendo durante el presente año, que vendría siendo el Primer año básico, curso en que ella no quiere estar al momento de ser evaluada.



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

Al respecto, primeramente señalar que la docente tiene el título de Pedagogía en Educación Básica. Por tanto, debiese estar preparada para realizar clases a un primer año básico, ya que para eso estudio, y ese es el título profesional que la docente ostenta.

Por otro lado, destinar a la actora al primer año básico no fue una situación premeditada y menos aún para menoscabarla, lo que ocurrió fue que la profesora de ese curso, doña Alejandra Aravena Sepúlveda, con fecha 2 de marzo de 2018 presentó su renuncia formal al establecimiento, debido a que se trasladó a vivir a Antofagasta. Por tanto, a pocos días de empezar las clases, el establecimiento se encontró sin profesora de educación básica, y como la actora tiene el título profesional de pedagogía en educación básica se le destino dicho curso, situación que explica el actuar del establecimiento, que actuó ante la premura y necesidad de contar con una profesora de confianza.

Indica que sin embargo, la actora nunca entendió motivos ni escucho razones por las cuales le estaban derivando a un primer año básico, para ella eso era un menoscabo, sin importarle la situación de premura y necesidad que tenía el establecimiento.

Expone que ahora, la docente en su demanda acusa que desde que asumió el primero año básico han ocurrido una serie de hechos que la han menoscabado, como que existe un ambiente hostil, que se le restringe material con información para los apoderados, nulas posibilidades de surgir, no se valora el esfuerzo de años anteriores, todas situaciones completamente falsas, ya que primero q todo el colegio nunca dejaría de prestar ayuda a los niños o apoderados por perjudicar a una profesora, por otro lado no explica a qué se refiere con que tiene nulas posibilidades de surgir, o que no se valora el esfuerzo de años anteriores.

Indica que además, declara que se le niega material a los niños de su curso que tienen dificultad de aprendizaje, situación que es completamente falsa, lo que ocurre es que como es un curso nuevo, aún no habían sido evaluados e ingresados a la plataforma PIE, por tanto aún no se recibían los fondos para los niños con dificultad de aprendizaje, situación que se regularizó al poco tiempo después.

En segundo término la actora reclama que a comienzo del año 2018 se le quitaron 6 horas como encargada de Tic´s (enlaces) y 7 horas que tenía con el objeto de desarrollar acciones relacionadas con el Proyecto de Mejoramiento educativo en la sala de biblioteca.

Expone que primeramente, es dable señalar que dichas horas fueron incorporadas como cláusula transitoria a su contrato de trabajo, estableciendo claramente que “DURARÍAN DESDE EL 1 DE MARZO DEL 2017, AL 28 DE FEBRERO DE 2018”, todo sin perjuicio de su contrato indefinido que sigue intocable.



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

Señala que ahora, la historia de la no renovación de dicha cláusula, es que como la demandante tomaría un primer año básico, la directora y el sostenedor decidieron conversar con ella para acordar que no se le renovarían dichas horas para que pudiera prestar más atención a su curso, y que se le pagaría una indemnización de \$ 1.196.000 para que no terminara perjudicada, situación que fue aceptada de buena forma por la actora, señalando incluso que le venía bastante bien ya que necesitaba la plata, y también podría estar más descansada ya que los niños de primero año básico desgastan mucha energía. Dicho acuerdo, fue firmado por ambas partes, dejando en claro que de común acuerdo ponen fin a la cláusula transitoria, y que se le pagara una indemnización para prevenir cualquier litigio eventual.

Refiere que sin embargo, el problema se produce cuando la docente va a firmar a notaría, ya que el monto de la transacción es por \$ 1.196.000, lo que ya había sido conversado en la reunión previa, calculado en base al valor de las 13 horas, multiplicado por los años que se le otorgó la cláusula transitoria, pero dicha situación molestó a la actora, ya que ella quería más dinero, a lo cual llamó por teléfono al abogado del establecimiento, el cual le explicó que dicho monto había sido calculado en base al valor de las 13 horas, multiplicado al número de años que se le otorgó la cláusula transitoria, y que esa era la forma habitual de calcular una indemnización, pero la docente olvidando todo lo conversado anteriormente con la directora y el sostenedor decide no firmar por no estar de acuerdo con el monto, lo cual una vez más demuestra la constante bipolaridad de la actora y su permanente ánimo conflictivo, ya que al comienzo estaba completamente de acuerdo, firmando incluso el término de las horas de común acuerdo, pero a último momento se arrepiente porque le pareció muy poco la indemnización, no obstante estar el cheque listo para su retiro en notaría.

Expone que también, cabe señalar que en este caso el empleador no tenía ninguna obligación de indemnizarla, ya que las 13 horas estaban otorgadas en una cláusula transitoria, sin embargo para evitar problemas con ella, y para no perjudicarla se decide indemnizarla, a pesar de todos los incumplimientos contractuales de la actora.

Por último, señala que la demanda pone énfasis y calcula los 60 días que impone el artículo N° 486 para denunciar una vulneración de derechos fundamentales, en el hecho de que el día martes 10 de Abril del 2018, la actora presentó al empleador una licencia por enfermedad profesional, que comenzaba el día 9 de Abril y terminaba el 23 de Abril, sin embargo ella dice que al día 12 de Abril aun no le tramitaban su licencia, concurriendo al establecimiento, y tras una discusión con la funcionaria presente logró rescatar la licencia, y presentarla ella misma en la mutual, sin embargo la mutual le rechazó los días 9, 10 y 11, culpando de esos rechazos al colegio.



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

Refiere que este hecho a primera vista pareciera ser realmente una vulneración de derechos, sin embargo está muy lejos de serlo, ya que el plazo que tiene el empleador para tramitar la licencia médica es de 3 días, contados desde que el trabajador presento la licencia médica, tal cual indica el artículo 13 inciso segundo del Decreto N° 3 “Que aprueba Reglamento de Autorización de licencias medicas por la COMPIM e Instituciones de Salud previsional” . Que dice:

“Luego de completados los datos requeridos el empleador procederá a enviar el formulario de licencia para su autorización a la ISAPRE correspondiente o al establecimiento determinado por la Compin en cuyo ámbito de competencia se encuentre ubicado el lugar de desempeño del trabajador, dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de recepción por el empleador. El trabajador independiente deberá presentar la licencia dentro de los 2 días hábiles siguientes a la fecha de emisión de ella siempre que esté dentro del período de su vigencia” .

Argumenta que entonces, si la demandante presento la licencia el día martes 10 de Abril, el empleador tenía hasta el día viernes 13 de Abril para tramitarla.

Refiere que a la Actora se le intento explicar que aún no vencía el plazo para tramitar su licencia médica, sin embargo ella nunca entendió y armo todo un conflicto, discutiendo con la funcionaria que lógicamente no le quería entregar la licencia médica, sin embargo la demandante se la quito de las manos y la fue a entregar ella misma, demostrando una vez más el carácter conflictivo y desafiante de la actora.

Expone que ahora, es a lo menos extraño que teniendo una enfermedad profesional la actora asista a un médico externo para que le emita una licencia por enfermedad profesional, cuando si hubiese ido a la mutual la habrían atendido gratis, le hubieran pagado los primeros tres días, y la misma mutual notifica al empleador la orden de reposo, entonces ¿Por qué opto por ir a un médico externo y no a la mutual?

Señala que por otro lado, que la mutual le haya reducido la licencia, no es culpa del empleador, sin embargo la actora culpa al colegio, valga la redundancia, demostrando una vez más su carácter confrontacional.

En cuanto a la falta de indicios de vulneración, expone la demandada que la contestación de la demanda se hace cargo de cada una de las acusaciones realizadas por la actora, de manera contundente, y con antecedentes tangibles, resultando insuficientes las referencias aportadas por la demandante, ya que si hacemos un breve resumen, esta parte logra desacreditar los tres hechos más relevantes que originaron la supuesta vulneración, a saber.

En primer lugar, el haberle otorgado la responsabilidad de un primero básico: dicha medida se tomó porque con fecha 2 de Marzo de 2018, la profesora que estaba a cargo de ese



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

curso comunico que se iría a vivir a Antofagasta, y como la actora tiene el título de Pedagogía en Enseñanza básica y trabaja hace años en el colegio, frente a la premura y la necesidad imperiosa de asignar un profesor de confianza a los niños pequeños que estaban ad portas de entrar a clases, se optó por la demandante, ya que a pesar de todos sus incumplimientos contractuales, no vamos a desconocer que creemos que sería incapaz de hacer daño a un menor, por eso se optó por ella, y siempre con la esperanza que dejaría sus incumplimientos de lado.

En segundo término, refiere el hecho de haberle quitado 13 horas contenidas en una cláusula transitoria: Dichas horas se suprimieron de común acuerdo, existiendo prueba documental firmada que da cuenta de ello, sin embargo al no estar contenta con la indemnización que el empleador de manera voluntaria le pretendía pagar, al tiempo después se arrepintió. Al respecto es dable señalar que la indemnización que se pretendía pagar era del sueldo multiplicado por años de servicio, calculo aplicado en la mayoría de las indemnizaciones de este tipo, es decir la indemnización era justa y ajustada a derecho, pero la demandante quería más dinero. De todas formas, si la actora estaba descontenta con la supresión de las horas debió haber demandado despido injustificado, cuestión que tampoco realizo.

En tercer lugar, refiere la circunstancia de no haberle tramitado la licencia médica, teniendo que ella misma tramitarla. Al respecto, la docente el día martes 10 de Abril presenta licencia médica a su empleador, que empieza a correr desde el 9 de abril. Posteriormente, el día jueves 12 de Abril fue a reclamar acaloradamente al colegio que no le habían tramitado la licencia, discutiendo con los funcionarios y finalmente termino arrebatando de manera violenta la licencia de las manos de la encargada de gestionarla, no obstante haberle dicho mil veces que son 3 días y que se cuentan desde que el empleador la recibe, es decir el plazo vencía el viernes 13 de Abril , no obstante la demandante no escucha y termina arrebatándole de manera violenta la licencia médica a la funcionaria.

Expone que por ultimo resulta inevitable transcribir una conversación vía mail entre la demandante y la directora del establecimiento, sostenido con fecha 3 de diciembre de 2017, días antes de la operación de miss Lorena.

“Mensaje de fecha 3 de Diciembre de 2017 de Lorena Rodríguez a Directora del establecimiento: *“Junto con saludarla le escribo para informarle que mi licencia médica se extenderá debido a la operación para extirparme el nódulo sospechoso de cáncer indicado por la mastologa. Como estoy en plan Ges debo hacer valer esta garantía para mi operación en el plazo correspondiente. Debido a la conversación donde usted me indicaba que debía volver mañana lunes, debo informarle que según mi médico debo estar tranquila, sin embargo, debo confesarle que estoy bastante nerviosa ya que dicha operación se realizara el día martes a las 08:00 AM y la verdad la exposición a los niños y al juicio*



**Juzgado de Letras y del Trabajo
de Cauquenes**

de mis colegas si me presento mañana no me permitirá estar en las condiciones adecuadas. Por otra parte, seis años trabajando me han permitido tener derecho laboral de tomarme una licencia médica por sospecha de cáncer mamario sin el cuestionamiento del compin. Espero entienda mi posición, sin otro particular saluda atentamente a Ud.- Lorena Rodríguez Canales, Profesora de enseñanza Basica” .” .

Mensaje de respuesta de la Directora del establecimiento, Miss Vivi, de fecha 3 de Diciembre 2017: *“Estimada Lorena... comprendo claramente su posición. Sin embargo esta demás decirme que sus colegas dicen esto o lo otro, lo más importante es lo que tu pienses o sientas, ya que muchas veces esos consejos no han sido los más certeros y ocasionan un ambiente ambiguo de opiniones contradictorias, lo que le dicen a usted y luego lo que, no es igual a lo que me dicen a mí. Es por eso que no pido opiniones sobre lo correcto o incorrecto de algunas situaciones diarias. Solo me resta decirle que le deseo lo mejor para esta operación que se realizara el día martes. Por otro lado recordarle que siempre la he apoyado en sus situaciones personales y nunca ha sido mi idea hacerla sentir menos valorada, pero como usted sabe la maquina debe marchar de manera armónica y responsable ya que son niños con los que trabajamos. Agradezco su preocupación. Saludos.” .*

Indica que la conversación antes transcrita fue unos días antes de la operación de la demandante, en donde se da cuenta del trato cordial y respetuoso de la directora, en donde nunca la obliga a asistir con licencia médica a trabajar, de hecho le muestra su afecto y apoyo.

En cuanto al informe psicolaboral de fecha 8 de septiembre de 2017, señala que durante la contestación de la demanda, he repetido en muchas ocasiones el carácter no apegado a las normas de la actora, el cual se vio reflejado además en un Informe Psicolaboral realizado por la psicóloga doña María Gabriela Castillo Gómez, que fue realizado con fecha 8 de Septiembre de 2017 a todos los docentes del establecimientos. Dicho informe con fecha 12 de Noviembre de 2017 fue entregado a la demandante, quien firmo su recepción sin presentar ningún comentario. El informe señala lo siguiente:

1.- Informe Psicolaboral Colegio Garden College. Con fecha 8 de Septiembre de 2017 (antes de que la actora tomara licencia médica), la psicóloga doña María Gabriela Castillo Gómez, realizó pruebas a todos los docentes del establecimiento, elaborando un perfil Psico-Laboral de cada uno, encasillando las distintas mediciones en muy bajo, bajo, promedio, alto y muy alto.

En él se expone que la demandante, doña Lorena Rodríguez Canales, obtuvo calificación promedio y alta en la gran mayoría de las mediciones, sin embargo en disposición a escuchar obtuvo un “bajo” y en apego a las normas obtuvo un “muy bajo” .



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

Finalmente, a modo de conclusión el informe culmina señalando “a partir de los antecedentes antes señalados, es dable mencionar que la entrevistada Lorena Rodríguez Canales se presenta como **recomendable con reserva para desempeñarse como docente del colegio Garden College**, dado los antecedentes expuestos con anterioridad.”

Entonces, de lo expuesto se infiere que la psicóloga antes de que la actora comenzara a presentar licencias médicas, o antes de que alegara cualquier hecho de vulneración de derechos fundamentales, ya visualizo en la docente un carácter desafiante que no se apegaba a las normas y su poca disposición a escuchar, además de calificarla como “recomendable con reserva...” .

En cuanto al informe de la mutual de la seguridad, refiere que dicha entidad, para determinar el origen de la enfermedad de la demandante se instaló con psicólogos en el colegio y realizó un análisis del contexto laboral en que se desenvuelve la demandante, determinando en resolución N° 3205623, de fecha 07 de mayo de 2018, que la enfermedad de doña Lorena Rodríguez Canales, no es de origen laboral, sino que de origen común, es decir, que la Mutual de Seguridad con conocimiento de causa determino que el origen de las licencias de la demandante son de origen común, cambiando en definitiva la calificación de origen laboral a origen común.

En cuanto a los fundamentos de derecho, expone que respecto a la prueba indiciaria el artículo 493 del Código del trabajo establece:

“Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad” .

Señala que en el caso de autos, los antecedentes acompañados no resultan ser indicios suficientes de vulneración de derechos, esto porque en los fundamentos de hechos expuestos precedentemente se desvirtúan todos los supuestos sucesos de vulneración, explicando el empleador cada uno de los hechos por los cuales es denunciado, quedando claro que ninguna decisión se adoptó para menoscabar a la actora, sino más bien fueron decisiones pensadas netamente en el aspecto laboral, y en la mejor manera de otorgar una buena educación a los niños.

Señala que asimismo se logra acreditar un evidente incumplimiento contractual por parte de la demandante, lo cual consta en cartas de amonestación e investigaciones internas, como también se logró acreditar que el perfil psicológico de la actora no es apegado a las normas, y que le cuesta escuchar al resto de la gente, convicción que se logra con el



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

Perfil Psicológico de la actora, el cual calza perfectamente con los hechos suscitados en la presente contestación.

Expone que en la actualidad, el nuevo texto del artículo 2° inciso 2° del Código del Trabajo, en su frase 3ª, establece que: “Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” .

Argumenta que entonces, la reiteración, es un elemento que debe existir en los casos de acoso laboral, el legislador ha puesto de manifiesto que el comportamiento agresivo implica una suerte de persecución hacia la víctima, vale decir, un acoso. Efectivamente, de conformidad con el sentido que tiene el término acosar para la Real Academia Española, éste supone perseguir sin dar tregua ni reposo. Por consiguiente, ya la definición de la palabra acosar conlleva la idea de que se trata de comportamientos que se reiteran en el tiempo, excluyendo acciones aisladas o esporádicas, con lo cual se vislumbra una clara diferencia con el acoso sexual, el cual se puede configurar por una sola conducta del agresor. Es por lo anterior, que existen legislaciones en las que este elemento de reiteración de la agresión se flexibiliza. Este es el caso, por ejemplo, de Colombia, en donde el artículo 7 de la ley N° 1.010 de 2006 establece que: “excepcionalmente un solo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales” . Sin embargo, nuestra legislación nacional, requiere de una reiteración de conductas, excluyendo de acoso laboral las conductas aisladas o esporádicas en el tiempo.

Por tanto, al no existir indicios suficientes de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, corresponde a la demandante acreditar el acoso laboral, en los términos explicados en el párrafo precedente.

Expone que en relación a la vulneración del derecho contenido en el artículo 2° del Código del Trabajo, respecto a la garantía de la no discriminación, la actora acusa dos hechos, el primero es la reducción de las horas a la docente, y la segunda es la discriminación por temas de salud.

En relación a la disminución de las horas a la docente y no al resto de los compañeros, al respecto solo cabe decir que el término de las horas fue de mutuo acuerdo por las partes, voluntad que consta en documento firmado por empleador y trabajador, además se trataba



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

de cláusulas transitorias, como explica el fallo de la causa T-08-2017, Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó:

“DECIMO QUINTO: Que de igual modo, se advierte que de la lectura de la acción laboral deducida, el denunciante no fue capaz de explicar en qué consistiría la supuesta discriminación experimentada, cuestión que en cuanto a la forma también dificultaba cualquier posibilidad de acoger la misma, en el caso hipotético de suponer que subiese acreditado indicios suficientes de vulneración de derechos. E inclusive, obviando todo lo anterior, el denunciante tampoco aportó elementos que permitiesen dar cuenta de las motivaciones de carácter supuestamente discriminatorio atribuido a la denunciada, lo que también refuerza la necesidad de desechar la denuncia en todas sus partes.

Pretender por el actor, que se había generado una expectativa de renovación de su contrata, por una cuestión que se había verificado en años anteriores, no es suficiente para considerar que su no renovación implica una afectación discriminatoria y atentatoria a sus derechos. Nótese que en este sentido el actor siempre se refiere a meras expectativas, es decir, a una situación hipotética y potencial en la cual la denunciada no estaba obligada a renovar por el sólo transcurso del tiempo.” .

Indica que ahora, en relación a la discriminación por razones de salud, la actora no explica claramente de qué manera su estado de salud habría influido en las decisiones del sostenedor, pero lo que llama más la atención, es que para la demandante haberle otorgado un primer año básico es un acto de discriminación, de acoso laboral, cuando ella es profesora de enseñanza básica, es decir que en vez de ver como un desafío profesional su nueva función, ella lo considera una denostación, no obstante, valga la redundancia, ser profesora de enseñanza básica.

En cuanto al daño moral alegado, es completamente improcedente, toda vez que el actuar del empleador siempre fue ajustado a derecho, y la demanda es incapaz de establecer un nexo de causalidad entre el dolo o culpa del demandado, con el supuesto daño moral sufrido por el actor.

Cita para estos efectos lo resuelto en causa Rol T-46-2017, Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó.

“En lo concerniente a la reclamación por daño moral, lo cierto es que con el mérito de la documental incorporada por la parte denunciante, a saber aquel informe elaborado por la siquiatria L.F., en concordancia con la propia declaración testimonial de dicha persona, permiten entender que la ocurrencia de este despido del demandante, en el contexto en el cual se verificó, efectivamente le ha generado una afectación emocional, pero no obstante ello, lo cierto es que el obrar de la empresa en todo momento resultó ser ajustado a derecho a fin de considerar que su despido resultó ser debido, y considerando que además



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

no estamos en presencia de alguna vulneración de derechos fundamentales por un obrar infractor del empleador, es que el daño moral experimentado por el actor, carece de causalidad por dolo o culpa del demandado, de forma tal que no existe razón de ser para que el empleador proceda a la indemnización de daños pretendidos. Por el contrario, con las pruebas rendidas en estrados, se acreditó para este sentenciador, que la actual afectación emocional del trabajador es consecuencia única y exclusivamente de su propio obrar. Con ello, el daño moral pretendido, igualmente se rechaza.”

Señala que en cuanto a las prestaciones solicitadas por la demandante, cabe hacer presente que en su petitorio solicita al tribunal que declare vulneración de derechos fundamentales del artículo 19 N° 1 de la Constitución política de la República y al artículo 2 del Código del Trabajo, no disponiendo que sea una en subsidio de la otra, por tanto se debe entender que solicita la declaración de ambas en forma conjunta, no pudiendo el tribunal declarar una y no la otra, ya que en tal caso el fallo sería nulo por ultrapetita.

En cuanto al pronunciamiento sobre los hechos y pretensiones alegadas por la demandante expone que lo siguiente:

- 1.- Solicita la demandante que el Tribunal declare vulneración de derechos fundamentales, en particular, el derecho a la integridad psíquica y a la no discriminación: Esto no es procedente, ya que el actuar del empleador siempre fue ajustado a derecho.
- 2.- Solicita la actora que se condene a la demandada a la indemnización que contempla el artículo 489 del Código del trabajo, solicitando que se aplique el máximo, o la suma que estime, no es procedente ya que el citado artículo 489 solo procede para la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.
- 3.- Solicita que se condene a una indemnización de daño moral: Esta no es procedente porque no establece en forma clara, el nexo de causalidad entre el actuar doloso y culposo del empleador, y los problemas psicológicos de la demandante.
- 4.- Solicita medidas de reparación. Indica que no es procedente, ya que no existe vulneración de derechos fundamentales.
- 5.- Solicita reajustes e intereses sobre las sumas antes expresadas. Señala que no es procedente, ya que nada se le debe.
- 6.- Costas de la causa. Estas no proceden, por ajustarse a derecho el actuar del demandado en autos.

Cita normas legales, y finaliza su presentación solicitando tener por contestada la demanda en los términos indicados, y en virtud de lo anterior, rechazar la demanda interpuesta, en todas sus partes, con costas.



CUARTO: El llamado a conciliación y su resultado. Que con fecha 20 de noviembre de 2018, se efectúa la audiencia preparatoria, acorde a lo dispuesto en el artículo 453 del Código del Trabajo, con la asistencia de las partes las que fueron representadas por medio de abogados letrados. En tal oportunidad, el Tribunal procedió a efectuar la relación somera de los contenidos tanto de la demanda, como de la contestación efectuada por la demandada. Luego, terminada la etapa de discusión, **el Tribunal llamó a las partes a conciliación, la que no se produjo.**

QUINTO: Recepción de la causa a prueba. Que en la mencionada audiencia preparatoria de fecha 20 de noviembre de 2018, al tenor de la etapa de discusión, existiendo convenciones probatorias, el Tribunal procedió a recibir la causa a prueba, fijando los puntos sustanciales, pertinentes y controvertidos, los siguientes:

1° .- Funciones realizadas o desempeñadas por la demandante; remuneraciones percibidas y jornada laboral acatada y demás estipulaciones.

2° .- Efectividad de haberse verificado vulneración a la garantía de integridad psíquica y al derecho a la no discriminación respecto a la actora por las acciones u omisiones atribuibles a la demandada en el ejercicio de la relación laboral, hechos que lo constituyen.

3° .- Procedencia de una eventual indemnización por daño moral y además de la indemnización tasada de acuerdo al artículo 489, en favor de la actora. Hechos que lo constituyen y monto de la misma

4° .- Efectividad de haber existido incumplimiento contractuales tanto del empleador como del trabajador, durante la vigencias de la relación laboral

SEXTO: Prueba rendida por la denunciante. Que sin perjuicio de las reglas sobre distribución de la carga probatoria aplicables en la especie, al tenor del artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, que se verificaron en la audiencia de juicio de fecha 19 de Marzo de 2019, y continuación de fecha 30 de Julio de 2019, la parte denunciante rindió en juicio la siguiente prueba:

I.- Prueba Documental:

1.- Respuesta de correo remitido por correo electrónico, emitido por Seremi de Salud, de fecha 21 de noviembre de 2018.

2.- Informe Resultado Solicitud de fiscalización Inspección del Trabajo de fecha 12 de diciembre de 2018.(Prueba Nueva)

3.- Copia de contrato de trabajo, de fecha de 05 de marzo de 2012, entre la denunciante y el establecimiento educacional “Garden College”, y las renovaciones y modificaciones entre los años 2013 a 2018.

4.- Liquidaciones de remuneraciones de los meses de febrero, marzo y abril de 2018, emanadas del Colegio Garden College de Cauquenes, nombre de su representada.



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

- 5.- Copia de constancia realizada por la denunciante ante la Inspección del Trabajo de Cauquenes, con fecha 27 de febrero de 2018.
- 6.- Copia de constancia realizada por la denunciante ante la Inspección del Trabajo de Cauquenes, con fecha 16 de abril de 2018.
- 7.- Copia de página de documento extendido por la denunciada para ser firmado, que en sus cláusulas Tercero y Cuarto señalan que doña Lorena Rodríguez Canales renuncia a todo tipo de acción que pueda derivar de la relación laboral con la Corporación Educacional De La Hoz y Parra de Cauquenes.
- 8.- Carta Profesora Patricia Salazar Aguayo presentada en Superintendencia de Educación, realizando descargos contra Colegio Garden College, de fecha 24 de febrero de 2014, a la que se ha accedido por Ley de Transparencia a través del MINEDUC.
- 9.- Acta de Registro de Calificaciones anuales de certificados de notas en plataforma SIGE, correspondiente al año 2016, que acredita que la denunciante era su responsable.
- 10.- Solicitud de Interconsulta, de fecha 12 de abril de 2018, emanado de la Mutual de Seguridad, a nombre de Lorena Solange Rodríguez Canales, en que se deriva a Psiquiatría.
- 11.- Órdenes de Reposo Ley 16.744, emanado de la Mutual de Seguridad, N° 3456779, de fecha 12 de abril de 2018 y, N° 3463152, de fecha 19 de abril de 2018, a nombre de la trabajadora Lorena Solange Rodríguez Canales.
- 12.- Set de 9 Licencias Médicas Tipo 6 a nombre de Lorena Rodríguez Canales:
 - a.- Licencia Médica N° 53690382, de fecha 09 de abril de 2018, tipo 6 (enfermedad profesional) otorgada por 15 días.
 - b.- Licencia Médica N° 56417226, de fecha 14 de mayo de 2018, tipo 6 (enfermedad profesional) otorgada por 21 días.
 - c.- Licencia Médica N° 56417237, de fecha 31 de mayo de 2018, tipo 6 (enfermedad profesional) otorgada por 21 días.
 - d.- Licencia Médica N° 57435101, de fecha 25 de junio de 2018, tipo 6 (enfermedad profesional) otorgada por 21 días.
 - e.- Licencia Médica N° 57435116, de fecha 12 de julio de 2018, tipo 6 (enfermedad profesional) otorgada por 21 días.
 - f.- Licencia Médica N° 57435130, de fecha 08 de agosto de 2018, tipo 6 (enfermedad profesional) otorgada por 21 días.
 - g.- Licencia Médica N° 58618551, de fecha 03 de septiembre de 2018, tipo 6 (enfermedad profesional) otorgada por 30 días.
 - h.- Licencia Médica N° 58618568, de fecha 03 de octubre de 2018, tipo 6 (enfermedad profesional) otorgada por 30 días.



**Juzgado de Letras y del Trabajo
de Cauquenes**

- i).- Licencia Médica N° 58618585, de fecha 02 de noviembre de 2018, tipo 6 otorgada por 30 días.
- 13.- Certificado de fecha 26 de julio de 2018, emanado del Médico Psiquiatra, Dr. Daniel Jiménez Zulic, en que ratifica diagnóstico de “Trastorno de Ansiedad Generalizado” donde además se describe “una situación de hostigamiento laboral que estaría al origen de este cuadro” .
- 14.- Apelación a la SUSESO de fecha 20 de agosto de 2018, en donde la trabajadora Lorena Rodríguez Canales apela a la Resolución de Calificación del Origen de Enfermedad, Ley 16.744.
- 15.- Carta de Reconsideración de Enfermedad a la SUSESO, de fecha 22 de octubre de 2018.
- 16.- Carta denuncia dirigida a la Autoridad Sanitaria por Encuesta Riesgo Psicosocial, solicitando fiscalización, de fecha 24 de octubre de 2018.
- 17.- Acuse de Recibo de Solicitud de Acceso a la Información Ley de Transparencia AO047T0000585, de fecha 13 de noviembre de 2018, solicitando informar a la autoridad sanitaria.
- 18.- Certificado de Licencias, de fecha 17 de abril de 2018, emanado de la Isapre Colmena.
- 19.- Orden Médica, de fecha 20 de noviembre de 2017, emanada de la Mastóloga Dra. Javiera Seco Vásquez, de la Clínica Sanatorio Alemán de Concepción, a nombre de la paciente Lorena Solange Rodríguez Canales.
- 20.- Rp. para Biopsia ecográfica de nódulo mamario, de fecha 31 de octubre de 2017, emanado del Dr. Alejandro Cifuentes Gutiérrez, de la Clínica Universitaria de Concepción, a nombre de la paciente Lorena Solange Rodríguez Canales.
- 21.- Set de 5 documentos, fechados en octubre y noviembre de 2017, que contienen exámenes de mamas de la paciente Lorena Solange Rodríguez Canales, consistentes en ecotomo grafías mamarias, mamografía digital bilateral y biopsias.
- 22.- Informe Médico, de fecha 14 de mayo de 2018, emanado de la Psiquiatra Dra. Beatriz Banfi Del Río, de la Clínica Santa María.
- 23.- Publicación en Diario El Centro, de fecha 27 de enero ó de 2018, en que la Corporación Educacional demandada publica que necesita contratar docentes, entre éstos, Profesor de Música.
- 24.- Set de comunicaciones por red social whatsapp de la demandante con directora de establecimiento, abogado de la contraria y colega del colegio.
- 25.- Dos Diplomas de reconocimiento del Colegio Garden College, distinguiendo a doña Lorena Rodríguez Canales.
- 26.- Set de 8 Certificados de Cursos de especialización realizados por doña Lorena Rodríguez en su calidad de docente.



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

27.- Correos electrónicos entre la demandante y la directora de Colegio Garden College de fechas 26-11-2017; 01-12-2017; 02-03-2018 y; 06-04-2018.

28.- Correo de fecha 02 de marzo de 2018, solicitando Apoyo Pedagógico, de parte de la denunciante a la denunciada (Ley 20.903, párrafo II, art. 18 g).

Inducción en el ejercicio profesional).

29.- Documento de la página web de la SUSESO, que señala plazo al empleador para presentar licencia.

30.- Ordinario N^o 1645, de fecha 09 de junio de 2015, del Subsecretario de Salud, que ordena implementar a todas las empresas el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

31.- Correo electrónico de fecha 18 de octubre de 2018, de la denunciante dirigida al representante del Comité Paritario del Colegio Garden College, en que solicita resultados de evaluación de riesgo psicosocial.

32.- Ordinario N^o 001056, de fecha 19 de noviembre de 2018, de la Superintendencia de Educación, dirigido a la denunciante, en que entrega informe histórico por Ley de Transparencia, de las denuncias contra el Colegio Garden College.

33.- Comprobante de ingreso N^o 0442564, de fecha 18 de octubre de 2018, presentado en la SUSESO, por doña Lorena Rodríguez Landeros.

34.- Comprobante de ingreso N^o 05985FO, de fecha 22 de octubre de 2018, presentado en la SUSESO, por doña Lorena Rodríguez Landeros.

II .- Absolución de posiciones :

Que previamente juramentado comparece el absolvente, don **CRISTIAN ALEX DE LA HOZ PÉREZ**, quien expone que es representante legal de la demandada. Agrega que la actora, trabajo por más de 7 años en el establecimiento educacional, era docente de aula, especializada como docente de música. Agrega que la carga horaria de los docentes es informada en marzo. A la actora se le ajustaron su carga horaria, a una función de acuerdo a su título. No se le renovó carga Sep, tenía contrato a plazo fijo. Ella no siguió haciendo clases de música, por cuanto en el mes de marzo hubo renuncia de profesora, y hubo necesidad urgente de asignarle curso de primer año básico C. Añade que en el mes de enero mandaron inserto en diario de circulación nacional donde se necesitaba varios profesores entre ellos profesores de música, no se hizo para profesora de primero básico, porque no se tenía conocimiento de que la profesora fuera a renunciar. Agrega que existían deficiencias en el inglés de los niños, motivos por lo que se requirieron los servicios de la actora. Refiere que las horas Sep se le quitaron a la actora por el término de plazo convenido.

Añade que la actora tenía problemas con preparación de horas para clases, y se le ofreció compensación por ese motivo. Agrega, que el año pasado fueron fiscalizados por la



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

autoridad sanitaria, no han sido multados por esto. Respecto de los riesgos psicosociales, se aplicó multa por la inspección del trabajo, por no cumplir protocolos el establecimiento educacional con los riesgos psicosociales, contratando a objeto de superar dicha contingencia a experta prevencionista para dichos efectos. Agrega, que hubo denuncias a la Inspección del Trabajo, la última debe haber sido en el mes de enero o febrero de este año.

III.- .- Exhibición de documentos, Se exhiben por la demandada los siguientes documentos;

- 1- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la denunciada, especialmente artículo 30 y 32 respecto de los permisos.
- 2- Libro de Asistencia de docentes del año 2017 y 2018. 31 de octubre de 2017, aparece firma de su representada, que no corresponde, su representada se encontraba haciéndose exámenes.
- 3- Se exhibe escritura de acuerdo que el colegio quería que firmara la docente Lorena Rodríguez Canales.
- 4- Se exhibe carta de amonestación de 27.12.2017 y comprobante de envío por correo certificado al domicilio de la demandante.
- 5- Informe psicolaboral Colegio Garden College del año 2017, emanado de Psicóloga Gabriela Castillo, realizado a la demandante
- 6- Se exhibe Plan de Desarrollo Profesional Docente año 2017 y 2018.

IV.- Prueba Testimonial de la demandante:

Previamente juramentados y legalmente examinados, comparecen doña **Paulina Lorena Espinoza Castro**, quien expone, que conoce a las partes de este juicio. Refiere que con Lorena se conocen porque son profesoras. En ese contexto Lorena le hizo consultas relativas a licencias médicas, permisos, por cuanto supuestamente se le habrían cuestionado permisos, problemas de salud, directora le habría solicitado trabajos para el aula pese a que estaba con licencia. Agrega que la directora del establecimiento educacional constantemente le solicitaba información que en ese momento la actora no estaba en condiciones de entregar. Estos hechos ocurrieron a contar de fines de 2017. Luego a fines de febrero de 2018, al iniciar las clases, Lorena le menciona que en realidad había cambiado su función, ya no era profesora de música sino que estaba a cargo de primero básico, y le pidió ayuda por cuanto ella trabajaba en primero básico. Agrega, que Lorena, trato de hacerlo lo mejor posible porque se le designo un trabajo de una semana a otra, por lo que no pudo planificarlo. Agrega, que para asumir jefatura o realizar clases en 1° básico es necesario que el profesor esté capacitado para lengua escritura. Agrega que la Srta. Rodríguez no fue capacitada para desarrollar funciones de profesora de 1° básico, porque sus aptitudes eran para ser profesora de música. El colegio no la capacitó en sus nuevas funciones de profesora de 1° básico. Agrega, que Lorena tenía jornada completa y en Marzo de 2018 le informan respecto de disminución de horas, percibiendo menor remuneración, lo que le produjo problemas de stress, estaba más ansiosa, nerviosa, por lo



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

que se venía en su parte económica y los problemas de salud que padecía. Agrega, que Lorena estaba afectada con ánimo bajo, estaba castigada por solicitar permiso por un problema de salud, lo que generó problemas de salud. Contrainterrogada expone, que Lorena tiene título profesional de Profesora de Educación General Básica, que la habilita para realizar clases en educación básica. Agrega que trabaja en el liceo Antonio Varas. Refiere, que la carga horaria queda fijada en diciembre, en su caso no han sufrido modificaciones en marzo.

Acto continuo y seguido, comparece doña **Andrea Paz Carmona Urrutia**, quien previamente juramentada y legalmente examinada expone; que conoce a las partes de este juicio. A Lorena, la conoce desde hace varios años, en el Colegio Garden College. Respecto de los hechos, expone que estos ocurrieron el año 2017. Agrega, que Lorena tenía nódulos que podían ser cancerígenos, y al presentar licencias médicas, tuvo problemas, por cuanto le negaban permisos para hacerse exámenes, le quitaron las cargas horarias. La asignaron a primero básico pese a que hacía clases inglés y estaba especializada en música. A raíz de lo anterior, tuvo menor carga horaria y por ende menor sueldo. La actora se encontraba angustiada no sabía cómo trabajar con primero básico, estaba asustada, más delgada, ojerosa, ansiosa, lo que derivó en enfermedad psiquiátrica. Agrega, que la actora tuvo licencias médicas, las que habrían durado casi todo el año escolar 2018.

Acto continuo y seguido comparece doña **Carolina Andrea Friz Friz, docente**, quien previamente juramentada y legalmente examinada expone, expone que conoce a las partes de este juicio, doña Lorena Bobadilla y el colegio Garden College. Refiere que la actora, ha sido objeto de acoso laboral y hostigamiento, por cuanto en el año 2017, tuvo problemas de salud, por nódulos, presentando licencias médicas. Agrega, que le redujeron las horas en el colegio, le solicitaban material, pruebas cuando estaba con licencia, le asignaron un primero básico, no tenía experiencia porque se desempeñaba en segundo ciclo básico en calidad de profesora de música, lo que la estreso, se deprimió, lo que le provocó problemas psicológicos. Agrega, que la reducción de horas, le produjo disminución de sus remuneraciones. Agrega, que Lorena le comentó que no podía dormir bien, tenía acné y tuvo licencia médica por depresión, la que fue prolongada desde el verano hasta abril de 2018. Agrega que fue apoderada por 3 años en el colegio, y que tiene conocimiento que los hostigamientos de que fue objeto la actora, es una situación recurrente en los establecimientos educacionales. Contrainterrogada, expone que tomó conocimiento de los hechos por dichos de Lorena, se reúnen a la hora de almuerzo, se conocían de antes, quien le relató todo lo detallado. Agrega, que no ha escuchado la posición del empleador de lo sucedido. Agrega, que la misma situación se produjo con otra profesora del colegio. Añade que Lorena fue la profesora Jefe de su hija en el colegio.

. Acto continuo y seguido, comparece doña **Karla Raquel Macaya Iturra**, quien previamente juramentada y legalmente examinada expone que, conoce a las partes de este juicio. Agrega, que en el año 2017, Lorena comenzó con enfermedad en sus mamas y



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

tuvo que presentar licencia, y empleador no le pareció, le solicitaban información. Las situaciones de maltrato se manifestaron, en que vio un aviso que necesitaban profesoras de música, y le llamo la atención que Lorena era la profesora de ese ramo en el colegio. Agrega, que a Lorena le bajaron las horas y le redujeron sus remuneraciones, la cambiaron de funciones era profesora de música y la bajaron a profesora de 1° básico. Añade que le avisaron de cambió solo en el mes de marzo de 2018, al ingresar a clases. A consecuencia de lo anterior, Lorena tuvo merma en sus remuneraciones por menor carga horaria, situación que le produjo afectación en su salud, sufrió desánimo, bajo de peso, desaliñada, fue afectada anímicamente, merma en sus servicios básicos; desarrollando enfermedad mental por estos hechos. Contrainterrogada expone, que sabe, lo declarado por conocer a Lorena, y está en varias ocasiones le ha comentado lo relatado, desconociendo la versión de la empleadora.

V.- Oficios:

- 1.- **Ord. N° 78 de fecha 04 de marzo de 2019, remitido por Inspección del Trabajo** que da cuenta respecto de Existencia de vulneración de derechos; denuncias anteriores o actuales contra mismo empleador y cualquier otra denuncia relacionada con doña Lorena Rodríguez Canales; contratos de la demandante con la demandada e informen si existe o no modificación en las funciones para las cuales fue contratada; protocolo para solicitud de Permisos Administrativos; In forme de todos los cambios de RUT que ha sufrido la empresa en todos estos informes solicitados y que corresponden a Corporación de la Hoz y Parra Cauquenes y Cristian de la Hoz Pérez.
- 2.- Ord. Servicio Salud del Maule, a fin que haga entrega de informe de existencia de Riesgo Psicosocial en Colegio Garden College, según comprobante de Solicitud Sistema OIRS –MINSAL N° 860992.
- 3.- Ord. Suceso, de fecha 04 de febrero de 2019, a objeto Remita Resolución en que se pronuncia de reconsideración de enfermedad laboral de la denunciante; reclamo contra la Mutual de Seguridad de la Cámara de la Construcción de Cauquenes, sobre el mal procedimiento llevado a efecto en el caso de doña Lorena Rodríguez Landeros.
- 4.- Oficio Ord. 3643 del Ministerio de Educación a fin que remitiendo Actas de Registro de Calificaciones anuales de certificados de notas en plataforma SIGE de los últimos 6 años, correspondiente al Colegio Garden College.

SEPTIMO: Prueba rendida por la denunciada. Que sin perjuicio de las reglas sobre distribución de la carga probatoria aplicables en la especie, al tenor del artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo, que se verificaron en la audiencia de juicio de fecha 30 de julio de 2019, la parte denunciada rindió en juicio la siguiente prueba:

I.- Prueba confesional,

Comparece previamente juramentada doña **Lorena Solange Rodríguez Canales**, quien expone, que tuvo amonestación, por una carta que recordaba su cumplimiento horario, la segunda por no quedarse en colación con los niños, y la última carta no le llegó. Esa carta



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

de amonestación, le explico a la directora lo sucedido. Agrega, que en un período de fin de año, final de semestre, a fin de semestre de 2017, tuvo graves problemas de salud, no estaba al 100 por ciento. Sin embargo para evitar licencias, no pidió permisos, y pudo haber cometidos errores en el libro, no sabe si fue uno o varios errores. Agrega, que firmo Anexo, acuerdo horas Sep, lo que no ratificó en Notaría, porque era una carta tipo. Refiere que no lo ratificó en Notaría, porque el contenido no correspondía. Agrega, que le explicaron por el abogado que era una carta tipo.

II.- Documental:

- 1.- Contrato de trabajo de doña Lorena Solange Rodríguez Canales, del mes de marzo de 2012.
- 2.- Modificación de contrato de trabajo, de fecha 04 de agosto de 2017.
- 3.- Carta de renuncia de doña Alejandra Aravena Sepúlveda, profesora de 1° año básico, de fecha 02 de marzo de 2018, timbrado en la Inspección del Trabajo de Antofagasta.
- 4.- Memo N° 744Licencia Médica n° 57435130, con la resolución de fecha 09/08/2018, de Isapre Colmena, que rechaza la Licencia.
- 5.- Licencia Médica NI 57435116, de fecha 12 de julio de 2018.
- 6.- Licencia Médica NI 57435101 de fecha 25 de junio de 2018.
- 7.- Licencia Médica N° 56417237 de 31 de mayo de 2018.
- 8.- Licencia Médica N° 56417226 de 14 de mayo de 2018.
- 9.- Orden de Reposo emitido por mutual de seguridad N° 3456779 de fecha 12 de abril de 2018.
- 10.- Orden de Reposo emitido por mutual de seguridad N° 3463152 de fecha 19de abril de 2018.
- 11.- Licencia Médica N° 52158786 de fecha 08 de mayo de 2018.
- 12.- Licencia Médica N° 53690382 de 09 de abril de 2018.
- 13.- Resolución de Calificación del origen de los accidentes y enfermedades, Ley 16.744, de fecha 07 de mayo de 2018.
- 14.- Pantallazo de Facebook de fecha 16 de agosto de 2018.
- 15.- Memo N° 35/2017, de Inspector General a docente Lorena Rodríguez Canales, de fecha 27 de junio de 2017.
- 16.- Memo N° 48/2017, de Inspector General a docente Lorena Rodríguez Canales, de fecha 11 de octubre de 2017.
- 17.- Memo N° 56/2017, del sostenedor a docente Lorena Rodríguez Canales, de fecha 27 de diciembre de 2017.
- 18.- Certificado de envió correos de chile, de fecha 27/12/2017.
- 19.- Transacción extrajudicial de fecha 07 de abril de 2018.
- 20.- Constancia Inspección del Trabajo de fecha 12 de abril de 2018.
- 21.- Anexo al Contrato de Trabajo, de fecha 20 de marzo de 2018, firmado por ambas partes de la causa.



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

- 22.- Informe psicolaboral colegio Garden College, fecha entrevista 08/09/2017.
- 23.- Comprobante entrega de informes psicolaborales funcionarios Garden College año 2017.
- 24.- Mail de fecha 05 de abril y 6 abril de 2018.
- 25.- Mail de fecha 03 de diciembre de 2017 de Lorena Rodríguez Canales a directora establecimiento Garden College.
- 26.- Certificado de Página Web de Inspección del Trabajo.
- 27.- Investigación Interna por rayado de televisores de la sala de clases.
- 28.- Libro de clases año 2017 de 2° A, 1° , 4° , 3° A y B, 2° B, 5° B y 6° B

III.- Prueba Testimonial:

Comparecen previamente juramentados, y legalmente examinados los siguientes testigos **Cecilia Pérez Espinoza**, quien expone que trabaja en el colegio Garden College, desde el año 2002, como secretaria Administrativa. Agrega, que conoce a la demandante desde hace muchos años a la fecha, tenían relación laboral, buena. Agrega, que no tuvo conflicto laboral con doña Lorena, salvo hace casi un año, por temas de licencias, por cuanto según Lorena debía haberse presentado licencia por enfermedad profesional. Agrega, que la licencia se tramito como común, y no profesional por cuanto se emitió por médico particular y no por la mutual. Doña Lorena se presentó alterada. En cuanto a la relación de Lorena con sus compañeras de trabajo en general ha sido buena. Respecto al equipo directivo la relación con doña Lorena era buena, como todos los docentes. Contrainterrogada, expone, que el sostenedor del colegio es don Cristián de la Hoz, quien es su sobrino, pero cuando entro a trabajar el año 2002, este no estaba en el establecimiento. Agrega, que el colegio Garden College, entrega calificación de tramitación de licencias a sus profesionales. Añade que no se le informo que las enfermedades profesionales podían ser por licencias de médicos particulares. Agrega, que no es la encargada de riesgos psicolaborales.

Acto continuo y seguido depone doña **Marcia Alejandra Monsalve Hernández**, quien previamente juramentada y legalmente examinada, expone que trabaja en el colegio Garden College hace 5 años, en labores de Secretaría administrativa, por lo que conoce a Lorena, desde el año 2014 a la fecha. Agrega que no tiene mala relación con Lorena, desconoce si esta se llevaba mal con los otros colegas. No recuerda si Lorena le comento respecto de su estado de ánimo. Refiere que Lorena realizo viajes en verano, vacaciones, según publicaba en su Facebook. Respecto de la relación de Lorena con el equipo directivo, supo de oídas respecto de conflictos con la directora, habiendo Lorena levantado la voz a la directora, desconociendo el motivo de los mismos. Agrega, que por sus funciones como secretaria debía controlar horario de entrada y salida, tapando en algunas ocasiones los atrasos de Lorena, pero en una oportunidad un apoderado reclamo y recibió reprimenda de sus superiores por no haber controlado los atrasos.



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

Agrega, que no revisa contenidos, pero las correcciones de los libros se sancionan por la superintendencia. Agrega, que ocurrió, que Lorena se enfermó a final de año, y los colegas empezaron a reclamar por enmendaduras en los libros de clases de Lorena.

Desconoce respecto de reemplazo de doña Lorena para someterse a exámenes médicos.

Contrainterrogada, expone, que eran amigas de Facebook. Las publicaciones fueron al término del año escolar, período de verano. Respecto de los libros de asistencia, se revisan por cuanto se paga subvención por asistencia. Se puede enmendar cuando es por asistencia, y va por firma de supervisora, Inspectora o unidad Técnica. En el acto se le exhibe libro de 4° año A, correspondiente a asistencia de octubre y noviembre de 2017, se encuentra enmendado, no puede estar enmendada la subvención, la asistencia. Respecto del libro de 2° A, reconoce que no está enmendado. Refiere que no tiene otras funciones distintas de la Secretaría, intento estar a cargo de prevención de riesgos, pero no se le asignarán. Agrega, que en el colegio se realizó la prueba Ista 21, salieron 2 factores alterados, pero como se hizo cambió de razón social, se hizo un nuevo protocolo. Los factores alterados, correspondieron a doble presencia y la disconformidad por los sueldos e incentivos. Desconoce si al colegio se le aplicó alguna multa por este motivo. Agrega, que doña Lorena, le hizo una consulta de un aviso en un diario para llamar a profesora de música, estando facultado el colegio para hacerlo, siendo la encargada de realizar los avisos en el diario para varias asignaturas. Agrega, que Lorena era profesora básica pero hacía el ramo de música.

Acto continuo y seguido comparece doña **Vivian Parra Rivas**, quien previamente juramentada y legalmente examinada, expone que es la directora del Colegio Garden College de esta comuna. Agrega, que conoce a Lorena desde hace 7 años a la fecha, cuando llegó al colegio. Con Lorena, tuvieron buena relación, no tuvieron mayores problemas durante el transcurso del tiempo. Agrega, que el año 2017, a final de año, se le dio permiso para hacerse exámenes en Concepción. El año 2018, se le dio un 1° básico, por cuanto la profesora Aravena les dejó botado el Primero Básico, y Lorena maneja muy bien el Inglés, sello del colegio. Agrega, que no tuvo conflicto con Lorena, tuvieron diferencias respecto de las reglas del colegio, inasistencia, manejo de libros. Agrega, que Lorena tenía bastantes atrasos, quedando en esos momentos los niños con el Inspector. Añade que a fines de 2017, Lorena le faltó el respeto, habían problemas de enmendaduras de libros de clases y los profesores empezaron a reclamar por ese motivo, situación que es grave por verse expuestos a multas administrativas. Lorena le dijo que era una incompetente, y que lo hablaría con el sostenedor.

Agrega, que Lorena, no presentaba licencias médicas, y a fines de 2017, solicitó autorización para hacerse exámenes médicos, quedando en su puesto otros profesores de colaboración y los inspectores. Agrega, que a Lorena nunca se le negó permiso para hacerse exámenes, con o sin licencia médica. Contrainterrogada, expone que el Inspector General coordinaba quien ese quedaba con los niños cuando Lorena faltaba. Agrega, que



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

se otorgaban permisos administrativos por el colegio. Añade que en el reglamento interno, se contemplan sanciones por haber insultado a profesores, lo que no se hizo por haber continuado Lorena con licencia, motivo por lo que no se le envió carta de amonestación.

Agrega, que es inspectora desde hace 21 años a la fecha, y que es pariente del sostenedor, es su cónyuge.

Añade que estaba satisfecha con las funciones de Lorena, como profesora de Música. Agrega, que a Lorena se le informo en Marzo de 2018, que debía hacerse cargo de un 1° básico, por cuanto no tenían otro profesor para asumir en esas funciones. Agrega, que hicieron llamados a concursos para distintas asignaturas. Lorena, tiene habilidades de inglés y decidieron potenciar ese ramo desde la primera infancia.

Agrega, que el Jefe técnico reviso los libros de asistencia, los que no tienen enmendaduras, solo están enmendados las notas de las asignaturas. Agrega, que fue a la Mutual de Seguridad, porque había un televisor rayado de alta tecnología. Agrega, que no se hizo investigación del rayado.

Acto continuo y seguido comparece a estrados doña **María de los Ángeles Moyano Benavente**, quien previamente juramentada y legalmente examinada expone, que es Educadora de Párvulos en el colegio Garden College, desde hace 10 años fecha, época desde la que conoce a Lorena. Con Lorena tenían buena relación. Lorena con el resto de los profesores tenía buenas relaciones. Agrega, desconoce cómo era la relación con Lorena con el equipo directivo. Agrega, que presencié una vez a final de año, una discusión de Lorena con la directora, refiriéndole a la directora que era una incompetente, esto debe haber sido en diciembre en horas de la tarde.

OCTAVO: Valoración de la Prueba: Que, al tenor de lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, apreciadas las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso.

NOVENO: Que valorando la prueba incorporada conforme las reglas de la sana crítica; el Tribunal dará por acreditado los siguientes hechos:

1.- **Que la denunciante, Lorena Solange Rodríguez Canales, a contar del mes de marzo del año 2012, desarrollo funciones bajo vinculo de subordinación y dependencia para la demandada en el cargo de Profesora de Música y Tecnológica en el establecimiento Educacional Garden College, de duración indefinida, por 26 horas semanales.**

Lo anterior, se concluye analizando la documental incorporados por la actora, especialmente el mérito de contrato de trabajo de fecha 05 de marzo de 2012 suscrito entre las partes; que da cuenta de las funciones ejercidas por la actora, y demás estipulaciones convenidas, la que no fue objetada, y el mérito de lo expuesto por los



testigos de la actora quienes son concluyentes en cuanto la actora presto servicios para la demandada en su calidad de profesora de música.

Del mismo modo, la circunstancia antes referida se encuentra acreditada conforme convención probatoria arribada por las partes en la audiencia preparatoria.

2.- Que a contar del año 2013, y conforme sucesivos anexos de contratos suscritos en los años 2014, 2015 y 2016 las partes convinieron, realizar extensión horaria a la actora con la finalidad que esta realizara adicionalmente acciones relacionadas con el mejoramiento Educativo (PME).

Lo anterior, se concluye analizando la documental incorporados por la actora, especialmente el mérito de renovaciones y modificaciones contractuales de fechas 07 de marzo de 2013; 01 de abril de 2013; 07 de abril de 2013; 07 de marzo de 2014; 01 de abril de 2014; 05 de marzo de 2015; 03 de marzo de 2016 y 03 de marzo de 2017, las que no fueron objetadas, que dan cuenta de dichas circunstancias.

3.- Que en el mes de agosto de 2017, las partes suscribieron modificación de contrato de trabajo, estableciendo como plazo de término de la extensión horaria el día 28 de febrero de 2018, subsistiendo únicamente a contar de esa fecha el contrato principal.

Lo anterior, se concluye analizando la documental incorporados por la actora, especialmente el mérito de Modificación de Contrato de Trabajo, de fecha 04 de agosto de 2017, suscrito por las partes, que establece plazo de término de las extensiones horarias de la actora en la referida fecha.

Reafirma lo razonado el mérito de lo expuesto por el representante legal de la demandada don Cristián Alex de La Hoz Pérez, quien en calidad de absolvente, expuso que la actora, trabajo por más de 7 años en el establecimiento educacional, en funciones de docente de aula, especializada como docente de música, y encargada de plataforma Sep, extensión horaria que estaba sujeto a plazo de vencimiento conforme fue estipulado por las partes.

4.- Que la actora en el año 2017, presento problemas de salud, derivadas de la existencia de posible melanoma mamario, situación que conllevó a la práctica de numerosos exámenes médicos y el otorgamiento de diversas licencias médicas.

Que la referida circunstancia se tendrá por acreditada conforme el mérito de la prueba documental allegada por la actora, especialmente orden médica emanada de la mástologa Dra. Javiera Seco Vásquez; Receta para Biopsia ecográfica de nódulo mamaria emitida por el facultativo Alejandro Cifuentes Rodríguez, set de cinco documentos, que dan cuenta de exámenes de eco tomografías mamarias y biopsias de la actora, documentos que dan cuenta de los problemas de salud presentados por la actora en el año 2017; y el mérito de las respectivas copias de licencias médicas otorgadas a la actora, las que no fueron objetadas.



5.- Que a fines de febrero de 2018, el establecimiento educacional Garden College, informa a la actora que deberá hacerse cargo del curso correspondiente a Primer Año Básico en dicho establecimiento educacional, y no en sus funciones habituales de docente de música, dejando sin efecto las horas de extensión horaria convenidas en los anexos de contrato.

Que se tendrá por acreditada dicha circunstancia atendido el mérito de la testimonial incorporada por la actora, encontrándose contestes los testigos Espinoza Castro, Carmona Urrutia, Friz Friz y Macaya Iturra, en cuanto a que a comienzo del año escolar 2018, a la actora se le asignaron funciones en calidad de profesora de primer año de educación básica, en circunstancias que se encontraba contratada como profesora de música en dicho establecimiento educacional, eliminándose la extensión horaria que esta tenía en el colegio y que había desarrollado en años anteriores, situación que produjo reducción de carga horaria y por tanto de sus remuneraciones.

Que reafirma lo razonado precedentemente el mérito de lo expuesto en audiencia por el representante legal de la demandada don Cristián Alex de La Hoz Pérez, quien en calidad de absolvente, expuso que la actora, trabajó por más de 7 años en el establecimiento educacional, era docente de aula, especializada como docente de música, no continuando desarrollando esa asignatura, por cuanto en el mes de marzo hubo renuncia de profesora, y hubo necesidad urgente de asignarle curso de primer año básico C; no renovándole extensión horaria por carga Sep, por cuanto esta estaba sometida a plazo fijo el que habría vencido.

EN CUANTO A LA TUTELA LABORAL

DECIMO: Que en autos se ha ejercido acción tendiente a proteger derechos fundamentales que la legislación vigente consagra a los trabajadores. Sobre el particular, con la publicación de la Ley N° 20.087 se incorpora un mecanismo de protección o de tutela calificada que sólo protege un tipo de derechos; los derechos fundamentales del trabajador, procedimiento que es la traducción procesal de la eficacia horizontal de este tipo de derechos en las relaciones jurídicas entre privados, y en este caso en particular, al interior del contrato de trabajo, y es más, se trata no sólo de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales entre particulares, sino de su eficacia inmediata o directa en cuanto la acción procesal se ejerce directamente por el trabajador, entre otros sujetos pasivos, en contra de otro sujeto particular involucrado en la relación laboral; el empleador.

Que en este procedimiento de tutela laboral, como ya es posible colegir, el bien jurídico protegido, son los derechos fundamentales, pero no cualquier derecho, sino los llamados doctrinariamente fundamentales inespecíficos buscando el restablecimiento en el ejercicio del derecho lesionado y la reparación del daño producido por su vulneración. En rigor, el bien jurídico protegido por la acción de tutela no son los derechos fundamentales previstos expresamente en el artículo 19 de la Constitución Política de la República, sino, que lo



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

protegido son los derechos fundamentales del trabajador previstos expresamente en la lista contemplada en forma taxativa en el artículo 485 del Código del Trabajo.

Que por su parte este procedimiento tiene dos modalidades, a saber; a) Tutela estando vigente el contrato de trabajo, regulado en los artículos 485 y siguientes; y b) Tutela por despido atentatorio de derechos fundamentales.

UNDECIMO: Que en la especie la actora ha fundado el ejercicio de su acción de su tutela en una presunta vulneración, en la transgresión de las garantías a la no discriminación establecida en los artículos 2 y 485 inc. 3° del Código del Trabajo y artículo 19 N° 1 de la Constitución Política (derecho a la integridad física y/o psíquica), como consecuencia de actos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral.

Corresponde en consecuencia, entrar a dilucidar si los hechos denunciados, esto es, si los hechos ocurridos durante la relación laboral y que concluyen con la no renovación de la extensión horaria de la trabajadora en su calidad de encargada de plataforma Sep y el cambio de las funciones docentes de la actora al inicio del año escolar 2018, constituyen vulneración de los derechos fundamentales conforme se señalan por la actora.

DUODECIMO: Que en relación con la carga probatoria en materia de tutela laboral, el artículo 493 del Código del Trabajo, dispone; que “ cuando los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad” . Esta norma reconoce expreso valor a la prueba indiciaria, recayendo sobre el denunciante el peso de asentar estos elementos en el proceso, cumplido lo cual, la actividad probatoria se traslada al denunciado, quien deberá demostrar la justificación de la medida sindicada como vulneratoria de derechos fundamentales.

Que si bien el legislador no ha definido los indicios, la doctrina y jurisprudencia se encuentran contestes en que estos dicen relación con hechos que han de generar en el juzgador al menos la **sospecha fundada** de que ha existido lesión de derechos fundamentales.

DECIMO TERCERO: Que precisado lo anterior, la actora refiere primeramente como indicios que fundamentan la vulneración de garantías, una supuesta diferenciación que habría realizado la demandada, al no habersele renovado a la actora la extensión horaria convenida por concepto de aplicación de Ley Sep, situación que a su entender le habría provocado una merma importante de sus remuneraciones, situación del todo injusta, por cuanto no se habría verificado respecto de las demás docentes.

Que a juicio de esta magistratura, los antecedentes probatorios aportados por la actora a estos efectos resultan insuficientes para tener por acreditado el referido indicio, toda vez que si bien del mérito de la prueba incorporada; se acreditó que en el año 2018, no se renovó a la denunciante la extensión horaria, por concepto de encargada de plataforma Sep; no se acreditó por la actora siendo de su cargo que dicha situación fuere discriminatoria, máxime cuando conforme quedo asentado precedentemente en el



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

considerando noveno; las partes libremente habían consentido en otorgar una duración definida a dicha extensión, la que vencería indefectiblemente el día 28 de febrero de 2018, no estableciéndose de esta forma antecedentes fundados que den cuenta que dicha situación tuvo por efecto motivaciones de carácter supuestamente discriminatorios atribuibles a la denunciada.

Que a mayor abundamiento, a juicio de esta magistratura pretender por el actor, que se había generado una supuesta expectativa de renovación de la extensión horaria, por el sólo hecho que así se había acordado en los períodos anteriores, no es suficiente para considerar que su no renovación implica una afectación discriminatoria y atentatoria a sus derechos.

Que del mismo se desestimará como indicio de vulneración de garantías, aquella alegación formulada por la denunciante, y que dice relación a supuesta discriminación sufrida por la denunciante por razones de salud; luego que esta presentara problemas de esta índole por un eventual cáncer mamario en el año 2017; y que hace consistir en supuestas trabas de la empleadora para otorgar permisos a la denunciante y gestionar oportunamente licencias médicas de la actora; y la existencia de trato vejatorio y hostil hacia esta por parte de autoridades del colegio ; toda vez, que si bien se acompañaron por la denunciante documentos que darían cuenta que está en el año 2017 padeció problemas de salud por dicha situación, no se aportaron antecedentes probatorios suficientes que den cuenta de manifestaciones supuestamente discriminatorias atribuidas a la denunciada por razones de salud, máxime cuando conforme quedo acreditado en autos, conforme la prueba aportada por la denunciada, especialmente testimonial rendida; que se otorgó a la actora en forma oportuna los permisos pertinentes para que esta realizará las atenciones y exámenes médicos tendientes a preservar su salud, y se gestionaron en forma oportuna las respectivas licencias médicas de la denunciante; conforme da cuenta copias de licencias médicas, con su debida resolución de la Isapre Colmena incorporadas por la denunciada, y que no fueron objetadas; no observándose en consecuencia los supuestos obstáculos y vejámenes alegados por la denunciante, y que constituirían en sí mismo, la afectación de esta garantía.

A mayor abundamiento, no permite modificar lo razonado, el mérito de la testimonial rendida por la denunciante, lo anterior, por cuanto si bien los referidos testigos dan cuenta de un supuesto cambio en las condiciones y trato hacia la denunciante, luego de los problemas de salud sufridos por la actora, dichos antecedentes resultan insuficientes para tener por acreditado el referido indicio, máxime cuando estos no refieren de manera pormenorizada la forma en que supuestamente se hubiere afectado dicha garantía.

Del mismo modo, a juicio de esta magistratura, no puede considerarse como indicio de vulneración de garantías, aquel hecho alegado por la denunciante y que dice relación que a fines del año escolar 2017, y luego de haber hecho uso de licencias médica por problemas de salud, se hubiere producido un trato vejatorio y humillante hacia la



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

denunciante desvinculándola de ciertas funciones académicas, por supuestos errores en los libros de clases, desprestigiándola profesionalmente y menospreciando su trabajo como docente; toda vez que la prueba incorporada a dichos fines por la denunciante resulta del todo insuficiente para tener por acreditado sospecha fundada de lesión de derechos fundamentales por parte de la denunciada.

A mayor abundamiento, refrendan lo concluido, el mérito de la prueba documental incorporada por la denunciada; especialmente copias de correos electrónicos dirigidos por la directora del establecimiento educacional a la denunciante y que dan cuenta de la existencia de una relación en términos cordiales de la denunciada con su jefatura, situación por lo demás refrendada en Informe Psicolaboral incorporado respecto del Colegio Garden College; antecedentes que en general da cuenta de un adecuado clima laboral en dicha institución, salvo en lo referente al ítem doble presencia y remuneracional de los funcionarios; y certificado de la página web de la Inspección del Trabajo, que da cuenta que no existen multas asociadas a la denunciada en dicha institución; y el mérito de la testimonial incorporada por la denunciada, encontrándose contestes las testigos Monsalve Hernández, Parra Rivas y Moyano Benavente, en cuanto en general existía buena relación de Lorena con las autoridades y demás funcionarios del establecimiento educacional, no observando actitud hostil hacia su persona, refiriendo por lo demás que fue la propia actora quien en una oportunidad habría faltado gravemente el respeto a la directora del establecimiento educacional; y la existencia de diversas enmendaduras en el libro de clases de la denunciante (**situación que por lo demás se corrobora de la simple exhibición de los libros respectivos en la audiencia de juicio**), situación del todo grave por cuanto puede acarrear sanciones por parte de la superintendencia de Educación, motivos por los que habrá de desestimar la existencia de indicios vulneratorios a este respecto.

DECIMO CUARTO: Que sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, a juicio de esta magistratura, del mérito de la prueba incorporada, se tendrá por acreditado como indicios de vulneración de garantías respecto de la actora, **el hecho que a fines del mes de febrero del año 2018, de manera unilateral la denunciada alteró las funciones para las que fue contratada la denunciante, y que fueron ejercidas de manera continua por esta a contar del año 2012, en su calidad de profesora de Música, disponiendo que a contar de esa fecha debía realizar funciones diversas para las que fue contratada; en calidad de profesora de educación básica, en específico a alumnos de Primer año Básico del establecimiento Educacional Garden College de esta comuna, y sin un proceso de inducción previo.**

Que se tendrá por acreditada el referido indicio atendido el mérito de la testimonial incorporada por la actora, encontrándose contestes las testigos Espinoza Castro, Carmona Urrutia, Friz Friz y Macaya Iturra, en cuanto a que a comienzo del año escolar 2018,



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

a la actora se le asignaron funciones en calidad de profesora de primer año de educación básica, en circunstancias que se encontraba contratada como profesora de música en dicho establecimiento educacional, funciones que había realizado desde el año 2012 a la fecha.

Que reafirma lo razonado precedentemente el mérito de lo expuesto en audiencia por el representante legal de la demandada don Cristián Alex de La Hoz Pérez, quien en calidad de absolvente, expuso que la actora, trabajo por más de 7 años en el establecimiento educacional, era docente de aula, especializada como docente de música, no continuando desarrollando esa asignatura, por cuanto en el mes de marzo de 2018 hubo renuncia de profesora, y hubo necesidad urgente de asignarle curso de primer año básico C.

DECIMO QUINTO: Que conforme lo expuesto precedentemente, y habiéndose acreditado por la actora siendo de su cargo, indicios que da cuenta de hechos vulneratorios de derechos; corresponderá a la empleadora explicar su conducta a fin de justificarla suficientemente y, además, acreditar los presupuestos en que fundamenta su actuación y sólo si la denunciada logra acreditar los hechos que constituyen la justificación que se invoca, deberá realizarse el ejercicio de proporcionalidad de las medidas adoptadas, debiendo el empleador aportar la prueba que acredite que su conducta obedece a motivos legítimos y razonables y que no dice relación con la vulneración de derechos fundamentales.

Que a estos efectos la denunciada, justifica la decisión de asignar a la denunciante la función de docente de Primer Año de Educación Básica, y no las funciones habituales para las que fue contratada, en calidad de profesora de música; atendido situación de premura, por cuanto la profesora de ese curso, doña Alejandra Aravena Sepúlveda, con fecha 02 de Marzo del año 2018, presento su renuncia voluntaria, motivos por los que el Establecimiento Educacional encontrándose ad portas del inicio del respectivo año escolar, no contaba con profesor(a) que cumpliera dichas funciones motivos por los que encomendó las mismas a la denunciante, quien era docente del establecimiento educacional y contaba con título profesional de Pedagogía en Educación Básica, por lo que a su entender lo ocurrido no obedecería de manera alguna a una situación premeditada y menos aún que buscare un menoscabo a la trabajadora, aportando como probanzas a dichos fines, documental consistente en carta renuncia de doña Alejandra Aravena Sepúlveda, profesora de 1° año básico, de fecha 02 de marzo de 2018, debidamente timbrada en la Inspección del Trabajo de Antofagasta; y testimonial, encontrándose contestes las testigos Pérez Espinoza; Parra Rivas, Monsalve Hernández y Moyano Benavente; en cuanto que atendido la renuncia de la profesora Aravena Sepúlveda a sus labores en calidad de profesora de 1° año básico; la premura del tiempo, por cuanto se encontraban ad portas del inicio del año escolar, y en el entendido que la denunciada contaba con título profesional de Profesora de Educación General Básica, se le asigno dicha responsabilidad a la denunciante.

DECIMO SEXTO: Que a juicio de esta magistratura, la medida adoptada por la denunciante en cuanto modificar unilateralmente las funciones de la actora, **no se**



encuentra suficientemente justificada, teniendo en especial consideración para ello, que el hecho de haberse producido una vacante de profesora general básica; y que la denunciante tuviere el título profesional que la habilitaría para desempeñar dicha función; en su calidad de profesora de educación general básica, no habilita de modo alguno a la denunciada para discrecionalmente destinar a la trabajadora para funciones para las cuales no fue contratada, y que no había desempeñado anteriormente, máxime cuando dicha destinación se produce ad portas del inicio del año escolar y sin un proceso de inducción previo a las nuevas funciones, resultando dicha **actuación arbitraria**, contrariando expresamente lo dispuesto en el artículo 5 inc. final del Código del Trabajo, disposición legal que a la sazón señala, “ **que los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente**”, situación que como se ha referido, no ocurrió en la especie, por cuanto este fue unilateralmente modificado por la denunciada sin justificación suficiente.

Que a este respecto, la medida adoptada por la denunciada junto con ser arbitraria, del mismo modo, a juicio de esta magistratura resulta desproporcionada, toda vez, que bastaba a la denunciada para solucionar la coyuntura generada por la vacancia de la profesora Aravena en el curso de 1° Básico, haber gestionado la contratación de un nuevo docente para asumir esas funciones, o bien destinar alguna otra docente del mismo establecimiento educacional que tuviere experiencia en educación general básica y quisiese asumir dicha responsabilidad, y no destinar de manera unilateral a la docente Lorena Rodríguez, a dichas funciones, quien se desempeñaba como profesora de música desde el año 2012 a la fecha, y no tenía experiencia previa como profesora de educación general básica, y menos del ciclo primer año de enseñanza básica, máxime cuando conforme se ha referido, no tuvo un proceso de inducción previo a sus nuevas funciones.

Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda.

DECIMO SEPTIMO: En lo que dice relación a la Garantía de la no discriminación.

Que el derecho a la no discriminación comprende el derecho a la no distinción, exclusión, restricción o preferencia por motivos de género raza, color, origen nacional o étnico, religión, opinión política u otra, edad, o cualquier otra condición que tenga el propósito de afectar o deteriorar el goce completo de los derechos y libertades fundamentales.

En cuanto al derecho a la no discriminación, dispone el artículo 2 del Código del Trabajo; “que los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basados en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión



política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación” .

A este respecto la denunciante pretende fundar este derecho, en supuestas diferenciaciones y discriminaciones directas por razones de salud, derivadas en supuestos tratos denigrantes, hostiles de la denunciada hacia su persona, como asimismo respecto de reducción de horas, y por tanto de sus remuneraciones por parte de la denunciada,.

Que a este respecto, siendo de su cargo y conforme quedo asentado precedentemente, no se acreditaron por la denunciante los supuestos indicios reclamados y que denotarían una actitud discriminatoria de la denunciada, motivos por los que habrá de estimarse que con su actuar la denunciada no ha afectado esta garantía de no discriminación respecto de la actora.

DECIMO OCTAVO: En cuanto al derecho a la integridad física y psíquica.

El derecho a la integridad física de la persona humana comprende la preservación y funcionamiento de todos los miembros y órganos que le permiten manifestarse como tal, y en todas las expresiones que conforman su específica naturaleza, potencialidad y aptitudes. Por su parte, la integridad psíquica, no sólo implica el aspecto moral de la personalidad, sino que va más allá, considerando la estabilidad emocional del individuo.

Este derecho, se recoge internamente en nuestra Carta Fundamental en el artículo 19 N° 1; al señalar que la Constitución asegura a todas las personas el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, garantía expresamente referida en el artículo 485 del Código del Trabajo, como parte de la lista de derechos fundamentales cuya vulneración autoriza para la utilización de esta acción de tutela laboral y cuya protección involucra el entero y completo funcionamiento y preservación de las funciones físicas y psíquicas del sujeto y que se vulnera cada vez que se causa cualquier deterioro en el funcionamiento físico de la persona o se altera la correcta actividad psíquica de ella.

En el caso de autos, a juicio de esta magistratura, con el actuar de la denunciada, quien a comienzos del año escolar correspondiente al año 2018, unilateralmente altero el contrato que unía a las partes, privando arbitrariamente a la denunciante de las funciones para las que fue contratada, en su calidad de profesora de música y que desempeñaba satisfactoriamente; disponiendo que a contar de esa fecha debía realizar funciones diversas para las que fue contratada; en calidad de profesora de educación básica, en específico a alumnos de Primer año Básico del establecimiento Educacional Garden College de esta comuna, labores que antes no había realizado, y sin un proceso de inducción previo; **se ha lesionado el derecho a la integridad física y psíquica de la denunciante,** por cuanto la actora a consecuencia del actuar de la denunciada; quien la ha privado de sus funciones para las que fue contratada, y que realizaba de manera ininterrumpida desde el año 2012; ha presentado un estado de descompensación emocional, que se manifiesta en síntomas depresivos,



consistentes en disminución de Concentración; y Síntomas de Ansiedad, consistente en alarma exagerada, expectación ansiosa, tensión muscular; que han provocado en esta un cuadro psiquiátrico por trastorno de Ansiedad Generalizado y Trastorno adaptativo; encontrándose con controles psiquiátricos y licencias médicas por este motivos, y tratamiento farmacológico consistente en Escitalopram 10 mg al día, Zoplicona 7,5 mg/noche y Clotiazepam 5mg/diarios, todo lo anterior; conforme dan cuenta el mérito de Certificados Médicos emitidos con fecha 14 de mayo de 2018, por la Psiquiatra Clínica Beatriz Banfi Del Río; y de 26 de julio de 2018, por el médico psiquiatra Daniel Jiménez Zulic; actos que conforme se ha indicado no tienen justificación suficiente, y por tanto resultan arbitrarios.

Reafirma lo razonado precedentemente, el mérito de documental incorporada por la denunciante, especialmente set de 9 licencias médicas, tipo 6; todas emitidas a la denunciada por supuesta enfermedad profesional, de fechas 09 de abril de 2018 (15 días); 14 de mayo de 2018 (21 días); 31 de mayo de 2018 (21 días); 25 de junio de 2018 (21 días); 12 de julio de 2018 (21 días); 08 de agosto de 2018 (21 días); 03 de septiembre de 2018 (30 días); 03 de octubre de 2018 (30 días) y 02 de noviembre de 2018 (30 días), y el mérito de lo expuesto por los testigos de la denunciante Espinoza Castro, Carmona Urrutia, Friz Friz y Macaya Iturra, quienes dan cuenta que atendido que a Lorena, a comienzos del año 2018, la denunciada le privo de sus funciones habituales de profesora de música, disponiendo cambio de sus funciones para las que fue contratada; realizando funciones de profesora de primero básico, sin un proceso de inducción previo, situación que produjo en esta, problemas de stress, estaba más ansiosa, nerviosa, ánimo bajo, se encontraba angustiada por cuanto no sabía cómo trabajar con primero básico, estaba asustada, más delgada, ojerosa, ansiosa, lo que derivó en enfermedad psiquiátrica, y el otorgamiento de numerosas licencias médicas, las que habrían durado casi todo el año escolar 2018, motivos por los que se acogerá la acción de tutela por vulneración de derechos durante la vigencia de la relación laboral en la forma que se dirá en lo resolutive.

EN CUANTO A LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL.

DECIMO NOVENO: Que producto de advertir la vulneración de las garantías constitucionales alegadas por la denunciante, y que motivaran adoptar en lo resolutive, las medidas destinadas a superarlas, la actora del mismo modo, reclamo producto de su afectación emocional y moral, una indemnización por daño moral.

A este respecto, en criterio del Tribunal, tal pretensión resulta ser perfectamente aplicable en la especie, desde que el artículo 495 N° 3 parte final del Código del



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

Trabajo, reconoce la posibilidad que el Tribunal al dictar sentencia definitiva, además de dictar las medidas pertinentes, pueda pronunciarse sobre las indemnizaciones que procedan, sin que el legislador expresamente las delimite única y exclusivamente en materia laboral, lo que hace viable entender que el daño moral, puede por consecuencia lógica de los hechos acaecidos y probados.

Por lo demás, el daño moral no resulta ser ajeno en materia laboral, desde que cualquier lesión en los derechos inherentes a la personalidad de un sujeto, que es de tipo extra patrimonial, y que le ocasione agravio, dolor, o afectación emocional comprometiendo su estado de salud, obligan al empleador a adoptar condiciones de protección según el artículo 184 y siguientes del Código del Trabajo.

VIGESIMO: Que acorde al mérito de la prueba incorporada por la denunciante; especialmente declaración de los testigos de la actora, Espinoza Castro, Carmona Urrutia, Friz Friz y Macaya Iturra, en criterio del Tribunal, unido a todos los informes médicos emitidos por diversos facultativos psiquiatras, así como aquellos originados por la Mutual de Seguridad y SUSESO, permiten dar por probado que efectivamente, el obrar de la denunciada, ocasionó un daño moral en la persona de la trabajadora, quien ha experimentado una sintomatología a la fecha no superada, que ha requerido tratamiento psiquiátrico y farmacológico, y el otorgamiento de numerosas licencias médicas por supuesta enfermedad profesional, y que incluso – como se colige de la testimonial rendida por la denunciada, ha ocasionado una afectación, que ha repercutido en el normal desarrollo de la vida de la denunciante, a nivel laboral, profesional y personal.

Siendo así, en criterio del Tribunal la posibilidad de cuantificar el monto de tal indemnización, a falta de una pericia que pudiera determinarla con mayor precisión, y a falta de prueba de mayor fuerza, que permitiera llegar a concluir que la suma a indemnizar sea la originalmente pretendida, obliga a establecer dicha reparación en un monto de **\$5.000.000 (cinco millones de pesos)** que resultan más ajustado al mérito del proceso, y probanzas rendidas.

VIGESIMO PRIMERO: Que finalmente, la procedencia de la indemnización del daño moral, se concluye adicionalmente del deber jurisdiccional en cuanto a la actividad resolutive del Tribunal en esta acción de tutela laboral manifestada en la sentencia definitiva, la que está sujeta a lo dispuesto en el artículo 495 del Código del Trabajo que dispone imperativamente que el fallo, además de efectuar la declaración acerca de la existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada, deberá disponer el cese inmediato del comportamiento antijurídico en caso de que este persista e indicar en forma concreta las medidas que debe adoptar el denunciando infractor, dirigidas a reparar las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, incluidas las indemnizaciones que procedan y sin perjuicio de aplicar las multas que correspondan.



De esta forma debe el tribunal aplicar todas las medidas de reparación que permitan el restablecimiento del derecho vulnerado, y atendido que se trata de derechos fundamentales y en donde la relación laboral se encuentra vigente, la reparación debe ser íntegra, por lo que debe entenderse que la referencia legal a las indemnizaciones que procedan, incluyen la reparación tanto del daño material como del daño moral, en concordancia con el principio emanado de los artículos 2314 y 2329 del Código Civil.

VIGESIMO SEGUNDO: De las pruebas que se desestiman en su alcance probatorio. Que al tenor de las diversas pruebas rendidas, existen varias que se desestiman por no alterar las conclusiones ya arribadas, al tenor de lo que expone a continuación:

1.- Que en lo referente a pruebas documentales rendidas por la parte denunciante, a saber, aquellos documentos incorporados referentes a Carta de Profesora Patricia Salazar realizando descargos en la suceso; Acta de Registro de Calificaciones anuales de certificados Notas Plataforma Sige; Carta de Reconsideración Enfermedad Suseso y Apelación de Resolución de Suseso, por cuanto estos no dicen relación directa con los hechos a probar fijados por el Tribunal, motivos por los que se les revelará de todo valor probatorio.

2.- En relación a las probanzas incorporadas por la demandada, a saber aquel documento consistente en Pantallazo de Facebook, Memos dirigidos por el establecimiento educacional a la denunciante; por cuanto dichos documentos no dice relación directa con los hechos a probar fijados por el Tribunal, motivos por los que se les restará todo valor probatorio.

VIGESIMO TERCERO: La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente.

Que habiéndose acogido la acción de Tutela laboral; corresponde determinar si resultan procedentes las prestaciones solicitadas por la actora.

Que se accederá a la indemnización establecida en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo; correspondiente sólo a 6 meses de la última remuneración mensual de la trabajadora, otorgándose por este concepto la suma de **\$3.533.706 (tres millones quinientos treinta y tres mil setecientos seis pesos)**, lo anterior, atendido la gravedad de los hechos denunciados; los derechos lesionados; y las consecuencias del mismo que ha producido deterioro en la integridad física y/o psíquica del trabajador.

Que del mismo modo se acogerá la indemnización solicitada por concepto de daño moral, la que se fija prudencialmente en la suma de **\$5.000.000 (cinco millones de pesos)** conforme se dirá en la parte resolutive de este fallo.

VIGESIMO CUARTO: Que se tendrá como última remuneración imponible de la denunciante para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, la suma de **\$588.951(quinientos ochenta y ocho mil novecientos cincuenta y un pesos)**, conforme el mérito de documental acompañada por la denunciante, consistente en



liquidaciones de remuneraciones de la actora, correspondiente a los meses de febrero, marzo y abril de 2018, la que no fue objetada.

De los reajustes y de las costas.

VIGESIMO QUINTO: Que atendido el mérito del proceso, considerando que la parte denunciada ha sido vencida, y no se advierte motivo plausible para litigar, se le condenará expresamente al pago de las costas de la causa, la que se regula de manera prudencial en la suma de **\$500.000 (quinientos mil pesos)**.

Que todos los montos y conceptos señalados deberán pagarse con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del trabajo.

Y teniendo presente, además de las normas citadas en el cuerpo de este fallo, lo dispuesto en los artículos 415, 420, 446, 452, 453, 454, 456, 458, 459, 485, 489, 493, 494 y 495 del Código del Trabajo, artículos 1,2,19 N° 1 de la Constitución Política del Estado, y demás normas ya citadas al efecto, se declara:

EN CUANTO AL FONDO

I.- Que **SE ACOGE la denuncia en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido y demanda por daño moral y cobro de prestaciones laborales**, interpuesta por doña **LORENA SOLANGE RODRÍGUEZ CANALES**, en contra de su empleadora **CORPORACION EDUCACIONAL DE LA HOZ Y PARRA CAUQUENES**, representada legalmente para efectos del artículo 4 del Código del Trabajo, por don **Cristián Alex de La Hoz Pérez**, todos ya individualizados, y en consecuencia se declara;

A) Se declara que **la denunciada Corporación Educativa de La Hoz y Parra Cauquenes con su actuar durante la vigencia de la relación laboral vulneró el derecho de la denunciante Srta. Lorena Solange Rodríguez Canales a su integridad física y/o psíquica**, al tenor de lo dispuesto en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política del Estado.

B) Que la denunciada Corporación Educativa de la Hoz y Parra Cauquenes, deberá cesar en forma inmediata con la vulneración de derechos respecto de la denunciante; para lo cual deberá restituir a doña Lorena Solange Rodríguez Canales a sus funciones habituales de Profesora de Música para las que fue contratada en el colegio Garden College de esta comuna; en el plazo de 30 días de ejecutoriada la presente sentencia, bajo apercibimiento que si así no lo hiciera en el plazo fijado por el tribunal, podrá imponerse multa de 50 unidades tributarias mensuales, conforme lo dispuesto en el artículo 495 N° 2 en relación a lo señalado en el artículo 492 ambos del Código del Trabajo.

C) Que a consecuencia de lo anterior; la empresa denunciada deberá ejecutar las siguientes medidas tendientes a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de las garantías de la integridad física y/o psíquica, bajo apercibimiento que si así no lo hiciera en el plazo fijado por el tribunal, podrá imponerse multa de 50 unidades tributarias



Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes

mensuales, conforme lo dispuesto en el artículo 495 N° 3 en relación y concordancia con lo dispuesto en el artículo 492, ambos del Código del Trabajo;

c.1. Capacitar a todas las jefaturas, autoridades pertinentes y docentes de la CORPORACIÓN EDUCACIONAL DE LA HOZ Y PARRA CAUQUENES, realizando un seminario de al menos 12 horas, que no podrá distribuirse en menos de 6 jornadas de dos horas de duración en un período de dos meses calendario, dictado por un abogado especialista en derecho laboral y que diga relación con Derechos Fundamentales en el trabajo y capacidad de liderazgo y cuya observancia sea fiscalizada por la Inspección del Trabajo de Cauquenes.

c.2 Asimismo, la CORPORACIÓN EDUCACIONAL DE LA HOZ Y PARRA CAUQUENES, a través de su representante legal y la directora del Colegio Garden College de Cauquenes, deberán pedir disculpas públicas a la denunciante, mediante un acto de desagravio desarrollado con todo el personal del señalado colegio y en donde además se le reconozca su labor profesional en dicho establecimiento.

c.3 En este sentido, la denunciada deberá confeccionar un tríptico informativo a su costo, el que deberá contener información relativa a la importancia y protección legal de los derechos fundamentales de los trabajadores. Tal documento deberá contener el domicilio, teléfono y página web de la dirección del Trabajo y de sus oficinas a lo largo del país, destacando la correspondiente a la ciudad de Cauquenes, debiendo distribuirse a todos los trabajadores de la denunciada en el plazo de un mes contado desde la fecha que la sentencia definitiva quede firme y/o ejecutoriada.

D) Que la última remuneración mensual de la actora, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, era **la suma de \$588.951 (quinientos ochenta y ocho mil novecientos cincuenta y un pesos).**

II.- Que se condena a la empresa denunciada a pagar a favor de la denunciante las siguientes prestaciones, por los siguientes conceptos y montos;

- Indemnización especial establecida en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, a razón de un monto equivalente a 6 meses de remuneración de la trabajadora, por la suma de **\$3.533.706 (tres millones quinientos treinta y tres mil setecientos seis pesos).**

III.- Que del mismo modo, se condena a la parte denunciada, al pago a título de daño moral en perjuicio de la denunciante, Srta. Lorena Solange Rodríguez Canales, del pago de una **indemnización de \$5.000.000.- (cinco millones de pesos).**

IV.- Que todos los montos y conceptos señalados deberán pagarse con los reajustes e intereses que establecen los artículos 63 y 173 del Código del trabajo.

V.- Que siendo la parte denunciada vencida en autos y no existiendo motivo plausible para litigar, se le condenará al pago de las costas de la causa, las que se regulan de manera prudencial en la suma de **\$500.000 (quinientos mil pesos).**



Juzgado de Letras y del Trabajo
de Cauquenes

VI.- Que una vez ejecutoriada que quede la presente sentencia, **se deberá remitir copia de ella a la Dirección del Trabajo, a través de la Dirección Regional del Maule.**

Una vez que quede ejecutoriada la presente sentencia, certifíquese dicha circunstancia y sólo de ser procedente dese cumplimiento en lo pertinente al artículo 495 del Código del Trabajo.

Asimismo, ejecutoriada la presente sentencia, rija el plazo de un mes, para que las partes soliciten la devolución de la documentación incorporada y exhibida al proceso, y que se mantiene en custodia del Tribunal, dejándose constancia de su devolución, bajo apercibimiento de proceder a la destrucción de estos documentos, si no se solicitan en dicha oportunidad.

Las partes quedan válidamente notificadas de lo resuelto con esta fecha al tenor del artículo 457 inciso 2º en relación con lo dispuesto en el artículo 494 ambos del Código del Trabajo y por lo tanto, desde esta notificación comienza a correr el plazo legal para impugnarla, sin perjuicio de lo anterior remítase vía correo electrónico la presente sentencia a las partes, y dese cumplimiento en lo pertinente a lo dispuesto en el artículo 495 inciso final del Código del Trabajo

Anótese, regístrese y en su oportunidad archívese.

RIT N° T-1-2018

RUC N° 18-4-0115512-7

Sentencia dictada por don JUAN PABLO TARTARI CORNEJO, Juez Titular del Juzgado de Letras y del Trabajo de Cauquenes.

