

PROCEDIMIENTO: Tutela

MATERIA: Vulneración de derechos constitucionales.

DENUNCIANTE: IRENE AREVALO NAZRALA

DENUNCIADO: ARTES DEL FUEGO S.A. o ESCUELA DE ARTES APLICADAS

RIT: T – 1590 - 2019

RUC: 19 – 4 – 0218858 - 0

Santiago, quince de diciembre de dos mil veinte.

VISTOS, CONSIDERANDO Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: *Denuncia.* Que, comparece doña **Debbie Pettersen Jorquera**, chilena, abogada, en representación convencional de doña **IRENE ARÉVALO NAZRALA**, chilena, conservadora y restauradora de bienes culturales, casada, cédula de identidad N° 16.143.425-6, domiciliada en Los Laureles n° 2.950, Limache, V Región de Valparaíso, quien deduce denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido; nulidad del despido; daño moral y cobro de prestaciones, en contra de su ex empleadora **ARTES DEL FUEGO S.A., O ESCUELA DE ARTES APLICADAS**, RUT 96.925.480-8, representada legalmente por doña **Lilian Tamara Unda Escalona**, ambos domiciliados en Padre Diego de Rosales N° 1635-1637, comuna de Santiago, conforme a la relación circunstanciada de los hechos y los fundamentos de Derecho que pasa a exponer:

RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS:

Antecedentes de la relación laboral



Doña Irene Arévalo Nazrala fue contratada como Coordinadora de la Carrera Conservación y Restauración impartida en “Artes del Fuego S.A.” o “Escuela de Artes Aplicadas”, Rut. 96.925.480-8, con domicilio en Padre Diego de Rosales N° 1635-1637, comuna de Santiago, prestando labores en el mismo domicilio.

Su contrato de trabajo se celebró en la comuna de Providencia con fecha 1 de marzo de 2014, estipulándose que sus funciones serían, según cláusula primera de su contrato de trabajo:

“Primero: El trabajador desempeñará la función de Coordinadora Carrera Conservación y Restauración. (...)

Según cláusula tercera “por la naturaleza de los servicios que presta el trabajador, quedará excluido de la limitación de la jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

Atendido lo anterior, el trabajador no tendrá derecho a impetrar o percibir pagos por conceptos de horas extraordinarias. El horario definido para efectos de referencia es de lunes a viernes de 09:00 a 12:00 horas.”

En conformidad con la cláusula cuarta sobre remuneración: *“El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador en forma mensual, conforme a lo siguiente:*

Sueldo líquido \$300.000.- (trescientos mil pesos), como sueldo fijo por mes.

Dicha cantidad ya incluye el 25% de la remuneración mensual con tope del doceavo del equivalente a 4,75 ingresos mínimos, ya que el empleador opta por la modalidad establecida en el artículo 50 del código del trabajo para el pago de las gratificaciones.”

Según cláusula octava del contrato de trabajo: *“La duración del presente contrato es indefinida, comenzando a regir del día 1 de marzo de 2014.”*



VYFPSNCZZD

En cuanto a la remuneración, con fecha 1 de marzo de 2015, se aumenta la remuneración al *“sueldo líquido de \$800.000 pesos, como sueldo fijo por mes. Dicha cantidad ya incluye el 25% de la remuneración mensual con tope del doceavo del equivalente a 4.75% ingresos mínimos, ya que el empleador opta por la modalidad establecida en el artículo 50 del Código del Trabajo para el pago de las gratificaciones.”*

En conformidad al principio de la realidad, la relación laboral se ha dado durante los cuatro años de la siguiente manera:

Los primeros dos años, esto es, año 2014 y 2015 concurría a sus funciones en la comuna de Providencia:

- 1.-Realizando cuatro horas académicas de clases dadas por el antiguo Taller de Proyectos.
- 2.-Se añade que en esos dos días en que realizaba aula, cumplía funciones como Coordinadora de Carrera, como ya sabemos, sin limitación de horario más allá que el cumplimiento de sus fines, vinculado a las necesidades del cargo en específico.
- 3- Finalmente, vinculado a sus funciones de Coordinadora de Carrera realizaba trabajo a distancia también sin horario, que normalmente se traducía en cinco horas promedio, según requerimientos del área.

Se hace presente que con fecha 17 de junio de 2016, ocurre el nacimiento de la primera hija de doña Irene Arévalo Nazrala, de nombre Dominga.

Durante el año calendario 2017, retomando sus funciones luego de postnatal, se mantiene lo que dice relación con coordinación académica, pero muta lo que dice relación con los días en que se imparten clases, puesto que las mismas cuatro horas del Taller de Proyectos, se



concentran en un solo día de la semana, este es, el día miércoles. A su turno, durante el año 2017 se produce una modificación en la malla de la carrera de la cual es coordinadora la actora, y el ramo cuyas cuatro horas impartía, esto es, Taller de Proyectos deja de existir pasando a ser sustituido por el ramo Manejo de Bienes Arqueológicos que, durante su primer semestre exigía las mismas cuatro horas de aula impartidas y, en el segundo tres horas académicas.

Finalmente, durante este mismo año 2017 se produce el segundo embarazo de la actora de su hija Jacinta, quien previo a su descanso maternal, remite a requerimiento de su jefatura una propuesta de trabajo para quien le subrogue durante este período, indicando las horas que en promedio ella dedicaba en la realización bajo inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo a las mismas, como forma de guía considerando que la persona que le reemplazaría no estaba familiarizada con el desempeño de la función.

Antecedentes previos al término de la relación laboral: (INDICIOS)

Señala que los hechos indiciarios objeto de la tutela laboral por vulneración de Derechos Fundamentales comienza a configurarse el día 20 de julio de 2018, con ocasión de la próxima reincorporación postnatal de la trabajadora Irene Arévalo a ocurrir el día 13 de agosto de 2018, según la secuencia cronológica que se expone:

- Llamado telefónico emitido por la Rectora Doña Polimnia Sepúlveda y recepcionado por parte de doña Irene Arévalo, donde a propósito de su reincorporación a funciones, se le precisa que deberá asumir adicionalmente a su asignatura de “Manejo de



Bienes Arqueológicos”, el ramo de “Bienes Arqueológicos” el que era impartido por otro profesor especialista, dentro de sus horas laborales -recordar que su contratación es bajo inciso 2° del art. 22- o, en caso contrario, pagar -la trabajadora Irene Arévalo-, de su remuneración, las horas laborales necesarias para contratar a un tercero, sin precisar si se lo descontarían de su sueldo o se procedería por pago directo.

- En citación a reunión el día 8 de agosto de 2018, en el domicilio del empleador donde se comunica/impone una serie de modificaciones contractuales, todas las cuales causan menoscabo a la trabajadora y que se detallan a continuación:

- Se adjunta mediante correo electrónico “acta” de lo comunicado en reunión precitada, remitido por doña Lilian Tamara Unda, actual representante legal de la Sociedad, con la misma fecha, con “detalle de horas que deberás tomar y hacer efectivas desde el próximo lunes”, en circunstancias que la contratación de doña Irene Arévalo se realiza como Coordinadora de Carrera bajo inciso segundo del artículo 22 del Código del ramo. Al respecto, en conformidad al citado artículo y artículo 42 letra a) del Código del Trabajo el empleador ejerce una modificación vulneradora del contrato de trabajo y del principio de la realidad en tanto días como horas de aula impartidas por cuatro años:

1. Al imponer jornada laboral tanto en días como en horas, en circunstancias que como se viene señalando su contratación es bajo inc. 2° del art. 22 del Código del Trabajo, esto es, la trabajadora no se



encuentra obligada a registrar la hora de llegada y salida diaria en el registro de control de asistencia que lleve la empresa por cuanto no tiene jornada laboral que cumplir, asignándosele por el correo electrónico precitado sobre “detalle de horas que deberás tomar y hacer efectivas desde el próximo lunes”.

2. Así, impuesta jornada laboral que trasgrede la ley del contrato y causa menoscabo en la trabajadora aumentando su carga laboral, tanto en días como en horas; generando perjuicio patrimonial con ello en desplazamiento laboral puesto que la trabajadora ya no sólo tendrá que viajar desde la V región un día a la semana a cumplir funciones presenciales, sino que además otros tres días, no previamente convenidos y; finalmente impidiendo, como consecuencia de lo anterior, el ejercicio del derecho a amamantar a su hija menor de dos años.

3. Así, el empleador habría modificado unilateralmente y causando menoscabo al modificar la jornada de trabajo sin horario del inciso 2° del art. 22 a otra sujeta a horario, estableciendo los días de la semana en que se cumpliría aquel, encontrándose en la obligación de registrar el ingreso o egreso a sus labores, y ejerciendo supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores presenciales.

* Por el mismo medio electrónico doña Irene Arévalo, remite respuesta a las modificaciones contractuales impuestas, intentando una negociación de tales términos, precisando el menoscabo ocasionado, correo electrónico de respuesta que se transcribe:

“Estimada Tamara,



Junto con saludar y advirtiéndole que la reunión sostenida el día 8 de agosto de 2018, de la cual, se me remitió acta por medio del correo electrónico emitido por doña Tamara Unda con fecha 8 de agosto, tiene por objeto producir una modificación de las funciones señaladas en mi contrato de trabajo que actualmente desempeño en mi carácter de coordinadora académica, al respecto respondo lo siguiente:

- *Modificación de días laborales, en carácter presencial: al respecto cabe tener presente que según los términos de mi contrato mis funciones se desempeñan al alero del artículo 22 del código del trabajo, esto es, horario de gerente. De manera tal que su sugerencia de desempeñar mis funciones los días martes, miércoles y viernes dista de lo que realizaba antes de mi descanso pre y postnatal, esto es concurriendo presencialmente los días miércoles y de la coordinación a distancia realizada durante mi descanso maternal.*

Así, a fin de responder a su inquietud, sugerencia y dar cumplimiento a fines ministeriales es que, estaría de acuerdo en asumir funciones presenciales los días martes y jueves. Cabe tener presente que ya dicha modificación supone un detrimento patrimonial en el traslado de esta trabajadora que puede advertir de la lectura de mi domicilio señalada en mi contrato de trabajo.

- *Distribución de horarios:*

a) Se incorpora a mis funciones la realización de cuatro horas pedagógicas (anteriormente no convenidas respecto del taller de manejo de bienes arqueológicos). Al respecto se produce la inconveniencia práctica de que dicho taller se desarrolla los días lunes, escapando de los días que propongo para la realización de funciones presenciales. Es por ello, que propongo siendo flexible a su solicitud, modificar el ordenamiento del horario, cambiando el bloque de restauración de papel al día lunes y el bloque de manejo de bienes arqueológicos al día martes, de manera tal de poder cumplir con el requerimiento.

b) 9 horas presenciales de coordinadora académica, al respecto, tal como indiqué en la distribución de días, propongo el desarrollo de dichas horas por mitades, esto es 5 horas el día martes y 4 horas el día jueves.



VYFPSNCZZD

c) 5 horas a distancia: estas horas se propone realizar los días lunes entre 09:00 y 11:00 y miércoles 09:00 y 12:00, con el cabal propósito de cumplir de la mejor forma con mis funciones, no generando incertidumbres en el horario.

d) 10 horas pendientes del ramo conservación preventiva: respecto a ellas, se realizarán los días jueves a razón de dos horas pedagógicas hasta la conclusión de las mismas.

- *Actualización/reformulación de malla curricular:* se hace presente que la última actualización de malla curricular la remití con fecha 22 de Noviembre -de 2017-, por medio de correo electrónico a la Rectora Doña Polimnia Sepúlveda, que al respecto y pese a haber permanecido durante pre y postnatal cumpliendo funciones a distancia no se me notificó ni las nuevas directivas del ministerio de Educación sobre la malla curricular en la que trabajé ni las modificaciones al reglamento interno que a la fecha no se me notifica y que supone una modificación contractual de las funciones de mi contrato de trabajo. En términos técnicos debo señalar que en la gestión de información, análisis de especialidades requeridas en el rubro y reuniones técnicas con profesionales de trayectoria, definición de perfil de ingreso y egreso, emplee 6 meses de trabajo, de manera que el plazo de entrega que se me adjunta fijado para el viernes 14 de Septiembre no se condice con la cantidad de gestiones necesarias para la realización de un trabajo serio, profesional y adecuado para generar una malla curricular acorde a las necesidades del CFT y del mercado, dada la experiencia previa, propongo y solicito considerar la ampliación del plazo de un mes y medio a dos meses y medio, considerando que al ajustar la carga de horas pedagógicas, también deben ajustarse los contenidos de cada ramo.

- *Las funciones de docencia asignadas:* se incorpora en el punteo de funciones que debo cumplir la función de docencia de acuerdo a la malla curricular variable, solicito aclarar qué asignaturas de la malla se requiere que imparta, ya que en la malla trabajada por mí, me corresponden tres ramos de la carrera, a saber: Taller de Iniciación, Historia y Teoría de la Restauración y Taller de embalaje y metodología del depósito. Dado el nivel de especificidad de cada ramo, no es posible asumir cualquier especialidad que se incorpore sin tener el nivel de especialización



VYFPSNCZZD

adecuado, por ende, reitero la solicitud de revisar este punto, para aclarar qué ramos además de los mencionados considera pertinentes agregar.

• Asunción de funciones día lunes 13: respecto a este punto, es necesario indicar que no me encuentro en condiciones de asumir de inmediato el ramo de taller de manejo de bienes arqueológicos, ya que se requiere realizar un traspaso de función del profesor que actualmente ejerce el ramo a esta trabajadora, lo anterior, para determinar qué contenido se han impartidos, cuál es el nivel en el que se encuentran los estudiantes respecto a la programación del ramo y qué contenidos se encuentran programados para este semestre. Además en consideración a mi propuesta y solicitud de modificar el horario para poder asumir el ramo según sus requerimientos, considero pertinente solicitar que esta modificación se realice con la debida antelación, teniendo presente que se estará solicitando a otro docente especialista modificar su propio calendario.

• Notas:

1: lo anteriormente expuesto para mí constituye una modificación seria de mi contrato de trabajo que estoy en condiciones de asumir y supone no generarme un perjuicio en mis derechos laborales.

2: lo anterior además se aviene con mi legítimo derecho a dar de amamantar a mi hija menores de dos años.

3: Adjunto tabla de horario propuesto para mejor explicación.”



1: lo anteriormente expuesto para mí constituye una modificación seria de mi contrato de trabajo que estoy en condiciones de asumir y supone no generarme un perjuicio en mis derechos laborales.

2: lo anterior además se aviene con mi legítimo derecho a dar de amamantar a mi hija menores de dos años.

3: Adjunto tabla de horario propuesto para mejor explicación.”

horario	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
09:00	Trabajo a distancia	Taller de manejos de BB.AA	Trabajo a distancia	Coordinación	
10:00	Trabajo a distancia	Taller de manejos de BB.AA	Trabajo a distancia	Coordinación	
11:00	Trabajo a distancia	Taller de manejos de BB.AA		Coordinación	
12:00		Coordinación		Coordinación	
13:00		Coordinación			
14:00		Coordinación		Conservación preventiva	
15:00		Coordinación		Conservación preventiva	
16:00		Coordinación			
17:00					

8.3. En correo respuesta a lo anterior, doña Tamara Unda con fecha 10 de agosto de 2018 contesta lo que se transcribe:

“Estimada Irene.

Respecto a lo comentas:

Reitero que nuestra intención no es ningún caso producir cambio en tus funciones y menos especificadas en el contrato de trabajo como lo mencionas, ya que el contrato no especifica tus funciones, que son las



VYFPSNCZZD

En correo respuesta a lo anterior, doña Tamara Unda con fecha 10 de agosto de 2018 contesta lo que se transcribe:

“Estimada Irene.

Respecto a lo comentas:

Reitero que nuestra intención no es ningún caso producir cambio en tus funciones y menos especificadas en el contrato de trabajo como lo mencionas, ya que el contrato no especifica tus funciones, que son las propias de un académico, solo dice que “El trabajador debe cumplir oportuna y fielmente las políticas, instrucciones, reglamento y órdenes impartidas por el empleador o sus representantes, realizando todas aquellas actividades labores que directa o indirectamente digan relación con la labor que desempeñará y que sean necesarias para cumplir en forma adecuada , eficiente y oportuna la labor para la cual se le contrata”

Respondo a cada punto expuesto:

- Modificación de días laborales, en carácter presencial: en primera instancia tu contrato no es un contrato laboral no presencial, menos de gerente, la ley del articulo 22 al mencionar gerencia es porque tu forma de trabajo no es de supervisión estable como un recepcionista, administrativo, etc. , además tu contrato menciona un horario de “Referencia” que dispone de lunes a viernes de 9:00 a 12:00hrs, que indicaría 15 horas semanales (Referenciales); como empleadores y entendiendo tu situación tenemos la intención de llegar a un acuerdo que no implique exigirte hoy por tu situación un excesivo número de horas, que por lo demás reitero en ningún caso tu contrato es NO presencial. Por lo demás lo único que hicimos fue copiar las mismas funciones detalladas por ti en tus informes y organizarlas en el horario necesario actual por tu empleador. Que por lo demás no incluye el horario de referencia, si tú quieres dejamos de lado el calendario propuesto y cumplimos el horario de referencia firmado en el contrato(lo dejo a tu criterio). Y con respecto a tu domicilio o traslado es un tema absolutamente personal de cada persona y como empleadores no podemos hacernos cargo de ese tema.*



VYFPSNCZZD

- *Distribución de horarios: esto es conversable bajo las disposiciones de la rectoría y académicamente no afecte a nuestros alumnos, tema que podemos coordinar y ver su factibilidad el día lunes cuando comiences tus funciones.*
- *Actualización/reformulación de malla curricular: te pido este tema hablarlo de forma presencial con tu jefatura directa (Rectora) para definir los plazos y sugerencias que tengas al respecto.*
- *Las funciones de docencia asignadas: no hay problema es revisar los otros ramos que pudieses realizar, pero son temas netamente académicos que deben ser conversados con la persona que corresponde, que en este caso es tu jefatura Polimnia.*
- *Asunción de funciones día lunes 13: tu inicio de funciones fue el día 8 de agosto, por lo cualquier postergación de tus tareas debe ser acordada con tu jefatura y de forma justificada.*

Notas:

1: lo anteriormente expuesto para mí constituye una modificación seria de mi contrato de trabajo que estoy en condiciones de asumir y supone no generarme un perjuicio en mis derechos laborales.

Reitero la NO intención de modificar tu contrato y la disposición que tenemos para que no existan malos entendidos.

2: lo anterior además se aviene con mi legítimo derecho a dar de amamantar a mi hija menor de dos años.

Lo tengo muy claro, por esto tampoco tu jornada es mayor y aun teniendo de referencia el horario firmado por tu persona, debes como trabajadora programarte en tus traslados para dar cumplimiento a tus funciones, temas que son absolutamente personales de cada uno, independiente de la flexibilidad en base a conversaciones que la escuela pueda tener, principalmente tu jefatura.

3: Agrego que la extensión y aceptación de mi parte de 15 horas laborales a 18 horas, más las 10 horas pendientes de conservación preventiva, suponen un antecedente suficiente de mi buena voluntad en lo solicitado, esperando el mismo



VYFPSNCZZD

tratamiento respecto del resto de mis alcances en la modificación de mis funciones en actual negociación.

Lo agradecemos y es la misma disposición de nuestra parte, en ningún caso perjudicarte, pero las clases están programadas ya como bien sabes los días lunes y según calendario enviado, cambiarlas quizás es factible tema que debes resolver con Polimnia, pero esto no es inmediato imagino, ya que debe tener un proceso administrativo con los alumnos y demás profesores para organizarse, tema que puede hablarse el lunes que comiencen tus funciones.

4: Adjunto tabla de horario propuesto para mejor explicación.

Recibido, reitero respuesta punto 3

5: Respecto a las funciones que se definen en el documento adjunto, es preciso aclarar que fuera de los dos puntos agregados (relacionados con la adecuación de malla para vespertino y la docencia), todos los otros ya formaban parte de las funciones que venía ejerciendo de manera autónoma, dado que en ningún caso, se me informó qué funciones debía cumplir como coordinadora de carrera.

Si lamentablemente en el sistema administrativo de los inversionistas anteriores no se formalizó erróneamente nunca, y por lo que según lo que te conté de las correcciones que llevamos haciendo hace un tiempo y mejorando todo lo relacionado a la escuela, principalmente a nuestras obligaciones con el ministerio de educación y temas laborales pendientes, hoy todo lo referido a tareas del personal se encuentra por escrito.

Te esperamos el lunes, para poder comenzar funciones y conversar algún tema pendientes, un abrazo.”

Señala que a las enunciadas conductas vulneradoras, se agrega los dichos de doña Polimnia Sepúlveda, directora de la Casa de Estudios, a la actora cuestionando su remuneración que calificó de demasiado alta para sus funciones, en relación al resto del cuerpo académico, su estatuto laboral de artículo 22 del Código del Trabajo y, la “difícil” situación académica que experimenta Artes del Fuego S.A.



Lo anterior fue objeto de denuncia ante la Inspección de Trabajo, que en su informe de Fiscalización N° 4015, del año 2018, número de inspección 1301, realizado con fecha 26 de octubre de 2018, por la fiscalizadora Sra. Jacqueline Rodríguez Rodríguez, concluye lo siguiente:

“C) CONCLUSIÓN DE LA FISCALIZACIÓN:

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO: alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos sin cumplir los requisitos legales: no se constata infracción laboral.

Sin embargo, se aplica sanción administrativa por incumplimiento al contrato de trabajo”

Antecedentes coetáneos al término de la relación laboral:

Que este clima hostil y de constatada vulneración de los derechos laborales de Irene Arévalo, era el que la esperaba luego de su descanso postnatal, produciendo un grave daño a su salud psicológica, que se evidencia en:

a. Licencia Médica continua, extendida con fecha 11 de septiembre de 2018 hasta el día 20 de junio de 2019 (inicio del reposo 21 de junio de 2019, por 30 días), hasta la licencia médica N° 3 029799712-2, otorgada con fecha 20 de junio de 2019, inicio del reposo 21 de junio de 2019, por 30 días, es decir, la cobertura de esta licencia médica se extiende hasta 21 de julio de 2019.

b. Informes Médicos Psiquiátricos, por todos, el de fecha 24 de mayo de 2019, que da cuenta de que *“la Sra. Arévalo se mantiene con el diagnóstico de episodio de Episodio Depresivo Grave por lo que indica tratamiento farmacológico y no farmacológico, el primero consistente en aumentar sertralina de 100 mg a 200 mg. Iniciar con Clonex CD 0,5 mg al día, y Zaviana FS 6,25 mg por la noche*



atendiendo la intensidad de psicopatología y sintomatología con presencia de elevados niveles de ansiedad y angustia reactivos a problemática con su trabajo de larga data. En lo que respecta a las indicaciones no farmacológicas, la Sra. Arévalo se encuentra indicación de psicoterapia individual y reposomédico a través de la emisión licencia médica por 30 días a contar del 22.05.2019, con motivo de la evaluación del 23.05.2019. (...)”.

c. Tratamiento psicológico, cuyo Informe de fecha 19 de marzo de 2019 señala en lo pertinente: “Diagnóstico clínico DSM-IV Trastorno de estrés postraumático (...) y trastorno por estrés agudo” cuya prognosis de recuperabilidad da cuenta de: *“presencia de indicadores de hostigamiento por parte de la jefatura de manera sistemática en donde la paciente presentaría dentro de las etapas de Mobbing según la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile como fase de exclusión en donde existen constantes sentimientos de incapacidad de realizar sus funciones laborales, con sentimiento de denigración a través de que la jefatura mantuviera un discurso de describir las funciones profesionales de la paciente como un trabajo sobrevalorado dentro del ámbito de lo económico.”*

Es del caso hacer presente que a esta serie continua de conductas vulneradoras se agrega que una vez producida la fiscalización de fecha 26 de octubre de 2018 por Inspección del Trabajo, generación de su informe y disposición de multas, que ya fue tratada, el empleador intensificó su hostigamiento en orden a denegar la tramitación de las licencias médicas de la actora, cuyo cuadro diagnóstico es precisamente Depresión Grave producto de las conductas continuas de hostigamiento y acoso laboral que experimenta, debiendo solicitar nuevamente intervención de la Inspección del Trabajo para la tramitación de sus licencias médicas rechazadas por el empleador por intermedio de la fiscalización N° 1386, de fecha 19 de marzo de 2019 donde en los



conceptos a fiscalizar se precisa *“trabajadora presenta denuncia por acoso laboral de su empleador, dada por las siguientes conductas desde su embarazo, modificación de horarios y carga laboral, intentos constantes de reducción de remuneración. Rechazo y cuestionamiento de licencias médicas. Licencia médica vigente. Generación de ambiente hostil de retorno.”* Denuncia por intermedio de la cual se tramitó su licencia médica. Luego, reiterando la conducta el empleador insiste en la no tramitación de las licencias médicas, hecho que nuevamente es denunciado a la Inspección del Trabajo con el N° 2615 de fiscalización, de fecha 4 de junio de 2019, que en los conceptos a fiscalizar se precisa *“trabajador indica que el empleador ha recepcionado licencias médicas electrónicas por dos periodos, el primero emitida el 13/03/2019 por 21 días, folio 26865912-9 y la segunda, N° 3-027490926-9 de fecha de emisión 03/04/2019 por 25 días. CCAF le informó que el empleador no las tramitó.*

Actualmente trabajadora se encuentra con licencia médica.”

Se hace presente que, el resultado de la anterior fiscalización, remitido a la actora con fecha 28 de agosto de 2019, señala como resultado: *“Habiéndose verificado los hechos que constituyen la infracción, el empleador acreditó corrección en el plazo otorgado, por lo que no se aplicó multa”.*

Que dicho esto, debido al rechazo de 9 licencias médicas seguidas, la situación económica de la trabajadora no sustentaba su completa recuperabilidad así como los costos médicos y farmacológicos asociados, razón por la cual, la trabajadora Irene Arévalo debía reanudar sus funciones, para lo cual solicitó preparación y asistencia psicológica, de parte de los profesionales tratantes, esta debía fundarse según la profesional psicológica doña Gabriela Valentina Espinosa Quevedo, Psicóloga Clínica, N° MINSAL 441902, RUT 18.730.258-7, en *“un trato respetuoso bien tratante de los compañeros de trabajo, y a su vez en el trato directo con jefatura y en donde se presente una valorización profesional”.* Para tal efecto,



doña Irene Arévalo remite carta Al Directorio de la Sociedad donde prestaba funciones Artes del Fuego S.A., al siguiente tenor:

“Limache, a 6 de junio de 2019.

Directorio Artes del fuego S.A

Presente.

Me dirijo a ustedes para informar mediante esta misiva, las constantes acciones de vulneración de derechos a las cuales me he visto sometida de manera reiterativa por diferentes cargos directivos del Centro de Formación Técnica ex Escuela de Artes Aplicadas, actual Escuela Nacional de Artes Aplicadas desde el año 2016 a la fecha. Actualmente y desde el año 2014 me encuentro contratada como jefa de carrera de conservación y restauración y, desde septiembre de 2018 a la fecha, me encuentro con licencia psiquiátrica por episodio depresivo provocado por las reiteradas acciones de hostigamiento y vulneración de derecho que paso a detallar.

Durante Enero y febrero de 2016, periodo en el cual me encontraba embarazada, quien fuese entonces Rector del CFT, Claudio González, instruyó verbalmente a mí y otros funcionarios con cargos administrativos y docentes que debíamos realizar el traslado de los equipos y mobiliario que formaba parte del inventarios de salas, talleres y laboratorios y, luego de ello, montarlos en la nueva ubicación, labor que compañeras de trabajo y yo, realizamos pese a que esto sobrepasaba los límites de nuestros contratos laborales y, por mi parte, realizando labores de carga pesada durante mi semana 26 embarazo, poniendo en riesgo mi salud y la de mi hija, haciéndolo presente debidamente en el acto a Claudio González, ante ello, el entonces Rector respondió que yo no tendría que realizar trabajos pesados ya que contaríamos con apoyo del estafeta, de él mismo y de Sebastián Fuentes, apoyo que en la práctica no se materializó, debiendo cargar en consecuencia con el armado y desarmado de muebles, traslado de equipos y equipamiento y mobiliario. Durante los meses finales de 2016 e inicios del 2017, nuevamente debimos trasladarnos y realizar mismas labores indicadas previamente.



VYFPSNCZZD

En febrero de 2016, para asegurar que uno de los ramos principales de la carrera de restauración pudiera ejecutarse, dado que mi responsabilidad como jefatura de carrera es asegurar que los ramos sean impartidos en regla y que existan para ello los equipos, mobiliario e insumos necesarios, me vi en la obligación de adquirir con fondos propios un microscopio binocular y una centrífuga de laboratorio, elementos esenciales sin los cuales no era posible impartir el ramo de ciencias aplicadas de la carrera de la cual soy coordinadora, habida consideración de su imperatividad, fondos que luego fueron reembolsados por la administración.

Durante los años 2016 y 2017, en reiteradas ocasiones mis remuneraciones y las del cuerpo académico en pleno fueron canceladas con retrasos significativos.

Entre los años 2015 y 2017, el cuerpo académico en pleno, incluyéndome, tuvimos problemas con nuestras declaraciones de impuestos, debido a que Artes del Fuego S.A no había realizado los pagos de las retenciones de nuestras remuneraciones, tal situación fue tan desgastante que, por mi parte, desistí de realizar la tramitación de la devolución de mis impuestos, debido a estrés que generaba la prolongación de la situación no resuelta por la Directiva. Mi caso particular, a este respecto, fue bastante menor en comparación a la de otros miembros del cuerpo docente que tenían a su haber sumas importantes retenidas debido a la negligencia de la administración. Respecto a este punto, siendo la jefa de carrera, fui yo quien recibió directamente todas las quejas e inquietudes de los docentes, añadiendo otro factor de estrés al desempeño de mis funciones derivada de incumplimientos de la normativa laboral.

En Julio de 2017 tomé mis vacaciones, haciendo uso del feriado legal que me correspondía y habiendo solicitado además días sin goce de sueldo para ello, durante ese periodo, con motivo de la asunción del nuevo directorio, estuve recibiendo correos solicitando información y ante la preocupación de no cumplir con lo que mi empleador solicitaba, estuve durante todo el periodo de mis vacaciones dando respuesta a cuestiones laborales, vulnerando mi legítimo derecho al descanso, generándose por ello, modificaciones en mi programa de vacaciones a



VYFPSNCZZD

raíz del tiempo que debí dedicar a dar respuesta, lo que me provocó situaciones complejas en mi núcleo familiar.

Durante reunión sostenida con el entonces Rector Claudio González, en julio de 2017, se me informó por él que el directorio se encontraba revisando mi situación contractual y que se proyectaba modificar mi contrato y disminuir mis remuneraciones. Lo anterior, fue una declaración verbal del entonces Rector. Cuando le solicité dar certeza a dicha “revisión contractual” indicó se trataba hasta el momento sólo de especulaciones y parafraseó indicando que “al Directorio le hacía ruido el monto de mi remuneración respecto a las horas presenciales ejecutadas en el CFT por mi persona. Sin embargo, la prolongación en el tiempo de dichas especulaciones y su falta de certeza comenzaron a generar en mí un proceso de estrés derivado de la incertidumbre de mi situación laboral y contractual, cuadro que al sumarse las demás acciones de hostigamiento que se tratarán a posteriori en este documento, se profundizó hasta generar mi actual episodio depresivo grave, diagnosticado por dos especialistas del área de psiquiatría y tratado actualmente por dos psicólogas.

Durante el permiso prenatal de mi segundo embarazo, también estuve recibiendo y respondiendo correos electrónicos de parte de mi empleador, correos que respondí pese a la ilegalidad de la situación por temor a perder mi empleo al reintegrarme a trabajar, al asumir que la revisión de mis remuneraciones y horas presenciales respondían a la necesidad del Directorio de eliminar de su plantilla de remuneraciones aquellos cargos que fuesen innecesarios, de esa forma se vulneró otro de mis derechos fundamentales, situación que se mantuvo durante mi licencia postnatal y mi permiso parental.

Ahora, acentúa y profundiza el daño a mi salud psicológica que, antes de reincorporarme a mis funciones, luego de mi permiso postnatal, recibí un llamado de la actual Rectora Polimnia Sepúlveda, en la cual, venía a modificar enteramente mis funciones haciéndolas excesivamente difícil de cumplir, sin considerar que, de acuerdo a mi contrato, mis funciones como Coordinadora de Carrera no señalan



VYFPSNCZZD

impartir clases; mis funciones se cumple preferentemente a distancia y el horario para ejecutarlas va desde las 9:00 a 12:00 horas.

Sin embargo, se me indicaba que a mi retorno debería dictar/asumir un ramo de la carrera (que por especialidad no me corresponde y, respecto al cual, ya se había definido un especialista altamente calificado), el que se además dictaba en horas de la tarde, horario en que para mí era imposible estar en Santiago debido a que interfiere con los días y horas en las que no cuento con cuidadora para mis hijas, situación que se genera al encontrarse este ramo fuera de mi horario usual. De esta conversación telefónica se desprenden dos hitos que me parece importante recalcar y que paso a transcribir a continuación:

1. Ante mi respuesta (respecto a la necesidad planteada por la Rectora de hacerme cargo del ramo, en horario diferente al previamente ejecutado por mi antes de ausentarme con motivo de mi prenatal) en la cual argumenté no sólo que en términos personales para mí era imposible asistir, si no también que la calidad del ramo se vería afectada al remplazar al profesor asignado por mí. La actual Rectora instruyó que de no tomar yo el ramo debería entonces considerar pagar de mis remuneraciones al docente Felipe de la Calle que actualmente estaba ejecutando el ramo Manejo de bienes arqueológicos y, continuar haciéndolo durante todo el segundo semestre. A este punto particular, adjunto correo en el cual consulté a la Rectora por este apartado y respuesta de ella en la que indica no estar segura de cuál es la figura administrativa adecuada para concretar el arreglo.

2. En misma conversación telefónica, la actual Rectora me informó dos veces que según su parecer mi trabajo se encontraba “sobreremunerado”. En dicha conversación, las descalificaciones de parte de la actual Rectora hacia mi persona respecto a mi desempeño y labores se mantuvieron, todas ellas referidas a la poca relevancia y envergadura de mi gestión como Coordinadora de Carrera, además de indicar en misma conversación que según su parecer, la especialidad del ramo o de otros, así como la idoneidad de cada profesional asignado para dictar las especialidades, en realidad, no son puntos relevantes dado que la carrera es técnica y los alumnos poco o nada saben y, por ende, lo poco que pueda saber cada



docente es más de lo que el educando conoce, por ello en su entender, no es requerida la especialización de cada profesor, a fin de justificar la modificación de mis funciones en forma arbitraria.

La conversación descrita en este punto me desencadenó una crisis de llanto y pánico, al constatar la nula valoración de la labor profesional y personal que he realizado, así como las condiciones deplorables y humillantes en que debería asumir mis funciones.

3. Posteriormente fui citada por correo electrónico a una reunión con la Gerente Tamara Unda, con fecha 9 de agosto de 2018, a las 09:00, para lo cual emprendí traslado a Santiago en bus a las 06:00 Am. Reunión que se realizó finalmente a las 11:00 app, debido a que la Gerente se encontraba en reunión en el Ministerio de Educación.

En la reunión estuvimos presentes Tamara Unda, Polimnia Sepúlveda y quien suscribe. En ella, se me informó que el Directorio decidió modificar la vinculación contractual con los docentes del CFT, este cambio implicaba que ya no existirían docentes contratados bajo el Código del Trabajo, cual es mi caso.

Como sabrá el Directorio, ingresé a Artes del Fuego S.A como académica en el año 2013 bajo modalidad honorarios. En vista de mi buen desempeño, se me contrató bajo estatuto del código del trabajo habida consideración de: la estabilidad laboral necesaria de un coordinador de carrera, no sujeto a servicios accidentales y/o esporádicos como el personal contratado a honorarios. Así mismo, dicho estatuto se justifica por las funciones que me corresponde ejecutar, entre ellas, entrevistar y seleccionar docentes para su contratación y determinar de manera académica la idoneidad, o incompetencia de los docentes para desempeñarse como titulares de las asignaturas.

Debo indicar que a la fecha de esta reunión solamente yo estaba contratada con bajo el alero del Código del Trabajo, porque mi par Don Jean Claude Dussaboid, jefe de la carrera de joyería y orfebrería, quien al igual que yo había sido contratado en el mismo estatuto del código del trabajo, ya había pasado a la modalidad de



servicios a honorarios mediante a un oscuro acuerdo y así me lo informó Tamara Unda en dicha reunión-

4. Además, se me instruyó que debía “volver a hacer clases”, labor que yo nunca dejé de desempeñar, impartiendo el ramo Taller integral los días miércoles de 11:00 a 14:30 y, al aclarar este punto, doña Tamara Unda procede a informar que requieren que yo dicte más horas de clases. Frente a lo que manifesté abiertamente que no estaba de acuerdo y luego pregunté para obtener mayor contexto de la instrucción, qué ramos y cuántas horas, frente a lo que no había claridad y posteriormente se me envió vía mail un horario y programación que debía comenzar a ejecutar desde el lunes 13 de Agosto, en dicho horario básicamente se indicaba que yo debía asistir 4 días a la semana, según el siguiente detalle: Las actividades de la jefatura (coordinación) de carrera de este segundo semestre 2018 se deberán desarrollar en: 4 horas semanales pedagógicas (Taller de Manejo de Bienes Arqueológicos), 9 horas cronológicas presenciales de cumplimiento de funciones, con horario propuesto de: martes, miércoles y viernes de 9:00 a 12:00 horas, 5 horas en modalidad de trabajo y comunicación a distancia, Se suma a lo anterior, 10 horas pendientes de clases de cierre de la asignatura Conservación Preventiva, en fechas y horario por acordar con Coordinación Académica pese a que durante todo el año anterior estuve trabajando presencialmente sólo un día a la semana, impartir el m entre 09:00 y 15:00 y, durante el resto de la semana, gestionaba convenios de prácticas y pasantías, realizaba investigación del campo docente del área, trabajaba en el diseño del perfil de ingreso y egreso, gestionaba solicitudes de profesores y alumnos, reuniones y charlas de difusión y trabajos colaborativos con especialistas del área en representación del CFT, revisé y adecué la malla curricular luego de revisar las licitaciones del mercado actuales y pasadas, con el objetivo de generar una propuesta más cercana a las necesidades del universo laboral predominante, entre otras.

5. Posterior a ello, la Rectora Polimnia Sepúlveda envió un correo increpándome por generar trabas en el trabajo del equipo. Posteriormente sostuvimos una reunión extraprogramática Doña Polimnia y yo, en la cual volvió a increparme, paso a



VYFPSNCZZD

detallar algunos de puntos relevantes de aquella reunión informal en dependencias del CFT:

a- La Rectora vuelve a indicar que mi trabajo estaba sobreremunerado.

b- Cuestiona mi idoneidad al cargo, aduciendo razones de privilegio derivadas de mi relación de amistad con la ex Rectora Simone Racz Orrego, las que no son efectivas.

c- Cuestiona mi remuneración abiertamente y las condiciones de mi contrato, indicando que las mismas son demasiado permisivas y que me favorecen.

d- Indica que mi situación contractual y remuneración genera incomodidades en el equipo de trabajo.

e- Indica que mi remuneración es más alta de la que se le ha ofrecido a ella.

f- Indica que todas las labores que he realizado a la fecha no son más que aquellas que me corresponden. En ello tiene razón y le indico que es así y, que durante todos los años en los que me he desempeñado como coordinadora o jefa de carrera he trabajado sin directriz alguna.

Luego de la reunión citada en el párrafo anterior, de regreso a mi casa, sufrí la segunda crisis de pánico y con ello una seguidilla de crisis que corresponden a hitos en mi estado depresivo generado por las constantes actitudes y acciones de hostigamiento y maltrato por parte de mi jefatura directa. Actualmente me encuentro con licencia médica psiquiátrica y tratamiento permanente farmacológico y no farmacológico desde Septiembre de 2018 a la fecha, teniendo que costear tratamientos de alto valor ya que, las licencias se encuentran en evaluación o han sido rechazadas, generando un detrimento económico que precariza mis posibilidades de otorgar un hogar seguro y tranquilo a mi familia, esto, por si al respetable Directorio le interesa saber, también aumenta mi estado de estrés, haciendo más lenta mi recuperación.

Si el Directorio se cuestiona cuán perjudicial puede estar siendo su actual liderazgo para la vida de un profesional empleado suyo, le recomiendo que revise el historial previo de denuncias y/o hitos negativos entre mi empleador previo y yo; podrá percatarse de que, a la fecha, desde mis 10 años de experiencia laboral en este y



otros estamentos, no encontrará referencia alguna de mi parte o de mis empleadores a mala praxis o conflictos en el espacio laboral con colegas y/o jefatura.

Realice luego una operación matemática simple, y desprenda de que en dicha operación el denominador común en este tipo de problemáticas asociadas a Doña Tamara Unda o Doña Polimnia. Lo último lo menciono sólo como nota humanista en la misiva.

6. A partir de septiembre de 2018, mes en que se me diagnostica el estado depresivo, mi médico tratante comienza a emitir licencias médicas electrónicas, de las cuales por precaución y desconociendo que mi empleador no es receptor de LME, yo enviaba copia vía correo electrónico a fin de informar raudamente de ellas. En febrero de 2019 realizo una revisión del estado de mis licencias médicas en la página de la caja de compensación Los Andes y me percaté de que una licencia no se encontraba ingresada, al realizar la consulta correspondiente a Yetzmar Mattheus, administradora contable, y enviar la copia de la LME vía mail en la misma consulta, Doña Tamara Unda me responde que al no haberse recibido mi licencia esta no se tramitó y se colocó una constancia en la inspección del trabajo por ausencia laboral injustificada y, que la licencia no se tramitó ni se tramitaría, situación que gestioné a través de la inspección del trabajo.

7. Posteriormente envié la siguiente LME y Doña Tamara Unda indicó que la licencia no se había recibido y no se tramitaría, pese a haberse remitido en tiempo y forma.

8. Cabe indicar finalmente que, realice una denuncia por vulneración de contrato y derechos que fue presentada a la Inspección del Trabajo en el 2018, esta fue acogida y, la investigación arrojó que procedía multar al empleador, dado que previo a mi prenatal según principio de la realidad y según cláusulas expresas de mi contrato de trabajo, yo me encontraba realizando mis funciones bajo el artículo 22 del Código del Trabajo, estando exenta de cumplimiento de horarios y, al reintegrarme a mis funciones, se modificó unilateralmente por parte de mi empleador mi estatuto creando una jornada en horarios fijos durante toda la semana, se me obligó a firmar entrada y salida, se me atribuyeron funciones que contractualmente



VYFPSNCZZD

no me corresponde como pagar de mi remuneración el trabajo de otro docente, o asumir ramos respecto a los cuales carezco de especialidad, en horas de la tarde, señalando mi contrato horario de 9:00 a 12:00 preferentemente, incrementando mi carga laboral en forma exponencial, con la sola intención de obligarme a renunciar o firmar un finiquito desfavorable, disminuyendo mi remuneración.

9. Luego, debí presentar una segunda denuncia por hostigamiento y maltrato, manifestado en la negación de la tramitación de la licencia médica sin motivo alguno, para el solo efecto de perjudicar aún más mi difícil recuperación bajo esta dinámica de empeorar mi situación patrimonial. Hago presente que posteriormente (4 de junio de 2019) y debido a lo expuesto, presente una tercera denuncia por no pagar íntegramente mis remuneraciones (equivalente a recibir una licencia médica y no tramitarla).

Es por todo lo anteriormente expuesto en esta misiva que solicito al Directorio una respuesta formal respecto a las medidas que se tomarán para evitar la reincidencia en las conductas de hostigamiento y maltrato descritas, llevadas a cabo por mis jefaturas y, que tengan por objeto asegurar un ambiente de trabajo adecuado que me permita reintegrarme a mis funciones, garantizando mi indemnidad mental.

De mi consideración, detallo a continuación las condiciones que debiesen darse para reanudar funciones prontamente, visualizando el término de mi reposo total:

1. El principal cambio que indica mi psicóloga tratante que debiese generarse para una adecuada reinserción a mis funciones, es asegurar un ambiente laboral tranquilo y con trato respetuoso, condición que actualmente y dados los últimos intercambios vía email, no existe y que no tengo seguridad de que pueda materializarse en algún momento próximo.

2. Respecto a los horarios en los que desempeñaré mis funciones, debiesen respetarse las condiciones previas a mi reposo prenatal, esto respetando por ambas partes la cláusula tácita derivada del principio de realidad, es decir: asistiendo presencialmente a mi lugar de trabajo un día a la semana, pudiendo ser martes o jueves y realizando en dicha jornada 4 horas pedagógicas de clases de ramo equivalente al que impartía, sugiero para ello el taller de iniciación dada la carga



horaria del ramo y el nivel de taller teórico práctico abocado a identificación y diagnóstico de bienes culturales, dada mi especialidad y considerando el último cambio de malla que realicé el año 2017. Además de las labores de coordinación que pudieren requerir de mi presencia en la institución.

Cabe tener presente en este punto el cómo se cumplirá por el Instituto con el dictamen de Inspección del Trabajo relativo a registrar mi ingreso y egreso del mismo, sin perjuicio de acreditar por la vía que estime más conveniente mi presencia en él.

3. Delinear mis funciones en torno a aquellas que realmente corresponden al cargo y que no menoscaben mi integridad física, teniendo en consideración mi preparación académica de pre y postgrado. Las labores que venía realizando a la fecha consistían en: revisión de programas, actualización de malla curricular cuando corresponde, entrevista de alumnos, entrevista a docentes, gestión de prácticas y pasantías, revisión de problema de estudio para proyectos de titulación.

4. Reuniones de programación y coordinación con la Rectora Polimnia Sepúlveda y la Gerenta Tamara Unda: dados los puntos mencionados en la misiva solicito sean llevadas a cabo en la sala de profesores, no en la oficina de Doña Tamara y sean registradas actas en la misma reunión y firmadas por todos los asistentes.

5. Respetar mis feriados legales, esto es, no recibir solicitudes de información de ningún tipo.

6. Recibir un compromiso formal por parte de la Rectora, y en general de mi jefatura, que implique no recibir de su parte ningún tipo de menoscabo moral, económico, ni profesional desde mi reintegración y de manera constante, habida consideración que el maltrato y hostigamiento recibido ha sido constante en el tiempo.

Por lo anterior, solicito al Directorio una respuesta formal, dentro de tres días hábiles, respecto a las acciones que se tomarán en mi caso particular, lo que también evidentemente me permitirá programar mi reincorporación de forma acertada.

Sin otro motivo particular,

Atte.,



IRENE ARÉVALO NAZRALA

16.143.425-6

Coordinadora de Carrera.”

Que, luego de recepcionada la Carta por el Directorio de la Sociedad, con fecha 14 de junio de 2019, encontrándose la actora gozando de licencia médica continua esta fue desvinculada con fecha 13 de junio de 2019, encontrándose en dicho momento VIGENTE licencia médica N°3 028853384-9, otorgada con fecha 23 de mayo de 2019, inicio del reposo 22 de mayo de 2019, por el periodo de 30 días, es decir, hasta el 22 de junio de 2019. Luego, se emitió la continuidad de esa licencia médica, la N° 3 029799712-2, otorgada con fecha 20 de junio de 2019, inicio del reposo 21 de junio de 2019, por 30 días, es decir, la cobertura de esta licencia médica se extiende hasta 21 de julio de 2019.

Al efecto, es del caso tener presente que en conformidad al artículo 161 inciso final del Código del trabajo, *“Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.”* Generando, según la Dirección del Trabajo el efecto de suspender el conteo del plazo de reclamación judicial.

Finalmente, se deduce reclamo Ante la Dirección del Trabajo con fecha 21 de junio de 2019, produciéndose el comparendo de conciliación con fecha 25 de julio de 2019, momento en el cual el empleador no presentó cartola de cotizaciones previsionales al día ni pago de



contribución patronal al fondo de cesantía de AFC. Cursándose multa al efecto.

A mayor abundamiento, la Carta de desvinculación no señala hechos constitutivos de la causal invocada, no acompaña cartola del pago de cotizaciones ni prestaciones de seguridad social, tampoco acompañaba propuesta de finiquito que sólo fue entregada en copia a instancias del Conciliador Laboral, el que señala que solo respecto de las prestaciones adeudadas se cancelará a razón de “29 cuotas de \$200.000.- más una cuota de \$203.130.-depositas los días 10 de cada mes a contar del 10 de julio del 2019 en cuenta Banco Estado 0000024170045285 a nombre de Irene Arévalo Nazrala”.

EL DERECHO:

Forma en que los hechos señalados (INDICIOS), vulneran las garantías constitucionales alegadas:

Los hechos señalados producen vulneración de las garantías de la no discriminación y del principio Indemnidad, así como a la integridad psíquica y del derecho a la honra. A mayor abundamiento, su realización supone ejecución de actos discriminatorios en conformidad con el artículo 2 del Código del Trabajo en tanto actos incompatibles con la dignidad de las personas, que amenazan o perjudican la situación laboral o sus oportunidades de empleo, así como hostigamiento reiterados, ejercido por el empleador, en contra de la trabajadora, por cualquier medio, y que tuvo por resultado su menoscabo, maltrato o humillación, perjudicando su situación laboral.

El artículo 485 del Código del Trabajo permite a los jueces laborales realizar interpretación y aplicación directa de la Carta



Fundamental, mediante señalamiento en numerus clausus, de los derechos y garantías constitucionales susceptibles de tutela laboral, por hechos acaecidos al interior de la relación laboral y como consecuencia del ejercicio de facultades laborales del empleador, en el caso de marras las garantías constitucionales conculcadas son: garantías de la no discriminación y del principio Indemnidad, así como a la integridad psíquica y del derecho a la honra.

La norma en comento incorpora dentro de los Derechos "Tutelados", a la protección contra aquellos actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo, a cuyo respecto, realizando subsunción legal, adquiere aplicación con las conductas de acoso laboral recibida por la jefatura de la trabajadora, doña Irene Arévalo, que perjudicaron su dignidad, integridad, y salud psicológica, mediante actos y amenazas que ejecutados como hostigamiento reiterado, se evidencian en conductas tales como: modificar y aumentar ostensiblemente su jornada laboral; cuestionar, apocar y menoscabar sus aptitudes académicas; intentos reiterados de reducción de remuneración así como amenazas y/o hostigamientos para reducción de esta o, pago directo de su remuneración a otro académico; retención o no tramitación de sus licencias médicas, con las consecuencias pecuniarias que derivan de ello; creación de un clima hostil de retorno laboral post descanso maternal, que la presionaba a la determinación de renuncia laboral, entre otros.

Ahora bien, el inciso tercero de este artículo 485 del Código del Trabajo, se encarga de señalar con claridad cuando estos derechos y



garantías constitucionales, que se encuentran protegidos por este procedimiento, se ven vulnerados o lesionados, lo que en doctrina se conoce como “garantía de indemnidad”. Así, se establece que estos derechos y garantías se verán lesionados cuando el empleador, haciendo uso de las facultades que le entrega la Ley, limita a los trabajadores el pleno ejercicio de estos derechos y garantías, sin justificación suficiente y de forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto de su contenido esencial. Se agrega, que estos derechos y garantías se verán vulnerados además, cuando el empleador emprende represalias en contra de sus trabajadores en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la inspección del trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales.

Todos los supuestos anteriores, se advierten de los hechos expuestos y luego analizados, sin justificación suficiente del porqué se habrían adoptado en contra de Irene Arévalo actos ilegítimos, resultando carente de razones jurídicas aptas; desproporcionados en relación a los objetivos académicos perseguidos, expuestos en las comunicaciones vía correo electrónico, o en la respuesta de desvinculación luego de la carta de reincorporación, más aún cuando estos guardan estrecha temporalidad -las represalias- con las solicitudes de fiscalización y la aplicación de multas, evidenciándose plenamente la hipótesis descrita por el legislador.

Esto también se conoce en doctrina como la tutela judicial efectiva y se trataría de un derecho fundamental de los trabajadores, reconocido a través de artículo 5° del Convenio N° 158 de la OIT.



Acción de Tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del Despido.

El artículo 489 del Código del Trabajo, se hace cargo de establecer y señalar el procedimiento y sanciones para cuando la vulneración de derechos fundamentales se produce con ocasión del despido, conocido como despido lesivo de derechos fundamentales o despido discriminatorio.

Por lo tanto, se está bajo a la figura de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, pues como se anticipaba, la trabajadora es desvinculada gozando de licencia médica psiquiátrica, estando al tanto el empleador del cuadro diagnóstico, por artículo 161 inciso primero del Código del ramo, luego de pedir al Directorio de la sociedad, por medio de una carta certificada, mejoras del ambiente hostil y vulnerador que le esperaba a su regreso.

- Vulneración de la Garantía de Indemnidad: artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo.

En la especie, el ejercicio del legítimo derecho a reclamar ante la autoridad administrativa – al tenor de la norma previamente citada – por la vulneración de sus derechos, provocó represalias hacia la actora que finalmente determinó que la empresa la despidiera como represalia por estas denuncias. Así, estos hechos hacen procedente lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo.

En el caso de autos, se presentaron tres reclamos administrativos en contra de la demandada, se intercambiaron diversos correos electrónicos, llamadas, y una carta certificada solicitando mejoras del



clima laboral y hostil de retorno, acto seguido la actora recibe carta de desvinculación de manera injustificada, incumpliendo, además, las formalidades del artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo.

- Vulneración a las Garantías Consagradas en los numerales 1 y 4 del artículo 19 de la Constitución Política.

El trato humillante y atentatorio hacia la dignidad, integridad psíquica, honra y reputación, constituyen actuaciones que atentan no sólo contra los derechos contemplados en los números uno y cuatro del artículo 19 de la Constitución Política de la República, en lo relativo a la integridad psíquica y el derecho a la honra de la persona, sino que también, contra lo prescrito en el artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el artículo 11 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

Señala que en la especie la empresa incurrió en ataques ilegales, pues la demandada de manera continua conculcaba legítimos derechos laborales de la actora, y que dicen relación con la buena calificación profesional de la actora, la entidad o magnitud de sus remuneraciones en relación a sus superiores jerárquicos; la forma en que fue contratada y que cumple sus funciones contractualmente, entre otras.

El denominado procedimiento de tutela previsto en la reforma laboral, huella patente del proceso de constitucionalización del Derecho, busca proteger aquellos derechos fundamentales del trabajador previstos en la lista contemplada en el artículo 485 del Código del Trabajo, reconocidos al trabajador en su condición de ciudadano, y que hasta ahora se habían quedado sólo en el papel.



- Actos de discriminación: artículo 2 del Código del Trabajo:

El artículo 2 del Código del Trabajo dispone en lo que interesa: *“Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”*

Señala que la actora recibió en razón de su estatuto laboral y remuneraciones, hostigamientos y descalificaciones por su jefatura directa es decir, la Rectora señora Polimnia Sepúlveda y la gerente Lilian Unada, basadas en que la actora era la única persona contratada bajo estatuto del Código el Trabajo y percibía mayores remuneraciones que estas dos últimas, lo que generaba tratos hostiles y degradantes en torno a la naturaleza y contenido de sus funciones así como a la remuneración asociada, superior a las autoridades mencionadas, con el claro objeto de perjudicar su situación laboral.

Más claro aún queda lo dicho, con la lectura del fragmento de la Carta de revinculación, antes transcrita remitida al empleador con fecha 6 de junio de 2019, que a la letra reza:

“En la reunión estuvimos presentes Tamara Unda, Polimnia Sepúlveda y quien suscribe. En ella, se me informó que el Directorio decidió modificar la vinculación contractual con los docentes del CFT, este cambio implicaba que ya no existirían docentes contratados bajo el Código del Trabajo, cual es mi caso.



Como sabrá el Directorio, ingresé a Artes del Fuego S.A como académica en el año 2013 bajo modalidad honorarios. En vista de mi buen desempeño, se me contrató bajo estatuto del código del trabajo habida consideración de: la estabilidad laboral necesaria de un coordinador de carrera, no sujeto a servicios accidentales y/o esporádicos como el personal contratado a honorarios. Así mismo, dicho estatuto se justifica por las funciones que me corresponde ejecutar, entre ellas, entrevistar y seleccionar docentes para su contratación y determinar de manera académica la idoneidad, o incompetencia de los docentes para desempeñarse como titulares de las asignaturas.

Debo indicar que a la fecha de esta reunión solamente yo estaba a contratada con bajo el alero del Código del Trabajo, porque mi par Don Jean Claude Dussaboid, jefe de la carrera de joyería y orfebrería, quien al igual que yo había sido contratado en el mismo estatuto del código del trabajo, ya había pasado a la modalidad de servicios a honorarios mediante a un oscuro acuerdo y así me lo informó Tamara Unda en dicha reunión-.”

Todo lo anterior, constituye presunción a lo menos grave o indicio suficiente, de los actos de discriminación en razón de la situación económica que la actora presentaba dentro de la Sociedad, siendo el acto culmine de discriminación, el despido infundado de que fue objeto.

En cuanto al despido indebido.

A mayor abundamiento, la segunda parte del artículo 168 del Código del Trabajo señala que una vez que el juez declare injustificado, indebido o improcedente el despido, ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 del mismo Código, esto es, la sustitutiva del aviso previo, y además será obligado a pagar la indemnización del inciso segundo del artículo 163, esto es, la indemnización por años de servicio, aumentada esta última,



en un 30% cuando se hubiera invocado injustificadamente la causal de necesidades de la empresa.

De acuerdo a lo que expresa la comunicación del despido, la empresa pretende aplicar la causal de necesidades de la empresa, sin señalar sus hechos constitutivos, pues se limita a seleccionar las expresiones señaladas en el artículo 161 “Bajas en la productividad y cambios en las condiciones del mercado” sin señalar ni fundamentar cuales serían los hechos objetivos que subyacen a los ejemplos del artículo 161 N°1, es decir, cuáles serían esas bajas en la productividad ni los cambios en las condiciones del mercado que haría imprescindible la separación de la trabajadora que represento, todo lo cual permite corroborar que se trata de una decisión unilateral, discrecional, volitiva y vulneradora de derechos laborales y constitucionales.

En efecto, el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo establece que el empleador puede poner término al contrato de trabajo invocando la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambio en las condiciones del mercado o de la economía, hagan necesaria la separación de uno o de más trabajadores. Si bien los casos contemplados en ella no son de carácter taxativo, es decir, que admiten situaciones análogas o semejantes; sin embargo, deben decir relación con aspectos de carácter técnico o de orden económico. En cuanto a las primeras, atañen a aspectos estructurales de instalación de la empresa, que provocan cambios en la mecánica funcional de la misma. En cuanto a las



segundas, se refieren, en general, a que debe existir un deterioro en las condiciones económicas de la empresa que haga inseguro su funcionamiento.

- **Acción de Nulidad del Despido:**

Cabe señalar que, de conformidad al Certificado de Periodos no Cotizados, emanado de la AFP Modelo, de fecha 20 de junio de 2019, encontrándome trabajando bajo vinculo de subordinación y dependencia con la demandada, consta de este certificado, que en el período comprendido entre marzo de 2014 y mayo de 2019, su empleador descontó y no enteró 14 periodos/meses de las cotizaciones previsionales y de seguridad social, correspondientes a: 06/2015; 07/2015; 09/2015; 10/2015; 12/2015; 01/2016; 02/2016; 05/2016; 07/2016; 12/2018; 02/2019; 03/2019; 04/2019; y, 05/2019.

Con lo anteriormente expuesto, al no haber cotizado su empleador por todo el período efectivamente trabajado, el despido de que fue objeto, no ha producido el efecto de poner término al contrato de trabajo, pues las cotizaciones no se han enterado en su totalidad (íntegramente).

- **Acción de Daño Moral**

Las acciones de que fue objeto la actora durante la vigencia de la relación laboral tratadas anteriormente, lesionaron gravemente sus derechos fundamentales como la dignidad e integridad psíquica, así como experimentó actos constitutivos de acoso laboral dado por hostigamientos por parte de la jefatura de manera sistemática, produciendo constantes sentimientos de incapacidad de realizar sus funciones laborales, con sentimiento de denigración a través de que la



jefatura mantuviera un discurso de describir las funciones profesionales de la actora como un trabajo sobrevalorado dentro del ámbito de lo económico, justifican una acción indemnizatoria por daño moral.

- **Acción de Daño Emergente.**

Tal como se señaló anteriormente, las acciones de que fue objeto la actora durante la vigencia de la relación laboral lesionaron gravemente sus derechos fundamentales como la dignidad e integridad psíquica, así como experimentó actos constitutivos de acoso laboral dado por hostigamientos por parte de la jefatura de manera sistemática, produciendo constantes sentimientos de incapacidad de realizar sus funciones laborales, con sentimiento de denigración a través de que la jefatura mantuviera un discurso de describir las funciones profesionales de la actora como un trabajo sobrevalorado dentro del ámbito de lo económico. Lo anterior obligó la actora a buscar asistencia médica y medicamentosa, con ocasión de los ilícitos señalados acaecidos al interior de la relación laboral generándole daño patrimonial, pues suponen pérdida económica, un desembolso pecuniario que de no mediar los hechos ilícitos señalados no hubieren ocurrido. Es decir, en conformidad al artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, que da lugar a “las otras indemnizaciones que procedan”, siendo una de ellas la indemnización de perjuicios al presentarse sus elementos constitutivos:

1. hechos ilícitos (daño a la dignidad, integridad psíquica, conductas de acoso laboral y discriminación) generados al interior de la relación laboral contrarios a la normativa señalada precedentemente;



2. Imputable al empleador, particularmente a sus Directivos o representantes del empleador;
3. Daño a la salud con ocasión de estos ilícitos generando cuadro de Depresión Grave o Mayor;
4. Relación de causalidad entre los ilícitos laborales cometidos por el empleador al interior de la relación laboral y el daño a la salud producido a la trabajadora.

Que con ocasión de estos ilícitos laborales imputables al empleador, que generaron daño a la salud de la actora, existiendo relación de causalidad entre ellos, la trabajadora Irene Arévalo incurrió en diversos gastos de restablecimiento de su salud psicológica, generándole una pérdida económica efectiva en su patrimonio, una disminución por vía de desembolso que efectuó la trabajadora que debe ser restituida, a saber:

1. Tratamiento psiquiátrico, impartido por el profesional dr. Claudio Andrés León Romero, por 10 sesiones de consulta médica integral, salud mental y medicina familiar, por el total de \$500.000 (quinientos mil pesos).
2. Tratamiento psicológico, impartido por la profesional Gabriela Valentina Espinoza Quevedo, psicológica, por 40 sesiones de tratamiento psicológico derivado de acoso laboral. Etapa 1 y 2, por la suma de \$400.000 (cuatrocientos mil pesos).

EN CUANTO A LOS INDICIOS SUFICIENTES DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS:



Producto de la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, el legislador consagró un sistema de prueba indiciaria, específicamente en el artículo 493 del Código del Trabajo, que aliviana la posición probatoria del trabajador, especialmente en lo que dice relación con la carga de la prueba material.

Es así, que es posible citar a lo menos los siguientes indicios:

PRIMER INDICIO: El despido se produce con fecha 13 de junio de 2019, inmediatamente después de remitir a la empresa carta de reincorporación con fecha 6 de junio de 2019.

SEGUNDO INDICIO: la actora se encontraba gozando de licencia médica continua cuando fue desvinculada con fecha 13 de junio de 2019, encontrándose en dicho momento vigente licencia médica N°3 028853384-9, otorgada con fecha 23 de mayo de 2019, inicio del reposo 22 de mayo de 2019, por el periodo de 30 días, es decir, hasta el 22 de junio de 2019. Luego, se emitió la continuidad de esa licencia médica, la N° 3 029799712-2, otorgada con fecha 20 de junio de 2019, inicio del reposo 21 de junio de 2019, por 30 días, es decir, la cobertura de esta licencia médica se extiende hasta 21 de julio de 2019.

TERCER INDICIO: la Carta de desvinculación no señala hechos constitutivos de la causal invocada, no acompaña cartola del pago de cotizaciones ni prestaciones de seguridad social, por ello no cumple con las formalidades del despido, y no se invocan hechos que justifique el término de la relación laboral. Tampoco presenta propuesta de finiquito que sólo fue entregada en copia a instancias del Conciliador laboral, el



que señala que solo respecto de las prestaciones adeudadas se cancelará a razón de *“29 cuotas de \$200.000.- más una cuota de \$203.130.- depositas los días 10 de cada mes a contar del 10 de julio del 2019 en cuenta Banco Estado 0000024170045285 a nombre de Irene Arévalo Nazrala”*.

CUARTO INDICIO: Existe una política sostenida de discriminación al interior de la empresa, hacia trabajadores que usen sus derechos laborales y soliciten intervención de la inspección del Trabajo.

QUINTO INDICIO: la diferencia de remuneraciones que existía con la Jefatura de la actora motivó diversos actos de discriminación y hostigamiento.

SEXTO INDICIO: Clima hostil y discriminador continuo, lesivo de derechos fundamentales anterior a los hechos constitutivos del despido.

Desde esta perspectiva, y de acuerdo al propio texto de la norma del artículo 493, el trabajador deberá acreditar indicios de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, derechos de los cuales es legitimaria activa, y que permiten generar al juez una duda razonable en torno a la existencia de la lesión de dichos derechos fundamentales. Por su parte el empleador, frente a los indicios aportados por el trabajador, deberá explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad, esto es, que su conducta obedece a un motivo razonable.

PETICIONES CONCRETAS.

Conforme a los antecedentes expuestos, se concluye indubitablemente que el despido de que fue objeto la actora por parte de su ex empleadora, ha vulnerado sus derechos fundamentales como es el principio de indemnidad, la integridad física y psíquica y el derecho a la



honra, así como constituir un acto de discriminación, existiendo una clara y directa relación de causalidad entre los hechos denunciados y el despido de que fue objeto, vulnerándose de este modo sus derechos fundamentales.

En consecuencia, somete a la decisión del tribunal las siguientes pretensiones:

- 1.- Que se determine que la Sra. Irene Arévalo Nazrala, presentó servicios para la demandada bajo vínculo de subordinación y dependencia en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, realizando funciones de Coordinadora de Carrera entre el 01 de marzo de 2014 hasta 21 de julio de 2019, esta última fecha de término de su licencia médica n° 3 029799712-2, otorgada con fecha 20 de junio de 2019, inicio del reposo 21 de junio de 2019, por 30 días, es decir, la cobertura de esta licencia médica se extiende hasta 21 de julio de 2019.
- 2.- Que se declare que su despido fue con ocasión de vulneración de sus derechos fundamentales. Que atendido lo anterior, solicito se condene a la demandada a pagarle una indemnización adicional equivalente a 11 remuneraciones, por la suma de \$ 10.902.606 pesos. Desde ya se deja constancia la imposibilidad de reanudar el trabajo con la demandada, por lo que aún de tratarse de un discriminatorio, opta por las indemnizaciones que refiere la ley.
- 3.- Que se declare además que el despido resulta injustificado y que por ende la demandada deberá pagar la suma de \$1.189.375 pesos, equivalente al aumento del 30% de la indemnización por años de servicio.



4.- Que atendido que su empleador no enteró las cotizaciones de seguridad social correspondiente a los períodos: 06/2015; 07/2015; 09/2015; 10/2015; 12/2015; 01/2016; 02/2016; 05/2016; 07/2016; 12/2018; 02/2019; 03/2019; 04/2019; y, 05/2019, solicita que se aplique la sanción establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo, y se condene al pago de remuneraciones y demás prestaciones derivadas del despido nulo en razón de la suma de \$991.146 pesos, mensuales, hasta su convalidación de conformidad a la ley.

5.- Que la demandada sea condenada al pago de la suma de \$10.000.000 pesos, correspondiente a indemnización por daño moral que también se demanda, debido a los perjuicios y daño que sufrió por las situaciones ocurridas durante la relación laboral, todo conforme a los antecedentes de hecho y de derecho ya expuestos, retardos en la entrega de licencias médicas que derivaron en rechazo de pago, así como el origen mismo de estas;

6.-Que la demandada sea condenada al pago de la suma de \$1.000.000 pesos, correspondiente a indemnización por daño emergente que también se demanda, debido a los gastos médicos derivados del restablecimiento de la salud de la actora, originados en hecho ilícito del empleador, imputable a este, que causaron daño y entre ellos media nexa causal; perjuicios y daños que experimentó la actora por las situaciones ocurridas durante la relación laboral, todo conforme a los antecedentes de hecho y de derecho ya expuestos;

7.-Prestaciones adeudadas correspondientes a:



1. Indemnización de años de servicio: (5 años, no 4 como señala propuesta de finiquito): \$4.955.730 pesos;
 2. Feriado anual proporcional: (en el finiquito, indemnización de vacaciones): \$1.047.400 pesos;
 3. Indemnización sustitutiva del aviso previo: (en el finiquito indemnización de desahucio) \$991.146 pesos;
 4. Cotización de aporte patronal AFC.
- 8.- Que la demandada deberá ser condenada al pago de las sumas señaladas, o bien las que se determine ajustadas a Derecho, debidamente reajustadas, con intereses y además el pago de las costas de la causa.
- 9.- O la sumas mayores o menores que se considere ajustadas a Derecho.

Por tanto, solicita tener por deducida acción de tutela de Derechos Fundamentales por vulneración de derechos fundamentales a favor de Irene Arévalo Nazrala, en particular la garantía de la no discriminación y al Principio de indemnidad, y por despido vulneratorio de la garantía a la integridad física y psíquica y actos de discriminación en contra de su empleadora ya individualizada, darle tramitación y acogerla en todas sus partes, con costas.

Que en subsidio a la denuncia de tutela planteada, y para el caso que ésta no sea acogida, interponer demanda subsidiaria por despido injustificado, nulidad del despido, daño moral, daño emergente y cobro de prestaciones, en procedimiento ordinario, en contra de su ex



empleadora **ARTES DEL FUEGO S.A., O ESCUELA DE ARTES APLICADAS**, RUT 96.925.480-8, representada legalmente por doña **Lilian Tamara Unda Escalona**, ambos domiciliados en Padre Diego de Rosales N° 1635-1637, comuna de Santiago.

Conforme a la relación circunstanciada de los hechos y los fundamentos de Derecho de la acción subsidiaria, se remite a lo ya expuesto, argumentos que por razones de economía procesal solicita que se tengan por íntegramente reproducidos en cuanto fuera procedente.

Que por lo expuesto, solicita se haga lugar a las siguientes peticiones:

1.- Que se determine que la Sra. Irene Arévalo Nazrala, presentó servicios para la demandada bajo vínculo de subordinación y dependencia en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo, realizando funciones de Coordinadora de Carrera entre el 1 de marzo de 2014 hasta 21 de julio de 2019, esta última fecha de término de su licencia médica N° 3 029799712-2, otorgada con fecha 20 de junio de 2019, inicio del reposo 21 de junio de 2019, por 30 días, es decir, la cobertura de esta licencia médica se extiende hasta 21 de julio de 2019.

2.- Que se declare que el despido de Irene Arévalo Nazrala resulta injustificado y que por ende la demandada deberá pagar la suma de \$1.189.375 pesos, equivalente al aumento del 30% de la indemnización por años de servicio.

3.- Que atendido que su empleador no enteró cotizaciones de seguridad social correspondiente a los períodos: 06/2015; 07/2015; 09/2015; 10/2015; 12/2015; 01/2016; 02/2016; 05/2016; 07/2016; 12/2018;



02/2019; 03/2019; 04/2019; y, 05/2019, solicita que se aplique la sanción establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo, y se condene al pago de remuneraciones y demás prestaciones derivadas del despido nulo en razón de la suma de \$991.146 pesos mensuales, hasta su convalidación de conformidad a la ley.

4.-Que la demandada sea condenada al pago de la suma de \$10.000.000 pesos, correspondiente a indemnización por daño moral que también se demanda, debido a los perjuicios y daño que sufrió por las situaciones ocurridas durante la relación laboral, todo conforme a los antecedentes de hecho y de derecho ya expuestos, retardos en la entrega de licencias médicas que derivaron en rechazo de pago, así como el origen mismo de estas;

5.-Que la demandada sea condenada al pago de la suma de \$1.000.000 pesos, correspondiente a indemnización por daño emergente que también se demanda, debido a los gastos médicos derivados del restablecimiento de la salud de la actora, originados en hecho ilícito del empleador, imputable a este, que causaron daño y entre ellos media nexo causal; perjuicios y daños que experimentó la actora por las situaciones ocurridas durante la relación laboral, todo conforme a los antecedentes de hecho y de derecho ya expuestos;

6.-Prestaciones adeudadas correspondientes a:

1. Indemnización de años de servicio: (5 años, no 4 como señala propuesta de finiquito): \$4.955.730 pesos;

2. Feriado anual proporcional: (en el finiquito, indemnización de vacaciones): \$1.047.400 pesos;



3. Indemnización sustitutiva del aviso previo: (en el finiquito indemnización de desahucio) \$991.146 pesos;

4. Cotización de aporte patronal AFC.

Por tanto, solicita tener por interpuesta demanda por despido indebido en procedimiento ordinario, en contra de su ex empleadora, ya individualizada, acogerla a tramitación, aceptándola en todas sus partes, condenando a la demandada al pago de las indemnizaciones solicitadas, interés y reajustes más las costas de la causa o lo que se estime conforme a derecho y el mérito del proceso estime pertinente.

SEGUNDO: Contestación de la denuncia. Que la denunciada, debidamente emplazada, contestó la denuncia, solicitando el rechazo de la misma, con costas, por las siguientes razones de hecho y de derecho:

Antecedentes de la relación laboral.

Es efectivo que la demandante ingresó a prestar servicios para la empresa el día 1 de marzo de 2014 y que fue contratada inicialmente para desempeñar la función de coordinadora de carrera Conservación y restauración.

También es efectivo que a la época del término de su relación laboral su remuneración ascendía a la suma de \$ 991.146.

Es efectivo que en cuanto al régimen laboral se estipuló que la demandante prestaría servicios de conformidad con el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, estipulación que, en todo caso no significó, cuestión que controvierte desde ya, que los servicios contratados no tuvieran carácter de presencial o que tuviera horario “de gerente”, como pretende en su libelo.



En cuanto al término de la relación laboral ésta se extendió hasta el día 21 de julio de 2019 puesto que a la época en que se puso término al contrato por parte de la empresa la trabajadora se encontraba con licencia médica que no había presentado a la empleadora, por lo que la empresa desconocía dicha circunstancia.

De los supuestos hechos vulneratorios.

- La actora refiere una supuesta conducta vulneratoria de sus derechos fundamentales por parte de la empresa, cuyos orígenes se situarían, según su propia relación, el 20 de julio de 2018, con ocasión de su reincorporación de su post natal que debía ocurrir el día 13 de agosto de ese año.

Refiere, como antecedente, un llamado telefónico de fecha indeterminada de la rectora, señora Polimnia Sepúlveda, en el que ésta le habría manifestado que, cuando se reincorporara debería asumir adicionalmente a la asignatura de “Manejo de bienes arqueológicos”, la de “Bienes arqueológicos”, que era impartida por otro profesor o, en caso contrario, pagar dichas clases a un tercero de su remuneración, sin especificarle si sería de manera directa o por descuento.

Continúa mencionando que en reunión celebrada el 8 de agosto en las dependencias de la empleadora se le habrían impuesto las modificaciones contractuales que señala: comunicación de que debía tomar y hacer efectivas horas de clases en circunstancia de que estaba contratada como coordinadora de carrera, lo que habría significado un aumento de su carga laboral y un detrimento patrimonial al obligarla a desplazarse desde la V región (donde se supone habría tenido



residencia) tres días a la semana en lugar de uno e impidiendo así su derecho a amamantar a su hija menos de dos años.

Añade que dirigió carta a la demandada, intentando una negociación y transcribe dicha comunicación, como igualmente la respuesta que le hizo llegar la representante de la empleadora en comunicación de 10 de agosto de 2018.

Finaliza haciendo presente que los hechos consignados habrían motivado una denuncia de su parte ante la Inspección del Trabajo la que realizó una fiscalización identificada bajo el número 4015, de 2018, N° de inspección 1301, cuyo informe, de 26 de octubre de 2018 concluyó con la aplicación de una sanción administrativa a la empleadora por incumplimiento al contrato de trabajo.

- Niega toda vulneración a los derechos fundamentales de la actora, tanto durante la vigencia de la relación laboral como con ocasión del término de la misma.

En relación con lo anterior, fluye de la propia narración que hace la actora, que los hechos que denuncia tuvieron ocurrencia con mucha anterioridad a la desvinculación de que fue objeto, de modo que no resulta posible encontrar en estos y el hecho del despido la necesaria vinculación que requiere la ley.

Tan ajenos al despido son estos hechos como que desde la fiscalización y multa aplicada por la Inspección del Trabajo y el presunto despido vulneratorio transcurrieron más de ocho meses, lo que desvirtúa totalmente la tesis de que el despido hubiera ocurrido como una suerte de represalia por la denuncia que motivó la fiscalización.



Cabe mencionar, además, que, en cuanto a las denuncias por vulneraciones, el legislador se ha encargado de establecer plazos de caducidad relativamente cortos, principalmente para evitar que desencuentros a veces inevitables entre el empleador y el trabajador redunden, en definitiva, en que a un problema específico se añada como combustible una situación ya superada por el tiempo.

Más aún, la Inspección del Trabajo tomó conocimiento de estos hechos con ocasión de la denuncia presentada por la actora respecto a la modificación de su contrato de trabajo y, aun habiendo estimado que la empresa había infringido dicho acuerdo, y aplicado a su respeto una medida sancionatoria, no estimó que tal conducta importara una vulneración de los derechos fundamentales de la trabajadora, hipótesis en que habría debido dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 486 inciso 5° del Código del Trabajo, denunciando tales hechos al tribunal competente.

- A continuación, la actora menciona que al regresar de su licencia postnatal, regreso del que no da fecha, pero que debió producirse el día 13 de agosto de 2018, la esperaba un clima hostil que dañó su salud psicológica, que evidenciarían las licencias médicas continuas extendidas entre el 11 de septiembre de 2018 y hasta el 20 de junio de 2019, última que fue extendida por otra que expiraba el 21 de julio de 2019; informes médicos psiquiátricos, en particular el de 24 de mayo de 2019 que refiere un diagnóstico de episodio depresivo grave en el que se encontrarían presentes elevados niveles de ansiedad y angustia reactivos a problemáticas



con su trabajo de larga data y el tratamiento psicológico cuyo informe de 19 de marzo de 2019 referiría “presencia de indicadores de hostigamiento por parte de la jefatura de manera sistemática en donde la paciente presentaría dentro de las etapas de Mobbing según la Dirección del Trabajo el Gobierno de Chile como fase de exclusión en donde existen constantes sentimientos de incapacidad de realizar sus funciones laborales, con sentimiento de denigración a través de que la jefatura mantuviera un discurso de describir las funciones profesionales de la paciente como un trabajo sobrevalorado dentro del ámbito de lo económico.”.

Consigna que una vez efectuada la fiscalización de 26 de octubre de 2018 por la Inspección del Trabajo, la empleadora habría intensificado su hostigamiento a través de la denegación de la tramitación de las licencias médicas, lo que habría motivado nuevas intervenciones de la Inspección del Trabajo a través de las fiscalizaciones Nos. 1386, de 19 de marzo de 2019 y 2615, de 4 de junio de 2019.

Expone que en vistas a su próxima reincorporación a las labores, luego de hacer uso de reposo médico y siguiendo indicaciones de los profesionales tratantes, dirigió carta al Directorio de la Sociedad en la que prestaba servicios (Artes de Fuego S.A.) que copia en su demanda y que, luego de recibida ésta por la destinataria fue desvinculada el 13 de junio no obstante encontrarse a la época con licencia médica, la que se extendió hasta el 21 de julio de 2019, por lo que denunció a la



Inspección del Trabajo que cursó una multa por no haber informado el empleador el estado de las cotizaciones previsionales.

- La interpretación de ciertos hechos expuestos en esta parte por la demandante es errónea e infundada por lo que no puede entenderse que los mismos constituyan un despido vulneratorio de los derechos fundamentales de la trabajadora.

En primer término, cabe referir que en su libelo la denunciante señala que al regresar de su licencia médica postnatal el 13 de agosto de 2018, la esperaba un clima hostil, que no especifica, pero que evidenciaría la circunstancia de no haber tramitado la empresa sus licencias médicas extendidas a partir del 11 de septiembre y hasta su desvinculación.

Al respecto, interesa destacar que la denunciante no refiere otros elementos o hechos constitutivos del clima hostil que menciona distintos al problema de las licencias médicas. En cuanto a la presentación de tales licencias, lo cierto es que la señora Arévalo siempre supo que la demandada no contaba con el sistema que permite la recepción de las licencias médicas electrónicas por lo que, aun cuando estas fueran así emitidas, su tramitación ante el empleador debía hacerse manualmente, a través de la entrega del documento respectivo en las dependencias de Artes del Fuego, cuestión que la denunciante no hizo, creando así una situación de pretendido incumplimiento de parte de la empleadora que no se ajustaba a la realidad, pero que contribuía a su invención de la supuesta “vulneración”.



Hace presente al tribunal que, en cuanto a las licencias médicas, la empresa además de llamar a la trabajadora para conocer el motivo de su ausencia, presentó a lo menos tres constancias de ausencia ante la Inspección del Trabajo luego de concluidas licencias médicas, situación que se acreditará y que obedeció al hecho de que la actora ni avisó que no se reincorporaría a sus labores por continuar con licencia médica ni presentó, según ella sabía debía hacer, los documentos respectivos para que la Institución continuara con la tramitación de las licencias médicas.

Viene al caso referir, en esta parte, que el tema de las licencias también fue objeto de denuncia ante la Inspección del Trabajo, que se suscitó, según señala, a partir de agosto de 2018, que la Inspección del Trabajo tampoco estimó que fuera un hecho vulneratorio y que, aun en el supuesto caso de que en este punto la empresa hubiera infringido la ley laboral, que no ocurrió, una infracción de la ley laboral es una cosa y una vulneración de los derechos fundamentales, otra distinta.

- Por último, y tal y como lo consigna en su presentación la demandante, hizo uso de licencia médica desde el 11 de septiembre de 2018 y hasta su desvinculación en junio de 2019. Su ausencia durante ese tiempo (nueve meses) hacía absolutamente imposible todo acto vulneratorio de parte de cualquier persona de la organización puesto que esto supone necesariamente que el acoso, maltrato, afectación, se produzcan con ocasión de la prestación de servicios y, en este caso, del despido.



Precisamente, uno de los efectos de la licencia médica es el de suspender la relación laboral, haciendo inexigible, por parte del empleador, la obligación de prestar servicios al trabajador. De hecho, la desvinculación de la trabajadora se produce cuando debía reintegrarse luego de su larga licencia, desconociendo la empresa por las razones que se han señalado, que se había extendido una nueva. Es decir, durante a lo menos 9 meses la trabajadora se encontró permanentemente ausente de su lugar y labores de trabajo, lo que hacía imposible todo acto de acoso o vulneración.

Finalmente, la denunciante refiere como un hecho que marcaría el punto de inflexión en la actitud vuneratoria, el envío, por su parte, de una carta dirigida al Directorio de Artes del Fuego, documento que transcribe en su libelo y en el que se pormenorizan las diferencias que existieron con la dirección respecto del contenido que debía darse a sus labores en términos de conciliar su contrato con las necesidades de la Institución, pero que no aportan otro antecedente que los que se han analizado en forma previa, esto es, no consignan hechos específicos constitutivos de vulneración de sus derechos fundamentales.

De la relación precedente y, hecha la aclaración que las diferencias entre las partes respecto de las jornadas que permitía el contrato de trabajo tuvieron lugar en agosto de 2018, por lo que transcurrió ya el plazo de caducidad para denunciar los hechos vulneratorios que se hubieran producido en dicho contexto, aparece que no ha existido, de parte de la empresa, alguna conducta lesiva para los



derechos y garantías fundamentales de la trabajadora con ocasión del despido.

De las garantías vulneradas.

En concepto de la demandante se habrían vulnerado su garantía de no discriminación y del principio de indemnidad, así como su integridad psíquica y su derecho a la honra.

En cuanto a la garantía de indemnidad refiere que esta se configuraría por la existencia de tres reclamos administrativos, intercambio de correos electrónicos y una carta en la que solicitaba mejoras en el clima laboral y hostil de retorno, luego de lo cual recibió la notificación de su despido.

Al respecto, tal y como se ha señalado anteriormente y según fluye de lo expuesto por la propia demandante en su libelo (ejemplo correo de respuesta de Tamara Unda, representante de la empleadora, de 10 de agosto de 2019 a la comunicación enviada por la demandante el día anterior), la demandada dio respuesta en todo momento a los planteamiento expuestos por la actora respecto de sus condiciones de trabajo; la respuesta fue respetuosa y colaborativa sin que pueda extraerse de la conducta de la demandada ni de sus agentes palabras, acciones ni omisiones que puedan considerarse lesivos para su dignidad y para los derechos que reclama.

Existieron, en su oportunidad, diferencias con la denunciante en cuanto a la manera en que podía conciliarse su situación laboral, especialmente por encontrarse con fuero laboral, con las necesidades de la Institución, cuyo estado económico, desde hace ya tiempo, impide



nuevas contrataciones que solucionarían muchas de estas dificultades. También en aquella oportunidad, tal diferencia motivó una denuncia a la Inspección del Trabajo por parte de la denunciante que culminó como se ha informado. Pero en caso alguno ello obedecía a un propósito de agredir de alguna manera a la trabajadora.

Interesa consignar en esta parte que, de conformidad con lo establecido por el artículo 485 del Código del Trabajo, debe entenderse que los derechos y garantías a que se refiere dicha disposición resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

En el caso de la señora Arévalo no puede entenderse que las dificultades que enfrentó con la tramitación de sus licencias médicas constituyan un ejercicio de facultades del empleador que haya limitado sus derechos de manera injustificada, arbitraria o desproporcionada.

En cuanto a las fiscalizaciones de la Inspección del Trabajo, motivadas por reclamaciones de la trabajadora que ella señala como tres, interesa establecer que, en cuanto a la primera, no hubo por parte de la empleadora sino una diferencia con la trabajadora en cuanto a la aplicación que podía hacerse de su contrato en términos que la Inspección del Trabajo resolvió a favor de la trabajadora, pero se trata de un hecho que ocurrió hace ya mucho tiempo por lo que debe ser desestimado como parte de una situación de vulneración de la trabajadora. Respecto de las fiscalizaciones motivadas por el problema



de licencias médicas, bajo los números 1386, de 19 de marzo de 2019 y 2615, de 4 de junio de 2019, las infracciones se cursaron ante la nula defensa del empleador en tal caso, pero, tuvieron su origen en la conducta de la propia actora, quien no siguió el procedimiento de tramitación de licencias de la Institución, que consideraba la presentación material del documento puesto que mi defendida no cuenta con el sistema para cursarlas de manera electrónica.

La actora no explicita de qué modo se habría afectado su derecho a la integridad física y síquica ni su derecho a la honra consagrados en el artículo 19 Nos y 4 de la Constitución Política de la República, limitándose a referir el contenido doctrinario de los mismos por lo que y a propósito de estos, se limitará a consignar que de los informes médico y psicológico referidos en el libelo de la demanda no se colige que la situación de salud que ha presentado la actora, no obstante sus aseveraciones, tenga su origen en el clima o su situación laboral, debiendo en consecuencia buscarse en sus orígenes otras razones, especialmente si se tiene en cuenta que, de existir una vinculación entre su estado de salud y el ejercicio de una actividad laboral, las licencias médicas que se emitieron debieron serlo en un sistema distinto de la seguridad laboral, esto es por enfermedad profesional.

Su derecho a no ser discriminada habría sido vulnerado por descalificaciones que provendrían de su jefatura directa y de la gerente, basadas en que la actora era la única trabajadora contratada bajo el estatuto del Código del Trabajo y percibía mejores remuneraciones, lo



que generaba tratos hostiles y degradantes en torno a la naturaleza de sus funciones.

De la redacción que hace el libelo de la demanda no se aprecia, en modo alguno, de qué manera la empresa habría discriminado a la actora, esto es ni la naturaleza de la distinción, exclusión, preferencia de que habría sido víctima ni cómo tales actos habrían tenido el efecto de alterar o anular la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y ocupación que el legislador ha buscado proteger. Al respecto desmiento categóricamente las afirmaciones contenidas en el escrito de demanda según las cuales la demandante fue objeto de hostigamientos y descalificaciones por parte de su jefatura o de la dirección de la Sociedad empleadora. Interesa precisar al respecto que, como se podrá apreciar, las pretendidas acciones no tienen otra fuente que las propias declaraciones de la actora, quien se cita a sí misma en una carta dirigida al Directorio de la Sociedad.

Despido indebido.

En concepto de la demandante el despido de que fue objeto correspondería a una decisión unilateral, discrecional, volitiva y vulneradora de derechos laborales y constitucionales y señala que, si bien las causales consignadas en el artículo 161 del Código del Trabajo, en virtud del cual puso término a su contrato la empresa no son taxativas, ellas deben decir relación con aspectos de carácter técnico o de orden económico, agregando que las segundas corresponderían al deterioro en las condiciones económicas de la empresa que hacen inseguro su funcionamiento.



Sobre el particular, cabe señalar que la causal invocada es la que corresponde a la realidad del despido tal y como en la misma se consigna “Bajas en la productividad y cambios en las condiciones del mercado” que se encuentran e conocimiento de la actora como de los otros trabajadores durante mucho tiempo.

Fue la anterior la razón por la cual, en comparendo de conciliación al que citó la Inspección del Trabajo con ocasión del despido, la empresa propuso el pago de las indemnizaciones que corresponden en cuotas, propuesta que la actora rechazó. La mencionada oferta da cuenta de que el estado actual de la empresa hace absolutamente inviable el pago de las sumas demandadas como no sean las cotizaciones que se establezcan como adeudadas y las indemnizaciones asociadas al término establecidas en el artículo 163 del Código del Trabajo. Se trata, pues, de hechos absolutamente ajenos a la voluntad del empleador, objetivos, graves y permanentes.

En su oportunidad, esta defensa acreditará el estado de sus ingresos y egresos que han permitido configurar la causal aplicada.

Nulidad del despido.

La empresa se encuentra realizando las gestiones necesarias con los que cubrir los periodos que pudieran encontrarse impagos, hasta julio de 2016, que constituirían una deuda con que la actual administración adquirió la Sociedad, entendiéndose, en esa oportunidad, que podría abordar dicha deuda, lo que en la práctica no ha ocurrido.

En cuanto a las devengadas a partir de diciembre de 2018 (periodo incluido), se acreditará que las mismas corresponden a un error en la



declaración puesto que, y atendido que en los periodos respectivos la trabajadora se encontraba con licencia médica, tales periodos debieron ser enterados con cargo a los subsidios por incapacidad laboral por la Entidad pagadora de los mismos.

De las gestiones que se realizan actualmente para hacer remontar la situación económica de la empleadora dependen no solo el pago de las cotizaciones que se pudieran adeudar a la trabajadora, sino la fuente de trabajo de otras personas y, naturalmente, la posibilidad de cumplir la sentencia condenatoria que pudiera dictarse en estos autos.

Daño moral y daño emergente.

En cuanto a las peticiones de indemnizaciones distintas a las establecidas de manera expresa por el Código del Trabajo para el término de la relación laboral, la actora demanda la suma de \$10.000.000 por concepto de daño moral y de \$ 1.000.000 por daño emergente, peticiones ambas que deben ser desestimadas.

Controvierte que con ocasión de la relación de trabajo o de su término la trabajadora haya experimentado los daños moral y emergente que pretende, como también la viabilidad de esta figura en los tópicos de cobro de prestaciones o indemnizaciones en sede laboral. El daño moral ni el emergente no se presumen ni pueden subsumirse en la regla de los indicios del procedimiento de tutela laboral, que por lo demás, tiene regulada nítidamente sus indemnizaciones asociada.

En cuanto al daño moral, en conformidad a la doctrina nacional, bajo tal concepto se comprende la lesión de bienes como el honor y la privacidad y sólo imperfectamente otros daños no patrimoniales, como



serían el dolor físico, la angustia o la pérdida de oportunidades para disfrutar de una buena vida. Tradicionalmente la doctrina ha concebido el daño moral en términos amplios, de un modo que comprende todos los intereses no patrimoniales que pueden verse afectados por el hecho de un tercero.

En el contexto del procedimiento de tutela de derechos fundamentales señala que la indemnización solicitada por el actor no procede, toda vez que la indemnización especial contemplada en la ley N° 20.087 (entre seis a once meses) “es por daño moral, y su base y tope fijan estándares al juez con miras a hacer justicia sin por ello desequilibrar en demasía los costos del empleador”.

En cuanto al daño emergente, constituido por la pérdida económica o el perjuicio patrimonial que es consecuencia de un hecho ilícito y sin perjuicio de su improcedencia en sede laboral, la denunciante sostiene que tales corresponderían a los gastos en que habría incurrido por el tratamiento siquiátrico y psicológico que ha recibido en un periodo que no especifica, pero que, en todo caso, corresponden a situaciones de salud completamente ajenas a su desempeño laboral por cuanto, tal y como se señaló, ha estado alejada de su trabajo por más de nueve meses, como que, de guardar alguna relación con el mismo debió requerir y recibir la cobertura del seguro social de la Ley N° 16.744, que otorga atención médica gratuita e integral a las personas que sufren un accidente o una enfermedad de origen. Este seguro es un instrumento de seguridad social suficientemente conocido por los profesionales de salud, de modo que, de existir una relación entre estos tratamientos y



los problemas que ha referido en su trabajo, debió ser derivada por el médico tratante al mencionado sistema.

Conclusiones.

La denuncia de autos deberá ser desestimada, debido a que los hechos en que se funda no son efectivos y a que estos en caso alguno configuran las vulneraciones de derechos fundamentales que se demandan.

Las indemnizaciones por daño moral y daño emergente también con improcedentes, por lo que deberán ser rechazada.

Por tanto, solicita tener por contestada la denuncia de vulneración de derechos fundamentales y cobro de prestaciones deducida por doña Irene Arévalo Nazrala en contra de ARTES DEL FUEGO S.A. o ESCUELA DE ARTES APLICADAS, acogerla a tramitación, y declarando en definitiva:

1. Se rechace la denuncia de vulneración de derechos fundamentales, y por consiguiente, la procedencia de la indemnización contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo.
2. Se rechace la demanda de indemnizaciones por años de servicios, sustitutiva del aviso previo y recargo legal.
3. Se rechace la demanda de nulidad de despido
4. Se rechace la demanda de indemnización por daño moral y daño emergente.
5. Se condene a la demandante al pago de las costas de la causa.



Además, contesta la demanda subsidiaria de despido injustificado, indebido o improcedente, de nulidad de despido, de cobro de prestaciones e indemnizaciones y de indemnización de daños moral y emergente deducida en contra de “ARTES DEL FUEGO S.A. o ESCUELA DE ARTES APLICADAS” por doña Irene Arévalo Nazrala, solicitando tener por contestada la mencionada demanda, acogerla a tramitación y, en definitiva, rechazarla, con costas, de conformidad con los siguientes hechos y fundamentos de derecho:

Por razones de economía procesal, solicita se sirva tener por reproducidos las relaciones de hecho y fundamentos de derecho que se exponen precedentemente, los que da por enteramente reproducidos, así como la negativa de la defensa en relación con los mismos.

TERCERO: Llamado a conciliación. Que atendida la rebeldía de la denunciada, este tribunal omitió el llamado a conciliación.

CUARTO: Hechos No Controvertidos y Convención Probatoria. Que del tenor del debate, aparecen como hechos no controvertidos, los siguientes:

1. Relación laboral entre las partes desde 01 de marzo de 2014 al 21 de julio de 2019

2. Que la actora se desempeñaba como coordinadora de carrera conservación, restauración para la demandada, prestando servicios en dicha calidad.-

3. Que la remuneración para todos los efectos legales era de \$991.146.-



4. Bajo su marco contractual estaba con exención de jornada laboral, artículo 22 inciso segundo del código del trabajo.-

Además, acuerdan las siguientes convenciones probatorias:

1. A la actora se le adeuda por concepto de feriado legal y proporcional el monto determinado en la demanda.

2. La demandada reconoce adeudar al día de hoy las cotizaciones previsionales y de seguridad social durante los periodos demandados específicamente en el libelo de autos.-

QUINTO: Hechos Controvertidos. Que del tenor del debate, aparecen como hechos controvertidos, los siguientes:

1. Existencia de vulneración de derechos fundamentales ejercidos por la denunciada en contra de la denunciante con ocasión del término de la prestación de servicios, en la afirmativa, fundamentos y proporcionalidad de las medidas adoptadas.

2. Hechos y circunstancias expuestos en la carta de despido. Cumplimiento de formalidades legales para proceder a dicha causal de caducidad.

3. Estado y pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social durante los periodos y años señalados en la demanda.

4. Efectividad que con motivo del término de la relación laboral o durante la relación laboral la actora sufrió perjuicios extra patrimoniales o morales. Procedencia del daño moral, evaluación de dichos perjuicios.-

5. Procedencia del daño emergente determinación de dicho monto.



SEXTO: Prueba de la parte denunciante. Que, a fin de acreditar los hechos contenidos en la denuncia, la parte denunciante rindió prueba documental consistente en Contrato de Trabajo de fecha 1 de marzo de 2014.

Acompaña además, Anexo de Contrato de Trabajo de fecha 1 de marzo de 2015, que señala que el contrato es de carácter indefinido.

Acompaña además, Carta de Reincorporación de fecha 6 de junio de 2019.

Acompaña además, Franqueo de carta certificada de Correos de Chile, N° de envío 0001-15.175.480, de fecha 6 de junio de 2019.

Acompaña además, Aviso de término de contrato de fecha 13 de junio de 2019, en que invoca la causal de necesidades de la empresa, del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo.

Acompaña además, Acta de comparendo de conciliación de fecha 25 de julio de 2019.

Acompaña además, Proyecto de finiquito del trabajador de fecha 14 de junio de 2019.

Certificado de periodos no cotizados, AFP modelo, de fecha 20 de junio de 2019; Certificado de periodos no cotizados, AFP modelo, de fecha 28 de octubre de 2019; Activación de fiscalización N° de fiscalización 1386, fecha de origen 19 de marzo de 2019; Activación de fiscalización, N° de fiscalización 26151 fecha de origen 4 de junio de 2019; Carátula de informe de fiscalización N° de fiscalización 4015, fecha de origen 7 de septiembre de 2018, adjunta Informe de exposición



N° 1301, año 2018; Informe resultado de solicitud de fiscalización, de fecha 22 de julio de 2019, sobre fiscalización de fecha 4 de junio de 2019, N° 1301/2019/2615; Informe de deuda previsional de Superintendencia de Pensiones, de fecha 4 de junio de 2019; Consulta estado de licencias médicas de fecha 28 de agosto de 2019; Licencia médica N° 3 028853384-9, otorgada con fecha 23 de mayo de 2019, inicio del reposo 22 de mayo de 2019, por el periodo de 30 días; Licencia médica, la N° 3 029799712-2, otorgada con fecha 20 de junio de 2019, inicio del reposo 21 de junio de 2019, por 30 días; Receta expedida por doctor Ignacio Lino castro, médico psiquiatra a la paciente Irene Arévalo Nazrala de fecha 20 de agosto de 2019; Informe médico COMPIN, extendido por doctor Claudio León Romero, medicina familiar, de fecha 22 de noviembre de 2018, a la paciente Irene Arévalo Nazrala; Informe médico COMPIN, extendido por doctor Claudio León Romero, medicina familiar, de fecha 21 de febrero de 2019, a la paciente Irene Arévalo Nazrala; Informe médico COMPIN, extendido por doctor Claudio León Romero, medicina familiar, de fecha 14 de marzo de 2019, a la paciente Irene Arévalo Nazrala; Informe médico COMPIN, extendido por doctor Claudio León Romero, medicina familiar, de fecha 4 de abril de 2019, a la paciente Irene Arévalo Nazrala; Certificado médico, extendido por el doctor Ignacio Lino Castro, médico psiquiatra, de fecha 24 de mayo de 2019, a la paciente Irene Arévalo Nazrala; Informe psicológico, extendido por Gabriela Valentina Espinoza Quevedo, psicóloga clínica, de fecha 19 de marzo de 2019 sobre la paciente Irene Arévalo Nazrala; Constancia de terapia extendida por Gabriela Valentina Espinoza



VYFPSNCZZD

Quevedo, psicóloga clínica, de fecha 21 de octubre de 2019 sobre la paciente Irene Arévalo Nazrala; Boleta de horarios electrónica N° 6637 extendida por dr. Claudio León Romero, de fecha 23 de julio de 2019; Boleta de horarios electrónica N° 03, extendida por psicóloga clínica Gabriela Valentina Espinoza Quevedo, de fecha 14 de septiembre de 2019; Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Liliana Aravena <laravenaía@enaa.ci>, Polimnia Sepúlveda <psepulvedaJenaa.cl>, Yetzmar Matheuz <vmatheuz@enaa.cl>, con fecha 14 de septiembre de 2018; Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Claudia Ojeda <cojeda@enaa.cl>, Luliana Aravena <iaravena@enaa.cl>, Polimnia Sepúlveda <psepuiveda@enaa.cl>, Yetzmar Matheuz <ymatheuz@enaa.cl> con fecha 11 de octubre de 2018; Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Liliana Aravena <laravena a enaa.cl>, Polimnia Sepúlveda <psepuiveda@enaa.cl>, Yetzmar Matheuz <vmatheuz@enaa.cl>, con fecha 2 de noviembre de 2018; Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Yetzinar Matheuz <ymatheuz@enaa.cl>, Liliana Aravena <laravena@enaa.cl>, Claudia Ojeda <cojeda@enaa.cl>, Polimnia Sepúlveda <psepuiveda@enaa.cl>, con fecha 21 de noviembre de 2018; Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Claudia Ojeda <cojeda@enaa.cl>, Luliana Aravena <iaravena@enaa.cl>, Yetzmar Matheuz <ymatheuzjci enaa.cl> de fecha 12 de diciembre de 2018; Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Claudia Ojeda <cojeda@enaa.cl>, Liliana Aravena <1aravenaaenaa.ci>, Yetzmar Matheuz <ymatheuz a enaa.ci> de fecha 3 de enero de 2019;



Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Claudia Ojeda <cojeda@ena.cl>, Llifiana Aravena <iaraven@ena.cl>, Polimnia Sepúlveda <psepulved@ena.cl >, Yetzmar Matheuz <ymatheuz@ena.cl> de fecha 1 de febrero de 2019; Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Liliana Aravena <laravena@ena.cl>, Yetzmar Matheuz <vmatheuz@ena.cl>, con fecha 12 de marzo de 2019 y, correo respuesta de Tamara Unda <gerencia@ena.cl>, con fecha 12 de marzo de 2019; Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Luliana Aravena <laravena@ena.cl>, Yetzmar Matheuz <vmatheuz@ena.cl>, con fecha 14 de marzo de 2019 y, correo respuesta de Tamara Unda <gerencia@ena.cl>, con fecha 15 de marzo de 2019, correo respuesta de Irene Arévalo Nazrala a Luliana Aravena <laravena@ena.cl>, Tamara Unda <gerencia@ena.cl> con fecha 15 de marzo de 2019; Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Yetzmar Matheuz <vmatheuz@ena.cl>, Liliana Aravena <laravena@ena.cl>, con fecha 6 de abril de 2019; Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Tamara Unda <gerencia@ena.cl>, y <administración@ena.cl> con fecha 24 de mayo de 2019; Copia de inscripción emanada del Registro de Comercio de Santiago respecto de la Sociedad Artes del Fuego S.A., de fecha 26 de julio de 2019; y Certificado de Capital para publicación en Diario emanado del Registro de Comercio de Santiago de fecha 26 de julio de 2019.



VYFSPNCZZD

Finalmente, rindió prueba testimonial de María Simone Teresa Verónica Racz Orrego; y Liliana Alejandra Aravena Cornejo, cuyas declaraciones constan íntegramente en el audio de este tribunal.

SEPTIMO: Prueba de la parte denunciada. Que la parte denunciada no rindió prueba en la presente causa.

OCTAVO: Acreditación de los hechos y fundamentos del fallo. Que lo primero que se debe dilucidar tiene relación con establecer la existencia de vulneración de derechos fundamentales ejercidos por la denunciada en contra de la denunciante con ocasión del término de la prestación de servicios, en la afirmativa, fundamentos y proporcionalidad de las medidas adoptadas, y los hechos y circunstancias expuestos en la carta de despido. Cumplimiento de formalidades legales para proceder a dicha causal de caducidad.

Para acreditar estos hechos, la parte denunciante rindió prueba documental consistente en Contrato de Trabajo de fecha 1 de marzo de 2014; Anexo de Contrato de Trabajo de fecha 1 de marzo de 2015.

Acompaña además, Carta de Reincorporación de fecha 6 de junio de 2019.

Acompaña además, Franqueo de carta certificada de Correos de Chile, N° de envío 0001-15.175.480, de fecha 6 de junio de 2019.

Acompaña además, Aviso de término de contrato de fecha 13 de junio de 2019, en que invoca la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, a saber, necesidades de la empresa.

Acompaña además, Acta de comparendo de conciliación de fecha 25 de julio de 2019.



Acompaña además, Proyecto de finiquito del trabajador de fecha 14 de junio de 2019.

Acompaña además, Activación de fiscalización N° de fiscalización 1386, fecha de origen 19 de marzo de 2019; Activación de fiscalización, N° de fiscalización 26151 fecha de origen 4 de junio de 2019; Carátula de informe de fiscalización N° de fiscalización 4015, fecha de origen 7 de septiembre de 2018, adjunta Informe de exposición N° 1301, año 2018; e Informe resultado de solicitud de fiscalización, de fecha 22 de julio de 2019, sobre fiscalización de fecha 4 de junio de 2019, N° 1301/2019/2615.

Acompaña además, Consulta estado de licencias médicas de fecha 28 de agosto de 2019.

Acompaña además, Licencia médica N° 3 028853384-9, otorgada con fecha 23 de mayo de 2019, inicio del reposo 22 de mayo de 2019, por el periodo de 30 días; Licencia médica, la N° 3 029799712-2, otorgada con fecha 20 de junio de 2019, inicio del reposo 21 de junio de 2019, por 30 días.

Acompaña además, Receta expedida por doctor Ignacio Lino castro, médico psiquiatra a la paciente Irene Arévalo Nazrala de fecha 20 de agosto de 2019.

Acompaña además, Informe médico COMPIN, extendido por doctor Claudio León Romero, medicina familiar, de fecha 22 de noviembre de 2018, a la paciente Irene Arévalo Nazrala; Informe médico COMPIN, extendido por doctor Claudio León Romero, medicina familiar, de fecha 21 de febrero de 2019, a la paciente Irene Arévalo Nazrala;



VYFPSNCZZD

Informe médico COMPIN, extendido por doctor Claudio León Romero, medicina familiar, de fecha 14 de marzo de 2019, a la paciente Irene Arévalo Nazrala; Informe médico COMPIN, extendido por doctor Claudio León Romero, medicina familiar, de fecha 4 de abril de 2019, a la paciente Irene Arévalo Nazrala.

Acompaña además, Certificado médico, extendido por el doctor Ignacio Lino Castro, médico psiquiatra, de fecha 24 de mayo de 2019, a la paciente Irene Arévalo Nazrala; Informe psicológico, extendido por Gabriela Valentina Espinoza Quevedo, psicóloga clínica, de fecha 19 de marzo de 2019 sobre la paciente Irene Arévalo Nazrala; Constancia de terapia extendida por Gabriela Valentina Espinoza Quevedo, psicóloga clínica, de fecha 21 de octubre de 2019 sobre la paciente Irene Arévalo Nazrala.

Acompaña además, Boleta de horarios electrónica N° 6637 extendida por Dr. Claudio León Romero, de fecha 23 de julio de 2019; Boleta de horarios electrónica N° 03, extendida por psicóloga clínica Gabriela Valentina Espinoza Quevedo, de fecha 14 de septiembre de 2019.

Acompaña además, Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Liliana Aravena <laravenaía@ena.cl>, Polimnia Sepúlveda <psepulvedaJena.cl>, Yetzmar Matheuz <vmatheuz@ena.cl>, con fecha 14 de septiembre de 2018; Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Claudia Ojeda <cojeda@ena.cl>, Luliana Aravena <iaravena@ena.cl>, Polimnia Sepúlveda <psepuiveda@ena.cl>, Yetzmar Matheuz



<ymatheuza@enaa.cl> con fecha 11 de octubre de 2018; Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Liliana Aravena <laravena a enaa.cl>, Polimnia Sepúlveda <psepuiveda@enaa.cl>, Yetzmar Matheuz <vmatheuz@enaa.cl>, con fecha 2 de noviembre de 2018; Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Yetzinar Matheuz <ymatheuz@enaa. cl>, Lilitiana Aravena <laravena@enaa.cl>, Claudia Ojeda <cojeda@enaa. cl>, Polimnia Sepúlveda <psepuiveda@enaa.cl>, con fecha 21 de noviembre de 2018; Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Claudia Ojeda <cojeda@enaa.cl>, Luliana Aravena <iaravena@enaa. cl>, Yetzmar Matheuz <ymatheuzjcienea.cl> de fecha 12 de diciembre de 2018; Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Claudia Ojeda <cojeda@enaa.cl>, Lilitiana Aravena <1aravenaaenaa.ci>, Yetzmar Matheuz <ymatheuzaenaa.ci> de fecha 3 de enero de 2019; Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Claudia Ojeda <cojeda@enaa.cl>, Lilitiana Aravena <iaraven@enaa.cl>, Polimnia Sepúlveda <psepulved@enaa.cl >, Yetzmar Matheuz <ymatheuz@enaa.cl> de fecha 1 de febrero de 2019; Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Liliana Aravena <1aravenaaenaa.c1>, Yetzmar Matheuz <vrnatheuz@enaa.cl>, con fecha 12 de marzo de 2019 y, correo respuesta de Tamara Unda <gerenciaenaa.c1>, con fecha 12 de marzo de 2019; Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Luliana Aravena <laravena@enaa.cl>, Yetzmar Matheuz <vmatheuz@enaa.cl>, con fecha 14 de marzo de 2019 y, correo respuesta de Tamara Unda



VYFPSNCZZD

<gerenciaenaa.c1>, con fecha 15 de marzo de 2019, correo respuesta de Irene Arévalo Nazrala a Luliana Aravena <laravena@enaa.cl>, Tamara Unda <gerencia@enaa.cl> con fecha 15 de marzo de 2019; Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Yetzmar Matheuz <vmatheuz@enaa.cl>, Lilliana Aravena <laravena@enaa.cl>, con fecha 6 de abril de 2019; y Correo electrónico remitido por doña Irene Arévalo Nazrala a Tamara Unda <gerencia@enaa.cl>, y <administración@enaa.cl> con fecha 24 de mayo de 2019.

Finalmente, rindió prueba testimonial de **María Simone Teresa Verónica Racz Orrego. RUN 5.573.295-7**, quien señaló que conoce a la actora, ya que fue recomendada para el cargo en la carrera de conservación y restauración en la denunciada. Señala que la recomendó tras haber sido asesorada. Indica que estaban aumentando las carreras y se nombraron jefes de carrera de las diferentes carreras. Indica que se hizo de un buen equipo académico, que pudieran dirigir académicamente la carrera y al final, en el último año de clases, en que los alumnos se involucraban para hacer tesis y prácticas finales, allí conoció a la actora, pues ella estaba en un proyecto en Isla de Pascua, donde la testigo también participaba. La testigo es creadora, fundadora y socia de la ESCUELA DE ARTES APLICADAS. Indica que la actora empezó a prestar servicios aproximadamente el año 2008 ó 2010 o antes, no lo recuerda. Ella fue contratada como profesora y posteriormente en relación a proyectos, en el área de conservación, en la acora jugó un rol importante como profesora y gestora. Ella cumplía



horario de clases, y se estipuló que todos los jefes de carrera tenían el deber de conseguir espacios laborales para los alumnos, seguir sus prácticas e investigaciones y proyectos para que los alumnos se puedan involucrar., era una tarea de dirección junto al director académico. Señala la testigo que no sabe actualmente qué pasa con ARTES DE FUEGO, ya que se desvinculó tras escribir una carta pública al concluir su gestión de forma arbitraria, en que le pidieron la renuncia, y tuvo que entrar a temas legales para hacer valer un finiquito fraudulento, y de allí, no sabe qué ha pasado con la empresa. La actora tampoco sigue trabajando en la empresa. Sabe hasta cuando ella estaba embarazada, y se iba a reintegrar tras el nacimiento de su segundo hijo. Imagina que debe haber tenido la actora todo tipo de problemas emocionales y psicológicos dentro del establecimiento. A la actora la ve poco. Tuvo con ella un vínculo anterior en el trabajo de Isla De Pascua, y la vio afectada psicológicamente al suceder los problemas con la dirección de la escuela. Tuvo desacuerdos en cuanto a las tareas a realizar. Tiene entendido que le quisieron cambiar el horario y el salario, y tras ello, ella no regresó a hacer clases. Se le quiso aumentar el número de horas académicas. Al pedirle la renuncia a la testigo, cerraron la carrera de Cerámica, y echaron profesores, y entiende que se hizo un acuerdo para que la actora no tuviera el cargo de jefe de carrera. Entiende que las cotizaciones de la actora no están pagadas. Le dijeron a la actora que tenía su trabajo y su remuneración por tener una relación personal con la testigo.



Además, depuso la testigo **Liliana Alejandra Aravena Cornejo**. **RUN 12.492.486-3**, quien señaló que conoce a la actora, fueron compañeras de trabajo en ARTES DEL FUEGO, la actora ejercía el cargo coordinadora de la carrera de restauración. La actora ejercía este cargo desde antes que entrara la testigo, hace aproximadamente unos 4 años. La actora cumplía una jornada laboral por días que debía ir a la escuela, por el contrato, 3 veces a la semana. La actora dejó de ir a la escuela por estar con fuero, peor lo que sabe es que siempre estuvo con contrato. No sabe si actualmente trabaja en la empresa. La testigo fue desvinculada hace 2 años. Señala que la actora estaba con fuero por estar embarazada de su segunda hija. Ella se reincorporó al momento de terminar su licencia, y llegó a la empresa demandada. Señala que Irene venía con otras condiciones, porque el sueldo era supuestamente muy alto. Tamara Unda hablaba de ese asunto, ella era la nueva directora del instituto, vio los contratos. Irene iba 3 veces a la semana y luego le pedían que fuera todos los días, y se sabía que ella venía de fuera de Santiago. Tamara Unda señalaba en las reuniones, y con Claudia Olea, coordinadora del área académica, y planteaban que el contrato era antiguo y debía hacerse un nuevo anexo, y que el sueldo era alto. No sabe las condiciones de ese nuevo contrato.

- Garantía de la Indemnidad.

Que en lo referente a la vulneración de la Garantía de Indemnidad, la actora señala que el ejercicio del legítimo derecho a reclamar ante la autoridad administrativa por la vulneración de sus derechos, provocó represalias hacia la actora que finalmente determinó



que la empresa la despidiera como represalia por estas denuncias. Indica que se presentaron tres reclamos administrativos en contra de la demandada, y se intercambiaron diversos correos electrónicos, llamadas, y una carta certificada solicitando mejoras del clima laboral y hostil de retorno, para finalmente ser la actora desvinculada de manera injustificada, incumpliendo, además, las formalidades del artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo.

Por su lado, la denunciada indica que la demandada dio respuesta en todo momento a los planteamiento expuestos por la actora respecto de sus condiciones de trabajo; la respuesta fue respetuosa y colaborativa sin que pueda extraerse de la conducta de la demandada ni de sus agentes palabras, acciones ni omisiones que puedan considerarse lesivos para su dignidad y para los derechos que reclama. Existieron, en su oportunidad, diferencias con la denunciante en cuanto a la manera en que podía conciliarse su situación laboral, especialmente por encontrarse con fuero laboral, con las necesidades de la Institución, cuyo estado económico, desde hace ya tiempo, impide nuevas contrataciones que solucionarían muchas de estas dificultades. También en aquella oportunidad, tal diferencia motivó una denuncia a la Inspección del Trabajo por parte de la denunciante que culminó como se ha informado. Pero en caso alguno ello obedecía a un propósito de agredir de alguna manera a la trabajadora.

En cuanto a las fiscalizaciones de la Inspección del Trabajo, motivadas por reclamaciones de la trabajadora que ella señala como tres, interesa establecer que, en cuanto a la primera, no hubo por parte



de la empleadora sino una diferencia con la trabajadora en cuanto a la aplicación que podía hacerse de su contrato en términos que la Inspección del Trabajo resolvió a favor de la trabajadora, pero se trata de un hecho que ocurrió hace ya mucho tiempo por lo que debe ser desestimado como parte de una situación de vulneración de la trabajadora. Respecto de las fiscalizaciones motivadas por el problema de licencias médicas, bajo los números 1386, de 19 de marzo de 2019 y 2615, de 4 de junio de 2019, las infracciones se cursaron ante la nula defensa del empleador en tal caso, pero, tuvieron su origen en la conducta de la propia actora, quien no siguió el procedimiento de tramitación de licencias de la Institución, que consideraba la presentación material del documento puesto que la empresa no cuenta con el sistema para cursarlas de manera electrónica.

Que al efecto, el artículo 485 del Código del Trabajo señala en lo pertinente, lo siguiente:

“Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”.

Que en este sentido, las actividades fiscalizadoras efectuadas por la actora son las siguientes:



- Activación de fiscalización N° de fiscalización 1386, fecha de origen 19 de marzo de 2019; por denuncia de acoso laboral de parte del trabajador al empleador, por conductas desplegadas desde su embarazo, consistentes en modificación de horarios y carga laboral, intentos constantes de rebaja de remuneraciones, rechazo y cuestionamiento de sus licencias médicas y generación de ambiente hostil de retorno.
- Activación de fiscalización, N° de fiscalización 2615 fecha de origen 4 de junio de 2019; por no tramitación de dos licencias médicas.
- Carátula de informe de fiscalización N° de fiscalización 4015, fecha de origen 7 de septiembre de 2018, adjunta Informe de exposición N° 1301, año 2018, referida a la alteración de la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos, sin cumplir los requisitos legales. Se señala que no se constata infracción laboral, pero se aplica sanción administrativa por incumplimiento al contrato de trabajo.
- Informe resultado de solicitud de fiscalización, de fecha 22 de julio de 2019, sobre fiscalización de fecha 4 de junio de 2019, N° 1301/2019/2615.

Que es un hecho no controvertido que hay relación laboral entre las partes desde 1 de marzo de 2014 al 21 de julio de 2019. No obstante ello la carta de despido es de fecha 13 de junio de 2019, en que invoca la causal del artículo 161 inciso primero del Código del Trabajo, a saber, necesidades de la empresa.



De esta manera, la activación de fiscalización, N° de fiscalización 2615 fecha de origen 4 de junio de 2019; por no tramitación de dos licencias médicas, estaba abierta y sin resolución a la fecha del despido, ya que el Informe resultado de solicitud de fiscalización, es de fecha 22 de julio de 2019.

Que al efecto, la parte denunciada no rindió en autos medio de prueba alguno que permita sostener la razón o el argumento que permita dar a entender el motivo del despido, el que ocurre materialmente el día 13 de junio de 2019, y que jurídicamente tiene efecto a contar del día 21 de julio de 2019.

Así entonces, la probanza rendida da cuenta que hay una relación estrecha entre la activación de fiscalización, N° de fiscalización 2615 de fecha 4 de junio de 2019; y la entrega de la carta de despido de fecha 13 de junio de 2019, por lo que claramente el despido no puede sino entenderse como una represalia ejercida en contra de la trabajadora como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

De esta forma, este juez entiende que se ha vulnerado la garantía de la indemnidad, del artículo 485 del Código del Trabajo, con ocasión del despido.

- Garantías consagradas en los numerales 1 y 4 del artículo 19 de la Constitución Política.

Que en lo referente a la vulneración de las garantías consagradas en los numerales 1 y 4 del artículo 19 de la Constitución Política, la actora señala que la empresa incurrió en ataques ilegales, pues la



demandada de manera continua conculcaba legítimos derechos laborales de la actora, y que dicen relación con la buena calificación profesional de la actora, la entidad o magnitud de sus remuneraciones en relación a sus superiores jerárquicos; la forma en que fue contratada y que cumple sus funciones contractualmente, entre otras.

Que tal como lo señala la propia actora, estos hechos estarían enmarcados en los eventos originados el día 20 de julio de 2018, con ocasión de su reincorporación de su post natal que debía ocurrir el día 13 de agosto de ese año. La actora refiere un llamado telefónico de fecha no señala por la actora, en que la rectora, señora Polimnia Sepúlveda le habría manifestado que, cuando se reincorporara debería asumir adicionalmente a la asignatura de “Manejo de bienes arqueológicos”, la de “Bienes arqueológicos”, que era impartida por otro profesor o, en caso contrario, pagar dichas clases a un tercero de su remuneración, sin especificarle si sería de manera directa o por descuento.

Agregó que en reunión celebrada el 8 de agosto de 2018 la empleadora se le habrían impuesto las modificaciones contractuales que señala: comunicación de que debía tomar y hacer efectivas horas de clases en circunstancia de que estaba contratada como coordinadora de carrera, lo que habría significado un aumento de su carga laboral y un detrimento patrimonial al obligarla a desplazarse desde la V región tres días a la semana en lugar de uno, e impidiendo así su derecho a amamantar a su hija menos de dos años.



VYFPSNCZZD

Todo ello habría motivado una denuncia de su parte ante la Inspección del Trabajo la que realizó una fiscalización identificada bajo el número 4015, de 2018, N° de inspección 1301, cuyo informe, de 26 de octubre de 2018 concluyó con la aplicación de una sanción administrativa a la empleadora por incumplimiento al contrato de trabajo.

A su vez, agrega que al regresar de su licencia postnatal, regreso del que no da fecha, pero que debió producirse el día 13 de agosto de 2018, la esperaba un clima hostil que dañó su salud psicológica, que evidenciarían las licencias médicas continuas extendidas entre el 11 de septiembre de 2018 y hasta el 20 de junio de 2019, última que fue extendida por otra que expiraba el 21 de julio de 2019; acompañando informes médicos psiquiátricos, en particular el de 24 de mayo de 2019 que refiere un diagnóstico de episodio depresivo grave en el que se encontrarían presentes elevados niveles de ansiedad y angustia reactivos a problemáticas con su trabajo de larga data y el tratamiento psicológico cuyo informe de 19 de marzo de 2019 referiría *“presencia de indicadores de hostigamiento por parte de la jefatura de manera sistemática en donde la paciente presentaría dentro de las etapas de Mobbing según la Dirección del Trabajo el Gobierno de Chile como fase de exclusión en donde existen constantes sentimientos de incapacidad de realizar sus funciones laborales, con sentimiento de denigración a través de que la jefatura mantuviera un discurso de describir las funciones profesionales de la paciente como un trabajo sobrevalorado dentro del ámbito de lo económico.”*



Que del tenor del mismo relato aparece que la actora estuvo con licencia médica desde el 11 de septiembre de 2018 y hasta el 21 de julio de 2019, esto es, por 9 meses, por lo que los hechos ocurridos con antelación al inicio de la licencia médica, esto es, el 11/9/2018, son anteriores al despido de la actora ocurrido materialmente el día 13 de junio de 2019, y que jurídicamente tiene efecto a contar del día 21 de julio de 2019, por lo que no pueden ser considerados para la acción tutela que se está intentando.

Finalmente, la denunciante refiere como un hecho que denota la actitud vuneratoria, el envío por su parte de una carta dirigida al Directorio de ARTES DEL FUEGO en el que se pormenorizan las diferencias que existieron con la dirección respecto del contenido que debía darse a sus labores en términos de conciliar su contrato con las necesidades de la Institución. Del tenor de esa carta, se advierte que las diferencias entre las partes respecto de las jornadas que permitía el contrato de trabajo tuvieron lugar en agosto de 2018, por lo que tal como se ha dicho precedentemente, son anteriores al despido de la actora ocurrido materialmente el día 13 de junio de 2019, y que jurídicamente tiene efecto a contar del día 21 de julio de 2019, por lo que no pueden ser considerados para la acción tutela que se está intentando.

Que tal como se puede advertir, estos hechos denunciados por la propia actora que atentarían contra los derechos garantizados en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, son anteriores al despido de la actora ocurrido materialmente el día 13 de junio de 2019, y que jurídicamente tiene efecto a contar del día 21 de



julio de 2019. No debe olvidarse que la actora ha intentado una acción de tutela “con ocasión del despido”, y no una acción de tutela “durante la vigencia de la relación laboral”, por lo que los hechos que se narran deben estar circunscritos o relacionados al despido, lo que en la especie no ocurre, por lo que este tribunal rechazará la acción de tutela por vulneración de estos derechos constitucionales.

- Actos de discriminación: artículo 2 del Código del Trabajo.

La actora señala que recibió en razón de su estatuto laboral y remuneraciones, hostigamientos y descalificaciones por su jefatura directa es decir, la Rectora señora Polimnia Sepúlveda y la gerente Lilian Unda, basadas en que la actora era la única persona contratada bajo estatuto del Código el Trabajo y percibía mayores remuneraciones que estas dos últimas, lo que generaba tratos hostiles y degradantes en torno a la naturaleza y contenido de sus funciones así como a la remuneración asociada, superior a las autoridades mencionadas, con el claro objeto de perjudicar su situación laboral.

Estos hechos son detalladamente mencionados en la carta de reincorporación de fecha 6 de junio de 2019, donde narra los actos de discriminación en razón de la situación económica que la actora presentaba dentro de la sociedad, siendo el acto culmine de discriminación, el despido infundado de que fue objeto.

Que del tenor del relato mencionado por la propia actora, y de los dichos de los testigos acompañados por dicha parte, los actos discriminatorios consistirían en cuestionamientos al sueldo percibido por la actora por las labores desempeñadas, al tener una relación de



cercanía con la señora María Simone Teresa Verónica Racz Orrego, asunto que fue ratificado por la propia Simone Teresa Verónica Racz Orrego, y por la testigo Liliana Alejandra Aravena Cornejo, los que se dieron en el contexto de eventos ocurridos con cerca de 9 meses de anticipación al despido de la actora ocurrido materialmente el día 13 de junio de 2019, y que jurídicamente tiene efecto a contar del día 21 de julio de 2019. No debe olvidarse que la actora ha intentado una acción de tutela “con ocasión del despido”, y no una acción de tutela “durante la vigencia de la relación laboral”, por lo que los hechos que se narran deben estar circunscritos o relacionados al despido, lo que en la especie no ocurre, por lo que este tribunal rechazará la acción de tutela por vulneración de este derecho constitucional.

Que atendido lo anterior corresponde ahora analizar, *el estado y pago de las cotizaciones previsionales y de seguridad social durante los periodos y años señalados en la demanda.*

Sobre el punto, la actora señala que se le adeudan, las cotizaciones de seguridad social correspondiente a los periodos: 06/2015; 07/2015; 09/2015; 10/2015; 12/2015; 01/2016; 02/2016; 05/2016; 07/2016; 12/2018; 02/2019; 03/2019; 04/2019; y, 05/2019.

Para acreditar este aserto, la parte denunciante acompaña certificado de periodos no cotizados, AFP modelo, de fecha 20 de junio de 2019; y certificado de periodos no cotizados, AFP modelo, de fecha 28 de octubre de 2019.



En ellos se señala que se adeudan las cotizaciones de seguridad social correspondiente a los períodos: 06/2015; 07/2015; 09/2015; 10/2015; 12/2015; 01/2016; 02/2016; 05/2016; 07/2016; 12/2018; 02/2019; 03/2019; 04/2019; y, 05/2019.

Por su lado, la denunciada no ha acompañado medio de prueba alguno que dé cuenta del pago de estas cotizaciones, por lo que se entiende que se adeudan.

A su vez, hay convención probatoria que señala que la demandada reconoce adeudar al día de hoy las cotizaciones previsionales y de seguridad social durante los periodos demandados específicamente en el libelo de autos.-

De esta forma, el tribunal no sólo accederá al pago de estas cotizaciones, sino que también a la acción de nulidad del despido del artículo 162 inciso quinto del Código del Trabajo.

Que corresponde ahora analizar, la efectividad que con motivo del término de la relación laboral o durante la relación laboral la actora sufrió perjuicios extra patrimoniales o morales. Procedencia del daño moral, evaluación de dichos perjuicios; y la procedencia del daño emergente, determinación de dicho monto.

Que tal como se dijo precedentemente, no debe olvidarse que la actora ha intentado una acción de tutela “con ocasión del despido”, y no una acción de tutela “durante la vigencia de la relación laboral”, por lo que los hechos que se narran deben estar circunscritos o relacionados



al despido, y deben regirse por la normativa del artículo 489 del Código del Trabajo, que señala lo siguiente, en lo pertinente:

“Artículo 489.- Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.

En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.”

Que tal como señala la normativa, en caso de acogerse la denuncia de tutela con ocasión del despido, los pagos son los siguientes:

- la indemnización sustitutiva del aviso previo;
- La indemnización por años de servicio;
- El recargo legal de la indemnización por años de servicio, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y;
- Una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. Este juez la fijará en 6 remuneraciones.



Así entonces, este juez rechazará la procedencia de otro tipo de indemnización en este caso, al no estar contemplado en el artículo 489 del Código del Trabajo, y por ende, rechazará estas prestaciones efectuadas por la parte denunciante, por improcedentes.

Que corresponde ahora analizar la suma adeudada por concepto de feriado proporcional.

Que hay convención probatoria que señala que a la actora se le adeuda por concepto de feriado legal y proporcional el monto determinado en la demanda.

Así, procede el pago de la suma indicada en la demanda, a saber, la suma de **\$1.047.400 pesos.-**

Finalmente, al haberse acogido la acción de tutela con ocasión del despido, este tribunal no se pronunciará acerca del punto de prueba consistente en “*los hechos y circunstancias expuestos en la carta de despido. Cumplimiento de formalidades legales para proceder a dicha causal de caducidad*”, ya que se refiere a una acción subsidiaria.

Que en lo referente al aporte patronal de AFC, la parte actora no señala monto alguno a demandar, y tal monto no aparece en ningún medio de prueba acompañado por su parte, y además, al no haberse declarado injustificado el despido, al no pronunciarse este juez acerca de este punto, al acogerse la acción principal, este tribunal rechazará tal pretensión de la parte demandante.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 7, 9, 10, 41, 42, 45, 162, 163, 167, 168, 169, 420, 446 y



siguientes, 454, 456, 457, 459, y 485 y siguientes del Código del Trabajo, se declara:

I.- Que **se acoge la denuncia de tutela laboral con ocasión del despido, exclusivamente por vulneración de la garantía de la indemnidad** interpuesta por doña **Debbie Pettersen Jorquera**, abogada, en representación convencional de doña **IRENE ARÉVALO NAZRALA**, cédula de identidad N° 16.143.425-6, en contra de su ex empleadora **ARTES DEL FUEGO S.A., O ESCUELA DE ARTES APLICADAS**, RUT 96.925.480-8, representada legalmente por doña **Lilian Tamara Unda Escalona**, por las razones señaladas en el Considerando Octavo de esta sentencia, y se condena a la denunciada al pago de las siguientes prestaciones:

- la indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de **\$991.146 pesos;**
- La indemnización por años de servicio, por la suma de **\$4.955.730 pesos;**
- El recargo legal de 30% de la indemnización por años de servicio, por la suma de **\$1.486.719 pesos;**
- Indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, por a suma de **\$5.946.876 pesos.-**

II.- Que **se acoge parcialmente la demanda conjunta de cobro de prestaciones** interpuesta por doña **Debbie Pettersen Jorquera**, abogada, en representación convencional de doña **IRENE ARÉVALO NAZRALA**, cédula de identidad N° 16.143.425-6, en contra de su ex empleadora **ARTES DEL FUEGO S.A., O ESCUELA DE ARTES**



APLICADAS, RUT 96.925.480-8, representada legalmente por doña **Lilian Tamara Unda Escalona**, por las razones señaladas en el Considerando Octavo de esta sentencia, y se condena a la denunciada al pago de las siguientes prestaciones:

- Feriado anual proporcional, por la suma de **\$1.047.400 pesos.-**

III.- Que **se rechaza la demanda conjunta de indemnización de perjuicios por daño moral y daño emergente** interpuesta por doña **Debbie Pettersen Jorquera**, abogada, en representación convencional de doña **IRENE ARÉVALO NAZRALA**, cédula de identidad N° 16.143.425-6, en contra de su ex empleadora **ARTES DEL FUEGO S.A., O ESCUELA DE ARTES APLICADAS**, RUT 96.925.480-8, representada legalmente por doña **Lilian Tamara Unda Escalona**, por las razones señaladas en el Considerando Octavo de esta sentencia

IV. Que **se acoge la demanda conjunta de nulidad del despido** interpuesta por doña **Debbie Pettersen Jorquera**, abogada, en representación convencional de doña **IRENE ARÉVALO NAZRALA**, cédula de identidad N° 16.143.425-6, en contra de su ex empleadora **ARTES DEL FUEGO S.A., O ESCUELA DE ARTES APLICADAS**, RUT 96.925.480-8, representada legalmente por doña **Lilian Tamara Unda Escalona**, por las razones señaladas en el Considerando Octavo de esta sentencia, y se condena a la denunciada al pago de las siguientes prestaciones:

- cotizaciones de seguridad social correspondiente a los períodos: 06/2015; 07/2015; 09/2015; 10/2015; 12/2015; 01/2016; 02/2016; 05/2016; 07/2016; 12/2018; 02/2019;



03/2019; 04/2019; y, 05/2019, en base a una remuneración mensual de \$991.146 pesos.-

- Las remuneraciones y demás prestaciones que emanan del contrato de trabajo, así como las cotizaciones previsionales, de salud y de cesantía que se devenguen, desde la fecha del despido, esto es, el 21/7/2019 hasta la fecha de convalidación del mismo, sobre la base de una remuneración de \$991.146 pesos.

V. Que al haberse acogido la acción de tutela con ocasión del despido, este tribunal no se pronunciará acerca de la acción subsidiaria de despido injustificado.

VI.- Que se rechazan las demás prestaciones y acciones demandadas.

VII. Que no se condena en costas a la denunciada, por no haber resultado totalmente vencida.

VIII.- Que las sumas ordenadas pagar lo serán con los reajustes e intereses que indica el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

IX.- Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, para su ejecución.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RUC: 19 - 0218858 - 0

RIT: T -1590 - 2019



VYFPSNCZZD

**Dictada por don RAMÓN DANILO BARRÍA CÁRCAMO, Juez Titular
del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>

VYFPSNCZZD