

Temuco, nueve de marzo de dos mil veinte.

**VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** En estos autos, Rit O-1174-2019, comparece doña Marta Soriano Barrientos, abogada, cédula nacional de identidad N° 16.047.062- 3, domiciliada en Antonio Varas N° 687, oficina nº 601, de la comuna de Temuco, en representación de KAREM MADELEYNE CAAMAÑO SOTO, profesora de Estado e ingeniera civil industrial, cédula nacional de identidad N° 13.317.418-4, domiciliada en Pasaje Alihuen 1146, Barrio Pehuén, Temuco, interponiendo demanda de despido indirecto y cobro de prestaciones, en contra de la CORPORACIÓN EDUCACIONAL LICEO COMERCIAL DEL DESARROLLO, del giro de su denominación, rol único tributario N° 65.114.922-3, representada legalmente por don Raúl Héctor Bello Cabello, profesor y director, cédula de identidad N° 7.445.308-2, ambos domiciliados para estos efectos en calle Mantua N°1896, de la comuna de Temuco.

**HECHOS:**

Su representada ingresó a prestar servicios para Servicios Educativos de Excelencia S.A. (EDUCE), hoy representada por su continuador legal, Corporación Educacional Liceo Comercial del Desarrollo, a través de la suscripción de un contrato de trabajo de carácter indefinido, con fecha 01 de marzo de 1998, ejerciendo labores como docente. Desde el 01 de marzo de 2013, debido a su preparación profesional, fue nombrada como Subdirectora de Administración y Finanzas, desempeñándose por tanto como docente-directiva sujeta al Estatuto docente, formando parte desde esa fecha del equipo de directivos del establecimiento educacional. Su remuneración era fija, por un monto mensual de \$2.619.651.-

Diversos problemas se presentaron en la relación que la unía con su ex empleador, los que comenzaron a fines del mes de octubre de 2017, ocasión en la que fue citada a reunión del equipo directivo, comunicándosele que aquel mes se había tomado la decisión de no pagar el sueldo de los docentes y trabajadores del Liceo, pues el dinero de la subvención escolar sería destinado al pago de préstamos y deudas que mantenían los socios de la Corporación Educacional. A dicha situación su representada se opuso, señalando que debido a su cargo era responsable de las finanzas del establecimiento y del cumplimiento de sus obligaciones económicas, por lo que no podía avalar dicha situación, generándose una discusión con el director y representante legal del establecimiento, Raúl Bello. Dicha situación fue finalmente acordada con los trabajadores del

liceo, a través de la mediación del Seremi del trabajo de la época, con un compromiso de un pago mensual en cuotas de sus remuneraciones durante los meses venideros, sin embargo, esta diferencia de posiciones generó una distancia entre su representada y el equipo de directivos del establecimiento con los que llevaba trabajando ya tantos años.

A fines de diciembre del mismo año, se planteó nuevamente por parte del equipo directivo, la decisión de no pagar las remuneraciones al personal del establecimiento, como tampoco la cuota acordada por la remuneración no pagada en el mes de octubre. Esta vez su representada tomó una posición aún más decidida al respecto, oponiéndose al no pago de sueldos, señalando tanto al equipo directivo como a los trabajadores que los dineros, provenientes de la subvención escolar, se encontraban disponibles, siendo posible pagar las remuneraciones. Se opuso férreamente, negándose a realizar cualquier gestión que posibilitara dejar a los trabajadores sin sueldo, concurriendo además a una asamblea con docentes y trabajadores a señalar que los dineros existían, estaban disponibles, por lo tanto, correspondía que se les paguen sus remuneraciones.

Esta situación significó el quiebre de la relación que mantenía con el equipo directivo al cual pertenecía. En aquella época mi representada se encontraba embarazada, por lo que al poco tiempo, luego de las vacaciones de verano, el 28 de febrero de 2018, salió con descanso prenatal, reintegrándose recién a sus funciones el 03 de septiembre de ese año. Al reintegrarse a sus funciones, se encontró con que se había conformado una comisión compuesta por representantes del equipo directivo, de los docentes y de los trabajadores, que actuaba como una especie de órgano fiscalizador de la administración de la subvención escolar que mes a mes era recibida por el establecimiento. En razón de ello se le negó retomar sus funciones habituales de subdirectora de finanzas, a pesar que las labores de dicha comisión, poco y nada tenían que ver con sus funciones diarias. Más bien dicha negativa a asignarle sus labores, derivó de la oposición que mantuvo a las decisiones económicas que tomó el equipo directivo y que han llevado al establecimiento educacional y a la sociedad inmobiliaria dueña del inmueble en que este funciona, a un nivel de endeudamiento que ha hecho peligrar no sólo el cumplimiento de las obligaciones laborales, sino que la continuidad del proyecto educacional.

Es así que con fecha 04 de septiembre de 2018, al día siguiente de reintegrarse a sus funciones, se le entregó y pidió suscribir un contrato de trabajo, fechado 01 de marzo de 2018, en el cual si bien se le mantenía el cargo de subdirectora de administración y finanzas, se eliminaban

todas sus funciones anteriores y se le asignaban 2 funciones meramente nominales: Realizar las rendiciones de gastos que solicite el Ministerio de Educación, lo cual se realiza una vez al año, y realizar un estudio de las entidades de capacitación de acuerdo a las necesidades del personal que la Corporación le solicite, función también ocasional. La demandante se negó a firmar dicho contrato, contestando por escrito que no aceptaba el cambio de funciones, ni el cambio de la planta profesional a la planta administrativa que se pretendía, así como tampoco el aumento de carga horaria y la firma de libro de asistencia pues llevaba 20 años trabajando sin esa modalidad, la cual no era aplicada para ninguno de los miembros de la planta directiva.

Dicho cambio contractual pretendía sacarla completamente de la administración de las finanzas del establecimiento, sin embargo y a pesar de su negativa a firmar, en la práctica, igualmente fue marginada de sus labores, así como del conocimiento de las finanzas y de cualquier actividad concerniente a la situación económica del establecimiento.

A esa época los problemas económicos por los que atravesaba la Corporación eran de público conocimiento, ya que a docentes y trabajadores se les estaba pagando sólo el 60% de su remuneración. A ello se sumó, el embargo del inmueble en el cual funciona el liceo, hecho que, a pesar de ser propiedad de una sociedad relacionada a la Corporación educacional, tuvo un gran impacto en la comunidad educativa, existiendo un ambiente laboral totalmente irregular, con asambleas semanales y una tensión constante, renunciadas y autodespidos de trabajadores.

En este contexto, entendiéndose que la situación del liceo se encontraba convulsionada, la demandante se mantuvo sin funciones hasta fines de 2018, sin embargo a esta época decidió concurrir a la Inspección del Trabajo, instancia en la cual se la orientó respecto de que encontrándose con fuero maternal no podía ser despedida ni cambiada de funciones, así que debía mantenerse en su puesto esperando la pronta normalización de la situación, pues la inspección ya estaba en conocimiento de la situación por la que atravesaba la Corporación educacional y ya se había realizado una fiscalización general. Sin embargo, luego de transcurrido el periodo de vacaciones, a inicio del año escolar 2019, la situación para la demandante empeoró. Se insistió en que debía firmar un nuevo contrato de trabajo, enviéndoselo firmado por el director a su domicilio, nuevamente asignándole funciones nominales, que no se condicen ni con su preparación profesional ni con su nivel remuneracional, entre ellos se mencionaba el buscar proyectos relacionados al giro de la empresa, mantenerse informada de las normativas del Ministerio de Educación, buscar y proponer proyectos de capacitación y el control del inventario

del mobiliario del establecimiento, implementando un sistema de codificación de estos bienes. En este contrato, tal como en el propuesto en el año 2018, a pesar de mantenerse el nombre del cargo de Subdirectora de administración y Finanzas, no se considera ni una sola función relacionada con este, sino que se le asignaban labores ocasionales o específicas, más bien administrativas que buscaban mantenerla separada del conocimiento de la situación financiera y de las decisiones económicas que se adoptaban.

Asimismo, a través de estos cambios contractuales, se pretendió trasladar a la demandante desde el estatuto docente, régimen legal bajo el que fue contratada y que rige la relación que la une a la Corporación Educacional, hacia el estatuto de asistentes de la educación o personal no docente. Es pertinente en este punto señalar, que la preparación profesional de su representada es bastante amplia, es profesora de Estado en enseñanza media técnico-profesional, mención informática; contadora general; licenciada en ciencias de la ingeniería; Ingeniera en ejecución en informática e ingeniera civil industrial. Además cuenta con un Magíster en Educación, mención en Gestión y Administración Educacional. A pesar de la negativa a aceptar el cambio contractual, en los hechos su representada fue marginada de sus funciones, sin que tampoco se le asignaran nuevas. Así, se le cerró el acceso a las páginas de remuneraciones del personal, a las cuentas corrientes del establecimiento, a la plataforma para la confección de pago de remuneraciones y al sistema informático del Ministerio de Educación para la rendición de cuentas anuales de subvención escolar. No se le asignaron labores ni funciones, tampoco se le impartían instrucciones sino que simplemente se la ignoró, marginándosela totalmente de cualquier actividad, reunión o gestión que involucrara el conocimiento del estado financiero del establecimiento educacional. Fue eliminada del listado de personal directivo del establecimiento y luego del listado de personal de la página web.

Luego de soportar durante meses estas conductas, al concluir el periodo de fuero maternal en el mes de junio de 2019, estas conductas se intensificaron. Es así que con fecha 25 de junio de 2019, se le envió por parte del Director del Establecimiento, Raúl Bello, un informativo señalando en síntesis, que sus funciones han sufrido adecuaciones, ya que han sido entregadas a una comisión económica solicitada por los trabajadores a raíz de los problemas económicos por los que atravesaban, e informándole que se le asignan otras nuevas, mismas que consignaba el contrato de trabajo 2019 y que ya se había negado a firmar. Además se le adjuntó una consulta realizada en el mes de septiembre de 2018 al Inspector Provincial del Trabajo, Víctor García

Guiñez, relativa a la negativa de la trabajadora a aceptar los cambios que se pretendía imponerle, y la respectiva respuesta del Inspector Provincial.

A estas alturas, el grado de aislamiento de su representada era tal, que toda la comunicación con el director del liceo y con la mayor parte de los directivos, era a través de comunicaciones escritas que se enviaban a su domicilio, ya que durante su jornada laboral solo se la saludaba pero nadie conversaba con ella, ni aún para tratar temas cotidianos. Así se sucedieron varias cartas, negándose la demandante, de manera expresa y fundada, tanto al cambio de funciones como a ser excluida del equipo directivo a través de su traslado al estatuto de asistentes de la educación. Sin embargo, en los hechos su cargo fue eliminado y asumido, no por esta comisión económica, que se trata más bien de un organismo asesor o veedor de cómo se gastan los dineros de la subvención, sino por la Subdirectora administrativa y de recursos humanos, Greba Manss.

Continuó asistiendo cada día a su oficina, cumpliendo su horario sin que nadie le asigne ningún tipo de trabajo o instrucción, dedicándose a tareas pequeñas y ocasionales como confeccionar tarjetas de saludos para el día del alumno y del profesor u otras de índole similar cuando su ayuda en esas tareas era aceptada. En el mismo mes de junio de 2019, sin modificar el monto liquidado final de su remuneración, se modificó la estructura de pago de su liquidación de sueldo, aumentado el sueldo base, pero eliminando el pago de leyes profesionales docentes, reemplazándolas por aquellas correspondientes al estatuto de asistentes de la educación. Adicionalmente a todo esto, se le envió a su domicilio carta certificada con el contrato 2019 que se le solicitaba firmar, exigiéndole que debía comenzar a firmar libro de control de asistencia. La demandante se negó a firmar dicho control por estimarlo una forma más de excluirla de la planta directiva, ya que desde que fue contratada nunca se le exigió firmarlo, al igual que a ninguno de los pertenecientes a la planta docente-directiva, a pesar de asistir diariamente a su lugar de trabajo y cumplir los horarios señalados en su contrato. Este cambio en la forma de controlar la asistencia fue exigido sólo a ella pues los demás miembros del equipo directivo continuaron sin realizarlo.

Señala la demandante que nunca ha llegado tarde a su trabajo sin autorización y que antes de que se produzca la situación relatada, trabajaba más horas de las que le correspondían y que incluso solo se tomaba 10 días de vacaciones durante el verano, en lugar de los dos meses que le correspondían por contrato. Por ello fue del todo inexplicable que se le pidiera a los auxiliares del

liceo que vigilaran su horario de ingreso al establecimiento, y como desde la dirección no le hablaban comenzó a entrar diciendo en voz alta “¡llegué!”, para evitar que los auxiliares debieran entrar detrás de ella a informar que había llegado. A pesar que nunca el director o alguien del equipo directivo conversó con ella esta situación, fue amonestada por escrito a través de carta certificada enviada a su domicilio, con fecha 28 de agosto y 30 de septiembre de 2019. A su vez, el 30 de septiembre recibió una nueva amonestación escrita en su domicilio por no firmar el contrato de trabajo del año 2019, la recepción de reglamento interno del establecimiento, las liquidaciones de sueldo de los meses de mayo a agosto de 2019, la actualización del convenio de sala cuna 2019 y el comprobante de pago del convenio de sala cuna mensual. Todos documentos que no firmó, a excepción del reglamento interno, por no encontrarse de acuerdo con lo consignado en ellos. A pesar que la demandante asistía diariamente a su trabajo, todas estas amonestaciones y solicitudes se le realizaban por escrito, entregándosele al principio a través de alguna secretaria y en el último tiempo enviándosele a su domicilio por carta, ya que ello evidencia el grado de aislamiento que sufría, ya que los directivos no se relacionaban con ella de forma alguna durante toda la jornada laboral.

Por la situación descrita, con fecha 28 de agosto de 2019, la demandante concurrió a la Inspección del trabajo solicitando la fiscalización pertinente, la cual se concretó en una visita inspectiva el día 11 de septiembre de 2019, detectando como infracciones: no otorgar el trabajo convenido, no informar sobre los riesgos laborales y no contener el reglamento interno las cláusulas establecidas en la ley, por lo cual se cursó multa. A pesar de la fiscalización realizada, en la cual se reconoció que no se le asignaba trabajo, y el duro informe emitido al efecto con fecha 24 de septiembre, la situación de la trabajadora no cambió, en los días siguientes no se le asignó trabajo y continuó absolutamente marginada de las actividades del liceo. Sólo recibió en su domicilio 3 notificaciones; una del Inspector General el 27 de septiembre, referente a no haber firmado el libro de asistencia y las 2 amonestaciones ya señaladas del día 30 de septiembre, por no firmar libro de asistencia y contrato de trabajo.

La demandante contaba con contrato vigente, en las condiciones actuales, desde el mes de marzo del año 2013, sólo firmando año a año un anexo por las condiciones propias del año escolar en curso, principalmente carga horaria y reajuste del sueldo base, por lo que la insistencia y las sanciones que se le aplicaron por no firmar un contrato 2019, tuvo exclusiva relación con el cambio de funciones que pretendieron imponerle, que buscó separarla del equipo directivo y en

definitiva del propio establecimiento. Las amonestaciones, la modificación de su liquidación de sueldo, trasladándola a asistente de la educación, desconociendo el menoscabo profesional que ello significa, en tención a su calidad de docente, a las horas de aula servidas en el mismo colegio y a su preparación en gestión educacional, tuvieron el mismo objetivo, lograr su renuncia. En el mismo sentido, el no otorgamiento de labores así como el aislamiento y la marginación de las reuniones, actividades y ceremonias del establecimiento educacional durante todo lo que va corrido del año 2019, hostilidad que se vio fuertemente incrementada a pocos días de concluido el periodo de fuero maternal que la protegía, sólo han tenido por objeto hostigarla a efecto de lograr su renuncia, hecho que se evidencia además, con la persistencia de estas conductas a pesar de la intervención y sanción de la inspección del trabajo. Estas conductas, que se han prolongado por un periodo de tiempo de alrededor de 7 meses, han lesionado la integridad psicológica de su representada, quien se encuentra en tratamiento psiquiátrico desde el mes de octubre de 2019, diagnosticándosele un trastorno depresivo moderado, con prescripción de fármacos.

Los hechos descritos y las conductas llevadas a cabo por la demandada, ha provocado un quiebre en la relación laboral, que impiden la convivencia normal entre empleador y trabajador, y que, como se ha dicho, ha terminado por afectar la salud e integridad psíquica de la demandante, la cual no ha tenido otra alternativa que auto despedirse, mediante carta enviada al empleador mediante correo certificado con fecha 13 de noviembre de 2019 y copia de ella fue entregada en la inspección del trabajo de Temuco, señalándose como causal de término de la relación laboral, las contempladas en el artículo 160 Nº 1 letra f), esto es conductas de acoso laboral, y en el artículo 160 Nº 7, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. La carta de termino por despido indirecto señala:

“Comunico a Usted que a contar de esta fecha, 13 de noviembre de 2019, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 160 n°1 letra f) y n° 7 de este mismo cuerpo legal, que he tomado la decisión de poner término al contrato de trabajo que me liga a la Corporación Educacional Liceo Comercial del Desarrollo, iniciado con fecha 01 de marzo de 1998, por el que, desde el 01 de marzo de 2013 me desempeñé como Gerente de Administración y Finanzas, por la siguientes razones que indico: 1.- Como es de su conocimiento desde el mes de septiembre de 2018, fecha en la que me reinserté a mis funciones luego del periodo de licencia post natal de la que hice uso, se me negado la asignación de todas y cada de una de las funciones establecidas en mi contrato, manteniéndome en un estado de contante

marginación y aislamiento. 2.- Pese a los continuas solicitudes y reclamos que he realizado al respecto, sólo he sido constantemente presionada para firmar anexos que eliminan completamente las funciones establecidas en mi contrato de trabajo, asignándome tareas que no se ajustan a mi perfil profesional, y que tienen por objeto separarme del equipo directivo del establecimiento y del conocimiento de los temas propios de las finanzas, funciones para las cuales fui contratada. Para ello se me alejado de las reuniones del equipo directivo, eliminado mi nombre del listado de directivos de la página web del establecimiento, cerrado el acceso a las páginas de remuneraciones de personal, a la plataforma para confección de comprobantes de pago, a las cuentas corrientes del establecimiento y al sistema informático del Ministerio de Educación para la rendición de cuentas anuales de subvenciones. Todo ello se ha intensificado de manera insostenible, desde que en el mes de junio de 2019, fecha en que terminara mi fuero maternal, sometíendome a un acoso que ha terminado por lesionar mi integridad emocional y psicológica.

3.- Adicionalmente, y como me he negado a mi eliminación como directivo profesional y a que se me traslade a asistente de la educación, se ha modificado la estructura de pago de mis liquidaciones de sueldo, manteniéndose el monto líquido, pero asignándolo a items que no corresponden a las funciones para las cuales fui contratada, que llevaba desempeñando desde el año 2013 y que se han negado a asignarme. Todas estas conductas que me he visto obligada a soportar por muchos meses, me han causado un fuerte menoscabo, como he señalado, me han provocado un daño emocional y psicológico, que ha quebrado de manera irreparable la relación laboral que mantenía con vuestra corporación educacional, constituyendo las causales de término del contrato contempladas en los Artículos 160 n° 1 letra f) y n° 7 del Código del Trabajo, esto es, conductas de acoso laboral e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, haciendo imposible continuar la relación laboral. Por consiguiente otorgo a usted el presente aviso de término de contrato, en la forma que prescribe la ley, a fin de recurrir al juzgado del trabajo respectivo, en demanda de mis indemnizaciones legales y demás prestaciones adeudadas”.

Las conductas descritas, configuran claramente las causales de término del contrato de trabajo invocadas por la trabajadora. Es así que el no otorgamiento de funciones, configura la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato. La gravedad está dada por el hecho de que no sólo se le negaron las funciones contractuales, sino porque frente a la negativa de la trabajadora de ser cambiada del cargo que ejercía desde el año 2013 y el cual se ajusta al perfil profesional para el que se ha preparado, se la mantuvo cerca de 8 meses sin asignársele ningún tipo de labores ni instrucciones. El otorgamiento



del trabajo convenido constituye uno de los elementos esenciales del contrato individual de trabajo en virtud de lo conceptualizado en el artículo 7º del código, por tanto constituye una infracción de carácter grave, más aún si esto va acompañado de acoso constante y prolongado para que la trabajadora acepte, en un primer momento, la privación de todas sus funciones, y luego para que renuncie. En este contexto, las conductas que ha debido soportar mi representada son constitutivas a su vez de actos de acoso laboral. Se la aisló no haciéndola participe de ninguna función dentro del establecimiento, se la marginó de la actividades del liceo como actos, convivencias, reuniones, encuentros y reuniones del equipo superior, al punto de eliminarla tanto de la nómina de directivos como de la nómina de personal de la página web, se cerró su acceso a los sistemas informáticos y se insistió en trasladarla al estatuto de asistentes de la educación, por supuestas exigencias legales, en circunstancias que nada de ello se realizó con los demás miembros del equipo directivo.

Respecto del último punto es necesario constatar 2 cosas:

Lo primero es que es falso que todas y cada una de las 29 funciones que la demandante tenía establecidas por contrato hayan estado siendo cumplidas por la comisión económica creada a raíz de los incumplimientos laborales de la demandada. Si bien esta comisión funciona y toma decisiones económicas, no realiza las funciones que son inherentes al cargo de administración y finanzas, como la recaudación de dinero, la confección de informes de ingresos, la cotización de insumos, el pago a proveedores, la administración de las cuentas corrientes, la coordinación del proceso de admisión, por nombrar algunas. Lo cierto es que todas estas funciones fueron entregadas a la antes subdirectora de recursos humanos, Greba Manss, que hoy tiene el cargo ampliado de subdirectora de administración y recursos humanos. La decisión de privar a mi representada de sus funciones no se produce porque la comisión este asumiendo sus funciones, sino en represalia por haberse negado a privar a los trabajadores y docentes del pago de sus remuneraciones mensuales de manera íntegra, incumpliendo uno de los propósitos principales de los fondos provenientes de la subvención escolar. Prueba de ello, es que era posible que la demandante participara de dicha comisión, a pesar de sus reparos frente a cualquier situación que se presente como irregular, ó, que se hubiese dedicado a ejecutar algunas de las decisiones financieras que se adoptaban. Precisamente lo que se pretendió, es que no tuviera conocimiento alguno sobre el manejo de los dineros provenientes de la subvención escolar. En último caso,

existía la posibilidad que se le hubiere propuesto hacer clases en su calidad de profesora de estado.

En segundo lugar, tampoco es efectivo que por exigencias legales, la demandante debía ser movida al estatuto de asistentes de la educación. Al respecto, el inciso primero del artículo 2 de la Ley 21.109 que Establece un Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública, señala “Son asistentes de la educación, para efectos de esta ley, los funcionarios que, desempeñándose en uno o más establecimientos educacionales dependientes de los Servicios Locales de Educación Pública, sin perjuicio de su forma de financiamiento, incluidos aquellos establecimientos de educación parvulario financiados vía transferencia de fondos, colaboren en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes y la correcta prestación del servicio educacional, a través de funciones de carácter profesional distintas de aquellas establecidas en el artículo 5º del decreto con fuerza de ley Nº 1, del Ministerio de Educación, promulgado el año 1996 y publicado el año 1997; técnicas; administrativas o auxiliares” (el subrayado es nuestro). A su vez, el artículo 5º de la Ley 19.070 que Aprobó el Estatuto de Profesionales de la Educación, y de las Leyes que lo Complementan o Modifican, señala: “Son funciones de los profesionales de la educación la docente y la docente-directiva, además de las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo”. A su turno el artículo 7º señala: “La función docente-directiva es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para la función o del cumplimiento de los requisitos establecidos en el inciso cuarto del artículo 24, se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y que conlleva tuición y responsabilidad adicionales directas sobre el personal docente, paradocente, administrativo, auxiliar o de servicios menores, y respecto de los alumnos”. De lo señalado en los artículos transcritos se desprende claramente que la demandante se trata de una profesional docente directiva pues cuenta con la formación y experiencia docente que se requiere para el cumplimiento de la función específica que realizaba, ya que es Profesora de Estado y Magister en Educación, mención en Gestión y administración educacional, con años de experiencia en aula. Los fines de esta insistencia en trasladarla solo a ella desde el equipo directivo a asistente de la educación eran bajarla de rango o quitarle el cargo, como una forma más de represalia o castigo, constituyendo un elemento más del acoso laboral de que fue víctima. En esta misma línea se encuentran las conductas de exigirle firmar libro de asistencia, como un cambio en las condiciones contractuales de directiva, la modificación de la estructura en su liquidación de sueldo, las amonestaciones por escrito. En este contexto, no queda más que concluir que la acción

de autodespido o de despido indirecto es una consecuencia directa de las conductas y acciones que la demandada ha realizado en contra de la demandante, las que han afectado su salud e integridad psíquica, determinado necesariamente el quiebre de la relación laboral impidiendo la convivencia normal entre empleador y trabajador.

PETICIONES CONCRETAS. Que se declare que el empleador ha incurrido en las causales del artículo 160º N° 1 letra f) y N° 7 del Código del trabajo, ejecutando actos de acoso laboral e incumpliendo gravemente las obligaciones que impone el contrato, por lo que el despido indirecto es procedente, y deberá pagar en consecuencia las siguientes indemnizaciones y prestaciones: 1) Indemnización sustitutiva de aviso previo: \$2.619.651.- 2) Indemnización por años de servicio: \$28.816.161.- 3) Recargo del 80% en el evento de considerarse que el despido indirecto fue debido a las causales del artículo 160 N° 1 letra f) y 160 N° 7 ó sólo del artículo 160 N° 1 letra f), por la suma de: \$23.052.930, ó, en virtud de lo que Usía considere en razón del mérito de proceso, recargo del 50%, en el evento de considerarse que el despido indirecto fue debido a la causal del artículo 160 N° 7 por la suma de: \$14.408.081.- 4) Indemnización adicional o complementaria del artículo 87 del Estatuto docente, por la suma de \$9.343.422.-, equivalente al total de las remuneraciones que le corresponderían a la actora por el periodo académico 2019 (desde el 14 de noviembre de 2019 al 29 de febrero de 2020). 5) Todas las indemnizaciones y prestaciones anteriormente solicitadas, con lo reajustes e intereses legales que correspondan, y todo lo anterior, salvo que Usía, con un mejor estudio de los antecedentes determine otros conceptos y montos. 6) Costas de la causa.

**SEGUNDO:** La abogada doña Romina Martínez Vivallos, contesta en representación de la CORPORACION EDUCACIONAL LICEO COMERCIAL DEL DESARROLLO, solicitando el rechazo de la demanda.

En primer lugar, rechaza y niega todos y cada uno de los hechos invocada por la actora en su demanda, por no ser efectivo, a excepción de los hechos que se aceptan expresamente, señalando al efecto que la carta de autodespido no señala en forma precisa y clara cuales serían los actos de acoso a que se ha visto expuesta y que ha lesionado su integridad emocional y psicológica, ni cuáles serían los incumplimientos graves de su empleador , este solo hecho debería ser suficiente para rechazar la demanda, ya que no puede ahora en la demanda agregar otros hechos que no están incluidos en la carta tan general y ambigua, teniendo en consideración que

ella aceptó sin ningún inconveniente esta reestructuración en sus funciones tal y cual lo comunicó por escrito a su empleador.

Contextualización de los hechos, en el mes de octubre de 2017, la demandada se ve la encrucijada de no contar con la totalidad de dineros para pagar los sueldos a todos los profesionales que se desempeñan en el establecimiento, esto a raíz de la baja considerable de matrículas de alumnos los últimos años, y una mala gestión financiera, se había hecho el esfuerzo mes a mes para poder cumplir a cabalidad con los sueldos y otras obligaciones siempre con el espíritu de seguir adelante con el Establecimiento educacional, con la esperanza de poder acogerse a la venta del edificio con aval de Corfo, era lo que el departamento jurídico del Ministerio de Educación del área de apoyo a sostenedores, les había prometido cuando informaron a los sostenedores de los beneficios de cambiarse de S.A., a Corporación Educacional sin fines de Lucro, esto fue en marzo de 2016, el beneficio de este cambio radica en poder vender el edificio donde está ubicado el establecimiento educacional a la corporación con aval de Corfo, ya que esto permitía saldar deudas que ya se arrastraban y poder sanear en definitiva a la corporación para poder seguir adelante con el proyecto, mientras tanto se consiguieron dineros, gestionaron para poder pagar sueldos, los miembros de la corporación incluso aportaron con parte de su sueldo para cubrir con las remuneraciones de los trabajadores.

Un año siete meses de espera, reuniones, gestiones, de todo tipo con el Ministerio de Educación, el director de Corfo y no había respuesta positivas, señalaban que se esperaba alguna firma arquitectos para tasar, luego, faltaban reglamentos, en definitiva y nunca hubo dineros y nunca se concretó nada, hasta que llegó el mes de octubre de 2017 , en donde la demandada no pudo hacer más frente al pago de los sueldos, hasta ese entonces durante los 19 años que llevaba funcionando este establecimiento, nunca se había dejado de pagar remuneración alguna, si en ese entonces se vio en la imposibilidad de hacerlo es por un hecho ajeno a su voluntad, o más bien, creyendo que se solucionaría la situación.

Otro hecho importante a considerar es que en sus mejores tiempos tuvieron alrededor de 1800 alumnos matriculados, esto había disminuido considerablemente con solo 350 alumnos matriculados el 2018 con la gran cantidad de ofertas educacionales que existen en la ciudad. Por lo que a raíz de baja de matrículas se redujo la subvención y la dotación de trabajadores no se disminuyó, ya que tampoco contaban con los dineros para pagar las indemnizaciones que

corresponderían a los trabajadores por los años de servicio en el caso de tener que dejar de contar con sus servicios.

El directorio cita a reunión a sus trabajadores para comunicarles que debido a la situación que se encontraba el colegio, que era conocido por todos, por la evidente bajas de matrículas, no se le había podido pagar el mes de octubre de 2017, sí las imposiciones. Sin lugar a dudas una difícil situación para los trabajadores, pero no había otra opción en ese minuto, se les dijo que era solo el mes de octubre, que desde noviembre se pagaría en forma normal, y que bajo ningún respecto se les quedaría adeudando Octubre. Se llegó a un acuerdo de pago con los trabajadores, luego de que el Ministerio de educación que estaba al tanto de la situación recomendara esto. Mientras tanto se gestionan dineros con el Ministerio, en el mes de Diciembre se les envía un comunicado al Ministerio de Educación informando la situación al establecimiento, y solicitando alguna ayuda al respecto, ver la posibilidad de adelantar dineros de la subvención se explica la situación económica del establecimiento. Después de varias reuniones, el 22 de febrero de 2018, el Ministerio de Educación, señala que no existe posibilidad alguna de adelantar algún pago.

La demandada luego de diversos y múltiples intentos de poder sacar adelante el establecimiento, se ve en la imposibilidad de obtener más recursos para cumplir con todas las obligaciones por lo que el director le comunica don Santiago Mendoza Flores, presidente del sindicato en ese entonces, la decisión de cerrar el establecimiento. El sindicato estaba informado de lo que ocurría incluso participando de algunas reuniones. El presidente del sindicato comunica a los trabajadores la decisión del directorio de cerrar el colegio al no haber otra solución, quienes se reúnen al día siguiente en el establecimiento. A raíz de esta situación, en esa reunión, es el propio sindicato de profesores, y demás trabajadores, quienes solicitan a los miembros de la corporación no cerrar el colegio, ellos señalan que el espíritu de la mayoría es continuar con la vida de este establecimiento, para el bienestar de sus alumnos y profesores y trabajadores, por lo cual proponen una solución, cual es abrir en marzo de 2018 las puertas del establecimiento al alumnado, y mientras se regulariza todo lo referente a los dineros, se les pague gradualmente las remuneraciones, comenzando con un 60% de las remuneraciones y en la medida que el flujo de dineros lo permitiera se irían pagando las deudas de remuneraciones que iban generando, para esto ellos mismos proponen conformar dos comisiones mixtas, una comisión económica compuesta por representantes de la asamblea de trabajadores, otro representante del sindicato, otro representante de los trabajadores administrativos y un miembro de la corporación, esta

comisión sería, y es hoy en día, la encargada de la distribución de las remuneraciones y demás gastos del funcionamiento del establecimiento con los dineros obtenidos de la subvención. La otra comisión académica encargada de la admisión, promoción y mejoras académicas para mejorar la calidad de educación del establecimiento.

La comisión económica llevaba a cabo una reunión al mes con todos los integrantes de la asamblea informado los flujos de caja del mes y los pagos efectuados y tomar decisiones en conjunto. Todos los pagos fueron y son decididos por la comisión económica en conjunto con la asamblea de trabajadores.

Existen trabajadores quienes decidieron negociar con el empleador su salida del establecimiento, nunca negándose este al pago de sus años de servicios y remuneraciones adeudadas, en estos casos pactando en cuotas el pago total de estos dineros, indemnizaciones que al día de hoy se encuentran totalmente pagadas, es decir, nadie fue obligado a mantenerse en esas condiciones ni firmar los acuerdos, así como señala la demandante, incluso en este periodo hubo demandas de algunos trabajadores por despido indirecto y otras prestaciones causa rit O-830 -2018 y la causa rit T-231-2018 , en ambas casas se llegó a un acuerdo con las trabajadoras en total 5 pagándole sus años de servicios y mes anticipado más lo adeudado, indemnizaciones que se encuentran pagadas al día de hoy con un gran esfuerzo y gracias a la administración de la comisión económica.

El año 2019 fue un buen año, se pudieron cumplir a los compromisos adquiridos y gradualmente se han ido pagando las deudas con los trabajadores, y también se pudo cumplir con las conciliaciones en las causas ya descritas. Ha existido un apoyo de todos los trabajadores para sacar adelante este establecimiento.

Respecto a la demandante:

Efectivamente ingresó a prestar servicios con fecha 01 de marzo de 1998. Su actual remuneración es la suma de \$ 2.619.651. Todos los demás hechos relatados por ella en su libelo son falsos y solos buscan obtener una indemnización que a todas luces no corresponde, valiéndose de mentiras y de datos falsos.

La demandante ingreso a la empresa demandada el año 1998 para ejercer las funciones de docente, luego el año 2013, fue nombrada gerente de Administración y finanzas y NO subdirectora

de administración como señala en su libelo, y la explicación es la siguiente el año 2013 su empleador era una sociedad anónima y por eso ese el cargo de gerente, luego el 2016 bajo resolución exenta nº 0167 de fecha 8 de marzo de 2016 pasa a ser corporación , por lo que ya el cargo de gerente no existe y pasa ahora a llamarse subdirectora de administración y finanzas.

Siempre estuvo al tanto de la situación económica del establecimiento, por su cargo y cuando se formó la comisión económica que fue elegida por todos los trabajadores, estos no quisieron nombrarla ya que algunos la culparon de los malos manejos de las finanzas del establecimiento. No es efectivo que en ese entonces haya habido problemas con los integrantes de la corporación, y que ella haya querido pagar las remuneraciones y que estos se hayan negado, ya que esta decisión fue tomada por la mayoría de los trabajadores, y no fue una decisión del empleador. Todo lo relatado ahí es falso, tanto así que ella jamás sufrió algún tipo de retraso o pago parcial en sus remuneraciones mensuales, ya que justo en el periodo en que se negociaron los sueldos parciales, ella se encontraba con pre y post natal. Incluso durante el compromiso con los demás trabajadores y estando ella trabajando, se le siguió pagando la totalidad de su remuneración, ya nunca tuvo intención de solidarizar con lo que estaba ocurriendo, y esto en clara respuesta al no ser nombrada parte de la comisión por los trabajadores, ya que no tuvo el apoyo necesario de estos.

El 26 de febrero de 2018 se fue con licencia médica por pre natal y post natal regresando el 3 de septiembre de 2018. Está claro que si se nombró la comisión económica fue por fuerza mayor y para no cerrar el establecimiento, la demandante cuando se formó la comisión en marzo del 2018, estaba con su pre natal por lo que nunca fue la intención dejarla sin sus funciones, sino sacar adelante el establecimiento en pos de los trabajadores y alumnos y evitar un mal mayor, nada tuvo que ver la demandante en esto, ni fue una represalia, está claro y existe prueba suficiente que fue ese el motivo, tanto así que es la propia demandante quien en un comunicado enviado al director del establecimiento señala textual: “no tengo inconveniente respecto al cambio de funciones entendiendo el proceso de coadministración que se vive en el establecimiento..”.

Cuando regresó de su post natal el 3 de septiembre de 2018 se habló con ella y se le explicó la situación, por lo demás ella estaba al tanto, ya que en las demandas presentadas por algunas trabajadoras estaba ella en la lista como testigo, sabía de la formación de la comisión económica. Se le entregó un contrato, antes una carta explicativa, el que no quiso firmar y al cual

hizo algunas observaciones, que decían relación con no aceptar el cambio de funciones, en este punto poco se podía hacer ya que no era posible quitarles las funciones ahora a la comisión económica y dárselas a ella en desmedro de todos los trabajadores, había una razón potente que ella conocía para adecuar sus funciones, sin nunca cambiar su remuneración ni su cargo de subdirectora, en este aspecto siempre la demandada fue cuidadosa y respetó todos los derechos de la demandante, pero nadie está obligado a lo imposible.

Otro punto decía relación con no acepta que de planta profesional se cambie a planta administrativa, en este punto existe una confusión y se le explicó latamente así se le envió carta que señala textual: “ Su calidad de Directivo no ha sido modificada, el cambio de estamento de Docente a No Docente, obedece única y exclusivamente a la normativa vigente (Ley N° 20.903) que el Ministerio de Educación ha establecido, al estar como establecimiento suscrito en el Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Como antecede la Ley N° 20.903 establece una nueva estructura de remuneraciones para los profesionales de la educación, esta nueva estructura de remuneraciones mantiene algunas asignaciones, deroga o modifica otras y crea otras nuevas, entre las que deroga son precisamente las leyes a las cuales usted hace mención. Esto con el propósito de alinear la estructura de remuneraciones con el reconocimiento y la promoción del desarrollo profesional docente. De acuerdo a lo anterior y con el objeto de no cometer errores sobre el tipo de asignaciones que deben pagarse según las funciones y cargos dentro del establecimiento, es que se realizó la consulta en la Dirección del trabajo respecto de su contrato de trabajo y que fue enviada a usted en carta certificada. En cuanto a la nueva estructura de remuneraciones, debo aclararle que su remuneración actual está muy por sobre el valor asignado por el ministerio para el pago de la labor docente en carrera, por lo que en ningún caso sus ingresos futuros se verán en desmedro. Si desea obtener más información sobre la nueva normativa, puede hacerlo en [www.cpeip.cl](http://www.cpeip.cl).”

En resumidas cuentas lo que se quiere explicar que las bonificaciones que da el ministerio de educación por desempeño profesional, solo dice relación con los docentes que hacen clases en aulas y con aquellos directivos que tienen relación con el alumnado como director, subdirector académico e inspector general, la demandante no cumple esta labor, y eso fue explicado por el director provincial del trabajo, no existe desmedro alguno, al contrario el perjuicio lo sufre la demandada ya que estas bonificaciones las da el ministerio de educación, además de la subvención y como ya no puede darla , entonces con el afán de respetar su remuneración ahora el



empleador ha soportado estos gastos descontándolos de la subvención , para así no rebajarlas de su remuneración, todo eso que señala de cambio de directivo profesional no tiene ningún asidero real, tampoco ha sufrido algún perjuicio ni en su remuneración, ni en su cargo.

Cuando la demandada recibió este comunicado con su negativa en estos puntos, enseguida envió carta consulta al DIRECTOR PROVINCIAL DE LA INSPECCION DEL TRABAJO, quien en ordinario nº 3454 responde textual: “... No incluye a directivos que no cumplan una función docente. Dado que el empleador ha pactado en anexo de 01.03.2017 el pago de dichos montos de remuneración, no puede modificar unilateralmente la remuneración, pero ésta no puede imputarse como gastos correspondientes a las leyes específicas 19.933 y 19.410 (bonificación proporcional) ni 20.158 (BRP base y mención), pues ellas corresponden a bonificaciones establecidas para el personal docente”.

A mayor abundamiento las leyes que ella señala ya no existen, sí el bono de bonificación por desempeño, pero ningún perjuicio le trae esto, pues se le ha seguido pagando la remuneración completa incluyendo el ítem de estos bonos, existe una lógica explicación al respecto, y un ilógico entendimiento de parte de la demandante, y claramente no existe incumplimiento de parte de la demandada (son estos dos los únicos hechos que la demandante reclama en la carta de autodespido).

Nunca se ha entendido a que se refiere la demandante cuando dice que se le trasladó a asistente de la educación , que significa eso?.

Aunque no haya señalado nada al respecto en la carta de autodespido sobre las amonestaciones recibidas por no firmar el libro de asistencia, y no firmar su contrato de trabajo, y era esa la oportunidad de hacerlo, igualmente se indica que esas imputaciones son falsas. Al respecto que al inicio del año académico 2019 se envió un instructivo a todos los trabajadores comunicándole sobre las dificultades económicas que habrían pasado, y para un mayor orden reafirmar algunos puntos de los contratos, como permisos, cumplimiento de horario, todo en pos de una mejor organización y para evitar multas de la inspección y llevar después de este remezón un mayor orden y evitar problemas con algún trabajador. Ella no quiso hacerlo sin justificación alguna. Donde está el perjuicio por haber enviado estas cartas?, si a todos se les dio conocimiento de que tenían que cumplir con estas obligaciones propias de sus contratos.

Existe claramente mala fe por parte de la demandante, ya que en su demanda atribuye un supuesto aislamiento por parte de los directivos del establecimiento, pero tal situación no es tal. Tan falsas son sus aseveraciones e incongruentes que señala en su libelo que en el mes de junio de 2019 al concluir su fuero maternal las malas conductas por parte de su empleador se intensifican, es así como con fecha 25 de septiembre de 2019 el director don RAUL BELLO, le envía un informativo señalando en síntesis que sus funciones habrían sufrido adecuaciones, prosigue y señala que a esas alturas el grado de aislamiento hacia su persona era tal que toda la comunicación con el director era a través de comunicaciones escritas que se enviaban a su domicilio y que durante su jornada solo se le saludaba pero nadie conversaba con ella. Entonces como explica que el 8 de julio de 2019 la demandante envía un comunicado al director don RAUL BELLO, y señala: “ junto con saludar y de acuerdo a lo conversado solicito a usted permiso sin goce de remuneración por los días 31 de julio, 1,2,5,6,7,8, y 9 de agosto del presente año”, y también con la misma fecha solicita autorización de días administrativos 29 y 30 de julio, todo para un viaje fuera del país, a lo que el director don RAUL BELLO accede sin mayor dificultad inmediatamente, donde estaría esta mala relación entre ellos? o la falta de comunicación ?

En cuanto a las multas impuestas por no otorgar el trabajo convenido, y otros ítem existe actualmente pendiente la resolución de un recurso de reconsideración por error de hecho interpuesto por su representada con fecha 2 de enero de 2020, y se ha verificado el cumplimiento de la normativa.

Respecto al punto que se señala que fue marginada de toda reunión o gestión que involucraba el conocimiento financiero del establecimiento educacional, queda claro que ella no formaba parte de la comisión económica, que era el organismo encargado ahora de la parte financiera del establecimiento educacional. Incluso como se acreditará se le hizo todas las invitaciones a las diferentes reuniones, y ella no concurría.

Ahora cuando se refiere que la comisión si bien toma decisiones y económicas, no realiza las funciones como la de recaudación de dinero, y otras y que estas funciones fueron entregadas a doña Greba Manns subdirectora de recursos humanos, bueno aquí también existe un error garrafal en lo que señala y desconocimiento total, ya que desde que el establecimiento el 8 de marzo año 2016 se acogió a la gratuidad y pasó a ser una corporación, ya no existe recaudación de dinero, ya que no se cobra mensualidad ni matrícula, solo se recibe la subvención, entonces mal podría la comisión llevar a cabo esta función. En cuanto a las demás funciones estas las cumplen

en conjunto los miembros de la comisión económica mixta , entre estos se encuentran, don Sergio Iturra Meriño , doña Greba Manss , Omar Ortiz Pulgar , y doña Betsabe Zippel Herrera, quienes representan a todos los estamentos del establecimiento educacional.

Nunca tampoco se pensó en despedir, esto incluso se le explicó a la fiscalizadora de la Inspección del trabajo, cuando en su visita le señaló a su representada luego de conocer el porqué de la comisión económica y del cambio en alguna de las funciones de la demandante. Se buscó por todos los medios de conversar con ella, de poder convenir en conjunto funciones a realizar, pedirle ayuda con su experiencia para potencias el establecimiento, pero la verdad que ella siempre volvió sin intensión de cooperar y poner obstáculos a su empleador. Además siempre se le respetó su fuero maternal, su derecho a bono por sala cuna, incluso ella solicitó un bono compensatorio por no uso de sala cuna, a lo que don Raul Bello Cabello , Director del establecimiento accedió sin ninguna dificultad.

Con esto se quiere exponer la transparencia de la situación, y que se logre entender que existe mala fe de la demandante, ya que si bien es cierto el colegio ha pasado por momentos económicos complejos, todos en su afán de seguir adelante y por el bien común, han querido colaborar, en la medida que cada funcionario podía, ya sean los trabajadores, directivos, personal de todas las áreas, llegando acuerdos que lograran salir de la difícil situación económica, y respecto a este escenario, la demandada jamás se ha visto perjudicada, su remuneración no ha cambiado en lo absoluto, jamás se le ha pagado por parcialidades, como ha tenido que ser en otros casos, y se le ha respetado todo tipo de fuero, permiso y beneficios como trabajadora, estando ella en una situación de privilegio, frente a los demás trabajadores.

En cuanto a las prestaciones laborales demandadas a propósito del autodespido, no corresponde el pago de indemnizaciones por término de contrato ni los recargos que contempla la Ley, debiendo entenderse que el contrato de trabajo terminó por renuncia de la actora. S

Sin perjuicio de las afirmaciones vertidas precedentemente en el cuerpo de esta presentación, su parte asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresamente. De esta forma, y no obstante lo señalado anteriormente, venimos en señalar que nada de lo afirmado por la demandante es efectivo, en cuanto a los fundamento de sus pretensiones. Por tanto, en mérito de lo expuesto y conforme a lo prescrito en el artículo 452° del Código del Trabajo, normas legales citadas, y conforme a las restantes disposiciones pertinentes y

aplicables al caso sub lite, solicitando rechazar la demanda en todas sus partes, y declarar que el término de la relación laboral entre las partes se debe a renuncia del trabajador, todo con expresa condenación de costas.

**TERCERO:** Son hechos no controvertidos:

1. Que la demandante prestó servicios para la demandada, a contar del 1 de marzo de 1998, ingresando como docente, y con fecha 1 de marzo de 2013 asumió un cargo directivo.
2. Que la remuneración mensual era de \$2.619.651.
3. Que con fecha 13 de noviembre de 2019, la demandante procedió a su despido indirecto invocando las causales del 160 N°1 letra f), y N° 7 del Código del Trabajo.

**CUARTO:** En la audiencia preparatoria se fijaron como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos los siguientes:

1. Labores y cargo que desempeñaba la demandante, a contar del año 2013 en adelante.
2. Efectividad de haber incurrido el empleador en las causales del artículo 160 N°1 letra f), esto es conductas de acoso laboral, y del número 7, ambos del artículo 160 de Código del Trabajo, conforme a los términos expresados en la carta de despido indirecto.
3. Efectividad de corresponder a la demandante la indemnización adicional establecida en el artículo 87 del Estatuto Docente, por el período del 14 de noviembre de 2019 al 29 de febrero de 2020.

**QUINTO:** La demandante, para acreditar los fundamentos de su despido indirecto, aportó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

1. Contrato de trabajo de la demandante de fecha 1 de marzo de 2013, suscrito con la sociedad servicios educacionales de excelencia S.A., "EDUCE", por medio del cual se obligaba a desempeñar las funciones de gerente de administración y finanzas, conforme las disposiciones de la ley 18,046 sobre sociedades anónimas. Se establecía una jornada de 45 horas semanales con un horario que debía cumplir de la cláusula cuarta se establecen las funciones específicas que consistían en organizar, planificar, gestionar y controlar los aspectos financieros y administrativos

correspondientes a sus funciones, precisándose las siguientes: optimizar los recursos financieros que recibe la sociedad por concepto de subvención escolar, subvención escolar preferencial, subvención pro retención y otras otorgada por el Minieduc; administrar los recursos financieros señalados; recordar dinero por concepto de matrícula, mensualidades y otros conceptos recibidos por la empresa; confeccionar informes de ingresos diarios y mensuales , depositar oportunamente los dineros de las cuentas corrientes bancarias guardando los respaldos correspondientes; optimizar el funcionamiento administrativo a través de fiscalizaciones mensuales a recursos humanos, recursos financieros, administrativos y gestión de recursos educativos; confeccionar el presupuesto financiero anual de la empresa; proponer al gerente general del presupuesto anual de la empresa para ser presentado al directorio; ejecutar y controlar mensualmente el presupuesto financiero de la empresa; cotizar y realiza adquisiciones de insumos que la institución requiera; cancelar oportunamente el pago a los proveedores de la institución; realizar estudio y propuesta de futuras contrataciones tenemos servicios; revisar libros de remuneraciones y liquidaciones de sueldos para posteriormente autorizar transferencias electrónicas de pagos mensuales, previo visto bueno del gerente general; girar cheques para la cancelación de remuneración del personal y revisar el cálculo y valores cancelados por concepto de imposiciones; girar cheques para cancelar a los proveedores debidamente visados por el gerente general; realizar el estudio de factibilidad de solicitud de créditos sociales del personal; administrar el actual sistema contable porque la empresa determine; administrar la cuenta corriente de la empresa de acuerdo a las impresiones emanadas de sus superiores y elaborar informes mensuales al gerente general y al directorio de la Sociedad; mantener contacto directo y perito permanente con el asesor contable y jurídico de la empresa; mantener contacto directo y expedito por los agentes ejecutivos de bancos; gestionar cualquier tipo de requerimiento bancario; realizar negociaciones con apoderados que posean deudas de escolaridad o matrícula; dirigir el proceso de matrícula respecto a convenios, recaudación y depósito de dineros; confeccionar informes de rendiciones del área solicitado por el ministerio de educación y otras entidades fiscales y privadas; presentar informes trimestrales sobre situación contable y financiera de la empresa directorio; realizar proyecciones y cálculos financieros que se requieran de acuerdo a las necesidades de la empresa; coordinar y ejecutar el proceso de admisión del establecimiento de acuerdo a las políticas e instrucciones que emanen de la institución; gestionar el financiamiento de las capacitaciones del personal del Liceo; asesorar y gestionar finanzas de inmobiliaria Nuevo Horizonte limitada.

2.- 6 anexos de contrato de trabajo de fechas 01 de marzo de 2012 (referido funciones docentes), 01 de marzo de 2014 (cargo gerente de administración y finanzas, se pactan una jornada de 45 horas semanales y un sueldo base de \$2,055,773, contrato indefinido), 01 de marzo de 2015 (se modifica el valor por sueldo base), 01 de marzo de 2016 (modifica valor o sueldo base), 08 de marzo de 2016 (se traspasa el contrato desde servicios educacionales de excelencia S.A. a corporación educacional Liceo del desarrollo) y 01 de marzo de 2017 (se cambia el nombre del cargo a subdirectora de administración y finanzas, estableciéndose una jornada de 44 horas cronológicas y los conceptos que forman parte de la remuneración).-

3. Proyecto de contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2018, no firmado por la demandante, en el que se mantiene el cargo de subdirectora de administración y finanzas, se establece una remuneración imponible de \$2.498.953 y se establece como función específica las siguientes: realizar la rendiciones de gastos que solicite el Ministerio de Educación y/o superintendencia de educación cada año y/o en los tiempos que la autoridad lo requiera, de acuerdo a las instrucciones emanadas por estas instituciones; y realizar los estudios de las entidades de capacitación de acuerdo a la necesidad de capacitación para el personal que la corporación le solicite. La trabajadora depende directamente de la planta funcionaria del Liceo regulada por el estatuto docente y el código del trabajo Se deja constancia que comenzó a trabajar el 1 de marzo de 1998 .-

4. Proyecto de contrato de trabajo de fecha 01 de marzo de 2019, en el que se mantiene como subdirectora de administración y finanzas, las obligaciones esenciales son las mismas de siempre, sectores una jornada ordinaria de 44 horas cronológicas con un horario definido, se establece una remuneración imponible de \$2,573,870 mas asignaciones de la ley 19,464 × 31,161 y una asignación de desempeño difícil de \$9289 imposables. Como funciones específicas se indican las siguientes: 1.- Buscar y postular proyectos relacionados con el giro de la empresa realizando el seguimiento hasta el momento de la adjudicación; 2.- Mantenerse informada y dar a conocer a la dirección de cualquier cambio en las normas emanadas del ministerio educación, superintendencia o agencia de calidad de educación, con el fin de cumplir la normativa legal vigente y así evitar posibles multas por desconocimiento de la ley; 3.- Buscar, revisar y proponer a la dirección proyecto de capacitación para el personal administrativo y docente; 4.- Control de inventario del mobiliario del establecimiento, implementando un sistema de codificación con el objeto de llevar un registro ordenado y actualizado de todos los bienes muebles del establecimiento, e informar a la dirección o inspectoría General de Cuenca situación anómala que

pueda ocurrir estos bienes, para que el ente correspondiente adopten las medidas necesarias. Se establece que el director talmente depende de la planta funcionará del Liceo regulada por el estatuto docente el código del trabajo. En lo no estipulado rige el código del trabajo. Se reconoce la antigüedad laboral..-

5. Ordinarios internos Nº 2, 3, 4 y 5 de la demandante a Raúl Bello, de fecha 05 de septiembre de 2018, 26 de junio de 2019, 08 de julio de 2019 y 12 de julio de 2019.- En el ordinario número dos indica que no acepta el cambio de funciones contractuales, no acepta que de la planta profesional se cambien a la planta administrativa, no acepta que un contrato de 44 horas se aumente a un contrato de 45 horas, no acepte firmar el libro asistencia, ya que su cargo es de carácter directivo y por ende no surge todo lo anterior tal como sucede con el presidente de la corporación, señor morales y señora Mans, solicita que se le cancela la totalidad de su remuneración mensual al igual que la movilización maternal y derecho de sala cuna.

En el ordinario número tres del 26 de junio de 2019 indica que no tiene ningún inconveniente respecto al cambio funciones entendiendo el proceso de co administración que vive el establecimiento. Sin embargo, no acepta que en su contrato de trabajo se modifique su calidad de directivo a asistente de la educación, lo que es definido como menoscabo profesional de que no existe ninguna razón para dicho cambio. Ningún asistente de la educación del establecimiento tiene tres títulos profesionales de más de ocho semestres como contador general, ingeniero ejecución en informática, profesor de Estado comenzó en informática, licenciado en ciencias de ingeniería, ingeniero civil industrial y magister en ciencias de la educación mención gestión y administración educacional. Su contrato vigente cocineta gravemente sufridas directivo y por contar, de ocho semestres de estudios superiores cumplir lo exigido para recibir la bonificación de leyes 18.410 y 19.933.

En ordinario número cuatro, de 8 de julio de 2019, la demandante pide permiso sin goce de remuneración por los días 31 de julio, 1, 2, 5, 6, 7, 8 y 9 de agosto, por viaje fuera del país. El que aparece autorizado.

En ordinario número cinco, del 12 de julio de 2019 da respuesta a una consulta que la empleadora había hecho la inspección del trabajo y lo que dicha institución informó. Él. Indica que nos esta disminuyendo funciones, sino que simplemente se cambia total y completamente naturaleza de ellas. Además siempre debe ser de mutuo acuerdo. Relación al cambio de normativa

legal del estatuto docente al estatuto de asistente de la educación alega que las funciones que realiza requieren especialización y competencia de un nivel profesional y cumple con todos los requisitos para ello. En relación a la falta de firma del registro asistencia recuerda que su contrato trabajo vigente es directivo y no de asistente de la educación y nunca los directivo del establecimiento han estado sujetos a firmar el libro asistencia. En cuanto al monto de la remuneración y que estaría por sobre el valor asignado por el ministerio, sostiene que el ministerio estipula valores fijos de remuneración y que existen cuatro directivos de la unidad que tiene una remuneración mensual mucho mayor a la de ella, incluso no contando con ocho semestres universitarios y menos con posgrados. Relacionar. En donde se nombra a psicólogo y su no dialogo en el estamento de asistente de la educación, señala que no es un menoscabo porque ellos ingresaron inicialmente a ese estamento. Finalmente indica que no aceptará que se modifique unilateralmente su calidad de directivo profesional a asistente de la educación, por lo que solicita que en la liquidación de sueldo del mes de junio se rectifique a la brevedad de que aparece claramente reflejado que sin su venia se ha cambiado la estructura de ella, consignando asignaciones de asistente de la educación y eliminando de profesionales vigentes y que fueron recibidas en subvención del mes de junio.

6. Informativo de Raúl Bello a la demandante de fecha 25 de junio de 2019, con copia adjunta de consulta al director provincial de trabajo, de fecha 12 de septiembre de 2018, y su respuesta de fecha 26 de noviembre de 2018.

En el informativo, el director comunica a la demandante que se han debido readecuar sus funciones en el establecimiento, conforme el artículo 12 del código del trabajo, asignándole funciones similares y sin que ello importe menoscabo en su remuneración, asignándole como funciones las cuatro que aparece en el proyecto de contrato trabajo del año 2019.

En la comunicación dirigida por el director del establecimiento al inspector Provincial del trabajo se consulta respecto de la respuesta que entregó la demandante a la comunicación ante referida. En el punto primero respecto de “no aceptó el cambio de funciones contractuales” sostiene que no se han cambiado sus funciones, solamente se le han disminuido las que dicen relación con la administración de dineros de la corporación y se le pregunta si es posible manteniendo intacta su remuneración y lugar físico de trabajo, disminuir sus funciones porque la corporación sea reorganizado en el área de gestión de recursos admitidos y financieros. El segundo aspecto “no acepto que de planta profesional me cambien a planta administrativa” indica



que se mantiene el cargo de subdirector de administración y finanzas y pregunta si es legal pagar las leyes establecidas en el estatuto docente para profesionales de educación a una trabajadora que desempeña labores administrativas de asistente de la educación, principalmente vinculado con la ley 19,933, 19,410 y bono de reconocimiento profesional. Respecto del cambio de jornada de 44 horas a 45, indica que el contrato inicial estipulada 45, luego se volvió a reestructurar y los inconvenientes en mantener 44 horas. Respecto del libro asistencia y la negativa a firmarlo, señala que el contrato original contemplaba la firma tanto la entrada como a la salida, estipulando jornada laboral. Hace la pregunta si era obligatorio firmar el libro de asistencia considerando que por su funciones anteriores no firmaba dicho libro. Finalmente manifiesta que nunca se ha negado pagar remuneración completa ni derecho a sala cuna y movilización maternal.

Respuesta de la inspección del trabajo indica respecto a si es posible disminuir funciones, que no es procedente la modificación unilateral del contrato; sin perjuicio conforme el artículo 12 del código el trabajo, el empleador dispone la facultad de alterar la naturaleza o recinto en que deben prestarse los servicios, a condición que no importe menoscabo. Cita la doctrina de servicios respecto de ese aspecto. En cuanto al pago de la modificación de reconocimiento y las leyes 19,933 y 19,410, sostiene que requisito para percibir esos conceptos que tenga título de profesor educador y otros casos señalados por la ley, en los que no incluye a los directivos que no cumple función docente. Para mantener la remuneración pactada no se puede imputar gastos correspondientes a dichas leyes porque ellas corresponden sólo para personal docente. Finalmente, en cuanto registro de asistencia, sostiene que es obligación llevar un registro de asistencia personal un reloj control con tarjeta de registro para los trabajadores que trabajan afectos a una jornada de trabajo.

7. Ordinarios internos Nº 15 de Raúl Bello a la demandante de fecha 03 de julio de 2019 dirigido a la demandante, en que agradece su buena disposición a aceptar las nuevas funciones ofrecidas. Se indica que su calidad directivo no ha sido modificada y que el cambio de estamento de docente para docente obedece única y exclusivamente a la normativa vigente (ley 20,903). Para no cometer errores sobre el tipo de asignaciones que deben pagarse se consultó a la dirección del trabajo, en respuesta que ya fue enviada a la demandante. No habrá desmedro en remuneraciones. Respecto profesionales que prestó servicios se encuentra psicólogo y fue nutrióloga, quienes si cuentan con más de ocho semestres, por lo que no es un menoscabo

profesional y la de la demandante forme parte de la unidad de docentes asistentes de la educación.

8. 3 cartas de amonestación de fechas 28 de agosto y 30 de septiembre de 2019, con 2 sobres de envío por correo certificado, por no firmar registro asistencia, no firmó su contrato de trabajo del año 2019, recepción de reglamento interno, liquidaciones de sueldo de los meses de mayo a agosto de 2019, actualización condene sala cuna y comprobante de pago de convenios sala cuna mensual.

9. Ordinario interno N°18, de Inspector general a la demandante, con fecha 27 de septiembre de 2019, en que se le informe que el día 27 de septiembre no ha registrado firma asistencia en el libro habilitado para tal efecto.

10. Captura pantalla de organigrama institucional de la página web de la demandada [www.lcdtemuco.cl](http://www.lcdtemuco.cl) a la cabeza está la corporación sostenedora, bajo ella la Comisión económica, luego el director, y luego los cargos y cuerpos inferiores. Entre las subdirecciones se encuentra inspección General, la subdirección administrativa y recursos, subdirección académica y subdirección operativa y gestión. El cargo específico de la demandante no aparece dentro de organigrama,

11. Captura pantalla del listado del personal del liceo publicado en la página web [www.lcdtemuco.cl](http://www.lcdtemuco.cl) entre los directivos aparece en director Raúl Bello, el inspector General Hugo Lobos, el jefe de UTP Víctor Morales y la directora de recursos humanos Greba Manns. Aparece los profesores con distintos departamentos, luego aparecen los administrativos y no figura en ninguna parte de la demandante. No hay constancia de la fecha de impresión de esta página, pero en la primera aparece admisión 2020.

12. Informe de fiscalización y de exposición de la Inspección del trabajo de fecha 24 de septiembre de 2019. Se curso multa, en lo relevante solamente, por lo otro desde el trabajo convenido consistente en funciones de subdirectora de administración y finanzas del Liceo comercial del desarrollo, desde fecha junio de 2019, respecto a la trabajadora Karen Caamaño Soto. En el informe de exposición se contiene la versión de la demandante, similar a la demanda, y la versión del representante del colegio que sostiene haber formulado distintas consultas respecto de la situación de la trabajadora ante la dirección del trabajo y que por una situación económica por la

cual atraviesa no han podido subsanar ello. El informe de exposición no indica ninguna constatación de hechos, solamente refiere la versión de una parte y de la otra.

13. Copia Carta de término de contrato dirigida a la demandada con timbre de la Inspección provincial del trabajo de fecha 13 de noviembre de 2019.- “Comunico a Usted que a contar de esta fecha, 13 de noviembre de 2019, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 160 n°1 letra f) y n° 7 de este mismo cuerpo legal, que he tomado la decisión de poner término al contrato de trabajo que me liga a la Corporación Educacional Liceo Comercial del Desarrollo, iniciado con fecha 01 de marzo de 1998, por el que, desde el 01 de marzo de 2013 me desempeñé como Gerente de Administración y Finanzas, por la siguientes razones que indico: 1.- Como es de su conocimiento desde el mes de septiembre de 2018, fecha en la que me reinserté a mis funciones luego del periodo de licencia post natal de la que hice uso, se me negado la asignación de todas y cada de una de las funciones establecidas en mi contrato, manteniéndome en un estado de contante marginación y aislamiento. 2.- Pese a los continuas solicitudes y reclamos que he realizado al respecto, sólo he sido constantemente presionada para firmar anexos que eliminan completamente las funciones establecidas en mi contrato de trabajo, asignándome tareas que no se ajustan a mi perfil profesional, y que tienen por objeto separarme del equipo directivo del establecimiento y del conocimiento de los temas propios de las finanzas, funciones para las cuales fui contratada. Para ello se me alejado de las reuniones del equipo directivo, eliminado mi nombre del listado de directivos de la página web del establecimiento, cerrado el acceso a las páginas de remuneraciones de personal, a la plataforma para confección de comprobantes de pago, a las cuentas corrientes del establecimiento y al sistema informático del Ministerio de Educación para la rendición de cuentas anuales de subvenciones. Todo ello se ha intensificado de manera insostenible, desde que en el mes de junio de 2019, fecha en que terminara mi fuero maternal, sometíendome a un acoso que ha terminado por lesionar mi integridad emocional y psicológica. 3.- Adicionalmente, y como me he negado a mi eliminación como directivo profesional y a que se me traslade a asistente de la educación, se ha modificado la estructura de pago de mis liquidaciones de sueldo, manteniéndose el monto líquido, pero asignándolo a items que no corresponden a las funciones para las cuales fui contratada, que llevaba desempeñando desde el año 2013 y que se han negado a asignarme. Todas estas conductas que me he visto obligada a soportar por muchos meses, me han causado un fuerte menoscabo, como he señalado, me han provocado un daño emocional y psicológico, que ha quebrado de manera irreparable la relación laboral que mantenía con vuestra corporación

educacional, constituyendo las causales de término del contrato contempladas en los Artículos 160 n° 1 letra f) y n° 7 del Código del Trabajo, esto es, conductas de acoso laboral e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, haciendo imposible continuar la relación laboral. Por consiguiente otorgo a usted el presente aviso de término de contrato, en la forma que prescribe la ley, a fin de recurrir al juzgado del trabajo respectivo, en demanda de mis indemnizaciones legales y demás prestaciones adeudadas”.

14. Guía electrónica de despacho de carta certificada de fecha 13 de noviembre de 2019 enviada a través de correos de Chile a la demandada y su boleta.

15. 4 certificados de título profesional de la demandante de profesora de estado, Ingeniero en ejecución en informática, licenciatura en ciencias de la ingeniería e ingeniero civil industrial.

16. Certificado de grado de magíster de la demandante en Ciencias de la educación.

17. Liquidación de remuneraciones de la demandante de los meses de mayo a septiembre de 2019.- El monto de la remuneración es el mismo, sin embargo en la liquidación de mayo de dos componentes eran: sueldo base, bono desempeño difícil, BRP, asignación zona, ley 19,963, ley 19,410 y locomoción maternal. Desde junio de 2019 los conceptos pagados corresponden a sueldo base, ley 19,464, desempeño difícil asistentes y locomoción maternal. Ninguna liquidación se encuentra firmada por la trabajadora.

18. Certificado médico de la demandante emitido por la médica psiquiatra Elena Sarmiento de fecha 09 de octubre de 2019, quien es atendida por un episodio depresivo moderado, caracterizado por un cuadro depresivo, anhedonia, angustia, invisibilidad y otras expresiones ininteligibles.

19. 4 recetas de medicamentos a la demandante de fecha 03 de octubre de 2019 y 4 rectas de medicamentos de fecha 21 de octubre de 2019.-

20. 2 comprobantes de licencias médicas de la demandante emitidas el 02 de octubre y el 21 de octubre de 2019 cada una por 21 días.

CONFESIONAL: declara don **Raúl Héctor Bello Cabello**, RUN 7.445.308-2, representante de la demandada, quien exhortado a decir verdad señala: lo primero que debe tenerse claro es que el Liceo Comercial del Desarrollo vive una crisis económica por la baja de matrícula, desde hace 7

años atrás. La demandante conoce el tema de fondo, porque cuando salió con post natal tenía todos los registros y era la profesional que daba respuesta a la Superintendencia de Educación de los reportes económicos. Salió con pre natal en marzo de 2018. La crisis económica fue dada a conocer a la Superintendencia y al Ministerio de Educación. Le solicitaron platas a esas instituciones para paliar el déficit de 350 millones de pesos. Eso fue a fines de 2017-2018. El liceo se cerraba, pero a fines de febrero el sindicato convocó a la asamblea general con la anuencia de la corporación y acordaron que del sueldo de los funcionarios no iba a cobrar el 100%, sino el 60%. A la demandante nunca se le bajó el sueldo, pues solicitó se le mantuviera, fue la única, y con el dinero de todos hubo que pagársele. Hubo un grupo de administrativos que se auto despidieron. La corporación jamás ha dañado a la trabajadora. Las funciones de la demandante se establecieron, pues se acordó una co-administración que se dio a conocer al Seremi de Educación, con firma del secretario. Esa co-administración no afectó a la trabajadora, pues salió con pre natal y volvió en septiembre de 2018. La comisión administradora comenzó a administrar todos los fondos. En marzo de 2019 la demandante ejercía funciones administrativas que estaban dentro de sus obligaciones como chequeo de todos los temas administrativos. Le tema económico lo maneja la comisión que fue nombrada por la asamblea. La demandante realizaba actuaciones administrativas, como inventarios del liceo, a él le llegaban todos los informes que se realizaban y la demandante le informaba verbalmente lo que estaba haciendo y lo que pretendía hacer. La corporación reclamó a la Inspección del Trabajo. Respecto al no otorgamiento de las funciones él conversó con la comisión económica, la que se reúne mensualmente con los funcionarios e informa lo que se está realizando. La comisión en asamblea determinó que la demandante continuara con las funciones administrativas, porque las demás no las estaba desempeñando. Entiende que veía el tema de inventario y revisaba los antecedentes contables. La demandante no tenía acceso a la cuenta corriente, se cambió la clave. Entiende que sí tenía acceso a las planillas que maneja la Comisión. Ésta está compuesta por un representante de los profesores Sr. Iturra, Beltabe Silva y Greta Oporto por la corporación. Antes de la crisis la demandante participaba de los consejos académicos, pero éstos se dejaron de hacer. La planificación académica se hace a través del proyecto de mejoramiento educativo con participación de las áreas técnicas, UTP y los representantes de cada área. Antes de la crisis la demandante participaba, pero luego el consejo dejó de asistir. Los directivos no firman libro de asistencia (UTP, Inspector General). Greva Manss está como directivo y con la cláusula de la S.A. no firma asistencia. No así como la demandante, que no tenía esa cláusula. Han sido súper respetuosos con todos los trabajadores, en general.

## TESTIMONIAL:

**1.- Tatiana Mitchel Toledo Figueroa**, RUN 12.195.115-2, asistente de la educación, domiciliada en Hermanas Juanitas 1170, Villa Pulmahue, Padre las Casas: conoce a las partes desde el año 2007 cuando ingresó a trabajar al Liceo Comercial del Desarrollo. Trabajó hasta septiembre de 2018. La demandante era la encargada del área de finanzas y estaba relacionada con el tema de subvención y encargada de proveedores y movimiento de los bancos. El año 2018. En agosto, a ella se le desvinculó de las funciones que cumplía. Volvió de su post natal y al regresar ya no estaba a cargo de las finanzas ni de las funciones que antes tenía. Lo Sabe, porque pertenecía a la comisión financiera que se formó y estaba a cargo de ver lo que la profesoras Karem hacía anteriormente. Estuvo en la reunión cuando se decidió que Karem ya no podía seguir realizando sus funciones, porque ya no contaban con la confianza de los directivos, pues había filtrado información a los trabajadores. Ella había avisado que no le iban a cancelar los sueldos en diciembre. Eso había ocurrido en diciembre de 2017. En ese año, en octubre, no les cancelaron el sueldo de ese mes. Cuando llegó diciembre iba a suceder lo mismo, doña Karem se enteró y lo comunicó a un profesor. Luego la llamaron de la oficina y le increparon de haber filtrado esa información. Luego la Corporación les informó que les iban a pagar. Sabe que la llamaron a esa reunión, pues estaban en el pasillo y se escuchaba un altercado en alta voz. Escuchó que se le estaba diciendo que no podía filtrar esa información a los trabajadores y Karem decía que no podía ser parte de eso, que no estaba de acuerdo que no se les cancelara el sueldo. La demandante se reintegró los primeros días de septiembre de 2018 y ya no estaba a cargo de las funciones que había desarrollado hasta esa fecha, lo que sabe, porque aun trabajaba ahí. La comisión se encargaba de llevar todos lo relacionado con finanzas y rendía una vez al mes un informe donde doña Karem no participaba en nada de eso.

Contrainterrogada señala la comisión económica se formó a raíz de los problemas económicos de la empresa, que en un comienzo se formó porque los trabajadores pidieron que se transparentara más la información financiera, había conflictos económicos. Esa comisión se formó en marzo de 2018 y a esa fecha doña Karen estaba con post natal. La función de esa comisión era llevar las finanzas y todos los movimientos que se relacionaban con el tema financiero del establecimiento. En su caso se fue a fines de septiembre de 2018, se auto despidió. Trabajó junto con la demandante casi un mes. En agosto se tomó el acuerdo que a la profesora Karem se le iba a

desligar de esas funciones. A la demandante no se le propuso integrar la comisión económica en ningún momento.

**SEXTO:** La demandada aportó los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

1. Copia de contrato de trabajo doña KAREM CAAMAÑO SOTO de fecha 1 marzo de 2013, suscrito por las partes. Funciones de gerente de administración y finanzas. Se establece obligación de registrar asistencia, jornada de 45 horas y funciones específicas.

2. Copia de Anexo contrato de trabajo de doña KAREM CAAMAÑO SOTO de fecha 1 marzo de 2014 (cambios de remuneración, jornada sigue de 45 horas), 1 marzo de 2015 (establece valores y 45 horas semanales), 1 marzo de 2016 (45 horas semanales), 8 de marzo de 2016 (se autoriza trasferencia de sostenedor a Corporación Educacional Liceo Comercial del Desarrollo, siendo ésta la nueva entidad empleadora), y dos anexos del 1 de marzo de 2017 (deberes ley 20.845, cargo subdirectora de administración y finanzas indicando los valores). Todos estos contratos y anexos están suscritos por ambas partes.

3. Copia de contrato de trabajo de doña KAREM CAAMAÑO SOTO de fecha 01 de marzo de 2018 y 1 de marzo de 2019 firmada solo por el empleador. Planta funcionarias regida por el estatuto docente y código del trabajo. Ne contrato de 2019 se baja jornada a 44 horas.

4. Certificado de pago cotizaciones de doña KAREM CAAMAÑO SOTO, correspondiente al año 2018 y 2019.

5. Ord nº 1 remitido de fecha 3 de abril de 2018, emitida por el presidente de la Corporación Educacional liceo Comercial el Desarrollo don Raúl Bello Cabello de fecha 09 de marzo 2018, materia: constitución oficial comisión económica LICEO COMERCIAL EL DESARROLLO. Se indica que tiene un carácter consultivo, cuyo objetivo es velar por el buen uso de los recursos financieros proporcionados por el Ministerio de Educación, los cuales sean destinadas en recurso humano, infraestructura, insumos de oficina, fotocopiadoras, laboratorios y en material didáctico destinado a mejorar la calidad de los aprendizajes de los alumnos. Su Composición es: Greba Manns Oportus como representante de la corporación educacional, Betsabé Zippel Herrera como representante de los profesores, Susana toro lagos como representante de administrativos, Hernán Espinosa Muñoz representante de profesores y Sergio ITURRA Merino representante de profesores. Se

acuerda elaborar un plan de trabajo estableciendo políticas de manejo de subvenciones, lazo de mantención, fiscalización del uso de recursos financieros y su impacto en la mejora de resultados educativos y académicos del Liceo.

6. Documento denominado Ordinario Nº 2 de fecha 5 de septiembre de 2018, emitido por la demandante doña KAREM CAAMAÑO SOTO, dirigido al Presidente de la Corporación Educacional Liceo Comercial del Desarrollo. Ya referido en la prueba de la demandante. Ya referido.

7. Carta consultiva remitida a don Víctor García Guíñez, Director provincial de la inspección del Trabajo de la Región Araucanía, de fecha 12 de septiembre de 2018, por el Presidente de la Corporación Educacional Liceo Comercial del Desarrollo, y su respuesta en el ordinario nº 3454 de fecha 26 de noviembre de 2018.

8. Documento denominado informativo de fecha 25 de junio de 2019, emitido por el Presidente de la Corporación Educacional Liceo Comercial del Desarrollo dirigido a la demandante doña KAREM CAAMAÑO SOTO, y su respuesta en el ordinario interno nº 3 de fecha 26 de junio de 2019 emitido por la demandante.

9. Documento denominado ORD nº 15 de fecha 3 de julio de 2019, emitido por el Presidente de la Corporación Educacional Liceo Comercial el Desarrollo dirigido a la demandante doña KAREM CAAMAÑO SOTO, y su respuesta en el ordinario interno nº 5 de fecha 12 de julio del 2019, dirigido al Presidente de la Corporación Educacional Liceo Comercial del Desarrollo. LO UNICO EN DISPUTA ES EL ESTAMENTO EN QUE QUEDARÍA.

10. Documento denominado Ordinario nº 4 de fecha 8 de julio de 2019, emitido por la demandante doña KAREM CAAMAÑO SOTO, dirigido al Presidente de la Corporación Educacional Liceo Comercial del Desarrollo, solicitando permiso sin goce de remuneración.

11. Documento denominado Autorización de fecha 8 de julio de 2019, solicitando doña Karem Caamaño Soto, días administrativos.

12. Tres cartas de amonestaciones enviadas por su empleador a la demandada, la primera de fecha 28 de agosto de 2019 ingresada a la Inspección del Trabajo de Temuco con fecha 29 de agosto de 2019, y su comprobante de envío de correo de Chile, la segunda y tercera de fecha 30 de septiembre de 2019, ingresadas en la Inspección del Trabajo con fecha 1 de octubre de 2019, y su correspondiente comprobante de envío de correos de Chile.



13. Dos comprobantes de constancia laboral del empleador a la Dirección del Trabajo de fecha 27 de agosto de 2019 y de fecha 11 de septiembre de 2019.

14. Copias de liquidaciones de remuneraciones de doña Karem Caamaño Soto, de los años 2018 y 2019.

15. Copia de los avenimientos de la causa RIT O-830-2018 y causa RIT T-231- 2018, y de sus respectivos archivos.

16. Resolución exenta nº 0167 de fecha 8 de marzo de 2016, emitido por el Ministerio de Educación, que aprueba estatutos de la corporación educacional Liceo comercial del desarrollo, a propósito de una serie de leyes, entre otras, las que eliminan el financiamiento compartido incluye el lucro en establecimientos educacionales que reciben aportes del Estado.

La resolución número 0168, del 08 de marzo de 2016, autoriza transferencia de calidad de sostenedor a la corporación educacional Liceo comercial del desarrollo.

17. Correo electrónico enviado a los funcionarios de fecha 24 de mayo 2019, y el correspondiente instructivo que se adjunta, en el que el director Raúl Bello, considerando las dificultades económicas, los procesos judiciales implicados gastos e indemnizaciones y para mejorar el funcionamiento del Liceo instruye: 1.- Cada funcionario debe cumplir su horario de trabajo de acuerdo a los roles y funciones estipuladas en su contrato de trabajo. Asimismo debe firmar un libro de asistencia diaria respectivos; 2.- Las salidas a terreno deberán ser autorizadas por el director, el subdirector o inspector general; 3.- Los permisos administrativos deberá solicitarse con la antelación establecida en el contrato colectivo, es decir 24 horas de anticipación; 4.- Los permisos para ausentarse por motivos personales en horario de trabajo deberá ser autorizadas por el director, el subdirector o inspector general; y 5.- Con el objeto de evitar el conflicto futuro se les informa que se estará revisando constantemente el que todos los trabajadores cumplan estas normativas.

18. Dos correos electrónicos enviados a doña Karem Caamaño Soto con instructivo fecha 24 de mayo de 2019.-

19. Libro de correspondencia firmado por todos los trabajadores, incluida la demandante de recibo de instructivo con fecha 27 de mayo de 2019.

20. Documento denominado formulario bono compensatorio, suscrito por las partes. Se acuerda percibir \$200.000 por compensación.

21. Copia de contrato de prestación de servicios gratuitos, Formulario nº 00051, de fecha 20 de septiembre de 2017, suscrito por la Corporación Educacional Liceo comercial del Desarrollo.

22. Copia de licencia médica de doña Karem Caamaño Soto.

23. Copia de anexo de solicitud de reconsideración de multa ingresada a la Dirección del Trabajo, con fecha 2 de enero de 2020.

#### TESTIMONIAL:

**1.- Sergio Iturra Meriño**, CNI 11.689.509-9, ingeniero comercial y docente, domiciliado en Pasaje Radal 04258, Portal San Francisco, Temuco: su función es de profesor y supervisor de prácticas. Actualmente es miembro de la comisión financiera del establecimiento. El año 2017 el liceo entró en un problema económico y en marzo de 2018 fue tan grave que el liceo iba a cerrar. Los trabajadores llegaron al acuerdo de facilitar un 40% de sus ingresos, con la condición que la administración de los recursos estuviere en manos de una comisión mixta de trabajadores y la corporación. La comisión administra todos los recursos financieros: compras, pagos, informes a la autoridad. Los trabajadores estuvieron de acuerdo con la comisión y ellos nombraron a los representantes de los trabajadores en esta comisión. Cuando se formó esta comisión la demandante estaba con licencia médica. Se formó la primera semana de marzo de 2018. La demandante volvió a trabajar en septiembre de 2018. Las funciones de ella estaban en manos de la comisión financiera y se buscó la forma que ella tuviera algunas funciones, tales como encargada de las citaciones u otras cosas, pero se rechazaron. Lo que estaba específicamente incluido en los fines de la comisión no se le podía entregar, porque los trabajadores así lo decidieron. Tiene entendido que cuando ella ingresó a sus funciones se integró el sindicato y la propusieron como integrante de la comisión, pero ésta la rechazó. Sabe que hubo conversaciones con la demandante, por escrito hay cartas donde ella acepta hacer algunas gestiones, pero después las rechaza. No entiende, porque es un beneficio para la corporación y 35 trabajadores, que decidieron renunciar en algún momento un 40%. Si se entregaban a la demandante esas funciones las personas no iba a aceptar renunciar a parte de su dinero. La comisión ha logrado que los administrativos estén recibiendo el 100% de su sueldo y los profesores el 85%. Tiene la confianza. No había otra opción para seguir que no fuere la comisión, de otra manera los

trabajadores no iban a aportar parte de su sueldo y se iban a perder 40 puestos de trabajo. Sabe esto porque es parte de la comisión financiera y sabe de temas financieros, porque es ingeniero comercial. No está sindicalizado y representa en la comisión a los no sindicalizados. Todos los estamentos están representados en la comisión. Recibió un instructivo de la corporación, pues como supervisor de educación dual tenía por costumbre firmar solo la hora de entrada. No así las horas de salida o colación. El instructivo indicaba que debía empezar a firmar por lo menos entrada y salida. Fue a la inspección del trabajo para preguntar si debía firmar y le dijeron que sí, al menos entrada y salida. El instructivo llegó a todos los trabajadores. A la demandante no se le ha descontado parte de su remuneración. La primera razón era para evitar un auto despido, como los que ya había existido (5) y, además ella lo solicitó expresamente en una carta, lo que se revisó por ser parte de la comisión. La carta la envió apenas llegó de su descanso. La comisión no tiene animadversión ni ha acosado a la demandante, siempre se le ha invitado a reuniones y ella se ha restado. No ha animosidad en su contra.

Contrainterrogada señala que la comisión no tiene atribuciones se asignar funciones a los trabajadores, pero la comisión asesora en cuanto a que funciones se pueden entregar. Las funciones de la demandante fueron objeto de discusión en la comisión, porque no se le podían otorgar las que tenía dicha comisión. Se sugirió la capacitación a los trabajadores y otras labores administrativas. Doña Karem Caamaño no aceptó esas funciones. Es la dirección la que debe responder sobre qué decisiones se tomaron.

Interrogado por el tribunal señala que a la demandante se intentó que hiciera varias cosas pero ella no aceptó. No puede decir lo que ella estaba haciendo en el último tiempo.

**2.- Hugo Lobos Franco**, CNI 9.071.754-5, profesor, domiciliado en Mantua 1896, Temuco: a partir del año 2018 es inspector general del establecimiento. Su función es controlar horario de salida y entrada, disciplina y otras actividades. Conoce a la demandante. Todo viene del año 2017 cuando llegó a término el problema económico del liceo. Para poder continuar se tuvo que formar una comisión que permitiera funcionar al liceo. En febrero se había comunicado que el liceo no funcionaba, porque no tenía financiamiento. Se hizo una reunión. Los trabajadores exigieron continuar y propusieron sacar un porcentaje del sueldo para que pudiera seguir funcionando. Ahí se generan 3 grupos. Uno que está por el bien común. Otro que asume una actitud individualista que origina los autodespidos y otro que es populista, pero que se ampara en el sindicato, de apariencia solidaria. Se acordó que los trabajadores entregaban el 40% de su sueldo para pagar

las deudas y los gastos de administración. A esa fecha era Karem Caamaño quien administraba. El primer problema fue en octubre de 2017 cuando no se les canceló el sueldo y luego se arrastra hasta febrero de 2018 cuando les comunican que se cerraba el liceo. Para poder hacerlo funcionar tuvo que llegarse a acuerdo con el Ministerio de Educación y con la Inspección del Trabajo, porque quedaban con menos sueldo y afectaba leyes laborales. Fue el inspector del trabajo y dijo que si lo hacían era su responsabilidad y que ellos no podían avalarlo. Se formó una comisión que está constituirá por representantes de la empresa, de los profesores, de los administrativos, todos los estamentos. La reunión en que se decidió formarla fue en la última semana de febrero de 2018, por lo que la comisión se formó en marzo de 2018. La demandante estaba con pre natal y regresó a trabajar a fines de agosto o septiembre. Cuando vuelve a trabajar ella (pertenecía al gremio para el que no existía el sindicato) se incorpora al sindicato, incluso fue a reuniones. Ahí se le propone a ella que quede en la comisión cuando Tatiana Toledo renuncia. En la asamblea del sindicato no se llegó a acuerdo, obtuvo solo 2 votos, y no pasó a formar parte de la comisión. Las funciones de la demandante siguen siendo las mismas pero se necesitaba una comisión para que el colegio pudiera seguir funcionando. Por lo que sabe no se le ha descontado nada de su remuneración, sigue siendo el mismo sueldo, bastante abultado, que no tiene relación con la realidad del colegio ni la remuneración de los profesores. La demandante no tuvo problemas con él, pero su trato con otras personas no era cercano, por su personalidad. No ha tenido problemas con la comisión, incluso Tatiana y Susana eran amigas de ella y estaban en la comisión. Se produjo un problema, cuando se le otorgó un permiso para salir del país, porque en el contrato colectivo se fijó un máximo de 4 días administrativos por año, 2 por cada semestre. A muchos no se les dio y a la demandante sí se le dio. Bajo esa premisa entiende que no había problemas entre ella y los empleadores.

Contrainterrogado señala que los directivos, a partir de marzo o mayo, deben firmar por una circular del liceo. En su caso no firmaba, pero sí tuvo que hacerlo. Los demás directivos del establecimiento no firman.

En el establecimiento, según el Ministerio, son 3 los directivos: el director, el jefe de UTP y el inspector general. Todos los otros cargos son de aquellos que el liceo internamente decide nombrar. Antes de salir con descaso maternal la demandante era directiva, de los internos del liceo. Actualmente están la jefa de recursos Gebna Manns, Carlos Contreras. Es uno de los socios de la educación que volvió y antes era Inspector General.

**3.- Yasna Morales Figueroa**, CNI 11.689.442-4, secretaria, domiciliada en Mantua 1896, Temuco: Sabe que Kareem se auto despidió. Fue el año pasado. Se fue con licencia en octubre o noviembre. Después de la licencia no volvió. Había vuelto de su post natal en septiembre de 2018. Regresó a su oficina como siempre, pero sí no tenía muchos cargos, pues la comisión se había tomado las funciones, pues eso se acordó como asamblea. Se formó una comisión a principios de año, pues el liceo se iba a ir quiebra. Se acordó bajar un poco el sueldo para costear los gastos. La mayoría aceptó, pero unos pocos no quisieron aceptar. La comisión se formó con profesores que cuentan con la confianza de todos y que tuviera que ver con los dineros que se recibían y repartía. Sabe de un instructivo. Ella misma lo envió por correo y se entregó también por mano. Se entregó a todos, no recuerda fecha. Decía que todo mundo debía firmar el libro de asistencia para no tener multas de la Inspección del Trabajo. Eso era para todo el personal desde porteros hasta el personal mayor, excepto los directivos. No tiene conocimiento de alguna acción de acoso hacia la demandante. Entiende que tenía buena relación con los directivos, incluso don Raúl le dio un permiso administrativo para que pudiera viajar, juntando los días, lo que no se puede hacer.

Contrainterrogada señala que no ve las actividades de la demandante, sino que ve las funciones de los profesores. La vio confeccionando adornos para los alumnos, estaba ayudando a la orientadora, no sabe si de mutuo acuerdo, para el día del alumno. No recuerda otras funciones.

**SEPTIMO:** En esta causa doña Kareem Caamaño Soto pretende que se declare ajustado a derecho su auto despido fundado en las causales del artículo 160 N°1 letra f) y N° 7 del Código del Trabajo, fundado en que desde la fecha en la que se reinsertó a sus funciones se le negado la asignación de todas y cada de una de las funciones establecidas en su contrato, manteniéndola en un estado de constante marginación y aislamiento; que pese a sus continuas solicitudes y reclamos que ha realizado al respecto, sólo ha sido constantemente presionada para firmar anexos que eliminan completamente sus funciones, asignándoles tareas que no se ajustan a su perfil profesional y que tienen por objeto separarla del equipo directivo del establecimiento y del conocimiento de los temas propios de las finanzas para las cuales fue contratada. Para ello se le ha alejado de las reuniones del equipo directivo, eliminado su nombre del listado de directivos de la página web del establecimiento, cerrado el acceso a las páginas de remuneraciones de personal, a la plataforma para confección de comprobantes de pago, a las cuentas corrientes del establecimiento y al sistema informático del Ministerio de Educación para la rendición de cuentas anuales de subvenciones. Todo ello se ha intensificado de manera insostenible, desde que en el mes de junio

de 2019, fecha en que terminara su fuero maternal, sometiéndome a un acoso que ha terminado por lesionar su integridad emocional y psicológica. Adicionalmente, se ha modificado la estructura de pago de sus liquidaciones de sueldo, manteniéndose el monto líquido, pero asignándolo a ítems que no corresponden a las funciones para las cuales fue contratada, que llevaba desempeñando desde el año 2013 y que se han negado a asignarle. Todo esto le ha causado un fuerte menoscabo, un daño emocional y psicológico.

**OCTAVO:** La teoría del caso de la demandada para oponerse a la pretensión de la actora se contextualiza con los graves problemas económicos que atravesó el liceo, los cuales estaba en conocimiento de la demandante de que era precisamente la encargada de velar por el ámbito económico del establecimiento. Estos problemas llegaron las crisis en octubre de 2017, cuando el colegio no pudo pagar la remuneración y en febrero de 2018 cuando se decidió cerrar colegio, frente lo cual la mayoría de los trabajadores acordaron crear una comisión que representara todos los estamentos del liceo para vigilar y supervisar el correcto uso de los recursos entregados por el Ministerio de Educación. Al momento en que se crea esta comisión la demandante se encontraba con descanso maternal y cuando regresa, la mayoría de sus funciones que decían relación con la percepción, administración y control de los ingresos económicos ya no las podía ejercer porque habían sido traspasadas en virtud del acuerdo de creación a la Comisión que actuaba como una co administración en el colegio.

Pese a que ya no cumplía las demás funciones de ante, sostiene que no hay incumplimiento por parte del empleador, ya que las restantes funciones que sigue desempeñando forman parte de aquellas funciones para las cuales fue contratada. Asimismo, jamás se ha modificado su remuneración la que se ha mantenido íntegra durante todo el tiempo de prestación de servicios.

Sostiene que se le planteó la modificación de su contrato de trabajo a lo que ella se opuso y, posteriormente e incluso habiendo hecho las averiguaciones ante la inspección del trabajo, la demandante habría aceptado la modificación de las funciones reclamando única y exclusivamente por el cambio de estamento a la que se encontraba adscrita, porque ya no puede estar cumpliendo funciones directivas al amparo del estatuto docente sino que debe hacerlo dentro del contexto del estatuto de los asistentes de educación.

En cuanto al acoso laboral, niega que haya existido. Siempre se le ha tratado bien e incluso se le han otorgado beneficio por sobre el resto de los funcionarios del establecimiento.

**NOVENO:** Atendida la materia discutida en esta causa, correspondía a la trabajadora justificar la efectividad de los hechos invocados en la carta despido.

Al respecto debe partirse indicando que son hechos no controvertidos el que la demandante prestó servicios para la demandada a contar del 1 de marzo de 1998, ingresando como docente, y con fecha 1 de marzo de 2013 asumió un cargo directivo; y que su remuneración mensual era de \$2.619.651, la que se ha pagado íntegramente durante toda la relación laboral.

De esta forma, debe verificarse si han existido actos que pueden estimarse como acoso laboral y/o incumplimientos al contrato por parte del empleador de la gravedad suficiente para justificar la terminación del contrato de trabajo.

**DECIMO:** En relación al acoso u hostigamiento laboral, el artículo 2 del código del trabajo señala que es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

La doctrina ha sostenido que el acoso laboral es incompatible con el respeto a la dignidad humana, idea que ópera como fundamento axiológico de la noción misma de acoso y que comparte con trasforma de hostigamiento, como el acoso sexual... Se constituye como una forma de hostigamiento que tiene el potencial de ser pluri-ofensiva, pudiendo lesionar una pluralidad de derechos fundamentales de la víctima. De allí su reproche jurídico y su sanción<sup>1</sup>.

La definición legal establece como requisitos de esta figura los siguientes: a) agresión u hostigamiento reiterados por cualquier medio, comprendiendo acciones de carácter verbal, escrito, gestual, contacto físico, actitudes u omisiones. La norma utiliza la expresión "reiterados", con los que se entendería fuera de este contexto un comportamiento único; b) tiene que ser ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, con lo que se entiende que puede ser un

---

<sup>1</sup> CAAMAÑO, E y UGARTE, J.L, "El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales", en Revista Ius et Praxis, año 20, N° 1, Santiago, 2014, p.72

acoso vertical u horizontal, respectivamente; y c) debe existir un resultado lesivo para la víctima, esto es un menoscabo, maltrato o humillación, una amenaza o perjuicio en su situación laboral o en sus oportunidades de empleo.

**DECIMO PRIMERO:** la demandante funda la existencia de este acoso u hostigamiento en que en el año 2017 habría sido maltratada por su empleador al haber comunicado a los trabajadores que su remuneración de octubre no iba a ser pagado, actitud que se repitió en diciembre del mismo año. Luego, se salta al mes de septiembre de 2018, cuando se reintegra a sus funciones y se le entregó y pidió firmar un contrato en el cual, si bien se mantenía el cargo de subdirectora de administración y finanzas, se eliminan todas sus funciones, asignándosele sólo dos meramente nominales, contrato que se negó a firmar. Se le mantuvo sin funciones hasta fines de 2018 y al regresar de vacaciones del período escolar, en marzo se le pidió nuevamente firmar un contrato asignándosele funciones nominales que no se condicen con su preparación profesional Nikon su nivel remuneracional. Sostiene que se le pretende trasladar desde el estatuto docente, régimen bajo el cual fue contratada, al estatuto de asistentes de la educación o personal no docente, obviando la preparación profesional que tiene. Pese a la negativa, en los hechos fue marginada de sus funciones y no se le asignaron otras nuevas, cerrándosele el acceso a la página de remuneraciones del personal, cuenta corriente como plataforma confección de remuneraciones entre otros. Fue eliminada listado de personal directivo el establecimiento y luego del personal de la página web. Esta conducta se habían intensificado después que terminó su fuero maternal en junio de 2019, pues el director le envía un informativo indicando que sus funciones han sido adecuadas, que han sido entregadas a una Comisión económica y adjunta una consulta efectuada al inspector del trabajo en septiembre de 2018.

Sostiene que durante ese tiempo fue aislada por parte del directorio y sus compañeros de trabajo, las comunicaciones eran escritas, sus funciones fueron asumidas no por la Comisión económica, sino que por la subdirectora administrativa y recursos humanos Greba Manns y, sin modificar el monto líquido de su remuneración, se eliminó el pago de profesionales docentes reemplazándolos por aquí es que corresponden al estatuto de asistentes de la educación. Finalmente se le envió una carta indicándole que debía comenzar a firmar el libro de control asistencia y luego amonestaciones por no firmar dicho libro.

**DECIMO SEGUNDO:** En relación con estos hechos, se encuentra acreditado que al regresar a su trabajo el año 2018 se le envió un proyecto de contrato que eliminaba de sus funciones todas



aquellas que tienen que ver con la captación, administración y manejo de los ingresos financieros del establecimiento, las que fueron traspasadas a una comisión económica que se constituyó en el mes de abril de 2018, sin que exista prueba que tales facultades fueron entregadas a la Subdirectora administrativa y de recursos humanos Greba Manns. De hecho, todos los testigos incluso la que presentó la demandante, sostiene que fue la Comisión la que se hizo cargo de todo lo que tenía que ver con el manejo de los recursos económicos del colegio.

También se encuentra acreditado que se envió un segundo proyecto de contrato el año 2019, en el que se ampliaban sus funciones, pero sin tocar aquellas vinculadas con el aspecto económico que seguían en manos de la comisión, y en donde pese a reconocer el cargo, la dejaba sujeta a la ley que regula los asistentes de la educación, con lo cual la forma en que se componía su remuneración variaba, sin que por ello se alterara su monto final.

Está acreditado que a la demandante se le envió un instructivo en donde se le indicaba que debía firmar asistencia. Este instructivo se envió a todo el personal del colegio, quedando excluido sólo los directivos entre los que no se encuentra la demandante. Por otro lado, la demandante siempre tuvo en su contrato una jornada de trabajo especificada, por lo que legalmente debió siempre haber suscrito el libro asistencia aunque en la práctica no lo hacía. Por lo demás, no está acreditado que los directivos del colegio que aun no registran asistencia hayan tenido contemplada una jornada o estuvieran efectos al artículo 22 inciso 2° del Código del Trabajo.

La imposibilidad de acceder a la plataforma de remuneraciones, al control de la cuenta corriente, a la gestión de los recursos y demás funciones administrativas-económicas, se encuentra acreditado, ya que la demandada reconoce que tales funciones fueron asumidas por la Comisión económica que se creó en el colegio.

Se encuentra también acreditado que la demandante no figura en la página web del colegio en cargo directivo, ni ningún otro, sin que exista una explicación al efecto más que el hecho que la actora ya no forma parte de la plana directiva, acorde la nueva estructura jurídica del colegio (Corporación sin fines de lucro, a diferencia de la sociedad anónima que era antes), y no ha firmado aun su nuevo contrato.

En cuanto al aislamiento o maltrato, ello no se encuentra acreditado. De hecho, la demandante siguió ocupando su misma oficina, fue invitada a las reuniones de la Comisión económica, postuló a la misma sin tener un respaldo del sindicato, gozó de beneficios de permisos

administrativos y permiso sin goce de remuneraciones aún más allá de la posibilidad que tienen los demás miembros del colegio, nunca tuvo problema con el otorgamiento de sus permisos maternales de alimentación, este derecho fue compensado como solicitó y se le pagó la movilización de maternidad, conforme consta de las declaraciones de los testigos y los documentos aportados por ambas partes.

**DECIMO TERCERO:** Estos hechos, en opinión de este sentenciador, no pueden ser considerados como constitutivo de acoso laboral.

En efecto, la situación particular de la demandante tiene como antecedente inequívoco en mal estado de los negocios de la sostenedora del Liceo comercial del desarrollo. Este mal estado de los negocios debió ser conocido por la demandante, quien era precisamente la encargada de dicha área y, por lo tanto, en parte responsable de la misma. Esta situación hizo crisis en febrero de 2018 cuando el colegio se iba a cerrar, así lo declararon todos los testigos. La única solución posible y acordada por todos los estamentos del colegio fue modificar la forma de control y administración de los recursos financieros, para lo cual se crea una comisión económica con representante de todos los estamentos del colegio y pese a que tenía, en teoría, una función meramente consultiva, en los hechos en la que administra económicamente los recursos que llegan al colegio al Liceo.

Cuando se crea esta comisión la demandante se encontraba con descanso de maternidad y al regresar a sus funciones a septiembre de 2018 no puede ejercer las funciones habituales, por cuanto ellas habían sido traspasadas a la Comisión. Se insiste en esta parte que este órgano fue consensuado por la mayoría absoluta de los miembros del establecimiento y no corresponde una decisión unilateral o injustificada del empleador.

En el colegio no solamente se forma la Comisión, sino que además se adopta una decisión colectiva de rebaja temporal de remuneraciones, de hasta un 40%, como una forma de superar la crisis económica, existiendo un grupo de cinco personas que no aceptaron esta rebaja y se auto despidieron, causas que terminaron por avenimiento en este tribunal. La demandante en este momento estuvo indemne, ya que se encontraba con descanso por maternidad y, al regresar, se encontró con esta situación particular en el colegio, pero que en ningún momento tuvo como intención afectar la remuneración, la estabilidad laboral, el ánimo ni la salud de la demandante, sino exclusivamente la viabilidad económica del establecimiento, que es la fuente laboral de cerca

de 40 personas. Por lo demás, su remuneración nunca fue objeto de rebaja, a diferencia de la de los demás trabajadores.

En concepto de este sentenciador, los actos de acoso u hostigamiento tienen que tener un carácter subjetivo, es decir debe haber una intención de perjudicar al trabajador, cuestión que en este caso no se ve.

Importante en este aspecto es señalar que el comunicado en orden al registro asistencia no fue enviado solamente a la demandante, sino que a todos los funcionarios del colegio (como consta de correo electrónico, planilla de recepción del comunicado y la declaración de los testigos de la demandada). Por lo demás, la demandante siempre tuvo una jornada laboral y la obligación legal de registrar su asistencia. Por lo mismo, las amonestaciones que el empleador le envió por el incumplimiento de esta obligación se debe mirar como el legítimo ejercicio del poder de mando que le confiere el artículo 7° del Código del Trabajo.

En cuanto al cambio del régimen legal de su contrato, es un hecho que la demandante, en su calidad de ex gerente de administración y finanzas y luego subdirectora de administración y finanzas, no cumplía funciones docentes, docentes-directivas ni funciones técnico-pedagógicas a que se refieren los artículos 6, 7 y 8 del Estatuto Docente, pues aún cuando tiene el título de profesora y un amplio y calificado currículum, en la práctica no cumplía funciones directamente vinculadas con el proceso de enseñanza y educación, no tenía que ver con la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación que conlleva petición y responsabilidades adicionales directas sobre el personal docente, paraprofesor, administrativo, auxiliares o de servicios menores y respecto de los alumnos; ni cumplía funciones para asegurar la calidad del trabajo educativo o realizaba actuaciones que tuvieren que ver con los planes y programas de estudio y estrategia de implementación, orientación y medidas para los padres o apoderados.

Las funciones de la demandante eran prácticamente exclusivas del ámbito económico y de administración que no implicaba un contacto con el estudiantado, por lo mismo no pueden quedar legalmente dentro de aquellas que establece el estatuto docente y, por lo mismo, debe entenderse legalmente insertas en la ley 21,109, que regula el estatuto de los asistentes de la educación pública y, conforme a la calificación profesional que tiene, clasificada en la categoría profesional que establece el artículo 6 de la referida ley. La modificación de su estamento, en la

forma referida, no obedece a una decisión del empleador, sino que la nueva forma de regulación legal.

Por lo tanto, el cambio de régimen legal y la modificación en la estructura de la remuneración, tal como lo ratifica la respuesta del inspector del trabajo frente a la consulta del director del establecimiento, se encuentra ajustado a derecho y no puede ser calificado como un acto de hostigamiento laboral.

**DECIMO CUARTO:** En cuanto al incumplimiento de las obligaciones del contrato por parte del empleador, es un hecho inconcuso que éste sí se ha producido, pues no se ha otorgado el trabajo efectivamente convenido.

Esta situación aparece clara en la prueba y la alegación de la empleadora de haberse actuado dentro del ámbito del artículo 12 del Código del Trabajo no es atendible, pues pese a que se pueden modificar las funciones del trabajador bajo ciertas circunstancias, esta modificación no puede implicar dejarla prácticamente sin funciones, como ocurrió durante el año 2018.

**DECIMO QUINTO:** Sin embargo, no basta el mero incumplimiento laboral, sino que es necesario que éste sea grave, en términos tales que rompa la relación empleador-trabajador y justifique poner término al contrato de trabajo.

Para verificar si existe esta gravedad, debe descartarse desde ya el perjuicio económico, pues la remuneración de la actora, sin perjuicio de la modificación de sus componentes, se ha mantenido incólume.

El perjuicio debe verse en relación a la importancia de las funciones de la actora dentro del establecimiento y el reconocimiento de dicha labor en el ámbito interno y externo del colegio.

**DECIMO SEXTO:** En cuanto a la importancia de las labores, es un hecho que surge de la sola lectura del contrato de trabajo vigente desde 2013 versus las propuestas de contrato del año 2018 y 2019, que se ha privado a la demandante de las principales funciones que desarrollaba. Si bien hay una razón que justificó la creación de una comisión económica, ello no es suficiente para quitar de la esfera de atribuciones de la demandante todas sus atribuciones en el ámbito económico.

Es el empleador quien debe velar por dar a la trabajadora las funciones convenidas y, en este caso, no lo hizo, dejando que la comisión las absorbiera por completo. No es la comisión quien tiene obligaciones para con la trabajadora, sino la corporación que es su empleador.

**DECIMO SEPTIMO:** En cuanto al reconocimiento interno de las funciones de la actora, la prueba testimonial deja claro que ella no tenía funciones de gestión económica en el establecimiento, pues las ejercía la comisión, y, por otro lado, que nadie sabía ciertamente que funciones estaba realizando, pues en esta parte los testimonios no son coincidentes. Así resulta que una trabajadora con una de las remuneraciones más altas cumplía funciones mínimas y que nadie sabía a cabalidad.

Ahora bien, en lo que respecta al reconocimiento externo de las funciones de la actora, está acreditado que su cargo no figuraba en la orgánica del establecimiento y que su nombre ni siquiera figuraba entre el personal del colegio en su página web. Por otro lado, el cargo que tenía la actora era originariamente de gerente de administración y finanzas, un cargo claramente directivo en una sociedad anónima. Luego, cuando cambia la estructura jurídica del colegio, queda como subdirectora de administración y finanzas, un cargo también de relevancia que, en la interna del colegio era directivo.

Si se revisa la nómina de personal del colegio se puede advertir que la planta directiva está integrada por el Director del colegio, el inspector general, el encargado de la UTP, todos ellos cargos directivos-docentes conforme al estatuto docente, y además doña Greba Manns, quien no tiene un cargo directivo-docente acreditado en esta causa, pero que igualmente figura en esa categoría. Así, si ella puede figurar ahí, pues es la orgánica interna del colegio, no se ve razón alguna para que no esté la demandante quien hasta antes de la formación de la comisión tenía un quehacer relevante y quien lo perdió por decisión última del empleador y no consensuada con ella.

**DECIMO OCTAVO:** En definitiva, este sentenciador se ha formado la convicción que el cargo de la demandante está de más en la nueva estructura del colegio y las nuevas funciones e importancia de la actora en él la menoscaban aun cuando ello no haya sido querido ni deseado.

De ahí que el incumplimiento debe ser calificado como grave y autoriza a la trabajadora a poner término al contrato de trabajo mediante el despido indirecto.

**DECIMO NOVENO:** Acorde lo anterior, la demandada deberá pagar la indemnización por falta de aviso previo, años de servicios y el incremento del 50%, conforme a la remuneración no objetada en esta causa.

En cuanto a la indemnización adicional del artículo 87 del Estatuto Docente, ella no procede, pues la actora no desempeñaba, a la fecha del término del vínculo contractual, funciones amparadas por dicho cuerpo normativo, no dándose por ende los requisitos que la norma establece.

Finalmente, no puede ser al demandada condena al pago de las costas, pues no fue totalmente vencida y ha tenido motivo plausible para litigar.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8, 10, 12, 160 N° 1 y N° 7, 171, 173, 456 y 459 del Código del Trabajo, Estatuto Docente y Estatuto de Asistentes de la Educación, se resuelve:

I.- Que SE ACOGE la demanda deducida por doña Marta Soriano Barrientos, en representación de KAREM MADELEYNE CAAMAÑO SOTO, en contra de la CORPORACIÓN EDUCACIONAL LICEO COMERCIAL DEL DESARROLLO, declarándose que el contrato de trabajo que las unía terminó por incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empleador, condenándosele a pagar:

- a.- \$2.619.651 por indemnización sustitutiva del aviso previo;
- b.- \$28.816.161 por indemnización años de servicios; y
- c.- \$14.408.081 por incremento del 50% de la indemnización señalada en la letra anterior.

Estas sumas se pagarán con los reajustes e intereses del artículo 173 del Código del Trabajo.

II.- En lo demás, se RECHAZA la demanda deducida.

III.- Cada parte soportará sus costas.

Regístrese, notifíquese y pase a cobranza en su oportunidad.

**RIT O-1174-2019**

**SENTENCIA DICTADA POR DON ROBINSON FIDEL VILLARROEL CRUZAT, JUEZ DEL TRABAJO DE TEMUCO.**