

Coyhaique, uno de febrero de dos mil veintiuno.

VISTOS:

PRIMERO: Comparece doña **CLAUDIA ANDREA VEGA GAMBOA**, cédula de identidad N° 16.024.869-6 de nacionalidad chilena, profesión u oficio psicóloga, domiciliado para estos efectos en Los Maníos Block 459, Dpto. 306, comuna de Coyhaique, y deduce denuncia en procedimiento de aplicación general por tutela de vulneración de derechos fundamentales (art. 19 N° 1) durante la relación laboral con indemnización de perjuicios, en contra del empleador **JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES**, persona jurídica del giro de su denominación, en adelante "la demandada", R.U.T N° 70.072.600-2, representada legalmente por el Director Regional Subrogante don **RODRIGO DAVID BEROIZA VARGAS**, cédula de identidad N° 17.445.841-3, ignoro profesión u oficio o por quien sus derechos represente, de conformidad con el art. 4° del Código del Trabajo, ambos con domicilio en General Parra N° 315, comuna de Coyhaique, región de Aysén, para que se acoja a tramitación y de lugar en todas y cada una de sus partes, efectuando las declaraciones que se piden, y condenando a la demandada al pago de las prestaciones e indemnizaciones que más adelante señalará, basándome para ello en los siguientes fundamentos de hecho y de derecho que pasa a exponer:

I. ANTECEDENTES DE LA RELACION LABORAL.

1. INICIO RELACIÓN LABORAL.

Comencé a prestar servicios para la demandada, bajo vínculo de dependencia y subordinación desde el primero de Julio de 2019, desempeñando actualmente el cargo de Psicóloga infantil.

2. LUGAR DE PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS.

De acuerdo con lo pactado, mis servicios eran prestados en edificio institucional de calle Riquelme número 345 (calidad educativa) y en terreno (distintos jardines infantiles clásicos)

3. ULTIMA REMUNERACIÓN.

El promedio de las últimas 3 remuneraciones por 30 días trabajados, de acuerdo al artículo 172 del Código del Trabajo, asciende al monto de \$1.600.000 (UN MILLON SEISCIENTOS MIL PESOS), que ha de servir de cálculo para las indemnizaciones y prestaciones que demando en estos autos.

4. JORNADA DE TRABAJO.

Mi jornada de trabajo se encontraba comprendida en 44 horas semanales, de lunes a viernes, con hora de entrada a las 08:30 horas y con hora de salida a las 17:30 horas. Lo anterior sin perjuicio de los nuevos horarios derivados de la flexibilización laboral dada la pandemia.



II. DE LOS HECHOS.

1. ANTECEDENTES DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

Con fecha primero de Julio de 2019 ingresé a la institución demandada como psicóloga desempeñando las funciones específicas de mi cargo. Debo agregar que dicha labor siempre estuvo ligada con mi marcada vocación por la educación y profundo amor por los niños, con miras de poder desarrollar mis habilidades y ser un aporte para la institución.

Sin embargo, durante el tiempo en que he sido parte de la institución he visto seriamente dificultada mi autonomía como profesional, la subdirectora de calidad educativa, doña Elizabeth Montecinos, ha limitado el desarrollo de mis habilidades técnicas, obligándome a desarrollar un trabajo rutinario, sin posibilidades de crear e innovar respecto a las necesidades de los párvulos y funcionarias, siendo constantemente humillada a través de su mano derecha y aliada, mi dupla educativa doña Tatiana Beyer.

En este sentido, debo hacer presente que, doña Elizabeth Montecinos, subdirectora de Calidad Educativa no respeta mi cargo, limita mis competencias, las que son parte de las referencias entregadas en mi currículum vitae y en el perfil de mi cargo, a saber:

Asesorar a las Direcciones Regionales y Comunidades Educativas desde el ámbito de la psicología, con una perspectiva interdisciplinaria, en materias relacionadas con la promoción del buen trato, prevención del maltrato y/o agresiones sexuales e intervención ante situaciones de maltrato infantil que afecten a niños y niñas que participan en los Programas Educativos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Así las cosas, cada vez que genero una propuesta innovadora se me cuestiona y "en tono amenazante" se me indica que "no es parte de mi trabajo y que debo pedirle permiso".

Debo señalar que la subdirectora de calidad educativa ha instrumentalizado a Tatiana Beyer (dupla educativa), quien es utilizada para limitar y menospreciar mi actuar, es decir, doña Elizabeth Montecinos utiliza a doña Tatiana Beyer para que diariamente me hostigue, me apoque, me controle y me desacredite frente al resto de mis colegas.

Debo agregar que los actos que han vulnerado mis derechos comenzaron en agosto del año 2019 y se han venido desarrollando hasta la fecha, es más en dicho mes, después de asistir al jardín infantil "Mi Pequeña Estancia", en el trayecto de regreso a la oficina, al preguntarle a mi dupla educativa (Tatiana) que le sucedía, ya que se notaba por su expresión facial una molestia, me respondió en un tono alto y amenazante: "qué te crees tú, vienes recién llegando a la institución y crees que te las sabes todas, yo llevo 10 años en esta institución".



Debo agregar que, en noviembre de 2019, momento en que me encontraba en la oficina junto a mis colegas técnicos y administrativo de programas de calidad educativa, mi dupla educativa, doña Tatiana Beyer se alteró y nos confrontó, nos empezó a gritar desaforadamente. Todo esto con la venia de la subdirectora de calidad educativa doña Elizabeth Montecinos.

En el mismo año 2019, específicamente en el mes de diciembre, mientras se debatían materias técnicas respecto a una denuncia por sospecha de maltrato infantil, le sugerí a Tatiana (dupla educativa) que llamáramos a la contraparte de Santiago (otra psicóloga) a fin de que nos entregara orientaciones técnicas. Sin embargo, ésta se ofuscó mencionando que había que preguntarle a la subdirectora de calidad educativa primero, enojo que no quedó ahí, ya que Tatiana Beyer esperó que la subdirectora de calidad educativa, doña Elizabeth Montecinos bajara a nuestro nivel y en frente a todos mis pares me acusó de que yo no respetaba la autoridad de la subdirectora, lo anterior con la única finalidad de exponerme, desprestigiarme y desacreditarme frente a mis compañeros de trabajo.

Posteriormente, la subdirectora Elizabeth Montecinos, nos llamó (a mí y a mi dupla) a una reunión privada haciéndome saber que no le parecía la forma en que supuestamente la trate, que se sintió invalidada. Claramente esta reunión fue una "encerrona" donde la subdirectora de calidad educativa y mi dupla educativa al unísono limitaban mis competencias, evidenciando que ambas (Elizabeth y Tatiana) poseían un vínculo. Es más, la subdirectora le encomendaba tareas que no eran de sus competencias, mi dupla educativa es trabajadora social, yo en cambio soy psicóloga y aun así, la subdirectora optaba por ella en desmedro de mi persona.

Debo agregar que la reunión aludida demostró claramente las prioridades que posee la subdirectora de calidad educativa, ya que dicha reunión solo fue para llamarme la atención, sin mediar explicaciones ni informarse de lo acontecido, pasando a segundo plano el bienestar e interés superior del niño.

Con todo deberá preguntarse si es que la subdirectora de calidad educativa tuvo la misma actitud ante los gritos de mi dupla en el mes de noviembre de 2019.

Doña Elizabeth Montecinos tiene un doble discurso, ya que mientras a mí me cita a una reunión y me llama la atención por proponer una metodología de trabajo distinta e innovadora a mi dupla no le dice nada, siendo que ella me gritó en frente a mis pares.

Como he señalado esta historia se ha venido ejecutando en el tiempo, en el mes de diciembre de 2019, en jornada nacional de buen trato desarrollada en la ciudad de Santiago, doña Tatiana Beyer se reunió privadamente con mi contraparte nacional (otra psicóloga), difamándome profesional y humanamente. Situación que se verificó en reunión realizada el día 02 de marzo de 2020, instancia donde Tatiana Beyer menciona que habría solicitado cambio de puesto.



Sin ir más lejos, la Subdirectora de Calidad Educativa realizó evaluaciones de funciones comenzando con compromisos de mejora. Dentro de ese escenario, le solicité que cuando existieran situaciones de diferencia técnica con mi dupla educativa, se pudiera solicitar a un tercero que sea el mediador para lograr resolver y llegar acuerdo técnico, lo cual fue totalmente ignorado por doña Elizabeth Montecinos.

Como he señalado he sido contratada como psicóloga, razón por la cual resulta inentendible que, con fecha 21 de enero de 2020, mi dupla educativa solicitara apoyo a otra psicóloga de la Dirección Nacional a efectos de revisar un informe, ignorándome como profesional, despreciando mi trabajo e invalidándome, no solo con la subdirectora, sino que con todos mis pares de la oficina. Todo lo anterior, con la venia absoluta de la subdirectora de Calidad educativa, doña Elizabeth Montecinos.

Debo señalar que ha sido un trabajo desgastante tener que constantemente comunicarle a la Subdirectora de calidad educativa y a mi dupla educativa que "por favor" no me excluyan, que por favor "me copien los correos" especialmente con las redes, ya que muchas veces me entero tardíamente o lisa llanamente no me entero de temas legales relacionado a los párvulos.

En el mismo mes de enero de este año, la asesora técnica del área, me informó que había sostenido una reunión con la Directora Regional y que, en razón de aquello de la misma Dirección Regional me llamarán a una reunión junto a mi colega de interculturalidad Daniela Quelín.

Dicha reunión no tenía otra finalidad que reprenderme, lo anterior dado a que le habrían informado a la Subdirectora de Calidad Educativa que yo le habría faltado el respeto a la colega de interculturalidad, doña Daniela Quelín. Además, la asesora técnica, me hizo presente que, Magdalena Covarrubias, Encargada de Bienestar Integral, habría presentado su preocupación por mi dupla, particularmente por mi función, lo cual me dejó desconcertada, impotente y muy angustiada.

Ya en marzo de este año, la Subdirectora de Calidad Educativa nos citó (a mí y a Tatiana Beyer) a una reunión a efectos de informar sobre una solicitud que realizaría a la unidad de "clima laboral" para intervenir respecto a las diferencias entre las profesionales. Decisión déspota e injusta, más, si tenemos presente que dicha reunión no fue realizada en presencia de todo el equipo, quienes podrían haber declarado respecto a los malos tratos que yo he recibido por parte de mi dupla avalados por ella.

Como se podrá entender, aparte de sentirme menospreciada y poco considerada profesionalmente, ahora comencé a sentirme presionada psicológicamente, con temor a mi futuro laboral, ya que tenía pleno conocimiento que entre la subdirectora de calidad educativa y mi dupla educativa existía una alianza, la cual tenía como finalidad hostigarme y no dejarme trabajar tranquila, que ambas se pondrían de acuerdo y me responsabilizarían



ante la unidad de "clima laboral" con la sola intención de desprestigiar mi labor profesional.

En el mismo mes de marzo de este año el equipo de Calidad Educativa solicitó a la Subdirectora Elizabeth Montecinos, una reunión de carácter urgente debido a una situación particular. Oportunidad en que miembros del equipo expusimos nuestras necesidades y dificultades, como la necesidad de que la subdirectora de Calidad Educativa "baje la información a todo el equipo, no solo a Tatiana" "que se transparentaran conflictos y dificultades".

En dicha instancia, le hice saber al equipo mi situación actual, que me sentía perjudicada profesionalmente, que emocionalmente no estaba bien, les hice presente que junto a mí colega de interculturalidad (Daniela Quelín) estamos en conocimiento de la acusación que injustamente se hizo en mi contra, lo cual fue desmentido por ambas partes frente al equipo y Subdirectora, quien me ignoró en todo momento.

Debo señalar que dichas conductas se han seguido repitiendo ininterrumpidamente, sin ir más lejos, en el contexto de pandemia, en reiteradas ocasiones, la Subdirectora de calidad Educativa Elizabeth Montecinos me ha excluido de reuniones y decisiones fundamentales que son parte de mis funciones, por ejemplo, haciendo responsable a mi dupla (trabajadora social) del Plan Trienal, en donde mis apreciaciones y aportes son fundamentales para el desarrollo de las actividades y la ejecución de estas.

En corolario de lo anterior, cuando se realiza la difusión a las otras subdirecciones de este plan trienal "no se me considera". Es más, dicha función la ejecutan la subdirectora junto a Tatiana Beyer (mi dupla educativa) ordenándome a que solo me limite a tomar acta, lo que demuestra un total desprecio por mi trabajo.

En el mismo orden de ideas, en lo referido con el plan de gubernamental de "Retorno Seguro", mientras revisábamos telefónicamente con mi dupla educativa temas de buen trato, ella (Tatiana Beyer) me comentó que fue llamada por la Subdirectora de calidad educativa a una reunión con otros colegas para revisar aspectos del regreso de jardines a sus funciones, reunión a la cual no fui invitada.

A mi juicio resulta totalmente injusto e inentendible que no se me invite a una reunión tan importante y relevante como aquella, más si tenemos en consideración el cargo que ocupo y la relevancia de los aportes que una psicóloga puede entregar a efectos de salvaguardar la salud mental y psicológica de las familias.

De igual forma, le consulté a Tatiana (dupla educativa) si tenía conocimiento de por qué no se me había invitado a dicha reunión, a lo que me respondió en un tono burlón que no lo sabía, pero que "quizás" me invitarían a la próxima.

Como ya he señalado, dichas conductas de excluirme e ignorar mi trabajo han sido constantes y no han paralizado, a raíz de aquello empecé a tener problemas de salud,



comencé a presentar los siguientes síntomas: animo bajo, angustia, irritabilidad, ansiedad anticipatoria y trastorno del sueño.

Ante dichos síntomas, con fecha 19 de agosto de 2020 decidí acudir a la ACHS a efectos de que pudieran ayudar y diagnosticar lo que me estaba sucediendo.

Así las cosas, ha quedado consignado en mi informe clínico lo siguiente:

"Motivo de la consulta: hostigamiento laboral en la amnesis se identifica que psicóloga en JUNJI ingresó el año pasado a la institución y existen muchas situaciones de exclusión, se toman decisiones arbitrarias, sin preguntar, en estas últimas semanas, está trabajando en dupla pero jefatura solo trabaja con ella, sólo a ella le entrega responsabilidades, la cita a reuniones de las que no me avisan, refiere que jamás la ha evaluado ni le ha preguntado qué está haciendo, cómo va su trabajo, etc. desde el ingreso notaba que la evaluaba y la cuestionaba mucho, dado porque paciente ingresó al cargo por concurso público dejando fuera a la psicóloga que quería su jefatura. En muchas oportunidades ha planteado ideas de mejora que son rechazadas por su jefa, pero que cuando son solicitadas por las funcionarias de JUNJI son aprobadas y nombradas como ""buenas ideas"". Además refiere que su dupla es persona de confianza de su jefa, por lo que algunos conflictos con ésta no logran ser resueltos. Habló mal de ella en jornada en Santiago, enjuiciando su conducta y des validándola como persona. Un día directora regional la llama para avisar que su dupla ""la acusó—, desconoce la razón, en enero jefatura pide intervención por clima de trabajo en relación a ella y su dupla, "yo lo único que pedí fue organización, colega reconoció que el 70% del trabajo lo hacía yo y me pidió que bajara el ritmo, le expliqué que si bajaba el ritmo los objetivos que nos solicitan no iban a cumplirse", —ánimicamente mi colega no estaba bien, hizo énfasis en eso para pedirme eso, muchas veces se desreguló, gritándome a mí y a algunos colegas, actualmente se hizo cargo de sus problemas, creo que está recibiendo tratamiento", —cada vez que intentaba arreglar las dificultades relacionadas con el trabajo algo ocurría y me acusaba de cosas frente a mi jefatura u otros colegas"". "A pesar de ser psicóloga las estrategias no me dan para sobrellevar esto, me supera que no me evalúen por mi trabajo sino por temas políticos o porque no les caigo bien". Dadas estas situaciones decide redactar una carta contando todas las situaciones a las que está expuesta y se la envió a directora regional, posteriormente recibió llamado de ésta diciéndole que la tenía su apoyo pero que no podía hacer nada porque cuando intentó sacarla del cargo desde Santiago se revocó esa medida y tuvo que volver.

Criterio/s de observación detectado/s: limitación o ausencia de tomar decisiones relacionadas con el ejercicio de su trabajo-carencia de utilización de habilidades del trabajador, ausencia de mecanismos para contribuir a mejoras en la producción- ausencia



de ayuda e información necesarias para que el/la trabajador(a) realice las tareas asignadas o para adaptarse a los cambios organizacionales o para afrontar hostilidad de usuarios".

Conforme a lo examinado, la profesional tratante me indicó reposo laboral con alta diferida por 9 días, además se me recetó SERTRALINA 50 MG, que realizará psicoterapia y que me evaluara un psiquiatra.

Así las cosas, con fecha 31 de Agosto de 2020 la ACHS calificó mi enfermedad como laboral, debido a la presencia en mi puesto de trabajo del factor de "liderazgo disfuncional a través de estilo autocrático o de falta de directrices".

Dicha resolución hace presente que se observó un Liderazgo disfuncional a través de estilo autocrático o de falta de directrices, en el cual se pudo observar alguna(s) de la(s) siguientes situaciones:

1. Que, jefatura mantiene escasos o nulos canales de comunicación efectiva con su equipo de trabajo,
2. Que, jefatura muestra favoritismo en distribución de tareas, premios, oportunidades de capacitación u otras;
3. Que, jefatura resuelve mal los conflictos y/o mantiene relaciones conflictivas con subalternos;
4. Que, jefatura no está interiorizada apropiadamente de las labores que atañen a las tareas de sus subalternos.

La resolución de calificación hace presente además que, es necesario intervenir con la jefatura del trabajador, dando a conocer el procedimiento de comunicación interna entre estamentos, entregar capacitación en habilidades blandas y de liderazgo y comunicación asertiva, instruir apropiadamente a la jefatura en la estructura organizacional y las funciones que realiza su equipo de trabajo. Además que, a nivel organizacional, deben generar un procedimiento de capacitación en destrezas comunicacionales y liderazgo. Al respecto, que incluya una política de no violencia interna (acoso) y de trato entre estamentos y estrategias de comunicación asertiva e instancias de comunicación y retroalimentación en el equipo de trabajo.

Debo señalar que, a pesar de las indicaciones consignadas en la resolución aludida, la demandada ha seguido vulnerando mis derechos, es más debo agregar que a la vuelta de mi período de reposo medico tuve que consultar al equipo respecto a mi inclusión en los acompañamientos, lo anterior dado a que las jefaturas me ignoran.

En conclusión, todas estas acciones negativas me generaron graves daños psicológicos, constantes dolores de cabeza, ansiedad, insomnio, temor en cometer hasta el más insignificante error, ataques de angustia por la incertidumbre de perder su trabajo.

Como se podrá apreciar, se ha cometido un abierto acto de acoso laboral o Mobbing, establecido en el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo, en contra de mi



representada, el que por su naturaleza se configura durante la relación laboral, con todos los agravios ejercidos en desmedro de sus derechos.

Las acciones deliberadas de la demandada durante la vigencia de la relación laboral, configuran de manera perfecta lo que se denomina "acoso laboral", conducta establecida en el artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo que señala lo siguiente:

"Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

El acoso laboral que he sufrido redunda en un perjuicio a mi integridad psíquica; el presentarme a mi lugar de trabajo se ha convertido en un verdadero calvario diario, ya que siento la presión de que en algún momento. La Subdirectora de Calidad Educativa hará algo en mi contra, lo cual ha perjudicado de manera flagrante mi situación laboral.

Debemos señalar además, que es habitual que en ciertas empresas y reparticiones públicas se use este tipo de hostilidad hacia un trabajador con el fin de deshacerse de él, con la finalidad de que esté presente su renuncia.

En el caso de autos, podemos apreciar como la demandada, ha utilizado la táctica de la desesperación, hundiéndome psicológicamente, "Es decir, se maltrata psicológicamente a los trabajadores para destruirlos y forzarlos a dimitir" (Extracto de los Fundamentos y objetivos de la iniciativa para modificar el Código del Trabajo sancionando las prácticas de psicoterror laboral. Diputadas Adriana Muñoz D'albora y Ximena Vidal Lázaro, <http://sil.congreso.cl/pags/index.html>).

De esta forma, podemos apreciar que se configura en todas sus partes el "mobbing" o acoso laboral, persecución intolerable para el ordenamiento jurídico en su rama del derecho del trabajo, en donde el trabajador se ve sometido a dichos agravios por parte del empleador, quien abusa de su posición de poder.

En definitiva, estamos ante una infracción flagrante a mis derechos fundamentales, específicamente al derecho a la integridad psíquica de la persona contemplado en el artículo 19 N° 1 de la Carta Magna, ya que como se ha revelado, me he visto enfrentada a condiciones laborales que denigraron constantemente mi condición, no solo de trabajadora, sino de persona, siendo sometido a variados tipos de humillaciones, persecuciones, hostigamientos y agresiones psicológicas, que han derivado en diversos padecimientos, los cuales han sido calificados como "enfermedad laboral" provocada por "liderazgo disfuncional a través de estilo autocrático o de falta de directrices".



De esta manera, se solicitará que se declare la concurrencia de la vulneración de derechos fundamentales, específicamente el atentado al derecho fundamental consagrado en la Carta Fundamental en el artículo 19 N° 1, todo esto como consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, por lo cual solicita el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162, adicionalmente, una indemnización especial por vulneración de derechos fundamentales equivalente a once remuneraciones (que no podrá ser inferior a seis), según este Tribunal lo determine.

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO.

1. SOBRE EL ACOSO LABORAL.

1. El acoso laboral está definido por el artículo 2 inciso segundo del Código del Trabajo: "Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo".

2. Así las cosas, del análisis de la definición del artículo segundo, se pueden extraer varios elementos cuya presencia configuran una situación de acoso laboral:

- a. Agresión u hostigamiento
- b. Reiterados
- c. Ejercido por el empleador o por trabajadores en contra de otro
- d. Por cualquier medio
- e. Dos resultados posibles:
- f. Menoscabo, maltrato o humillación
- g. Amenace o perjudique su situación laboral

3. Revisados los antecedentes de hecho que se han relatado en esta presentación, nos encontramos con que se cumplen los elementos que configuran un cuadro de acoso laboral.

4. En primer lugar, tenemos que he sido víctima de agresión y hostigamiento. Para entender este concepto, nos hacemos eco del dictamen 3519-14 de la Dirección del Trabajo que hace suya las definiciones de la Real Academia Española de la Lengua para entender el sentido y alcance de dichas expresiones: "Al respecto, la reiterada y uniforme jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que el sentido natural y obvio de las palabras es aquel que les otorga el Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española, según el cual la expresión "agresión" es el "Acto de acometer a alguien para matarlo, herirlo o hacerle daño", definida también como "acto contrario al derecho de otra persona". A su turno, la expresión "hostigamiento" es la "Acción y efecto de hostigar" y



entre las acepciones de su infinitivo "hostigar", se cuentan las siguientes: "molestar a alguien o burlarse de él insistentemente" e "Incitar con insistencia a alguien para que haga algo".

5. Todas las conductas señaladas son claramente una agresión, ya que son contrarias a derecho, en el sentido que le ha dado la Real Academia Española de la Lengua y que ha sido recogida por el citado dictamen de la Dirección del Trabajo. Además, también son un claro hostigamiento, toda vez que el efecto requerido es el de molestarte, con el fin de generarme incomodidad y lograr mi eliminación de la organización.

6. Siguiendo con los elementos que configuran el acoso laboral, tenemos también su señoría que las agresiones y hostigamientos han sido reiterados en el tiempo. De agosto de 2019 a la fecha.

7. Finalmente, y en cuanto al resultado, evidentemente que la situación, como se describirá al momento de revisar la garantía constitucional vulnerada, me produce humillación, maltrato y menoscabo, situación de la que además da cuenta mi reposo laboral y la calificación de mi enfermedad como profesional, que se acompañarán en su oportunidad.

8. En ese contexto, el profesor español, don Iñaki Piñuel y Zabala, ha definido acoso laboral como: "el deliberado y continuado maltrato moral y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado, o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo (incluido muy frecuentemente el propio jefe), que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización".

La definición señalada es adecuada para el caso de autos, toda vez que precisamente lo que busca mi empleadora es que renuncie a mi puesto de psicóloga, situación evidente mediante sus conductas de hostigamiento ya señaladas.

9. La situación antedicha se ha descrito como una conducta de acoso síquico laboral. Y esta situación, de suyo, produce graves y perniciosas consecuencias en cuanto al respeto de los derechos fundamentales.

Como ha señalado el destacado profesor, Claudio Palavecino Cáceres: "Desde la perspectiva de los derechos fundamentales del sujeto afectado, el acoso psíquico es un comportamiento pluriofensivo" Y es que, en verdad, cuesta encontrar otras conductas que, en sede laboral, signifiquen la violación simultánea de tantos derechos fundamentales reconocidos constitucional y legalmente. No está demás observar que buena parte de esos derechos son inmediatas proyecciones de la dignidad de la persona humana, de manera que el acoso psíquico configura en última instancia un agravio contra este valor supremo".



La acción que por este medio se busca indemnizar, como se explicará a continuación, vulnera la garantía constitucional contenida en el artículo 19 N° 1, de nuestra Constitución Política del Estado.

En ese contexto, al ser el acoso laboral, como se explicó, la conducta laboral que más vulnera los derechos fundamentales, toda vez que atenta contra la dignidad misma de la persona humana, es el procedimiento de tutela laboral el más idóneo para perseguir el restablecimiento del respeto a los derechos fundamentales.

2. SOBRE LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA VIDA Y A LA INTEGRIDAD FÍSICA y PSÍQUICA y DERECHO A LA HONRA.

1. El acto realizado por la Subdirectora Elizabeth Montecinos vulnera lo dispuesto en el artículo 19 N° 1 de la Constitución, ya que es mi integridad síquica la que se ve afectada, toda vez que el injusto y arbitrario acoso laboral del que he sido víctima, ha importado un tormento injustificado que sólo se puede explicar por el capricho en el actuar de dicha denunciada y sus subalternos, especialmente de su brazo derecho y aliada doña Tatiana Beyer (mi dupla educativa).

2. La literatura médica, psicológica y jurídica ha descrito los efectos perniciosos que tiene para la salud del individuo el verse sometido al constante hostigamiento laboral. En ese sentido, el profesor español Rodríguez-Muñoz ha señalado que "cuando una persona es acosada en el trabajo, en ocasiones, incluso tras el cese del hostigamiento, las víctimas se enfrentan a amenazas a su identidad personal, social y profesional, y en algunos casos a su capacidad financiera. Por ello, cuando hablamos de trauma causado por la violencia psicológica en el trabajo no estamos, pues, hablando tan sólo de una sintomatología de índole psicopatológica, sino de unos efectos que pueden ir más allá. En este sentido, el significado del agente traumático tiene también una importancia decisiva en las consecuencias. El rápido deterioro de la salud mental en víctimas de acoso se puede explicar, en parte, por la pérdida brusca de aportes psicosociales, como la disponibilidad económica, la seguridad física, la pérdida de habilidades laborales, la imposibilidad de predecir y planificar el futuro y la pérdida de una posición social valorada."

3. Que esta vulneración a mis derechos, evidentemente ha generado problemas a mi salud mental, toda vez que difamarme públicamente, al no incluirme en reuniones o "solo ocuparme para tomar notas" solo buscan presionarme para que renuncie a mi cargo.

4. Respecto a mi derecho a la honra o al honor, cabe señalar que se trata de un concepto constitucional y jurídico indeterminado, y que por lo tanto ha exigido de la doctrina, tanto nacional como extranjera, numerosos esfuerzos de conceptualización. El jurista italiano De Cupis, define el honor como: "la dignidad personal reflejada en la consideración de los demás y en el sentimiento de la propia persona, donde es posible discernir el doble carácter objetivo o trascendente y subjetivo o inmanente del derecho al



Honor. La inmanencia está dada por la estimación que cada persona hace de sí misma, así como la dimensión trascendente viene dada por el reconocimiento que los demás hacen de la virtud o mérito (reputación) de una persona." De esta forma, negativamente definido, el honor es el derecho a no ser humillado ante uno mismo o ante los demás.

3. FORMA EN QUE RESULTAN LESIONADOS LOS DERECHOS VULNERADOS.

El artículo 485, inciso 3° del Código del Trabajo señala lo siguiente: "se entenderá que los derechos garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial"

En el presente caso, todos los hechos constitutivos de la vulneración de derechos cumplen con la hipótesis legal, a saber:

1. Las conductas se realizan sin justificación suficiente. Todas las conductas de la demandada se realizaron con la sola intención de humillarme, desacreditarme y desprestigiarme, con el objetivo de que renuncie a mi cargo de psicóloga. No hay justificación para un trato humillante y discriminatorio, ni mucho menos llegar al extremo de agresiones psicológicas de esta magnitud.

2. Las conductas son arbitrarias. Es decir, todas las conductas dependen solamente de la voluntad o capricho de la demandada y no obedece a principios dictados por la razón, la lógica o las leyes. No hay razón alguna de tipo laboral, en todas las conductas acosadoras y en el mal trato recibido.

3. Por último, tampoco hay respeto a las leyes, ya que nuestra legislación laboral incentiva el respeto entre las partes del contrato de trabajo, el cual además tiene como objeto que una persona realice una labor determinada y obtenga una remuneración por ello, en un marco de armonía, sin actos de acoso ni humillaciones.

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

"Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de las acciones por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. El no ejercicio de alguna de las acciones en la forma señalada importará su renuncia. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488"



4. SOBRE LA EFICACIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL ÁMBITO LABORAL.

El artículo 5° del Código del Trabajo señala "El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto de las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos".

Esta disposición legal materializa el reconocimiento de la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa, lo que se ha denominado por la doctrina como "ciudadanía en la empresa"; reconocimiento que está llamado a constituirse en la idea matriz que ha de conformar y determinar, de forma ineludible, la interpretación del conjunto de las normas que regulan las relaciones laborales.

Este posicionamiento de los derechos fundamentales como valores centrales del ordenamiento jurídico-laboral, hunde sus raíces en el reconocimiento de la dignidad que como persona posee todo trabajador. En esta perspectiva, los derechos fundamentales encuentran en los valores superiores de la dignidad humana, la libertad y la igualdad, sus parámetros modeladores y conformadores, de forma tal que los mismos deben necesariamente interpretarse y aplicarse a partir de dicho reconocimiento. Los derechos fundamentales constituyen entonces, la expresión jurídica más tangible y manifiesta de la dignidad de la persona humana y de los valores de libertad e igualdad. Siendo su categorización de "fundamentales" una manifestación del contenido axiológico y una postura valórica concreta respecto de la dignidad inherente a toda persona.

Los derechos fundamentales se constituyen así, en verdaderos derechos subjetivos, en tanto amparan y tutelan los espacios de libertad de los ciudadanos, garantizando un verdadero "estatus jurídico" para los mismos, irrenunciable e irreductible. De esta forma, los derechos fundamentales han de regir plenamente en cualquier ámbito, siendo oponibles, por tanto, no solo a los poderes públicos sino también a los sociales, desarrollando así una eficacia horizontal o pluridireccional.

Ahora bien, los derechos fundamentales constituyen un conjunto de derechos humanos positivados en el ordenamiento jurídico, a través de su inclusión en la Constitución, normalmente acompañados de un conjunto de garantías para su tutela. Los derechos fundamentales son emanaciones de la dignidad humana. En este sentido, los derechos fundamentales deben ser entendidos como auténticos derechos subjetivos, con un ámbito de aplicación y extensión erga omnes, es decir, tanto respecto del Estado como de los particulares, entre otros, el empleador.

IV. INDICIOS SUFICIENTES DE LAS VULNERACIONES DENUNCIADAS

En el procedimiento de tutela laboral se ha introducido una norma novedosa para la regulación de la carga probatoria catalogada "prueba indiciaria", en orden al difícil



escenario probatorio que el trabajador debe enfrentar en las denuncias por violación o lesión de derechos fundamentales, la que se encuentra consagrada en el artículo 493 del Código del Trabajo, que dispone: "Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". Los indicios suficientes mencionados en el artículo 493 del C de Trabajo, suponen una exigencia respecto de los datos aportados por el trabajador, de manera tal que resulte factible suponer que un acto es consecuencia del otro. Este acto consecuencial, la represalia, si bien no ha sido comprobado en cuanto tal, la sospecha en cuanto a su causa debe provenir de la suficiencia de estos indicios.

La norma, al pluralizar la palabra indicio, exige que haya más de uno y que ellos sean suficientes.

De igual forma debo hacer presente que, ya mi enfermedad fue calificada por la ACHS como profesional, provocada por "liderazgo disfuncional a través de estilo autocrático o de falta de directrices".

Sin perjuicio de lo anterior, de conformidad a lo establecido en el art. 193 de Código del Trabajo, estos son los indicios suficientes de la vulneración de mis derechos, los que sin perjuicio de los que puedan surgir de la prueba rendida en el proceso:

1. Mal trato por parte de mi dupla educativa y aliada de la Subdirectora Elizabeth Montecinos, quien me respondió en un tono alto y amenazante: "qué te crees tú, vienes recién llegando a la institución y crees que te las sabes todas, yo llevo 10 años en esta institución"

2. Hostigamiento laboral a través de mi dupla educativa quien me gritó en frente de todos mis pares, siendo avalada por la subdirectora de calidad educativa quien no le llamó la atención.

3. Hostigamiento laboral a través de mi dupla educativa quien me acusó a la subdirectora educativa de que yo no respetaba su autoridad, acusación realizada en público, frente a mis pares, con finalidad de exponerme, desprestigiarme y desacreditarme frente a mis compañeros de trabajo.

4. Hostigamiento laboral ejercido por doña Elizabeth Montecinos (subdirectora de calidad educativa) quien me citó a una reunión y me llamó la atención por proponer una metodología de trabajo distinta e innovadora, en tanto hizo caso omiso y no llamó la atención de mi dupla educativa quien me ha gritado frente a mis pares.

5. Hostigamiento laboral al solicitar apoyo a otra psicóloga de la Dirección Nacional a efectos de revisar un informe, ignorándome como profesional, despreciando mi trabajo e invalidándome, no solo con la subdirectora, sino que con todos mis pares de la



oficina. Todo lo anterior con la venia absoluta de la subdirectora de Calidad educativa, doña Elizabeth Montecinos.

6 Hostigamiento laboral al excluirme y no copiarme los correos, especialmente con las redes, impidiendo que desarrolle correctamente mi trabajo.

7. Hostigamiento laboral al citárseme y reprenderme, dado a que le habrían informado a la Subdirectora de Calidad Educativa que yo le habría faltado el respeto a la colega de interculturalidad, doña Daniela Quelín. Hecho que nunca aconteció.

8 Hostigamiento laboral al citárseme a una reunión, en la cual la subdirectora me informó que solicitaría la intervención de la unidad de "clima laboral" para intervenir respecto a las diferencias entre las profesionales. Decisión déspota e injusta, más, si tenemos presente que dicha reunión no fue realizada en presencia de todo el equipo, quienes podrían haber declarado respecto a los malos tratos que yo he recibido por parte de mi dupla avalados por ella.

9. Hostigamiento laboral al excluirseme de reuniones y decisiones fundamentales que son parte de mis funciones, por ejemplo, haciendo responsable a mi dupla (trabajadora social) del Plan Trienal, en donde mis apreciaciones y aportes son fundamentales para el desarrollo de las actividades y la ejecución de estas.

10. Hostigamiento laboral al no considerárseme al momento de difundir el Plan Trienal, ordenándome a que solo me limite a tomar acta, lo que demuestra un total desprecio por mi trabajo como psicóloga.

11. Hostigamiento laboral al excluirme de reuniones relativas al plan de gubernamental de "Retorno Seguro".

12. Hostigamiento laboral al momento de volver de mi licencia médica donde he tenido que consultar al equipo respecto a mi inclusión en distintos acompañamientos, ya que la subdirectora de calidad educativa me ignora.

V. EL DAÑO MORAL

En el derecho chileno es indiscutible la procedencia del daño moral, en efecto, el artículo 19 N° 1, inciso 1° de la Constitución Política de la República de Chile, en relación con el artículo 495 del Código del Trabajo, reconocen expresamente el derecho a tal clase de reparación.

En este sentido, me he visto vulnerada gravemente en mi integridad física y en mi honra, con sentimientos de amenaza, desprecio, y vergüenza infundados.

Pues bien, la lesión a los intereses patrimoniales origina un daño patrimonial o material, en tanto que la lesión a los intereses extra patrimoniales hace surgir un daño extra patrimonial o moral. En este caso, se entiende por interés lo que es útil, por cualquier causa, aunque no sea pecuniariamente estimable, con tal que signifique un bien



para el sujeto, que le satisfaga una necesidad, que le cause una felicidad o que le inhiba un dolor.

Consistentemente con lo anterior, podemos afirmar que del conjunto de preceptos que rigen las indemnizaciones provenientes del daño, se desprende que su procedencia presupone ese interés de parte de quien lo experimenta o sufre, surgiendo la obligación de indemnizarme los perjuicios producidos por las vulneraciones de sus derechos fundamentales.

Por ende, se produce daño moral con toda lesión, menoscabo, detrimento, molestia o perturbación a un simple interés del que sea titular una persona, como lo es la diferencia perjudicial para esta parte, entre mi condición antes de sufrir la enfermedad profesional y mi vida actual.

Es evidente que mi vida no podrá ser ya la misma luego de estar padeciendo las consecuencias de la mencionada vulneración.

Si bien no existe definición legal de Daño Moral, sí existen definiciones doctrinarias, a partir de las cuales podemos verificar su contenido y es indiscutible su procedencia en favor del trabajador.

Para Arturo Alessandri Rodríguez, Daño Moral es: "Todo detrimento, perjuicio o menoscabo, dolor o molestia que sufre un individuo en su persona, bienes, libertad, honor, crédito, afectos o creencias, suponiendo la destrucción o disminución, por insignificante que sea de las ventajas o beneficios patrimoniales o extra patrimoniales que goza un individuo".

Así como también, siguiendo a Carmen Domínguez, en su análisis: "estamos contestes con aquellos que conciben el Daño Moral del modo más amplio posible, incluyendo todo y cualquier daño a la persona en sí, física o psíquicamente, como atentando contra sus intereses extra patrimoniales".

Si bien es difícil de cuantificar el daño moral sufrido, a consecuencia de la vulneración de derechos fundamentales, no es menos cierto que de acuerdo con nuestra legislación, el daño moral es indemnizable de manera íntegra, pues nadie está obligado a soportar un daño causado por otro. En mérito de lo anterior, por concepto de daño moral propiamente tal, y atendido lo irreparable de sus lesiones y sufrimientos, demando la suma de \$15.000.000 (quince millones de pesos) por este concepto o al monto mayor o menor que se fije conforme al mérito del proceso.

VI. PETICIONES CONCRETAS A LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

En razón a las consideraciones de hecho y derecho señaladas, solicito se condene a la demandada a las siguientes declaraciones y al pago de las siguientes indemnizaciones:



1. Que, el empleador ha infringido durante la vigencia de la relación laboral el Derecho Constitucional consagrado en el art. 19 N° 1, todo en relación con el art. 485 del Código del Trabajo, por lo que existe una vulneración de las garantías constitucionales.

2. Que, se condene a pagar a la demandada la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo, a 11 meses de la última remuneración mensual, lo que equivale a la suma de \$17.600.00 (diecisiete millones seiscientos mil pesos), o la cantidad que Usúa se sirva determinar conforme a derecho.

3. Que, se condene a la demandada a pagar la Indemnización por Daño Moral solicitada, por la suma de \$15.000.000 (quince millones de pesos) o, en subsidio, se condene a pagar los montos mayores o menores que por este concepto se determine.

Por tanto, en mérito de lo expuesto y de lo dispuesto en el artículo 63, artículo 73 inciso 3° , artículo 162 y artículo 173, artículo 485, artículo 487, artículo 489, artículo 490 todos del Código del Trabajo, Constitución Política de la República y demás disposiciones, solicita tener por interpuesta demanda de tutela laboral, acogerla a tramitación y, en definitiva dar lugar a ella, declarando la vulneración de derechos señalada y condenar al demandado al pago de las indemnizaciones precedentemente individualizadas, o las sumas que se estime conforme a Derecho, en contra del empleador JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES, R.U.T N° 70.072.600-2, ya individualizada, más intereses y reajustes, con expresa condenación en costas procesales y personales y:

1. Que, se condene a pagar a la demandada la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo, a 11 meses de la última remuneración mensual, lo que equivale a la suma de \$17.600.00 (diecisiete millones seiscientos mil pesos), o la cantidad que se sirva determinar conforme a derecho.

2. Que, se condene a la demandada a pagar la Indemnización por Daño Moral solicitada, por la suma de \$15.000.000 (quince millones de pesos) o, en subsidio, se condene a pagar los montos mayores o menores que por este concepto se determine.

SEGUNDO: Que, la parte denunciada contestando la demanda solicita el rechazo total de la acción incoada, con expresa condenación en costas, en virtud de las consideraciones de hecho y de derecho que pasa a exponer:

I. ANTECEDENTES DE LA DEMANDA.

1. En cuanto a la relación laboral:

A. Inicio de la relación laboral:

Señala la actora que con fecha de 1 de julio de 2019, comienza relación laboral con la demandada de autos, bajo vínculo de subordinación y dependencia, desempeñando actualmente el cargo de psicóloga.

B. Del lugar de prestación de los servicios:



La actora señala que de acuerdo a lo pactado, sus servicios eran prestados en edificio institucional de calle Riquelme número 345 (calidad educativa) y en terreno (distintos jardines infantiles)

C. En cuanto a la última remuneración:

La actora indica que el promedio de las últimas 3 remuneraciones por 30 días trabajados, de acuerdo al artículo 172 del Código del Trabajo, asciende al monto de \$1.600.000 (un millón seiscientos mil pesos), que ha de servir de cálculo para las indemnizaciones y prestaciones que demandó en autos.

D. En cuanto a la jornada de trabajo:

La actora señala que su jornada de trabajo se encontraba comprendida en 44 horas semanales, de lunes a viernes, con hora de entrada a las 08.30 hrs. y con hora de salida a las 17:30 hrs. Lo anterior sin perjuicio de los nuevos horarios derivados de la flexibilización laboral dada la pandemia.

2. En cuanto a los hechos:

La actora señala que el día 1 de julio de 2019 ingresó a la institución demandada como psicóloga desempeñando las funciones específicas de su cargo. Agrega que dicha labor siempre estuvo ligada con su marcada vocación por la educación y profundo amor por los niños, con miras de poder desarrollar sus habilidades y se un aporte para a intuición. Que, sin embargo, durante el tiempo en que ha sido parte de la institución ha visto seriamente dificultada su autonomía como profesional, la subdirectora de calidad educativa, doña Elizabeth Montecinos, ha limitado el desarrollo de sus habilidades técnicas, obligándola a desarrollar un trabajo rutinario, sin posibilidad de crear e innovar respecto a las necesidades de los párvulos y funcionarias, siendo constantemente humillada a través de su mano derecha y aliada, mi dupla educativa doña Tatiana Beyer.

La actora continúa su exposición señalando que doña Elizabeth Montecinos subdirectora de calidad educativa no respeta su cargo, limita sus competencias, las que son parte de las referencias en su curriculum vitae y en el perfil de su cargo, a saber: "Asesorar a las Direcciones Regionales y Comunidades Educativas desde el ámbito de la psicología, con una perspectiva disciplinaria, en materias relacionadas con la promoción del buen trato, prevención del maltrato y/o agresiones sexuales e intervención ante situaciones de maltrato infantil que afecten a niños y niñas que participen en los Programas Educativos de la JUNJI."

Posteriormente la actora cita una serie de situaciones que constituirían a su juicio indicios de una situación de acoso laboral, para lo cual cita además la participación de su dupla técnica doña Tatiana Beyer.

3. En cuanto al derecho:



La actora señala que los hechos por ella indicados en su demanda constituyen agresiones u hostigamiento reiterados ejercido por el empleado o por trabajadores en contra de otro por cualquier medio que generaron en relación a ella menoscabo, maltrato o humillación que amenazó o perjudicó su situación laboral, por lo cual cita para fundar ello al artículo 2 inciso segundo del Código del Trabajo, al dictamen 3519-14 de la Dirección del Trabajo, invocando además a doctrina que a su parecer viene a respaldar su posición frente a los hechos.

Luego señala que se vulneró su derecho a la vida e integridad física y psíquica y derecho a la Honra, ambos consagrados en el artículo 19 de la Constitución Política de la República, indicando a continuación de qué forma resultaron lesionados y calificando como suficientes e injustificados los indicios de las vulneraciones denunciadas.

Concluye la actora solicitando Daño Moral, amparada en el artículo 19 N° 1, inciso 1 de la Constitución Política de la República, en relación con el artículo 495 del Código del Trabajo, por la suma de \$15.000.000 (quince millones de pesos) por este concepto o monto mayor o menor que se fije conforme al mérito del proceso.

En relación a las peticiones concretas, la actora solicite que se condene a la demandada por infracción al derecho constitucional consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, al pago de la indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo, a 11 meses de la última remuneración mensual lo que equivale a la suma de \$17.600.000 (diecisiete millones seiscientos mil pesos) o la cantidad que se estime determinar conforme a derecho y al pago de una indemnización moral por la suma de \$15.000.000 (quince millones de pesos) o en subsidio, se condene a pagar los montos mayores o menores que por este concepto se determine.

II. CONSIDERACIONES DE HECHO.

Esta parte controvierte en forma expresa, material y sustancial todos y cada uno de los hechos alegados por la demandante en la forma que estos han sido desarrollados, como también las consecuencias de derecho que se extraerían de dichos sucesos a partir de las reflexiones elaboradas en la demanda, las que esta defensa no comparte en ningún punto, por lo cual la demanda debe ser igualmente rechazada en todas sus partes.

Según se indicará en detalle, todas y cada una de las actuaciones de las funcionarias doña Elizabeth Montecinos y doña Tatiana Beyer relacionadas con la actora, obedecen a decisiones ejecutadas dentro del ámbito de competencias de dichas funcionabas, y responden a decisiones estrictamente técnicas, por tanto no constituyen situaciones de agresión física hacia la actora, o de molestias o burlas insistentes en su contra, o de incitación a hacer algo de tal modo que se halla sometido a la actora a tales agresiones u hostigamientos que hayan significado mengua o descrédito en su honra o fama, o hayan atentado contra su dignidad, o hayan ocasionado malos tratos de palabra u obra, o bien, que se hayan



traducido en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de la demandante.

Que, en efecto, negamos expresamente que se haya dificultado la autonomía profesional de la funcionaria o que se le haya obligado a desarrollar un trabajo rutinario, sin posibilidades de crear e innovar respecto a las necesidades de los párvulos y funcionarias, o que se le haya humillado de la manera en que la actora plantea por parte de la funcionaria doña Elizabeth Montecinos mediante la funcionaria doña Tatiana Beyer, ésta última a quien la actora señala como "mano derecha y aliada" para tales fines.

Los hechos señalados por la actora como constitutivos de acoso laboral y la forma en que los relata, pondera y califica, constituyen en algunos casos descripciones parciales de los hechos, y en otros, una total y absoluta tergiversación de los sucesos, consecuencia de una mirada e interpretación sesgada de los mismos por parte de la demandada, dado que han sido relatados por la actora conforme presumiblemente a su desconocimiento de los derechos y deberes de todo funcionario público aplicables a cada caso, o a temores infundados, observando con ello una falta absoluta de consideración a la dignidad, trayectoria profesional y a las competencias técnicas tanto de doña Elizabeth Montecinos como de doña Tatiana Beyer.

1. ACTORA SE EXTRALIMITA DE SUS COMPETENCIAS Y ELLO LO CALIFICA COMO INTENCIÓN DE INNOVAR.

A partir del relato de la actora: "Cada vez que genero una propuesta innovadora se me cuestiona y en tono amenazante se me indica que no es de mi trabajo y que debo pedirle permiso a Elizabeth Montecinos", cabe aclarar previamente lo siguiente:

Las funciones para la prevención y promoción del Buen Trato Infantil a nivel regional, está a cargo de una dupla de profesionales de gestión dependientes de la Subdirección de Calidad Educativa, la cual está constituida por la actora, de profesión psicóloga, y por doña Tatiana Beyer, de profesión Asistente Social.

Cabe señalar, que la figura de dupla profesional técnica para cumplir funciones para la promoción y prevención del buen trato infantil, y de abordaje de protocolos de actuación frente a situación de maltrato o vulneración de derechos de los niños, existe en tres Direcciones Regionales de JUNJI en el país, cuales son la Región de Antofagasta, del Biobío y Aysén.

La citada dupla técnica, en términos generales, tiene por objeto cumplir funciones para la promoción y prevención del buen trato infantil, y de abordaje de protocolos de actuación frente a situación de maltrato o vulneración de derechos de los niños, lo que se traduce, entre otras tareas, en que deben derivar casos de maltrato y/o agresión sexual infantil a entes especializados como aquellas que forman parte de la Red SENAME,



además de orientar y educar a equipos de trabajo para puedan ser capaces de detectar indicadores de maltrato y/o agresión sexual infantil.

Conforme a perfil del cargo de la profesional de gestión de unidad de protección y buen trato infantil regional mención psicología, las competencias funcionales de dicha dupla profesional son tres, a saber:

a) Promover el buen trato infantil en los distintos espacios institucionales y comunitarios a nivel regional. Acciones:

- Difundir la Política de Buen Trato hacia niños y niñas y asesorar su implementación en las Comunidades Educativas y Direcciones Regionales, planificando actividades, Ejecutando actividades, respondiendo consultas, asistiendo técnicamente a solicitudes emergentes.

- Gestionar a nivel intra y extra institucional la ejecución de actividades que promuevan el buen trato infantil a nivel regional, orientando técnicamente a equipo técnico regional, coordinando con organizaciones y/o instituciones de la red vinculadas con la infancia, participando en instancias de trabajo en red.

b) Prevenir situaciones de maltrato y/o agresión sexual contra niños y niñas que participan de los programas educativos a nivel regional. Acciones:

- Asesorar a las comunidades educativas y Direcciones Regionales en temáticas de prevención de maltrato y/o agresión sexual infantil, planificando actividades como talleres, difundiendo el protocolo de detección de situaciones de maltrato infantil, respondiendo consultas, atendiendo solicitudes emergentes, evaluando la ejecución de las actividades programadas a nivel regional, coordinando con el equipo técnico regional, con jardines infantiles, con instituciones de la red vinculadas a la infancia, y con otras organizaciones actividades orientadas a la prevención del maltrato infantil y/o agresión sexual.

c) Intervenir ante situaciones de maltrato y/o agresiones sexuales contra niños o niñas de la institución a nivel regional. Acciones:

- Atender situaciones de maltrato y/o agresión sexual que afecten a párvulos, recepcionando los avisos de detección de situaciones de maltrato y/o agresión sexual infantil, recabando y evaluando antecedentes de dichos casos, brindando la primera acogida y/o contención a las familias de niños y niñas víctimas de maltrato y/o agresión sexual a los organismos especializados de atención y/o familias a las redes que correspondan.

- Asesorar a los equipos de Dirección Regional, unidades educativas y familias ante situaciones de maltrato y/ agresión sexual infantil, orientando técnicamente, realizando intervenciones psicoeducativas con las familias y/o equipos educativos.

- Coordinar acciones con las redes de apoyo especializadas para la protección y reparación de víctimas de maltrato y/o agresión sexual infantil y sus familias, derivando



oportunamente a los niños/as víctimas de maltrato y realizando acciones de seguimiento a cada caso de maltrato y/o agresión sexual infantil.

- Realizando acciones para un abordaje institucional integral frente a casos de maltrato y/o agresión sexual infantil, informando y delegando en subdepartamentos de la Dirección Regional pertinentes acciones complementarias, retroalimentado a dichos subdepartamentos acerca de las acciones ejecutada y comunicando los casos de maltrato infantil de regiones al nivel central.

- Orientar a las entidades administradoras/sostenedoras de unidades educativas vía transferencia de fondos para el abordaje de situaciones de maltrato y/o agresión sexual infantil, resguardando el cumplimiento de acciones de detección de una situación de maltrato y/o agresión sexual infantil y efectuando seguimiento respecto de la situación de riesgo y/o protección del párvulo víctima de maltrato infantil.

Conforme al perfil de cargo de Subdirectora de Calidad Educativa, las competencias funcionales de dicha profesional son tres, a saber:

a) Liderar la gestión de la Subdirección de Calidad Educativa de la región a través de las siguientes acciones:

- Planificar implementar y evaluar el plan de gestión regional de la Subdirección de Calidad Educativa.

- Gestionar la implementación y seguimiento al Plan Regional de Asesoría Técnica Educativa.

- Gestionar la implementación de las orientaciones y lineamientos de Calidad Educativa, resguardando el cumplimiento de procedimientos relacionados con la promoción del Bienestar integral de niños y niñas que asisten a unidades educativas de la región.

- Gestionar la implementación de las orientaciones institucionales referidas a procesos de Formación Continua e Innovación Pedagógica en la región.

- Resguardar la implementación de los lineamientos curriculares institucionales para asegurar la calidad de la práctica educativa.

- Resguardar el eficiente uso de los recursos presupuestarios asignados a la Subdirección de Calidad Educativa en la región.

- Coordinar la implementación de procesos de evaluación respecto de evaluación respecto de la gestión de la Subdirección de Calidad Educativa en la región.

Pues bien, tal como se demostrará en su oportunidad, la actora intentó desarrollar actividades que estaban fuera de las competencias de la dupla técnica, argumentando que ello formaba parte de su profesión de psicóloga, desconociendo jerarquía y competencias de su unidad.

JUNJI es una institución jerarquizada, y sus funcionarios públicos tienen el deber a obedecer las instrucciones emanadas de su superior jerárquico, razón por la cual no se



entiende el cuestionamiento de la demandante al hecho de requerir permiso de su jefatura para implementar alguna actividad de las que ella denomina "innovadoras".

A su turno indicamos que las competencias de ambas profesionales son establecidas por la Orgánica de la Subdirección de Calidad Educativa, los perfiles de cargo de los profesionales de gestión de dicha subdirección, los lineamientos y orientaciones de DIRNAC sobre la materia, el estatuto administrativo y las instrucciones que de la Subdirectora de Calidad Educativa que se enmarquen dentro de sus atribuciones, tal como se demostrará en su oportunidad.

2. FORMULARIO DE PLANIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO INDIVIDUAL DE LA ACTORA Y ESTABLECIMIENTO DE METAS ASOCIADAS DESTACA COMO COMPROMISOS DE MEJORA CUMPLIR CON EL PERFIL DEL CARGO ENTRE OTROS ASPECTOS.

Cabe agregar que, no obstante lo señalado, doña Elizabeth Montecinos en su Subdirectora de la Subdirección de Calidad Educativa y de jefatura directa de la actora, ha realizado una planificación del desempeño individual a la actora, la cual evaluó sólo aspectos cualitativos. Ésta abarca el periodo comprendido entre el mes de septiembre de 2019 a marzo de 2020 y frente a la cual se realizaron compromisos de mejora. La evaluación del periodo comprendido entre abril 2020 y agosto 2020 no ha podido realizarse por efecto de la pandemia de COVID-19, por lo que sólo se evaluará el periodo comprendido entre septiembre 2020 y marzo de 2021, labora que le corresponderá realizar al o a la nuevo/a Subdirector/a de Calidad Educativa que asuma.

Dentro de la planificación del desempeño individual de la actora comprendido entre el mes de septiembre de 2019 a marzo de 2020, suscrito por doña Elizabeth Montecinos y la actora, en el apartado debilidades, brechas de desempeño y conductas que deben modificarse, existen dos conductas, a saber:

a) Resolución con oportunidad de situaciones de conflicto, cuyos compromisos de mejora por ello son dos:

- Solicitar al mediador
- Cumplir con lo que indica el perfil del cargo

b) Conocimiento técnico en el diseño de proyectos para la innovación del buen trato, cuyo compromiso de mejor por ello es generar contacto con la región de Antofagasta para solicitar colaboración técnica.

A la luz de lo indicado, queda de manifiesto con se le solicitó a la actora cumplimiento con su perfil de cargo, antes descrito, de tal modo de evitar o prevenir malos entendidos en relación a este asunto.

3. LAS FUNCIONARIAS DOÑA ELIZABETH MONTECINOS Y DOÑA TATIANA BEYER NO SON AMIGAS, AMBAS OBSERVAN DILATADAS



TRAYECTORIAS EN LA JUNJI Y A LA FECHA NUNCA HABÍAN SIDO OBJETO DE DENUNCIAS POR SITUACIONES DE ACOSO LABORAL.

Doña Elizabeth Montecinos en Noviembre del año 2009, a través de un proceso de selección, ingresó a la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) en la Región de la Araucanía, para cumplir funciones de reemplazo para el territorio Cautín Sur y Cautín Centro como Nutricionista Supervisora, con un promedio de 60 Unidades Educativas a cargo.

El 16 de Octubre del 2010 habiendo pasado por otro proceso de selección, se adjudicó el cargo de Supervisora en Calidad de Contrata, pasando por los territorios Cautín Centro y Costa, cumpliendo funciones de Asesoría Técnica-Pedagógica, Profesional de Apoyo a la Gestión, Encargada SIAC, Encargada del Programa Alimentario para Párvulos y Coordinadora de la Unidad de Salud Protección y Buen Trato, además de asumir la responsabilidad de la Subdirección Técnica en calidad de subrogante. En marzo del año 2016, se trasladó a la región de Aysén, donde asume funciones de Nutricionista Supervisora, Asesora Técnica y Encargada del Programa Alimentario para Párvulos, con un promedio de 28 Unidades Educativas a cargo.

En Abril del 2016, asumió el cargo de secretaria del gremio APROJUNJI, que es uno de los dos gremios de JUNJI, cargo que ejerció por dos años, sin re postulación.

Desde el año 2017, forma parte de una agrupación de padres de niños con Trastorno del Espectro Autista, "TEAcompañamos", movimiento que surge de la necesidad de familias de la región, que además de compartir el diagnóstico de nuestros hijos, nos encontramos con la escasa cantidad de profesionales de salud con expertiz en la temática y múltiples barreras en el sistema educativo.

En septiembre del 2018, asume la subrogancia de la Dirección Regional de JUNJI región de Aysén, mientras se generaba el proceso de selección por Alta Dirección Pública, cumpliendo la función de Directora Regional subrogante hasta febrero del año 2019, favoreciendo la transición de la actual administración.

Por su parte doña Tatiana Beyer, entre los años 2009 y 2016 se desempeña como Asistente Social del Equipo Técnico supervisor de la Dirección Regional de JUNJI Aysén. Entre los años 2017-2018 asume como Coordinadora de la Unidad de Ambientes Bien Tratantes, JUNJI Aysén, y desde el año 2019 a la fecha se desempeña como Asistente Social de la Oficina de Buen Trato Infantil, de la Subdirección de Calidad Educativa, JUNJI Aysén.

Doña Tatiana cuenta con una dilatada trayectoria profesional que data desde el año 1993- 1994, periodo en el cual se desempeñó como Coordinadora Programa Pro Mujer, Proyectos Productivos INDAP Comuna de Pucón IX Región.



Dentro de su extenso curriculum se destaca que el año 1999 se desempeñó como Asistente Social reemplazante en la sección Menores y Violencia Intrafamiliar del Tribunal de Letras y Menores Aysén, hecho que le valió tener cercanía con profesional del área judicial de la región.

Ambas profesionales, sólo mantienen a la fecha una relación profesional y cordiales conforme los parámetros que regla el estatuto administrativo, lo que en ningún caso se traduce en una amistad o trato preferente.

Durante el tiempo que ambas profesionales se han desarrollado en JUNJI, e incluso en el periodo anterior a su ingreso a la Institución, nunca habían sido objeto de denuncias por hechos constitutivos de maltrato o acoso laboral.

4. ACTORA HACE DESCRIPCIÓN PARCIAL DE LOS HECHOS O TARGIVERSACIÓN DE LOS MISMOS SIN DAR RAZÓN DE SUS DICHOS, LOS CUALES EN MUCHOS CASOS RESPONDEN MÁS BIEN A SUS PERCEPCIONES PERSONALES.

En la demanda es posible apreciar variados relatos de la actora, quedando de manifiesto que ésta señala descripciones parciales de los hechos a los cuales les atribuye la calificación de acoso laboral, lo que impide conocer los sucesos de manera completa ya que responden en muchos casos a percepciones personales. Los hechos descritos por la actora, y que a continuación analizamos citándolos textualmente, son:

1. "Cada vez que genero una propuesta innovadora se me cuestiona y en tono amenazante se me indica que no es de mi trabajo."

Negamos que doña Tatiana haya empleado un tono amenazante para abordar asuntos técnicos de competencia.

2. "Debo agregar que en noviembre de 2019, momento en que me encontraba en la oficina junto a mis colegas técnicos y administrativos de programas de calidad educativa, mi dupla educativa, doña Tatiana Beyer se alteró y nos confrontó, nos empezó a gritar desafortunadamente. Todo esto con la venia de la subdirectora de calidad educativa doña Elizabeth Montecinos."

Frente a este relato cabe indicar que el denominado "grito desafortunado" no es efectivo. Lo que si aconteció corresponde a una llamada de atención que realizó doña Tatiana Beyer a la funcionaria de reemplazo del Programa PMI doña Camila Angulo, y no a la actora quien estaba a su espalda, dado que se estaba riendo con Claudia y no le ponía atención a doña Tatiana respecto de un asunto técnico que hablaba con doña Camila Angulo. Doña Tatiana acto seguido pidió las disculpas del caso a doña Camila Angulo, frente a lo cual ésta último indicó que agradecía las disculpas de doña Tatiana y que todo había sido "un error de percepción".



3. "...mientras se debatían materias técnicas respecto a una denuncia por sospecha de maltrato infantil, le sugerí a Tatiana (dupla educativa) que llamáramos a la contraparte de Santiago (otra psicóloga) a fin de que nos entregara orientaciones técnicas. Sin embargo, esta se ofuscó mencionando que había que preguntarle a la subdirectora de calidad educativa primero..."

Negamos el hecho de que doña Tatiana se haya ofuscado para abordar una situación de orientación hacia la actora relativa al conducto regular que debe observarse para realizar consultas a la contraparte técnica de DIRNAC (Dirección Nacional), JUNJI, que se traduce en realizar la consulta de manera previa a la Subdirectora de Calidad Educativa.

4. "A raíz de la posibilidad de consultar a la contraparte de DIRNAC, indicada en el punto anterior, la actora señala que: "Posteriormente, la subdirectora Elizabeth Montecinos nos llamó a mí y a mi dupla a una reunión privada haciéndome saber que no le parecía la forma en que supuestamente la traté, que se sintió invalidada. Claramente esta reunión fue una encerrona donde la subdirectora de calidad educativa y mi dupla educativa al unísono limitaban mis competencias, evidenciando que ambas (Elizabeth y Tatiana) poseían un vínculo."

En este relato, la actora califica de "encerrona" una situación de reunión de coordinación para mejorar los procesos internos de la subdirección pero que en caso alguno correspondió a una instancia para que la actora realizara algo en contra de su voluntad. La Real academia de la lengua española define "encerrona" como "Situación, preparada de antemano, en que se coloca a alguien para obligarlo a que haga algo contra su voluntad". Con lo anterior que de manifiesto una vez más que la calificación de los hechos por parte de la actora es sesgada.

5. "Es más, la subdirectora le encomendaba tareas que no eran de sus competencias, mi dupla es trabajadora social, yo en cambio soy psicóloga y aun así, la subdirectora optaba por ella en desmedro de mi persona".

Este relato es parcial, pues no especifica a qué tareas se refiere. Luego, y tal como se demostrará en su oportunidad, la actora desarrolló, desarrolla y lidera en la actualidad y una serie de actividades en la oficina de Buen Trato. A mayor abundamiento, la actora expresa en su demanda: "yo lo único que pedí fue organización, la colega (doña Tatiana) reconoció que el 70% del trabajo lo hacía yo y me pidió que bajara el ritmo, le expliqué que si bajaba el ritmo los objetivos que nos solicitan no iban a cumplirse."

Ello da cuenta de que la actora ejecutaba sus funciones, inclusive más en cantidad que la de su dupla, por lo que no se entiende que la actora señale que hacía tareas que no eran de su competencia.

A su turno indicamos que las competencias de ambas profesionales son establecidas por la Orgánica de la Subdirección de Calidad Educativa, los perfiles de cargo de los



profesionales de gestión de dicha subdirección, los lineamientos y orientaciones de DIRNAC sobre la materia, el estatuto administrativo y las instrucciones que de la Subdirectora de Calidad Educativa que se enmarquen dentro de sus atribuciones.

6. "Sin ir más lejos, la Subdirectora de Calidad Educativa realizó evaluaciones de funciones comenzando con compromisos de mejora. Dentro de ese escenario, Je solicité que cuando existieran situaciones de diferencia técnica con mi dupla educativa, se pudiera solicitar a un tercero que sea el mediador para lograr resolver y llegar a acuerdo técnico, lo cual fue totalmente ignorado por doña Elizabeth Montecinos".

Tal como se demostrará en su oportunidad, doña Elizabeth Montecinos, y según consta en acta de reunión de Oficina de Buen Trato de JUNJI Región de Aysén, de fecha de 02.03.2020, y con asistencia de la actora y doña Tatiana Beyer, quienes la suscribieron, contrae como compromiso de mejora participar activamente del plan de mediación de clima laboral y solicitar apoyo de clima laboral para abordar los problemas que pudieron suscitarse entre doña Tatiana y la actora desde el punto de técnico.

Se aprecia en dicha acta que no se habla ni de actos de maltrato ni de acoso laboral, sino más bien de "diferencias técnicas con su dupla educativa". Ello contradice el relato de la actora acerca de que haya sido ignorada su petición de mediación.

7. "Con fecha 21 de enero de 2020, mi dupla educativa solicitara apoyo a otra psicóloga de la Dirección Nacional a efectos de revisar un informe, ignorándome como profesional, despreciando mi trabajo e invalidándome, no sólo con la subdirectora, sino con todos mis pares de la oficina."

Negamos que alguna consulta que haya realizado doña Tatiana a DIRNAC acerca de un informe técnico haya tenido lugar en los términos descritos por la actora. El relato señalado anteriormente responde a percepciones subjetivas de la actora, que por lo demás son inconsistentes si se considera que los "pares de la oficina" que ella menciona son funcionarias que no se desempeñan en la Oficina de Buen Trato Infantil del cual la dupla forma parte, y por tanto desarrollan otras especialidades.

8. En relación al relato relativo a las exclusiones que habría padecido la actora en las actividades denominadas Plan Trienal y Retorno seguro, cabe indicar, que tal como se demostrará en su oportunidad, aquello no es efectivo, prueba de ello es que la actora si participó en la difusión del Plan Trienal y en su modificación junto a las funcionarias doña Mercedes Nahuelquín y doña Tatiana Beyer, y que respecto de la reunión por Retorno Seguro, la decisión de no convocarla pasó por una decisión técnica, dado que las funcionarias que recién volvían al trabajo luego de haber hecho uso de licencias médicas no estaban informadas del Plan Paso a Paso y por tanto se privilegió convocar a quienes si estaban informadas de dicho Plan.



Tal situación aconteció no sólo con la actora quien retornaba a sus funciones luego de hacer uso de licencias médicas, sino con el funcionario educador diferencial don Juan Carlos Badilla.

9. "Debo señalar que la subdirectora de calidad educativa ha instrumentalizado a Tatiana Beyer (dupla educativa), quien es utilizada para limitar y menospreciar mi actuar, es decir, doña Elizabeth Montecinos utiliza a doña Tatiana Beyer para que diariamente me hostigue, me apoque, me controle y me desacredite frete al resto de mis colegas."

Negamos que haya existido una suerte de persecución concertada para hostigarla diariamente, hecho totalmente alejado de la realidad, dado que si bien pudieron existir unas situaciones legítimas de discrepancia técnica entre la actora y su dupla técnica, en caso alguno podrían calificarse los hechos antes descritos por la actora como constitutivos de acoso laboral, así como de un "hostigamiento diario" atribuible a una "instrumentalización de su dupla técnica".

5. FALTA DE INDICIOS.

En este orden de ideas, negamos que los hechos o circunstancias que cita la actora como indicios de acoso laboral, o de vulneración de sus derechos fundamentales.

Las decisiones de la subdirectora técnica sólo obedecen al cumplimiento por parte de este servicio de las normas previamente establecidas y responden al cumplimiento de la función pública por parte de las autoridades y funcionarios mencionados, sin que se obedezcan a un trato desigual o razones de otro tipo, sean religiosas, políticas u otras.

A juicio de esta parte, no existen indicios, no hay prueba indiciaria concreta que conlleve a concluir alguna vulneración, sólo conjeturas, meras apreciaciones, calificaciones e interpretaciones, pero no hay prueba indiciaria concreta que conlleve a concluir alguna vulneración.

6. ACTORA NO ACTIVÓ PROTOCOLO JUNJI DE MALTRATO ENTRE ADULTOS Y ACUDIENDO DIRECTAMENTE A LA JUSTICIA LABORAL.

Siendo uno de los desafíos asumidos por la JUNJI el relevar la importancia de los buenos tratos entre adultos, tanto entre funcionarias JUNJI y apoderados como condición básica para una educación de calidad, se creó un "Protocolo de Actuación frente a situaciones de maltrato entre miembros adultos de la comunidad educativa", referente técnico que tiene el propósito dar respuesta a situaciones de violencia acontecidas en los programas educativos institucionales, con el objeto de contar con orientaciones claras respecto a cómo actuar y quienes intervendrán frente a estas situaciones acaecidas en nuestras comunidades educativas.

Dicho protocolo, tiene por objetivo general entregar orientaciones a los integrantes de la comunidad educativa del jardín infantil o programa educativo de la JUNJI, para el



abordaje de situaciones de violencia y maltrato entre adultos acaecidas en la misma, definiendo las acciones a desarrollar y las responsabilidades de los diferentes actores de la comunidad JUNJI en su implementación.

Destacamos, que el procedimiento se activa de dos formas distintas dependiendo si se está frente a una agresión verbal o amenaza constitutiva de delito o no de delito. Co todo, será en ambos casos en que se debe dar cuenta de inmediato a la jefatura del establecimiento, o a quien la subrogue o reemplace.

7. ACCIONES ADOPTADAS POR JUNJI CON OCASIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE CALIFICACIÓN DE LA ACHS.

Frente a la solicitud de evaluación de puesto de trabajo solicitada por la actora, la ACHS procedió a evaluar su puesto de trabajo y determinó mediante una RECA (Resolución de Calificación del origen de los accidentes y enfermedades de la ley 16.744 N° 678784131082020 de fecha 31.08.2020) que la actora padeció una enfermedad profesional atribuido a un liderazgo disfuncional a través de estilo autocrático o de falta de directrices, y prescribió medidas a adoptar por parte de JUNJI.

Pues bien, y sin perjuicio de relevar que la actora no activó el "Protocolo Institucional de Actuación frente a situaciones de maltrato entre miembros adultos de la comunidad educativa" aprobado por la resolución Exenta N° 015/0200 de 15.04.2019, cabe señalar que la Institución adoptó una serie de medidas tendiente a cumplir con lo prescrito por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Región de Aysén, entre las cuales citamos las siguientes:

1. La Directora Regional titular anterior, doña Gladys Andrea Jorquera Marchant, participó en reunión con la mesa de salud de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Región de Aysén, para identificar al agente estresor.

2. Se removió a la Directora Regional titular, doña Gladys Andrea Jorquera Marchant.

3. Se le asignaron nuevas funciones en otra Subdirección a la Subdirectora de Calidad Educativa doña Elizabeth Montecinos.

8. IMPROCEDENCIA DE CUMPLIR PRESTACIONES DEMANDADAS.

Que, la actora solicita se declare que se han vulnerado sus derechos, y el pago de una indemnización adicional del artículo 489 del Código del Trabajo por la suma de \$17.600.000.- (diecisiete millones de pesos), y por daño moral ascendente a la suma de \$15.000.000.- (quince millones de pesos), más los respectivos reajustes, intereses y costas.

Cabe señalar, que no es procedente la indemnización tarifada relativa a sueldos y establecida en el 489 del Código del Trabajo, ya que ésta sólo corresponde a la tutela con ocasión del despido. Por lo anterior sólo podría ser aplicable el artículo 485 del Código del Trabajo.



En efecto, la Dirección Del Trabajo, Ordinario N° 1232 de fecha 07.03.2018, sobre Tutela laboral e Indemnización adicional, señala al respecto que el artículo 489 del Código del Trabajo establece que si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado.

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

Con todo, cuando el juez declare que el despido es discriminatorio por haber infringido lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 2° de este Código, y además ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones a que se refiere el inciso anterior. En caso de optar por la indemnización a que se refiere el inciso anterior, ésta será fijada incidentalmente por el tribunal que conozca de la causa.

Que, además, y tal como se indicó, las actuaciones llevadas adelante por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, corresponden al cumplimiento de la función pública, lo que malamente puede constituir vulneración de los derechos a la integridad física, psíquica, y a la honra.

Respecto de la indemnización por daño moral, merece destacar que la denunciante no ha explicado adecuadamente en que habría consistido el supuesto perjuicio extrapatrimonial.

III. CONSIDERACIONES DE DERECHO.

De acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del art. 2° del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 20.607 (publicada en el Diario Oficial de fecha 08.08.12), el acoso laboral es 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 norma legal señala además que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona. Por su parte, la Dirección del Trabajo ha llegado a establecer mediante Ord. 3519/034 de 09.08.2012 que acoso laboral es "...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o



descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados.

Los hechos señalados por la actora como constitutivos de acoso laboral y la forma en que los relata, pondera y califica, los negamos, pues constituyen una total y absoluta tergiversación de los sucesos, consecuencia de una mirada e interpretación sesgada de los mismos por parte de la actora, dado que han sido relatados por ésta, conforme presumiblemente a su desconocimiento de los derechos y deberes de todo funcionario público aplicables a cada caso, o de sus competencias, los cuales en caso alguno se encuadran dentro de los requisitos exigidos por el inciso segundo del art. 2° del Código del Trabajo para que concurra el acoso laboral.

Por tanto, en virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho señalados, los artículos 452 y ss., del Código del Trabajo, solicita tener por contestada la denuncia de tutela de derechos fundamentales, deducida por doña CLAUDIA VEGA GAMBOA, ya individualizada, en contra de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, admitirla a tramitación y en definitiva rechazar íntegramente la acción deducida, con expresa condena en costas.

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

Se fijaron los siguientes hechos a probar:

-Efectividad de haber incurrido la demandada en vulneración de derechos fundamentales, específicamente el del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, en la efectiva, circunstancias de tal vulneración.

CUARTO: Que, la parte demandante en apoyo a sus pretensiones rindió la siguiente prueba:

DOCUMENTAL:

1.- Ingreso médico y registro clínico de ACHS (Asociación Chilena de Seguridad), de fecha 19.08.2020.

2.- Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades ley n° 16.744 de ACHS (Asociación Chilena de Seguridad), de fecha 31.08.2020;

3.- Comunicación respecto a Resolución de Calificación y Prescribe Medidas de ACHS (Asociación Chilena de Seguridad);

4.- Perfil de cargo profesional de gestión unidad de protección y buen trato infantil regional mención psicología.

CONFESIONAL:

Previamente juramentado comparece a absolver posiciones don **Rodrigo Beroiza Vargas**, cédula de identidad N° 17.445.841-3, Director Regional Subrogante de JUNJI, de profesión Ingeniero, domiciliado en Altas Cumbres N° 2558, Coyhaique, quien, en



resumen, dice que es director regional subrogante de la JUNJI desde finales de septiembre de 2020, conoce a la actora, es profesional de gestión, Elizabeth era subdirectora del departamento de calidad educativa. Conoce a Claudia Vega, es dupla de buen trato infantil, es psicóloga. Elizabeth Montecinos es nutricionista. Según lineamientos institucionales sí tiene competencia ante una denuncia de mal trato infantil, como encargada de departamento.

Él es Ingeniero en Minas. Tiene competencia ante una denuncia de mal trato infantil, los que señala los lineamientos institucionales. Las resoluciones de calificación de la ACHS las recibe el departamento de buen clima laboral. Se enteró de esta denuncia por la prensa. No sabe si a la actora se le diagnosticó alguna enfermedad profesional. Vio una resolución, pero no recuerda textualmente lo que decía. Sabe que el agente estresor, se indica a doña Elizabeth Montecinos. Tatiana Beyer estuvo a cargo del último plan bienal, ella es dupla de la actora. Esta hizo el plan conjuntamente con los otros departamentos de la JUNJI.

Se le asignó nuevas funciones a doña Elizabeth, para tener una educadora de párvulos en calidad educativa. No sabe porque removieron a Gladis Jorquera.

No sabe de un recurso de protección interpuesto por Elizabeth Montecinos.

JUNJI tardó aproximadamente 2 meses en hacerse cargo de las instrucciones de la ACHS, no sabe qué plazo tenían.

Desconoce información sobre denuncia de maltrato infantil en contra de una funcionaria Gladys Pérez, porque en ese momento no estaba en funciones.

A la pregunta del Tribunal, dice que Elizabeth Montecinos actualmente trabaja en Departamento de reconocimiento oficial, es encargada de recoger información para ponerla a disposición del Ministerio de Educación, a través de su plataforma.

TESTIMONIAL:

1. Previamente juramentada comparece doña **Mercedes Nahuelquin Muñoz**, cédula de identidad N° 12.062.354-0, Educadora de Párvulos, quien, en síntesis, señala que Declara en esta causa porque se desempeña en JUNJI, se trata de un caso de hostigamiento laboral de Claudia Vega y Lorena Negue. La actora ha sido hostigada por Elizabeth Montecinos y Tatiana Bello, ello le consta porque es parte de la subdirección y es algo que se viene dando hace mucho antes y presencié estos hostigamientos, además ella lo vivió. La actora fue indivisibilizada, opacada en su profesión, ella es competente y por eso quizás molestó a éstas. Ella fue recargada de trabajo porque le quitaron funciones a la actora. La actora desde que ingresó, no estaba dentro de las personas que quería doña Elizabeth, quería a otra persona, por eso no se le copiaban los correos, y no se le ponía al tanto de vulneración de niños en circunstancias que debía estar. Fue opacada por Elizabeth



y Tatiana, no era reconocida en sus funciones, no se le consideraba en reuniones de importancia y atinentes a su rol.

Elizabeth fue su jefe hasta 31 de diciembre de 2020, departamento de subdirección de calidad educativa.

Había reuniones con jardines infantiles en que no fue convocada y estima que sí debía estar en estas reuniones. No recuerda de la reunión en específico.

Todo esto le provocó angustia, le conto que tenía problemas para dormir, se sentía incomoda en su puesto de trabajo, conversó con ella. Tuvo con licencia en agosto y octubre de 2020, vio la declaración de ACHS, que decía que tenía una enfermedad profesional. La dirección regional, no tomó medidas frente a las sugerencias de la ACHS, eso lo sabe porque no se comunicó en reuniones lo que a ella le pasaba.

En varias ocasiones se le dijo que no viaje a Puerto Guadal, para ver situación de maltrato infantil en un jardín infantil, finalmente viajó. Virginia Pérez, educadora de párvulos, fue la persona que se acusaba de maltrato, se le hizo un sumario.

A la actora se le intentó impedir que declare en este sumario, pero finalmente declaró, ya que fue parte activa del proceso.

Contrainterrogada, dice que declaró como testigo en la ACHS ofrecido por la actora. Se hacía reuniones por semana en su departamento, sin embargo, no había claridad en los temas a tratar, eran convocadas por Elizabeth, por Whats App. Existió un sumario en contra de doña Virginia, con resultado de una anotación de demérito, no sabe cuál fue el motivo. No sabe si hay algún recurso a la justicia. La actora no participó en el plan trienal. Ella, presentó licencia en octubre y noviembre por enfermedad que ella tiene, también por strees. Se le convocó, después de la licencia, a un curso de innovación junto a un jardín, por un mes. Se le convocó a una reunión de inducción y para presentarle al nuevo director regional.

Las funcionarias que fueron a Puerto Guadal pidieron declarar en el sumario, eso comentaron éstas.

A la pregunta del Tribunal, dice que la situación de hostigamiento hacia la actora, fue invisibilizada, a partir de su ingreso al servicio, en julio de 2019. Según su opinión la actora debía concurrir a reuniones donde se trataba casos de vulneración de derechos o medidas de protección de menores, sin embargo, ella no era citada. Era citada su dupla doña Tatiana Bello, Asistente Social, a estas reuniones y no la actora.

2. Previamente juramentado comparece don **Andrés Isaiás Zamora Santana**, cédula de identidad N° 16.975.696-1, Ingeniero en Prevención de Riesgos, quien, en lo pertinente, declara sobre la demanda, es un acoso laboral de la actora, él trabaja en clima y seguridad laboral de JUNJI, ve el caso de enfermedades profesionales, la actora le comenta los casos o situaciones que estaba viviendo, se le invisibiliza y acoso laboral de



Elizabeth Montecinos hacia su persona, en ese caso le recomienda que haga ingreso de evaluación de puesto de trabajo en la ACHS.

Fue parte de este acoso de doña Elizabeth Montecinos. Ella, hasta el 2020 era subdirectora departamento de calidad educativa. Este hostigamiento se ejerció a través de varios sucesos de parte de doña Elizabeth, y además de la dupla de la actora, Tatiana. Esto consiste en no considerar su trabajo, no la cita a reuniones, la invisibiliza, ignora su profesión de psicóloga de unidad de buen trato. No la invita a reuniones, le quita funciones, se las da a su dupla, eso lo sabe porque tuvo que hacer un ingreso de resolución laboral de la ACHS. Se hizo evaluación de puesto de trabajo y luego se hizo calificación laboral, se tomaron medidas que debía realizar en 90 días. Esta resolución la recibe el departamento de desarrollo de personas y el director regional, don Rodrigo Beroiza. Este hostigamiento se desarrolló casi todo el año 2020, el agente estresor fue Elizabeth Montecinos. Vio esta resolución, La institución no tomó medidas durante los 90 días, él hace el seguimiento por eso lo sabe. Doña Elizabeth, luego de la resolución, siguió con su hostigamiento laboral, son muchas las personas afectadas. A él, en noviembre, le sucedió un caso en que se dijo algo en su contra que no correspondía. Ella se siente con poder para ejercer acoso laboral.

La actora no participó en plan trienal, se le encomendó a su dupla, para que se diga que no estaba haciendo su trabajo. Elizabeth es nutricionista de profesión, no tenía competencia ni espertiz para conocer de reclamos por maltrato infantil o vulneración.

Se le provocó daño a la salud de la actora, hay temor de volver a trabajar, perdió la confianza, temor a que se repitan los gritos.

Contrainterrogado, dice que hay protocolo de maltrato dentro de la JUNJI, se activa siempre que el funcionario lo pida, y también puede recurrir a la ACHS. La fecha de resolución de calificación fue el 31 de agosto de 2020, el director regional era doña Andrea Jorquera, luego fue desvinculada en septiembre y asumió en su lugar don Rodrigo Beroiza, en el mes de septiembre, él entregó esta resolución a don Rodrigo en esa oportunidad. La unidad de clima de seguridad debe preocuparse del seguimiento de las sugerencias de la ACHS, decía que debía hacer movilidad del agente estresor, no decía el nombre de Elizabeth. En la resolución se pronuncia sobre acoso laboral, dice que no lo señala así.

Él sufrió hostigamiento y no lo denunció, por temas personales.

La jefatura tiene injerencia sobre los subalternos, dice que sí, tienen la toma de decisión. La actora le comentó que fue objeto de gritos, él no fue testigo de ello.

A la pregunta del Tribunal, dice que los hechos relatados en cuanto a los hostigamientos, le consta por los dichos de la actora, no es testigo presencial.



3. Previamente juramentado comparece doña **Carolina Elizabeth Aguilar Gómez**, cédula de identidad N° 15.304.412-0, Profesora Educación Diferencial, quien, en resumen, expresa que desea clarificar situación dentro del equipo que afectó a dos colegas, la actora, debió asistir a un psiquiatra, éste luego de evaluar, dijo que existió hostigamiento laboral ejercido por doña Elizabeth Montecinos, subdirectora de calidad educativa, hasta noviembre de 2020.

Le consta el hostigamiento porque lo vio, respecto a la actora, desde el principio doña Elizabeth se molestó con su nombramiento porque ella tenía dos candidatos, por eso anuló en su labor de psicóloga, derivaba los casos a Tatiana Beyer, su dupla. Por ejemplo, no participó en el plan trienal, sino la dupla, debiendo participar en esta labor. La actora tuvo que recurrir a un psiquiatra porque estaba afectada emocionalmente, porque era marginada de su labor. Eso le consta porque las funcionarias le contaron, también lo hizo la actora. Fue a la ACHS. Envió un informe que confirma que hay liderazgo inadecuado y hostigamiento hacia su persona.

Doña Elizabeth le manifestó su molestia por haber sido nombrada la actora en el cargo, porque no tenía experiencia. No sabe porque no le integró al equipo que debía realizar el plan trienal. Elizabeth es nutricionista.

Contrainterrogada, dice que no fue testigo en la ACHS, tiene cercanía laboral con la actora, le comentaba lo que le ocurría. El plan trienal se gestó en el año 2019, el año pasado se le hizo modificaciones, se venía haciendo desde antes que llegue la actora. Claudia no participó en este plan. La actividad con el SEREMI de justicia la gestó la actora. Tatiana, su dupla se preocupó del plan, la actora no participó.

Desconoce si la actora hizo denuncia interna.

No existió mediación entre la actora y Tatiana, existió una reunión, pero no fue mediación para resolver conflicto interno en la dupla, según le comentó la actora. A la actora no le llegaban correos de reuniones del equipo, unas 2 o 3 veces el año 2020, sin embargo, ella sí sabía. Ella fue a Guadal con la actora, se tomó acta en terreno, allí le dicen los padres que creen que su hijo está siendo maltratado por la educadora. Hicieron su informe con las entrevistas, le enviaron a la dupla, Elizabeth y doña Andrea. Tuvieron una reunión, donde se le bajo el perfil a lo denunciado, lo que le afectó. Tatiana justifica el maltrato. No sabe si la institución hizo denuncia penal y al Tribunal de Familia. No sabe del resultado del sumario.

A la pregunta del Tribunal, dice que presenció el caso de Guadal, como es parte del equipo supo que a la actora no la hacían participar como psicóloga, sabe que la jefatura tiene facultades para decidir hacer participar a los funcionarios, sin embargo, existen lineamientos institucionales, que debe incluir a la actora.



No sabe si la actora reclamó formalmente sobre estos hechos de exclusión a la Directora.

OTROS MEDIOS DE PRUEBA: No rinde.

QUINTO: Que, la parte denunciada rindió la siguiente prueba:

DOCUMENTAL:

1. Minuta Audiencia Preparatoria Rit T-16-2020 Juzgado del Trabajo de Coyhaique.
2. Copia Resolución N° 015/00011 de fecha 19 de mayo de 2017, de la Vicepresidenta Ejecutiva de la JUNJI, que aprueba y refunde en un texto único, delegación de facultades de la Vicepresidenta Ejecutiva de la Junta Nacional de Jardines Infantiles en funcionarios que indica y deja sin efecto todos los actos administrativos que delegan facultades de la Vicepresidenta Ejecutiva de la Junta Nacional de Jardines Infantiles en funcionarios determinados.
3. Correo electrónico de fecha 30.11.2020 de Ricardo Rivera, subdirector GESDEP JUNJI, informando resultado obtenido en la aplicación del SUSESO-ISTAS 21 (“riesgo medio”) que tuvo lugar entre el 17 y el 28 de noviembre de 2020.
4. Correo electrónico de fecha 04.04.2019, de Osvaldo Ramos que instruye aplicación del Plan Trienal de Promoción de Buenos Tratos a Niños y Niñas Departamento Calidad Educativa Oficina de Buen Trato Abril 2019 DIRNAC.
5. Resolución 015/0781 de 27.11.2019, que aprueba perfiles de cargo que indica Sud Calidad Educativa. Parte 1.
6. Resolución 015/0781 de 27.11.2019, que aprueba perfiles de cargo que indica Sud Calidad Educativa. Parte 2.
7. Perfil de cargo de Encargada Nacional de Oficina de Buen Trato vigente.
8. Formulario de planificación del desempeño individual de la actora periodo de comprendido entre el mes de septiembre de 2019 a marzo de 2020.
9. Curriculum vitae Elizabeth Montecinos.
10. Curriculum vitae Tatiana Beyer.
11. Acta de reunión de Oficina de Buen Trato de JUNJI Región de Aysén, de fecha de 02.03.2020, y con asistencia de la actora y doña Tatiana Beyer, quienes la suscribieron, se contrae como compromiso de mejora participar activamente del plan de mediación de clima laboral
12. Resolución Exenta N° 015/517 de 22.08.2019 sobre Protocolo acoso laboral de JUNJI
13. Resolución de Calificación del origen de los accidentes y enfermedades de la ley 16.744 N° 678784131082020 de fecha 31.08.2020



14. Protocolo Institucional de Actuación frente a situaciones de maltrato entre miembros adultos de la comunidad educativa” aprobado por la resolución Exenta N° 015/0200 de 15.04.2019. Parte 1.
15. Protocolo Institucional de Actuación frente a situaciones de maltrato entre miembros adultos de la comunidad educativa” aprobado por la resolución Exenta N° 015/0200 de 15.04.2019. Parte 2.
16. Resoluciones N° s 2006, 552, 721,1128 y 1177 que autorizan Licencias médicas por reposo médico de Claudia Vega periodo año 2020.
17. Oficio Ordinario N° 1232 de fecha 07.03.2018, de la Dirección del Trabajo, sobre Tutela laboral e Indemnización adicional
18. Oficio Ordinario 3519/034 de 09.08.2012, de la Dirección del Trabajo, sobre Acoso Laboral
19. Correo electrónico de Macarena Candia de fecha 24.11.2020 sobre aplicación de plan de conciliación o mitigación mediante el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS21, por situaciones de clima laboral acontecidas al interior de la Dirección Regional.
20. Informe de gestión sobre la situación de la Resolución de Calificación de ACHS Región de Aysén enviado a la Contraloría Regional de Aysén mediante oficio ordinario N° 015/000574 de 05.11.2020. Parte 1.
21. Informe de gestión sobre la situación de la Resolución de Calificación de ACHS Región de Aysén enviado a la Contraloría Regional de Aysén mediante oficio ordinario N° 015/000574 de 05.11.2020. Parte 2.
22. Mensaje de whatsapp de Elizabeth Montecinos de fecha 02.09.2020 sobre convocatoria a reunión de plan retorno seguro para fecha de 03.09.2020.
23. Mensaje teams de fecha 22.10.2020 sobre convocatoria inducción.
24. Plan Trienal de promoción de buenos tratos a niños y niñas Región de Aysén según lineamientos de DIRNAC de abril de 2019
25. Indicación ADP Plan Trienal de que se puede modificar una vez al año.
26. Correo electrónico de fecha 01.10.2020 sobre modificaciones de la actora a actividad Foro infantil desde el hogar.
27. Correo electrónico de Macarena Candia de fecha 10.11.2020 sobre reuniones con psicóloga Andrea Baez, encargada de clima laboral DIRNAC por situaciones acontecidas al interior de la Dirección Regional.
28. Correo electrónico de la actora de fecha 24.07.2020 en que lidera taller de INDH.



29. Correo electrónico de fecha 04.09.2020 de ex Directora Regional Andrea Jorquera informando a DIRNAC informando situación de RECA de actora para elaborar plan de acción.

30. Resolución N° 1498 de asignación de funciones de Elizabeth Montecinos como profesional de apoyo Unidad de Reconocimiento Oficial.

31. Correo electrónico de fecha 23.06.2020 de actora liderando actividad SEREMI de Justicia.

32. Correo electrónico de fecha 01.10.2020 de actora liderando actividad Foro Infantil desde el Hogar.

33. Orientaciones técnicas Plan Trienal de abril de 2019.

34. Ficha Técnica N° 1 sobre estrategias para la promoción del buen trato subdirección de calidad educativa año 2020.

35. Ficha Técnica N° 2 sobre estrategias para la promoción del buen trato subdirección de calidad educativa año 2020.

36. Ficha Técnica N° 3 sobre estrategias para la promoción del buen trato subdirección de calidad educativa año 2020.

37. Ficha Técnica N° 5 sobre estrategias para la promoción del buen trato subdirección de calidad educativa año 2020.

38. Ficha Técnica N° 6 sobre estrategias para la promoción del buen trato subdirección de calidad educativa año 2020.

39. Ficha Técnica N° 7 sobre estrategias para la promoción del buen trato subdirección de calidad educativa año 2020.

40. Mensaje whatsapp, 1 y 20 octubre 2020 de Tatiana con Claudia sobre coordinación cordial.

41. Copia Resolución RA 110790/702/2020, de fecha 15.09.2020, que designa la subrogación en la región de Aysén de don Rodrigo Beroiza Vargas.

CONFESIONAL:

Previamente juramentada comparece a absolver posiciones doña **Claudia Andrea Vega Gamboa**, cédula de identidad N° 16.024.869-6, Psicóloga, domiciliado en Los Mañíos N° 306, Coyhaique, quien, en síntesis, manifiesta que trabaja en subdirección de calidad educativa con Tatiana Bayer, la jefatura en julio de 2019 hasta noviembre de 2020 era Elizabeth Montecinos, conoce el Estatuto Administrativo, conoce principio de jerarquía, cuando dan ordenes o instrucciones debe seguir éstas, ella acataba estas órdenes. Si seguía lineamientos nacionales, no se le presentó perfil de cargo a pesar de haberlo pedido. Siempre cumplió con los lineamientos. En octubre de 2019 fue evaluada, se levantó un acta, firmó tal documento. En esta había un compromiso de mejoras relacionado con su perfil de cargo. Tenía diferencia técnica con su dupla, por ejemplo, cuando ingresa la



denuncia por vulneración de derechos, ella dijo que era solo un accidente, así decía el reclamo, pero cuando se interroga a la familia se desprende que había maltrato o vulneración de derechos. Luego se activó el protocolo por vulneración. Después se hizo denuncia a los Tribunales de familia, que resolvió no hacer lugar a la denuncia, no sabe por qué. Hizo mediación con Tatiana Beyer, se hizo reunión con Elizabeth, está el acta, que se le pide que se haga intervención por clima laboral, eso fue en enero o febrero de 2020, ella pidió más organización y apoyo a su trabajo, Tatiana dijo que en reunión en Santiago se había hablado mal de la actora.

Otras diferencias técnicas con Tatiana, quien no tiene competencias técnicas para su trabajo, siempre se salta a ella y conversa a nivel nacional, le solicitaba copia de correos, pero decía que se le olvidaba, cuando existieron conflictos, se le dijo que debían trabajar juntas porque era una dupla.

Ella propuso dividirse los jardines para tener mayor eficacia. Había reuniones con la dupla, los lunes, convocada por Elizabeth Montecinos, pero eran monólogos de ésta. Hizo otras propuestas de trabajo, con apoyo de Rodrigo Beroiza, sobre acciones del plan trienal, talleres de comunicaciones, diálogos ciudadanos, derechos humanos, fueron incluidas por ella. El plan trienal comenzó cuando ella ingresó, se elaboró antes.

Hizo denuncia a la ACHS, porque desde julio de 2019, percibió un rechazo de Elizabeth Montecinos, no se aceptaban sus sugerencias. Tatiana le decía que eso no se hace así, tú tienes que hacer lo que siempre se hace. Ella tiene una situación de salud mental. Cuando se reunieron en marzo, dijo que faltaba organización y pidió mediación.

No denunció por protocolo institucional por desconfianza hacia sus colegas, que no se activara este protocolo. Fue aconsejada que hiciera denuncia a la ACHS. Elizabeth tiene mucha influencia en el servicio, y hay muchos funcionarios afectados, entre otros los que han declarado en el juicio. Había reuniones que no la convocaban y se enterada por los colegas. Tuvo licencia desde agosto por más de un mes. Tatiana le preguntó por su salud. La actualizaron al volver de su licencia, sobre los acontecimientos ocurridos.

A la pregunta del Tribunal, dice que doña Elizabeth citaba a reuniones vía Whats Apps, pero también citaba a través de otros medios que desconoce.

Son 16 funcionarios en la JUNJI, aclara que se enteraba de estas reuniones por sus compañeros, nunca reclamó en contra de Elizabeth porque tenía miedo porque era manipuladora y perversa. Sus directores le decían que se cuidara de Elizabeth porque esta quería sacarla de la institución. Lo lógico era que sean citadas la dupla, no tenía confianza con Tatiana porque ella era aliada de Elizabeth Montecinos.

Actualmente, trabaja en la JUNJI, no tiene contacto con Elizabeth Montecinos, sí continúa trabajando con su dupla doña Tatiana Beyer, ella ha solicitado el cambio de la



dupla y sabe que Tatiana ha solicitado lo mismo. Eso lo hizo saber a su Director Rodrigo Beroiza.

TESTIMONIAL:

1) Previamente juramentada comparece doña **Elizabeth Montecinos Tranchino**, cédula de identidad N° 13.731.238-7, de profesión nutricionista, quien, en resumen, declara que conoce a la demandante, es profesional de gestión, se desempeñaba en el primer piso, ella lo hacía en el 2° piso. Era subdirectora de calidad educativa desde marzo de 2019 hasta noviembre de 2020. Ella era jefatura directa de la actora, trabajaba con Tatiana Beyer como dupla, asesorar desde la perspectiva psicológica, en materia de promoción de buen trato y entre ambas veían casos de vulneración de derechos. Las funciones de ambas constan en los perfiles de cargo y lineamientos institucionales. Conforme a ello deben trabajar en conjunto, de acuerdo a su perfil. La actora hizo propuesta de separar las unidades educativas, y la encargada nacional ratifica lo que ella había manifestado, esto es, trabajar en dupla. La actora era muy innovadora, pero nunca hicieron equipo de trabajo, por la relación que ellas tenían de orden técnico. Ejemplo, en el caso de Guadal, existió una controversia, como informar el caso en la planilla, la actora tenía una opinión distinta, llamó a ambas a la calma y luego tuvo una reunión. Primero, se inició como un reclamo por un accidente y luego, después de la visita a terreno, hacen un informe que sospechaba una vulneración de derechos. Se hizo una denuncia ante Tribunales, de Familia, se desestimó esta denuncia.

Ella, ante estas diferencias técnicas, le dijo que la actora no tenía conductas adecuadas con Tatiana, tenía un tono inadecuado. A veces, la actora se molestaba porque no la convocaban a reuniones de equipos de asesores, pero no le correspondía porque no era asesora. Habló con Tatiana, le dijo que la actora estaba aún en hacerse del cargo, estaba un mes de trabajo. Luego, tuvo una conversación con ambas, para solucionar las malas relaciones, la actora le dijo que era muy difícil restablecer las confianzas. Había diferencia de ritmo en el trabajo, por eso había problemas. Ejemplo, en el plan trienal, le pidió a Tatiana que haga el seguimiento, la actora propone varias ideas, pero había que esperar el plazo que establecía el plan de trabajo, por eso cuando se cumplió el plazo se incorporaron esas ideas, como participación con SEREMI de Justicia, diálogos participativos de buen trato infantil, bitácora en tiempos de Pandemia.

De la reunión mencionada, se levantó un acta, fue el 2019. En enero de 2020, se convocó a la dupla, en Santiago, no existió reporte negativo. Sí, cuando fue a Santiago, Macarena le manifestó que la dupla no cumplía con los objetivos, eran distantes, se contradicen. Por eso pidió una reunión del equipo, departamento de calidad educativa, a través de la Directora. Esta sugirió reunión con la dupla y dos psicólogos de clima laboral. Se hizo reunión en marzo de 2020, aproximadamente. Tatiana le manifestó que no estaba



cómoda con la relación con la actora, pidió cambio a la Directora, pasar al equipo asesor. Ella evaluó el desempeño de la actora, allí se comprometió a realizar un trabajo, desempeño individual, además la actora quería un moderador cuando existan diferencias de opinión con su dupla. Luego, por encontrarse en situación sanitaria no fue evaluada.

La actora participaba en reuniones semanales, el equipo completo, ella convocaba a estas reuniones. Creo un grupo de calidad educativa de manera que todos estén informados. La actora iba a reuniones con organismos como La SEREMI del Trabajo, de Justicia, Instituto de Derechos Humanos, eso le consta porque le llegaban los correos informativos.

La actora el año pasado presentó licencia médica y también en cuarentena preventiva, con teletrabajo. Cuando regresó, fue enterada de los protocolos con las actualizaciones, le pidió a la dupla que vayan a la apertura de jardines.

Tatiana es funcionaria, no tiene ninguna otra relación, la conoce desde marzo de 2009.

Tatiana se relaciona con el resto de los funcionarios en forma adecuada.

La actora tiene diferencias con Tatiana, con el resto de los funcionarios fue informada que, por su carácter, que manifiesta sus desacuerdos, no es bien visto ello porque estima que en definitiva debe buscarse un acuerdo.

Contrainterrogada, dice que tomo conocimiento, por la prensa, de que es factor de resolución de la ACHS, aparecía como responsable, decía acoso laboral y mal trato esta denuncia por la prensa. Vio lo resuelto por la ACHS, en noviembre o diciembre de 2020. Sabe porque se cambiaron sus funciones, por recomendación de la RECA, organizar los puestos de trabajo, eso se le dio a conocer la jefe de gabinete, en una reunión. En esa reunión estaba don Rodrigo Beroiza. La resolución decía que el actor causante era ella, sin embargo, ella no entiende ello.

Entregó documentos de lineamientos a la actora, la responsable de la inducción era Tatiana Beyer. Se lo dio a conocer mediante correos electrónicos. Conoce el estatuto administrativo, jerarquía, llamó a Lorena para saber porque era afectada Tatiana, era un de trabajo, quien le dijo que estaba en espacio de instalación y que no era grave. Llamó a Tatiana porque era afectada.

El plan trienal tenía el mes de julio como plazo para hacer modificación. No se aceptó nombrar un mediador como lo pedía la actora, porque ella podía resolver y además quedaba la instancia a nivel nacional para recurrir.

Las licencias médicas de la actora, no sabe los detalles de la causa, solo supo cuando llegó la demanda. La actora fue citada a todas las reuniones que estaban en su perfil de cargo. No tiene relación con la actora porque dejó de ser su jefatura.

A la pregunta del tribunal, dice que, citaba a reunión a través de correo electrónico, a todo el equipo. La actora era citada a las reuniones que le correspondía del ETR



(equipo técnico regional), a las otras reuniones de ETT (equipo técnico territorial) las convocaba Chintia Vargas y Mercedes Nahuelquín, que eran las coordinadoras.

En reunión ampliada las compañeras de trabajo de la actora le manifestaron su preocupación por que no era convocada ésta, pero allí les explicó las razones de ello. A veces convocaba solo a los asesores técnicos.

Se enteró por la prensa, tuvo desazón, nunca fue advertida antes de esto, le informó al director regional que debía tomar acciones, presentó un recurso de protección, que está en la CS. Luego, de esto no hablado con nadie de los acusadores.

La actora no presentó ante el servicio denuncia, por protocolo interno.

2) Previamente juramentada comparece doña **Tatiana Beyer Hernández**, cédula de identidad N° 9.276.012-k, profesión asistente social, quien, en resumen, dice que conoce a la demandante, trabaja en la misma oficina de Buen Trato Infantil, es su dupla, la conoce desde julio de 2019, cuando se incorpora. La jefatura es la subdirectora técnica, antes era Elizabeth Montecinos y hoy Sra. Parada. La actora trabaja al lado de su escritorio. Se le pidió que le haga la inducción a la actora. Debían asesorar los jardines infantiles, en forma conjunta. Luego tuvieron dificultades en relacionarse, existieron discrepancias de criterio para abordar algunos procedimientos, tomo parcialmente sus sugerencias. Manejan una planilla, ella cambia el orden por alfabeto, ella dice que se debe tener antecedente para cada caso, se molestó por ello. Cuando debían preparar informes en forma conjunta, rayaba éstos, lo que le molestaba porque eran pares. Enviaba muchos correos, teniendo el escritorio al lado, por eso se fueron distanciando. Le informó a su jefatura la subdirectora técnica de esto, Elizabeth Montecinos, se hizo una reunión y allí se le manifestó que debían trabajar juntas. En diciembre de 2019 planteó esta situación, solicitó cambio de otra función, salir de la dupla. En enero de 2020, fueron a Santiago a una reunión, se detectó la distancia que ellas tenían, y una Psicóloga, a quien le dijo que estaba solicitando cambio de puesto de trabajo, siguieron trabajando conjuntamente. La llamó la directora regional y psicóloga de clima laboral de apellido Guglieme, se reunieron y tomaron acuerdos, hizo un taller con todo el equipo. En el plan trienal, fue planificado en abril de 2019, no estaba la actora, en abril de 2020, cuando se cumplió un año, se le pidió trabajar en este plan, en la elaboración participó la actora, actividades de manera remota, diálogos ciudadanos, talleres, acciones de capacitación con SEREMI justicia y Derechos Humanos.

En el caso Guadal, una familia ingreso reclamo por accidente, pero por las entrevistas se informó que podía ser vulneración de derechos, se le pidió no intervenir. Para ingresar a la planilla, se produjo controversia si era accidente o maltrato. Se hizo una denuncia a Tribunales y Tribunal de familia lo desestimó, También la Fiscalía. La jefatura se enteró de esta discrepancia, la encontraron en las escaleras y cuando le dijo que ella



podía dilucidar esta controversia, la actora dijo que no era competente para resolver esto porque no tenía las competencias técnicas. Fueron llamadas a la oficina y se llamó la atención a la actora por ello fue una falta de respeto.

La actora presentó licencias, cuando regresó de ello, se les informó de las novedades.

No tiene relación personal con doña Elizabeth, es cordial, no amistad.

Contrainterrogada, dice que antes no tuvo dupla. A la pregunta si le ha gritado a alguna compañera de trabajo, responde que no le gritó a la actora, sino que le habló fuerte, porque no le respondió de manera adecuada.

No sabe si la actora habló con su jefatura por una solicitud de cambio de dupla.

Entiende que la actora tiene la competencia para determinar si existió un maltrato, pero no puede investigar, ello corresponde a un juez.

Cuando se reunieron con doña Elizabeth con la actora en su oficina, se le dijo que había sido una falta de respeto a su jefatura al decir que no tenía las competencias profesionales.

Fue una decisión institucional que no sigan conociendo el caso de Guadal.

Afirma que no le dijo” que te crees”, no es su forma de relacionarse con las personas.

A la pregunta del Tribunal, responde que trabaja con la actora en la oficina de buen trato infantil, sugirió un cambio de funciones, ya que no puede seguir trabajando con ella, pero hasta el momento no se ha logrado ese cambio.

3) Previamente juramentada comparece doña **Paulina Andrea González Vargas**, cédula de identidad N° 18.471.279-2, profesión nutricionista, quien, en lo pertinente, señala que conoce a la demandante, trabaja en JUNJI, desde julio de 2019 cuando ingresó. Trabajaron juntas. Ella es asesora nutricionista, subdirección de calidad educativa, antes su jefatura era Elizabeth Montecinos. Conoce a Tatiana Beyer. La relación de la dupla, Tatiana y Claudia, al inicio era cordial, luego se notó la distancia entre ambas, por diferencias de opinión, respecto a casos, ejemplo caso Guadal, se ingresó reclamo por accidente de un menor, al realizar la intervención existió sospecha de maltrato infantil, existió diferencias si existía un accidente o maltrato. En una reunión con ellas se notaba que no había acuerdo entre ellas. Eran diferencias técnicas. La actora tenía sugerencias y quería innovar y Tatiana se guiaba por los protocolos. También presencié una diferencia de opinión en que se vio involucrada doña Elizabeth, Tatiana pidió que le preguntara a ella, pero la actora le dijo que no tenía que pedir orientaciones a la Directora. Elizabeth las llamó en privado. Se entera de las diferencias porque tenían reuniones de equipo. Son más de 10 funcionarios. También los asesores tenían reuniones técnicas, a veces era invitada a la dupla. Por lo mismo se realizaron acciones, no sabe de qué tipo. Si existieron acciones internas.



Contrainterrogada, dice que no recuerda fecha en que presencié la discusión relatada, fines de 2019. Ha tenido licencias médicas desde septiembre de año pasado a la fecha.

4) Previamente juramentada comparece doña **Lucrecia Margot Hernández Larenas**, cédula de identidad N° 9.233.438-4, profesión educadora de párvulos, quien, en resumen, dice que conoce a la demandante, es compañera de trabajo en calidad educativa, es psicóloga, la conoce desde que ingresó al servicio, trabaja en la oficina de Riquelme, JUNJI, está cerca del escritorio de la actora. Ella ingreso en 1992. Conoce a Tatiana Beyer, es dupla de la actora, hay eventos en que se ve que no hay una buena relación entre ellas, en una oportunidad, le plantea una propuesta de trabajo de buena forma, y la actora, quien venía ingresando, se molestó mucho, tomó sus cosas y se fue. Se acercaron a un grupo donde estaba Carolina Aguilar, quien le propuso a Tatiana que deben conversar esto. En otra oportunidad, Tatiana le dijo que la actora le llena de correos, estaba complicada emocionalmente. En otra oportunidad Tatiana le paso un documento y la actora le rayó todo el trabajo, se lo mostró, no le conversó sobre estas modificaciones pese a que tenía su escritorio al lado. En un conversatorio, en tiempos de Pandemia, Tatiana trato de incorporarse para leer los chats, pero la actora no la dejó. Desconoce si Tatiana informó de esto a sus superiores, sí le dijo que quería cambiarse de trabajo o de sección por estos problemas. No presencié gritos, sí malas actitudes.

Se citaban a todos los funcionarios, a reuniones de asesores iban ellos. La actora no es asesora. La subdirectora de calidad educativa a través de correos las convocaba.

También hubo discusiones por un caso de Guadal, ella no participó.

La demandante no hace preguntas.

A la pregunta del Tribunal, dice que no sabe si la actora ha hecho reclamo por estos hechos.

OTROS MEDIOS DE PRUEBA: No rinde.

SEXTO: Que, cabe tener en consideración que la acción de tutela de derechos fundamentales busca, principalmente, la protección, resguardo y eficacia de ciertos derechos fundamentales del trabajador al interior de su relación laboral, ya sea mientras ésta se desarrolla o bien al llegar su término, a fin de que se restablezca el ejercicio de él o los derechos lesionados, reparando el daño producido en la ejecución de la relación laboral o bien, derechamente, resarcir o sancionar la vulneración que realice el empleador con ocasión del despido.

SÉPTIMO: Se debe tener presente que, en este procedimiento, resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo que prescribe: "cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad". Es decir, el legislador



introdujo una reducción probatoria, consistente en la obligación del trabajador de presentar indicios suficientes de la vulneración de garantías fundamentales que alega. Ello no significa inversión del onus probandi, ya que no es suficiente la mera alegación de una lesión a un derecho fundamental para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que ella consiste en aliviar la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, o sea, debe acreditar hechos que generen sospecha fundada y razonable de la lesión que alega.

Existe ante situaciones de vulneración de derechos fundamentales un problema de prueba planteado por las situaciones, en la medida que exige esclarecer conductas muchas veces no perceptibles por los sentidos, es de gran dificultad probatoria a través de los elementos tradicionales de prueba, especialmente, para la parte más débil de la relación laboral desde el punto de vista de acceso a los medios de prueba. Por esta razón, ha sido abordado por el legislador, mediante una reducción probatoria referida.

Corresponderá entonces determinar si la demandante cumplió con este estándar probatorio exigido.

OCTAVO: Que tanto de la prueba rendida, como de lo manifestado por las partes en la denuncia y contestación, los cuales apreció directamente éste tribunal por medio de sus sentidos, conforme a las reglas de la sana crítica, sin contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, permiten concluir a éste tribunal dada la gravedad, precisión y concordancia de las probanzas aportadas, que se encuentran acreditados los siguientes hechos:

1.- Que, la actora fue diagnosticada por la Asociación Chilena de Seguridad, con una patología de origen laboral, provocada por "liderazgo disfuncional a través de estilo autocrático o de falta de directrices", por resolución de 31 de agosto de 2020. Lo anterior consta en la documental incorporada por la denunciante, no objetada, referida en los N° 1 a 3 del considerando cuarto precedente.

2.- Que los hechos precedentemente referidos, permiten tener por establecido que la actora contrajo esta enfermedad profesional, con ocasión y mientras desempeñaba sus labores para la demandada, y establecidas las secuelas sufridas por la actora a consecuencia del actuar de la denunciada, cabe concluir que le asiste responsabilidad en la ocurrencia de estos hechos.

3.- Que, la actora, no obstante existir medios internos para formular su denuncia, optó por un organismo técnico como la ACHS, para que conocieran de su reclamo.

4.- Cabe tener presente que, de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, se desprende que la obligación de diligencia y cuidado que la ley impone al empleador, es de mayor entidad que la exigida en los contratos bilaterales, puesto que no sólo es de cargo del empleador tomar todas las medidas de seguridad necesarias para



proteger la vida y salud de sus trabajadores, sino que, además, debe hacerlo eficazmente. Como consecuencia de lo anterior, correspondía a la demandada acreditar que efectivamente tomó todas las medidas de seguridad que la naturaleza de las funciones de la actora ameritaba, para proteger eficazmente la vida y salud.

5.- Que, los testigos de la denunciante, Mercedes Nahuelquín, Andrés Zamora y Carolina Aguilar, según consta en sus declaraciones reseñadas en el considerando cuarto anterior, han estado contestes en afirmar acerca de los malos tratos y hostigamientos sufridos por la actora.

6.- Por otro lado, decretada la enfermedad por la ACHS, notificada la denunciada tanto de las situaciones detectadas como de las medidas o sugerencias mencionadas en el informe, ésta no tomó oportunamente las decisiones tendientes a cumplir con tales sugerencias, demostrando con ello un escaso o insuficiente interés por dar solución al problema que aquejaba a uno de sus trabajadores.

En efecto, consultado el Director Regional, don Rodrigo Beroiza Vargas, manifiesta no saber que a la actora se le diagnosticó una enfermedad profesional, que vio una resolución pero no recuerda textualmente lo que decía, sin embargo, sabe que el agente estresor era doña Elizabeth Montecinos. Además, sostiene que la JUNJI tardó aproximadamente 2 meses en hacerse cargo de las instrucciones de la ACHS.

7.- En cuanto a las declaraciones vertidas por doña Elizabeth Montecinos y Tatiana Beyer, es del caso dejar establecido que éstas son las sindicadas por la actora en su denuncia como agentes agresores y por ello sus explicaciones no logran desvirtuar lo que, luego de una investigación dotada de suficiente destreza técnica, ha resuelto el organismo competente como la ACHS.

8.- Las testigos de la denunciada, Paulina González y Lucrecia Hernández, refieren de las diferencias de opinión y malas relaciones existentes entre la actora y su dupla, doña Tatiana Beyer, cuestión que es recogida por el informe de la ACHS, ya referido.

9.- Por todo lo anterior, se demuestra que no se cumplió con el mandato de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, ya referido, dado que no se tomaron las medidas necesarias y recomendadas en forma oportuna para proteger con eficacia la salud mental de la trabajadora denunciante.

NOVENO: Establecidos los hechos precedentes, se tendrá por acreditado que la demandante padeció el acoso laboral que denuncia, que se identifica con un trato de acoso vertical, en que su superior jerárquico debilita su poder de decisión, es intentada hacer desaparecer o indivisibilizada y hostigada en el cumplimiento de sus funciones, desestimando el trabajo realizado y sin encontrar el apoyo necesario ni la disposición para resolver las situaciones de conflicto que debía soportar la actora.



En consecuencia, se accederá a la demanda, estimando con la prueba rendida y analizada, que se ha vulnerado el derecho de la actora a la integridad física y psíquica, los cuales constituyen indicios más que suficiente para poder acoger las pretensiones solicitadas en lo principal del libelo.

DÉCIMO: Que en cuanto a la demanda por el daño moral sufrido por la demandante fundado en los mismos hechos en que se basa la denuncia por tutela laboral, este sentenciador rechazará tal pretensión, por cuanto al momento de regularse el monto de las indemnizaciones a pagar como consecuencia de haberse acogido la denuncia por tutela laboral, se debe tener especialmente presente la extensión del daño sufrido por la demandante, por lo que si se acogiera la demanda de perjuicios sufridos habiéndose valorado los mismos daños a propósito de la denuncia por tutela, en la práctica se estaría sancionando doblemente a la denunciada por los mismos hechos, lo que no ha sido el propósito del legislador al momento de establecer la posibilidad de regular el monto de la sanción por tutela laboral en razón de la magnitud de la vulneración alegada.

Además, no se acreditó, de forma legal, con antecedentes probatorios, que expuestos en juicio, permitan establecer de manera fehaciente que los hechos en que se fundó la demanda, hayan tenido la entidad y la relación de causa efecto para producir la enfermedad que refiere en su libelo y el consecuente daño moral que refiere haber sufrido.

Que por esto al no haberse acreditado el elemento de relación causal entre el hecho establecido y la enfermedad en que se funda la solicitud de indemnización por daño moral, la demanda, por este capítulo deberá ser rechazada.

DÉCIMO PRIMERO: En consecuencia, por lo razonado precedentemente, se acogerá la denuncia de tutela laboral, con las respectivas indemnizaciones contempladas en el artículo 489, inciso tercero, en los términos que se dirá en lo resolutivo. En particular, en lo que respecta a la indemnización especial por la tutela propiamente tal, se determinará en la suma de seis remuneraciones, las cuales resultan proporcionadas y adecuadas a la afectación padecida por la trabajadora.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, toda la prueba rendida por las partes ha sido debidamente ponderada y la que no ha sido objeto de análisis específico en esta sentencia, lo ha sido por estimar que en nada contribuyen a resolver lo que se han tenido como hechos sustanciales y controvertidos, y como objeto de este juicio, ni mucho menos alteran las conclusiones a las que se ha llegado.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 10, 184, 420 y siguientes del Código del Trabajo, artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, artículo 1.698 del Código Civil, se resuelve:



I.- Que se acoge la demanda interpuesta por doña **CLAUDIA ANDREA VEGA GAMBOA** en contra de la **JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES** , representada por don **RODRIGO DAVID BAROIZA VARGAS**, en cuanto se declara que la demandada ha lesionado los Derechos Fundamentales de la actora, establecidos en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República de Chile, incurriendo en acoso laboral en su contra, lo anterior , en relación con los artículos 2, 184 y 485 del Código del Trabajo, por lo que se condena a la denunciada a pagar a la denunciante, las siguientes sumas por los conceptos que se indican:

- \$ 9.600.000.-, por concepto de 6 meses de remuneraciones, como indemnización establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo.

II.- Que, como medida reparatoria, conforme a lo dispuesto en el artículo N° 495 del Código del Trabajo, la demandada deberá extender disculpas públicas a la trabajadora, la que deberá ser publicada en un periódico de circulación regional, mediante aviso, en un plazo no superior a 15 días, contados desde que la sentencia se encuentre ejecutoriada.

Asimismo, se ordena enviar copia del presente fallo a la Dirección del Trabajo. Para su registro, una vez que se encuentre ejecutoriada esta sentencia.

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

IV.- Que la suma señalada generará intereses y deberá ser reajustada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 173 del Código del Trabajo.

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

VI.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario se dará inicio a su ejecución, de acuerdo a lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Devuélvanse los documentos a las partes una vez ejecutoriada la presente sentencia.

Regístrese, notifíquese y en su oportunidad archívese.

RIT T- 16- 2020.

RUC 20-4-0301351-0.

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

