

**San Miguel, doce de marzo de dos mil veintiuno.-**

**VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que comparece ALBERTO JAVIER MERCADO CASTILLO y DAYANA ESTEFANIA CUMILEF FOSTER, ambos abogados, con domicilio en Santo Domingo N°1355, oficina 1704, comuna de Santiago, quienes en representación de doña **GEMA DEL CARMEN MOLINA ZUÑIGA**, Técnico en párvulos, casada, chilena, cédula de identidad N°12.095.328-1, domiciliada en Pasaje Agustín Abarca N°3626, comuna de Pedro Aguirre Cerda, dentro del plazo legal interponen demanda en procedimiento de Tutela Laboral de Derechos Fundamentales durante la relación laboral y con ocasión del Despido Indirecto, en contra del ex empleador de su representada, la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PEDRO AGUIRRE CERDA**, RUT N°69.254.900-7, del giro de su denominación, representada legalmente por don JUAN EVANGELISTA ROZAS ROMERO, cédula de identidad N°8.045.239-K, de quien ignoran profesión u oficio, o quién tenga las facultades de tal, en conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Código del Trabajo, ambos con domicilio para estos efectos en Avenida Presidente Salvador Allende N°2029, comuna de Pedro Aguirre Cerda, Región Metropolitana.

En cuanto a las estipulaciones contractuales, señala que con fecha 07 de marzo de 2016, fue contratada por la demandada, Ilustre Municipalidad de Pedro Aguirre Cerda, para prestar servicios personales en su calidad de Técnico en Párvulos, bajo dependencia y subordinación, en el Jardín Infantil y Sala Cuna Pequeño Aymará, ubicado en calle 1 de mayo N°4740, comuna de Pedro Aguirre Cerda, Región Metropolitana. Señala que las obligaciones de su representada, eran funciones como técnico en párvulo y su trabajo consistía a grandes rasgos en cuidar a los menores dentro del establecimiento, realizar actividades según la planificación programada, confeccionar decoración de sala, preparar de forma anticipada los materiales a utilizar en las actividades, según se indica en el anexo de contrato. Señala que por los servicios prestados, se le pagaba la suma de \$451.183.-, de manera mensual.

Refiere que se estableció que la jornada de trabajo sería 44 horas cronológicas semanales, distribuidas de lunes a jueves de 08:15 a 17:00 horas, y el día viernes de 08:15 a 17:15 horas y que la vigencia del contrato tendría una



duración hasta el 31 de agosto de 2016. Luego con fecha 30 de agosto de 2016, su representada, firma un anexo de contrato, que determina la prórroga de la relación contractual, hasta el 31 de diciembre de 2016, por necesidad del servicio, y finalmente fue contratada de manera indefinida mediante Decreto Alcaldicio N°498, con fecha 18 de enero de 2017, firmando su respectivo anexo de contrato, empezando sus funciones como técnico en párvulos el día 01 de enero de 2017.

Afirma que el término de sus servicios, autodespido, se encuentra ajustado a derecho, y corresponde porque su representada ha llegado a un estado de estrés y sufrimiento psicológico imposible de soportar a consecuencias de diferentes hechos y circunstancias, que mantienen aún en su representada en un estado de tensión y sufrimiento que se tornó insoportable, por las innumerables vulneraciones de la cual fue víctima, como trabajadora y persona en el Jardín Infantil y Sala Cuna Pequeño Aymar.á.

Refiere que sus labores se desarrollaron sin problema alguno y con altos estándares profesionales, en un grato ambiente laboral sin tener problemas con ninguna de sus colegas de trabajo, sin embargo aquello cambió durante el mes de junio del año 2019, cuando entró a trabajar junto a ella la Sra. Betsy Odette Becerra Allende, educadora de nivel medio mayor quien afectó y vulneró sus derechos fundamentales como trabajador, afectando gravemente su integridad psicológica.

Describe que todo comenzó con una falta a la verdad, pues doña Betsy Becerra acusó a su representada de "tirar de las orejas" a un menor que estaba bajo el cuidado de ambas. Por lo cual, su representada le señaló en varias oportunidades que lo anterior no era cierto y que evitara realizar falsas acusaciones en su contra. Sin perjuicio de lo anterior, doña Betsy Odette Becerra Allende se limitaba a repetir la misma acusación una y otra vez de manera burlesca y en un tono irónico.

De ahí en adelante comenzó un verdadero calvario para su representada, ya que en ocasiones doña Betsy Becerra no la dejaba salir de la sala, ni siquiera para ir al baño, autorización que siempre le era solicitada con el debido respeto. En oportunidades en las cuales se encontraban solas en la sala, la increpaba por las peticiones que le hacía (salir de la sala para ir al baño), tratándola de "loca" e "histérica" a doña Gema por reclamarle un derecho que le es inherente, no solo



como trabajadora, sino como ser humano. Posteriormente comenzó a aislarla del grupo de trabajo, dejando de enviarle información correspondiente al mismo y, a su vez, no dirigiéndole la palabra, dejándole fuera de los grupos de conversación que normalmente se crean por cuestiones laborales.

Esta actitud de su parte continuó durante los meses siguientes, pues durante el mes de agosto su representada llegó al trabajo con mareos que le dificultaban mantenerse de pie y decidió sentarse unos momentos para poder continuar con el trabajo. Ante ello, se le acerca doña Betsy Becerra quien se queja preguntándole que "hasta qué hora piensa estar sentada". Inmediatamente doña Gema Molina respondió que se pondría de pie una vez pudiera recomponerse de su malestar, a lo que ella le responde que debería salir de la sala en un tono irónico y burlón, teniendo en cuenta que en anteriores ocasiones su representada había solicitado esa autorización y se le había negado.

Argumenta que su representada fue hostigada aproximadamente durante tres meses seguidos, provocándole una serie de malestares físicos y psicológicos, llevándola a consultar periódicamente a profesionales de salud (médicos) por diferentes malestares, tales como inapetencia, insomnio, ansiedad, vómitos, problemas estomacales, neuralgias, entre otros. La demandante fue evaluada mediante diferentes exámenes médicos, los cuales todos manifestaban que se encontraba bien de salud física dentro de sus malestares. Sin embargo, un médico le recomendó ir con un especialista del área de la psicología, ya que todos los malestares que manifestaba podrían ser un resultado de malestar psicológico.

Señala que su representada en el mes de diciembre de 2019 concurrió a una consulta psicológica, en la cual la profesional concluyó que *"Se observa una fuerte sintomatología ligada a estrés postraumático secundario a estar expuesta a relación de acoso laboral. Se constata que la sintomatología resulta acorde a una fuerte reacción al evento traumático; se observaron fuertes momentos de angustia, insomnio, ansiedad, ideas de desesperanza que la inhibieron de hablar lo que estaba viviendo laboralmente, problemas psicosomáticos y altos niveles de malestar mostrando una fuerte necesidad de pedir ayuda y de comprender lo ocurrido, esto llevo a la demandante a consultar y asistir comprometida y responsablemente."*



Agrega que estos malos tratos se repitieron de manera constante, provocando en la actora un serio menoscabo psicológico que se vio reflejado en el certificado de asistencia de proceso psicológico quien determinó que ella sufría un "estrés postraumático secundario a estar expuesta a relación de acoso laboral". Al tener esta opinión profesional y bajo la opinión de la misma, su representada le habló a doña Sandra Elizabeth Olivares Fuentes mediante mensajes a través de la aplicación de whatsapp (puesto que ella es la superior jerárquica) con el fin de buscar alguna solución a este escenario dantesco al que se le ha visto expuesta y una eventual reunión con ella para explicar y dar a conocer estos malos tratos. No obstante, lo anterior, la Señora Sandra Elizabeth Olivares Fuentes no accedió a ello, respondiéndole textualmente lo siguiente: "Usted se encuentra con licencia en este minuto yo no la puedo invitar a conversar". Cabe señalar que antes de presentar el certificado médico su representada intentó comunicarle esta situación a doña Sandra, acerca de lo que estaba sucediendo en el establecimiento con su compañera de trabajo en varias oportunidades, pero solo recibió respuestas evasivas.

Finalmente, su representada comunicó su autodespido a su empleador el día 26 de marzo de 2020, mediante carta certificada enviada a través de Correos de Chile, y a su vez se ingresó la misma carta en la oficina de parte de la Municipalidad de Pedro Aguirre Cerda. Asimismo, se concurrió a la oficina de Inspección del Trabajo de San Miguel para dar cabal cumplimiento al artículo 171 del Código del Trabajo. Sin embargo, producto de la contingencia del brote de Covid-19 que afectó al país, la oficina se encontraba cerrada, por lo que el funcionario que la recibió, le indicó enviar la documentación a la siguiente casilla de correo electrónico [upartesyarchivodt@dt.gob.cl](mailto:upartesyarchivodt@dt.gob.cl)

Formula consideraciones de derecho respecto de la acción intentada, señalando los aspectos constitucionales de la vulneración de derechos fundamentales y citando el conjunto de abusos, malos tratos, humillaciones y hostigamientos que minaron a tal punto la salud mental de su representada que debió tratarse clínica y farmacológicamente. Añade que su representada presentaba una serie de malestares físicos cuyas causas le eran desconocidas, incluso para el personal médico que la atendía. No se sabía el origen ni las fuentes de lo anterior hasta que fue tratada por una especialista psiquiatra quien



determinó que todos los síntomas físicos eran producidos por un trastorno psicológico producto de un mal ambiente laboral.

Se trata de un daño que de momento no ha podido ser reparado puesto que continuaba con licencias médicas. Por ello, cuando su representada estaba ad portas de volver a su puesto de trabajo habitual, comenzó a desarrollar los mismos síntomas señalados anteriormente, lo que la llevó a poner término a su contrato por las graves y reiteradas conductas de su compañera de trabajo, lo que, en definitiva, significó una afectación de la entidad de sus derechos fundamentales.

Reitera las consideraciones de derecho respecto de la denuncia formulada y de cada una de las prestaciones reclamadas. Sostiene que en la especie se ha vulnerado por la denunciada el derecho a la integridad psíquica de su representada, consagrado en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, cuya vulneración ha sido consecuencia directa de actos ocurridos durante la relación laboral. El ser humano, sólo por el hecho de ser tal, tiene derecho a mantener y conservar su integridad física, psíquica y moral. El reconocimiento de este derecho implica que nadie puede ser lesionado o agredido físicamente ni ser víctima de daños materiales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica, tanto por acción como por omisión.

Reitera el actuar de la nueva compañera de trabajo, y refiere que ella planteó desde su llegada una abierta animadversión hacia doña Gema Molina, ejerciendo conductas de hostigamiento y persecución que se traducen como un claro acoso laboral, las que concluyeron en sucesivas licencias médicas de tipo común a psiquiátricas y su posterior autodespido. Conductas que fueron ejercidas de manera arbitraria, desproporcionada, injustificada, con el sólo objeto de hostigar, humillar y hacer sentir mal a la demandante, lo que encuadra dentro de la causal expuesta en el inciso tercero del artículo 485 primera parte del Código del Trabajo, ya que, en definitiva, el acoso laboral se produjo a modo de abuso en el ejercicio de su puesto.

Hace mención sobre la aplicación y procedencia de la acción intentada y afirma que los actos vulneratorios de los derechos fundamentales previamente descritos se cometieron estado vigente de la relación laboral y se prolongaron hasta que la actora tuvo que tomar licencias médicas producto de ello, para concluir al ser forzada a recurrir a la figura del despido indirecto, pues los actos



lesivos fueron de tal magnitud que tornaron insostenible la continuidad de la relación laboral, pese al actual acontecer nacional de mala economía en términos generales, pues expresa que esta situación no sólo se limita a los malos tratos, humillación y aislamiento constante y reiterativos que sufrió durante un periodo importante de tiempo, sino que también se debe al sentimiento de impotencia y desolación al buscar soluciones y que nadie fuera capaz de prestarle al menos una reunión.

Considera que en este caso el actuar de la demandada es claro, que el ex empleador es quien ha incurrido en un incumplimiento sumamente grave de sus obligaciones, en especial su obligación de preservar la integridad física y psíquica de su trabajadora, de respetar sus derechos fundamentales. Ha sido la empleadora por tanto quien ha infringido la ley del contrato que le unía a nuestra representada, recurriendo para ello a la facultad otorgada en el artículo 171 del Código del Trabajo, a fin de evitar que los incumplimientos y vulneraciones cometidas por la empleadora continuaran causándole un daño irreversible a su integridad psíquica, justificando con ello la terminación del contrato, por el despido indirecto conforme al artículo 171 del Código del Trabajo, situándose con ello en la hipótesis contenida en el artículo 489 del Código del Trabajo, esto es, de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en la especie, con ocasión del despido indirecto, pues las vulneraciones se produjeron hasta el momento mismo del término de la relación laboral, pese a que sus inicios se remontan a junio del año 2019.

Hace referencia en la procedencia de la aplicación de la tutela laboral en el despido indirecto, citando jurisprudencia judicial al respecto.

Formula argumentaciones respecto del resarcimiento del daño moral en materia de tutela laboral.

Esgrime los indicios suficientes de la vulneración de derechos fundamentales.

Conforme a todo lo expuesto, los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho señalados, se deberá efectuar las declaraciones que se señalan y la demandada deberá pagar a su representada las siguientes indemnizaciones y prestaciones:



1. Declarar que ha existido una vulneración de garantías y derechos fundamentales en contra de doña GEMA MOLINA ZUÑIGA por parte de su compañera de trabajo mediante el actuar sistemático de su posición para con las demás compañeras, en los términos ya señalados a lo largo de esta denuncia.

2. Declarar que el despido indirecto realizado y provocado por los hechos ya relatados es totalmente procedente y conforme a Derecho, en los términos del artículo 171 del Código del Trabajo.

3. Indemnización sustitutiva del aviso previo.

4. Indemnización por años de servicio.

5. Indemnización adicional del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo.

6. 80% del recargo sobre la indemnización por años de servicio.

7. Indemnización por daño moral.

8. Todo ello con los respectivos reajustes, intereses y costas de la causa.

En el primer otrosí, en subsidio, encontrándome dentro de plazo legal, venimos en entablar demanda en Procedimiento de aplicación general, por despido indirecto en contra de la demandada ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PEDRO AGUIRRE CERDA, RUT 69.254.900-7. Representado por don JUAN EVANGELISTA ROZAS ROMERO, ignoro profesión u oficio, cédula de identidad N°8.045.239-K, ambos con domicilio en Avenida Presidente Salvador Allende N°2029 (Ex Salesianos), comuna de Pedro Aguirre Cerda, Región Metropolitana, ambos ya individualizados en lo principal, en atención a los argumentos de hecho y de derecho que expone y que por economía procesal, da por enteramente reproducidos los hechos que, a este respecto, se contienen en la demanda principal.

Formula consideraciones de derecho, y solicita el pago de las prestaciones ya indicadas con excepción de aquella que dice relación con la vulneración de derechos fundamentales.

Es decir, como consecuencia de lo anterior y a raíz de su despido indirecto, la demandada debe pagar las siguientes sumas de dinero por concepto de las indemnizaciones y prestaciones previsionales que señalamos:

1. Indemnización sustitutiva del aviso previo.

2. Indemnización por años de servicio.



3. 80% de recargo sobre la indemnización por años de servicio.

a. Recargo de 50% si se considera pertinentes las causales N°5 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, esto es \$902.366.- (novecientos dos mil, trescientos sesenta y seis pesos).

Todo ello con los respectivos reajustes, intereses y costas de la causa.

**SEGUNDO:** Que la demandada dando cumplimiento a lo previsto en el artículo 452 del Código del Trabajo, contesta la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión de despido indirecto y cobro de prestaciones laborales, deducidas por doña GEMA MOLINA ZUÑIGA, en tal caso niega y controvierte en forma expresa todas y cada una de las afirmaciones vertidas en su demanda, solicitando su absoluto rechazo con expresa condenación en costas.

Señala que por medio de Decreto N°498 de fecha 18 de enero de 2017, se autorizó la contratación de la demandante doña GEMA MOLINA ZUÑIGA, como Técnico en Párvulos en el Jardín Infantil y Sala Cuna Pequeño Aymara, por 44 horas cronológicas a la semana, con una remuneración imponible de \$451.183.- a contar del 01 de enero de 2017 y en calidad de indefinido, rigiendo su contratación por las normas del Código del Trabajo.

En cuanto a la argumentación de la actora, relativa a la vulneración de derechos fundamentales que habría sufrido producto del supuesto incumplimiento y lesión a su derecho a la integridad física, considera que ello no se encuentra acreditado pues la demandante no acompaña absolutamente ningún indicio de la supuesta vulneración alegada, esto es, vulneración a su integridad física.

Agrega que la misma demandante señala que al consultar a distintos especialistas, todos manifestaron que se encontraban bien en cuanto a lo que salud física se refiere. No se señala absolutamente ninguna supuesta mala intención por parte de su representada, lo que se ve reforzado por el hecho que la demandante jamás señaló que se sentía vulnerada, sino hasta el día que presentó su licencia médica en el mes de diciembre de 2019.

Afirma que en lo que respecta a su integridad psíquica, y que esta se habría visto vulnerada mientras trabajaba para el Jardín Infantil, ello no puede ser atribuible ni imputable a una acción u omisión directa de su representada, puesto que, la municipalidad como entidad empleadora, no tenía como saber que la trabajadora denunciante en autos se encontraba viviendo, según ella, una





situación de acoso laboral que le estaba generando este perjuicio y daño. De haber presentado ella su queja, por los medios idóneos y en el momento en que éstos hechos estaban ocurriendo, se habría iniciado una investigación sumaria o sumario administrativo, en virtud de la ley 18.883 artículo 118 y siguientes, para acreditar dichos hechos y haber tomado medidas que llevaran a una solución del conflicto, los que de ser ciertos, es decir, atentatorios a los derechos fundamentales de la actora, se podrían haber tomado medidas disciplinarias en contra de la funcionaria a quien la actora señala como la responsable de los hostigamientos y malos tratos vividos en el establecimiento educacional.

Alude que al no representar de manera formal, en tiempo y forma, a su jefatura directa, al Departamento de Educación Municipal, o directamente al Alcalde quien representa a la Municipalidad de Pedro Aguirre Cerda, no puede imputarse un incumplimiento a la obligación de hacer que dispone nuestro ordenamiento jurídico, esto es, actuar de manera oportuna y eficaz a fin de evitar que las condiciones de trabajo no permitan afectar la integridad física y psíquica del trabajador. Señala que no basta simplemente alegar una violación de derechos fundamentales para que sea el empleador quien tenga que probar lo contrario, sino que el demandante debe acompañar antecedentes al respecto, cuestión que en este juicio no ha acontecido como se aprecia de la propia lectura de la demanda, puesto que, no señala de qué forma el municipio provocó daños psíquicos, así como tampoco, puede imputarse que, de manera indirecta los haya ocasionado.

Sostiene que no puede imputarse un incumplimiento al deber de protección por parte de la demandada, por no proteger la integridad física y psíquica de la trabajadora denunciante en autos, puesto que, para cumplir con dicho deber que el ordenamiento jurídico le impone al empleador por su posición de garante, necesariamente debe de tener todos los antecedentes en tiempo y forma, para poder cumplir en el resguardo de sus derechos, lo que claramente, no fue el caso, puesto que, de forma tardía, se presentaron los antecedentes del supuesto acoso laboral que se encontraba viviendo la trabajadora, y que por lo demás, tampoco permitió que como empleador se tomaran las medidas necesarias, ya que para ello, la trabajadora debía cumplir con su periodo de reposo que se le había dado producto de la licencia médica, y antes de que ella regresara, presentó, su carta



de auto despido. No permitió entonces que la municipalidad pudiese brindarle el apoyo que según ella requería. El hecho de que la demandante denuncie malos tratos y hostigamientos por parte de una compañera de trabajo, y que éstos hayan derivado en un acoso laboral hacia ella, no puede traducirse en una vulneración por parte del municipio, puesto que nunca la demandante presentó dichos antecedentes de forma oportuna.

Afirma que el procedimiento de tutela recibe aplicación cuando se está en presencia de un acto-en este caso un despido indirecto, que en concepto del trabajador pudiera tener su origen en una vulneración a los derechos fundamentales. En la especie, queda de manifiesto que, la municipalidad no incurrió en ninguna acción u omisión que tuviera como consecuencia la vulneración de derechos fundamentales de la trabajadora, y no debe interpretarse de otra manera sino como una renuncia totalmente voluntaria por parte de la demandante.

Señala que la demandante, esgrimió en su libelo que en reiteradas ocasiones, previo a presentar su licencia médica, le manifestó a la Directora del Jardín lo que estaba sucediendo con su compañera de trabajo, sin recibir una solución de parte de su jefatura directa, y que cuando le comunicó a través de "Whatsapp" que se encontraba con licencia médica por estrés post traumático secundario a consecuencia de estar expuesta a acoso laboral, no recibió un apoyo, a juicio de ella, puesto que su superior le manifestó que al encontrarse con licencia médica, no podía invitarla a conversar.

Sobre lo anterior, señala que tal respuesta deja en evidencia que, la profesional que demanda en autos no presentó anteriormente, de manera formal, en tiempo oportuno a su jefatura que se encontraba teniendo problemas de relación interpersonal con sus pares, puesto que, de haber sido así, existirían actas y medios de pruebas que acreditarían que la jefatura tomó conocimiento de la situación que acaecía supuestamente la demandante, y se habrían tomado todas las medidas necesarias para solucionar el conflicto, incluso tomar medidas como las de informar al Departamento de Educación de la Municipalidad, para que se inicien las investigaciones necesarias y pertinentes.

Denuncia la actora que la Directora del Jardín Infantil y Sala Cuna Pequeño Aymara, la Sra. Sandra Olivares Fuentes, luego de estar en conocimiento a través



de una conversación mediante la red social "Whatsapp", que la profesional se encontraba con licencia médica, le contesta que, al encontrarse en dicha situación, no podía invitarla a conversar, y en tal caso sostiene que dado que la demandante se encontraba en ese momento gozando de un derecho que tienen todos los trabajadores para ausentarse o reducir la jornada por un periodo de tiempo determinado, cumpliendo lo que dispone un profesional certificado, en este caso, por un médico psiquiátrico, ha sido motivación suficiente que la Directora respetando dicha situación le informa que, mientras ella se encuentre en reposo, no puede interrumpir para sostener una conversación con ella para poder aclarar los hechos fácticos que denuncia, puesto que, de lo contrario, transgrediría el derecho que por ley le asiste a la trabajadora.

Por otro lado, la demandante tampoco se acercó al Departamento de Educación Municipal para presentar su queja que se encontraba sufriendo acoso laboral, que era marginada por sus pares, y que además recibía burlas y malos tratos por alguna compañera de trabajo, agregando además que no habría recibido una solución de quién en ese momento era su jefe directo, lo cual se habría traducido en incumplimiento de obligaciones que el Departamento de Educación Municipal debía conocer para remediar lo que estaba sucediendo.

Señala que la demandante no concurrió a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), para presentar la denuncia, ser atendida por profesionales de la salud de dicha entidad, y que además fueran ellos quienes realizaran una investigación de los hechos denunciados, de manera que, de acreditarse el acoso laboral, se dispusieran las medidas sancionatorias y reparatorias que se disponen en el marco normativo.

Esgrime que su representada no tenía como saber, previo a la entrega de licencia médica en el mes de diciembre de 2019, que la demandante se encontraba con una supuesta situación de acoso laboral al interior del establecimiento educacional, no pudo tomar medidas de resguardo a la integridad psicológica de la profesional, quien de haber seguido los conductos regulares y haber comunicado los hechos que denuncia a quienes correspondía, se le habría entregado todo el apoyo, y se hubiesen gestionado mecanismos para propender a una solución del problema que aquejaba a la demandante, mediante el diálogo, utilizando medios de resolución de conflictos como la mediación, y de ser



necesario, la aplicación de medidas disciplinarias luego de haberse realizado una investigación sumaria o sumario administrativo que determinara las responsabilidades administrativas a todos los funcionarios que fuesen responsables de los hechos denunciados por la demandante.

Agrega que es la misma demandante quien reconoce que desde su contratación y hasta junio de 2019, nunca tuvo inconvenientes ni presentó queja alguna en contra de su representada, señalando que desempeñó su cargo durante todo ese lapso de tiempo sin problema alguno, lo que se traduciría entonces que, hasta al menos junio de 2019, la municipalidad no vulneró nunca sus derechos fundamentales y que son alegados por la actora. El problema se habría presentado entonces cuando ingresó a trabajar con ella la profesional Betsy Becerra Allende en el mes de junio de 2019, siendo los hostigamientos y malos tratos, según la demandante, de parte de dicha profesional, los que habrían desencadenado todo esto, traduciéndose en una situación de acoso laboral hacia ella.

Sin embargo, en relación a los hechos que la actora denuncia es decir, que vivió ocasiones, más de una, donde la Sra. Becerra Allende no la dejaba ni siquiera ir al baño, y que en distintas oportunidades, habría sido increpada por ella, tratándola incluso de "loca" e "histérica", jamás fueron dados a conocer por la demandante a su jefatura directa, durante los tres meses que señala en su libelo haber vivido acoso laboral, como tampoco lo dio a conocer al Departamento de Educación Municipal, por lo que, no existe prueba alguna, que aquellos hostigamientos que dice la Sra. Molina Zuñiga sean verídicos, y mucho menos que, éstos hayan sido constantes en el tiempo, presupuesto necesario y exigido para dar por acreditada la hipótesis de acoso laboral.

Niega la existencia de actos por parte de la municipalidad, que hayan vulnerado los derechos fundamentales de la demandante y que son alegados por ella, esto, es derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, libertad de conciencia, libertad de trabajo, derecho a su libre elección y todos los derechos que resulten lesionados con ocasión del actuar de la municipalidad.



Respecto a las prestaciones que demanda la Sra Gema Molina Zúñiga, reitera su negativa de haber realizado o ejecutado algún tipo de acto, que pueda ser considerado como una vulneración de derechos fundamentales, en contra de la demandante, por lo que rechaza la tesis propuesta. Señala que todas las prestaciones e indemnizaciones que reclama resultan improcedentes y en este caso debe entenderse que la demandante renunció voluntariamente.

En cuanto al daño moral, no se observan indicios suficientes, que permitan acreditar que la demandante haya sufrido un perjuicio de carácter moral, cierto y determinado producto de alguna acción u omisión de la municipalidad, por lo que es improcedente, como también alega la improcedencia respecto de los reajustes, intereses y costas de la causa.

En el primer otrosí, contesta de manera subsidiaria la demanda por despido indirecto y acoso laboral solicitando el rechazo de la misma pues se funda su pretensión, denunciando acoso laboral, por los hechos descritos, destacando la carta de aviso de despido indirecto presentada por la demandante, agrega como causal de actos que constituyen acoso laboral, el haber sufrido hostigamiento y malos tratos por la funcionaria Betzy Becerra Allende, al menos, por un periodo de 3 meses, y no haber recibido solución alguna por parte de quien era su jefa directa la Sra. Sandra Olivares Fuentes. Señala que por razones de economía procesal da por reproducidas las alegaciones realizadas anteriormente, y solicita el rechazo de todas las prestaciones e indemnizaciones que reclama, puesto que la municipalidad no ha cometido conductas que puedan ser calificadas como "acoso laboral", resultando estas improcedentes, siendo improcedentes las prestaciones reclamadas.

Solicita en definitiva el rechazo de la demanda, pues no existe causal alguna que haga responsable al municipio de una causal de término del contrato de Sra. Molina Zúñiga, declarando en definitiva que el término de la relación laboral ha sido por renuncia voluntaria de parte de la demandante.

**TERCERO:** Que atendida la emergencia sanitaria decretada en el territorio de la República a partir del 18 de marzo de 2020, y el estado de excepción constitucional, la audiencia preparatoria decretada en la presente causa se celebró con fecha dieciocho de agosto de dos mil veinte, mediante plataforma virtual vía zoom, con la asistencia de las partes.



Se realizó un breve resumen de la demanda y contestación.

El tribunal propuso base de acuerdo, efectuando el llamado a conciliación que dispone el procedimiento, sin embargo éste no prosperó, por lo que se establecieron como hechos no controvertidos los siguientes: 1. Existencia de la relación laboral habida entre las partes; 2. Las funciones que cumplía la demandante; 3. El lugar donde cumplía sus funciones; 4. Que puso término a la relación laboral que la vinculaba con la demandada el día 26 de marzo de 2020 y que cumplió las formalidades que establece el artículo 162 del Código del Trabajo; 5. Que el monto de la remuneración percibida por la demandante ascendía a la suma de \$451.183.-; 6. Que la causal que se invocó por parte de la demandante es la del artículo 160 N° 1 letra f del Código del Trabajo.

Luego se establecieron como hechos a probar, los que a continuación se indican: 1. Fecha de inicio de la relación laboral habida entre las partes; 2. Efectividad de los hechos invocados en la carta de aviso de término de servicios. Pormenores y circunstancias; 3. Si la demandada vulneró la integridad física y psíquica denunciada por la demandante. Pormenores y circunstancias; 4. Perjuicios experimentados por la demandante de aquellos denunciados en su demanda.

**CUARTO:** Que atendida la emergencia sanitaria decretada en el territorio de la República a partir del 18 de marzo de 2020, y el estado de excepción constitucional, la audiencia de juicio decretada en la presente causa se celebró con fecha veintinueve de septiembre de dos mil veinte, mediante plataforma virtual vía zoom, con la asistencia de las partes.

En dicha instancia las partes procedieron a incorporar prueba documental conforme a la convocatoria realizada por el tribunal, consistente en:

**PARTE DEMANDANTE:**

**DOCUMENTAL:**

1. Contrato de trabajo suscrito entre las partes, con fecha 21 de abril de 2016.
2. Anexo de contrato de doña Gema del Carmen Molina Zúñiga, cédula de identidad N°12.095.228-1, celebrado con la Ilustre Municipalidad de Pedro Aguirre Cerda, rut N°69.254.900-7, con fecha 30 de agosto de 2016.



3. Decreto Alcaldicio N°0498, de Ilustre Municipalidad de Pedro Aguirre Cerda, con fecha 18 de enero de 2017.

4. Certificado de asistencia proceso psicológico de doña Gema del Carmen Molina Zúñiga, cédula de identidad N°12.095.228-1, de la Clínica Hospital del Profesor, extendido por la Psicóloga Daniela Munizaga Álvarez, con fecha 10 de diciembre de 2019.

5. Captura de pantalla de aplicación Whatsapp, con fecha 17 de diciembre de 2019.

6. Carta de autodespido de doña Gema del Carmen Molina Zúñiga, cédula de identidad N°12.095.228-1, con fecha 26 de marzo de 2020.

7. Captura pantalla de correo electrónico enviado a Inspección del Trabajo de San Miguel, con fecha 04 de abril de 2020, dando cuenta la copia de la carta de autodespido de doña Gema del Carmen Molina Zúñiga.

8. Copia de formulario de envíos registrados, de Correo de Chile, con fecha 26 de marzo de 2020.

9. Copias de licencias médicas de doña Gema del Carmen Molina Zúñiga, cédula de identidad N°12.095.228-1, del periodo 17 de agosto del 2019 hasta el 12 de marzo de 2020.

Documental que se tuvo por incorporada conforme a la lectura resumida que se hizo de la misma y de la cual se aprecia que consta en la carpeta electrónica de la presente causa.

**PARTE DEMANDADA:**

**DOCUMENTAL:**

1. Liquidación de remuneraciones de la Sra Gema Molina emitidas por el Departamento de Educación, correspondiente al periodo comprendido entre abril a diciembre del año 2019 y enero, febrero y marzo del año 2020.

2. Certificado de cotizaciones previsionales, por el periodo de enero a marzo del año 2020.

3. Reglamento Interno Sala Cuna Pequeño Aymará.

4. Decreto N°498 de 18 de enero del año 2017.

5. 4 fotografías de las funcionarias de la sala cuna pequeño Aymará, año 2018.

6. Acta de registro de sala, fecha 12 de noviembre de 2018.



7. Evaluación personal Jardines Infantiles VTF municipales de fecha 19 de noviembre de 2018, correspondiente a la Sra Gema Molina.

8. 3 Pantallazos de la página de ACHS, que acreditan la no presentación de solicitud de investigación a la ACHS.

Documental que se tuvo por incorporada conforme a la lectura resumida que se hizo de la misma y de la cual se aprecia que consta en la carpeta electrónica de la presente causa.

**QUINTO:** Que atendida la emergencia sanitaria decretada en el territorio de la República a partir del 18 de marzo de 2020, y el estado de excepción constitucional, la audiencia de juicio decretada en la presente causa se celebró con fecha nueve de noviembre de dos mil veinte, mediante plataforma virtual vía zoom, con la asistencia de las partes.

En dicha instancia las partes procedieron a incorporar prueba confesional, conforme a la convocatoria realizada por el tribunal, consistente en:

**PARTE DEMANDANTE:**

CONFESIONAL: No rinde.

**PARTE DEMANDADA:**

CONFESIONAL: de la demandante GEMA DEL CARMEN MOLINA ZÚÑIGA, la que consta en registro de audio.

*Expresó, que el 7 de marzo de 2016 ingresó al jardín infantil Pequeño Aymara, afirma que iba a trabajar y nunca tuvo amistades en el jardín, mantenía una buena relación laboral. Señala que la señora Betsy Becerra ingreso en el año 2017 y su relación con ella era la de una compañera de trabajo ya que era la Educadora, precisa que es técnico en párvulo, señala que Betsy ingresó a un nivel distinto al de la absolvente y con posterioridad trabajó con ella. Precisa que está denunciando acoso laboral de parte de la señora Becerra desde que trabajó con ella en el nivel intermedio mayor, por lo que realizaban todas las actividades juntas ya que ella la educadora y enumera actividades como actividades de sala, trabajos, alimentación de los menores, entre otros, menciona que las educadoras generalmente no pasaban en las salas. Afirma que el acoso laboral comenzó en junio del año pasado, precisa que un día no asistió su compañera de nivel que era la otra técnico y ella le dijo a la señora Becerra si podía ayudarla a sentar a los*





*niños para su hora de almuerzo, pero la señora Becerra estaba en su celular, la demandante le mencionó si podía dejar su celular para que le ayudara y la señora Becerra le menciona que estaba hablando con la directora del jardín de nombre Sandra y que le diría que Gema no quería que le siguiera contestando, por lo que la demandante le señalo que solo le estaba pidiendo un poco de ayuda para organizar a los niños para que pudiesen almorzar, con posterioridad Betsy comenzó a decir que la demandante le tiraba las orejas a los niños y la demandante le menciona que ella trataba con mucho cariño y respeto a los menores, luego no la dejaba salir de la sala y si no la seguía a donde fuera incluso al baño a tocarle la puerta porque se demoraba mucho, su compañera de sala le decía que le señalara sus problemas para que no se quedara callada, menciona que incluso cuando empezó con sus problemas de salud llegó al jardín muy mareada y no se sostenía de pies parada, su compañera le mencionó que se sentara hasta que se sintiera bien y cuando llegó la señora Becerra le indicó que debía ver a los niño y la demandante le indicó que estaba mareada, pero Becerra insistió en que tenía que salir de la sala y la demandante le mencionó que esperaría que se le pasara el mareo y saldría de la sala, con posterioridad acudió al médico y este le señaló que podía ser el estrés y luego fue a ver a otro médico, este la derivó al neurólogo y al otorrino, este último le hizo el examen del octavo par por si tenía un problema al oído medio, pero todos los exámenes del otorrino y neurólogo le salieron bien, fue la otorrino quien le indico que fuera al psicólogo porque todo lo que sentía era psicológico, cuando asistió a la psicóloga le comentó todo lo que sentía y ella le mencionó que estaba experimentando un acoso laboral, menciona que esto lo representó ante la directora del colegio y ella le mencionó que como estaba con licencia no la podía ayudar o hablar con ella, con anterioridad de presentar su licencia le quiso indicar lo que le estaba pasando a la directora, pero no lo hizo porque la señora Betsy era subrogante y por miedo a perder su trabajo nunca dijo algo al respecto, tampoco realizó denuncias al departamento de educación. Afirma que una vez le entregaron un protocolo de convivencia del jardín, pero nunca hizo uso de este y tampoco hizo uso de este respecto de las relaciones con sus compañeras de trabajo ya que mantenía buena relación con sus compañeras de trabajo, con excepción del episodio de acoso.”*



XXJPTQNFHX

**SEXTO:** Que atendida la emergencia sanitaria decretada en el territorio de la República a partir del 18 de marzo de 2020, y el estado de excepción constitucional, la audiencia de juicio decretada en la presente causa se celebró con fecha dos de marzo de dos mil veintiuno, mediante plataforma virtual vía zoom, con la asistencia de las partes.

En dicha instancia las partes procedieron a incorporar prueba testimonial conforme a la convocatoria realizada por el tribunal, consistente en:

**PARTE DEMANDANTE:**

TESTIMONIAL: de Carolina Valeria Andrea Ruiz Molina, la que consta en registro de audio.

Indicó **Carolina Ruiz**, *que se encuentra declarando por el auto despido que solicitó su madre por el acoso laboral que sufrió en el jardín infantil en el que trabajaba, indica que vieron cambios en su madre desde el mes de junio en adelante ya que se veía más ansiosa, irritable e introvertida en su normalidad como madre, luego comenzó a tener problemas físicos como algunos desmayos o dificultades para mantenerse en pie en algunas ocasiones del mes de agosto, después de eso tuvo que ir a un neurólogo porque se desmayaba y perdía el equilibrio, pero como presentaba problemas la mandaron al otorrino y ellos le mencionaron que no tenía nada e incluso el examen del octavo par, arrojó que no tenía problemas, fue en ese momento que la derivaron a un psicólogo porque sus problemas podían ser psicológicos por algo que le estaba ocurriendo, luego cuando comenzó a ir al psicólogo en octubre del año 2019 y fue en ese tiempo en que se enteraron que sufría acoso laboral de parte de su compañera Betsy, quien en varias oportunidades durante el mes de junio tuvo problemas puntuales con su madre ya que en un ocasión acusó a su madre de tirarle las orejas a un niño cuando no era así, también cuando su madre comenzó a sentirse mal físicamente y se sentaba, Betsy le señalaba hasta cuando se iba a sentar o le preguntaba si no quería hacer algo o no la dejaba realizar sus cosas como ir al baño y todos los problemas su madre se los guardó hasta que asistió a la psicóloga, quien en diciembre generó el diagnóstico de su madre y señaló que sufría un estrés postraumático por un acoso laboral que había tenido en el lugar del trabajo y todo eso le producía el insomnio, ansiedad, inapetencia, cambios de humor bruscos e incluso tuvo cambios de humor con sus hijos, dejó de compartir con su familia*



XXJPTQNFHX

*porque le daba miedo contar lo que le estaba pasando y después cuando su madre intentó hablar con la directora del colegio, ésta le mencionó que su madre nunca le dijo nada al respecto y como la demandante estaba con licencia, ella no podía hablar con ella, por lo que su madre no tuvo la oportunidad formal de hablar con la directora porque le cerró las puertas a cualquier tipo de comunicación al respecto. Indica que su madre antes del acoso era una madre preocupada, amorosa, en sus trabajos nunca tuvo quejas y siempre fue tranquila, pero después de los hechos se evidenció la ansiedad e incluso evitaba a sus hijos, solo llegaba a cocinar y luego se iba a acostar, cuando eran una familia que tomaban todos los días once junto y comentaban sus días, pero después de junio su madre indicaba que le iba bien o normal como siempre, por lo que notaron el cambio en ella. Además, menciona que desde que salió del jardín su madre siguió con sus problemas como el insomnio, ansiedad y miedo, con el tiempo ha mejorado un poco pero no puede señalar que está completamente bien porque ya no quiere trabajar en un jardín por miedo a que le pueda suceder nuevamente.*

*Indica que su madre como enfermedad base sufre de hipertensión, agrega que cuando su madre intento comunicar a su jefatura que sufría acoso, no la quisieron escuchar, precisa que el maltrato se produjo durante los meses de junio y octubre, en este periodo su madre no presentó reclamos porque tenía miedo que la echaran y cuando pudo hablar, mientras estaba recibiendo su tratamiento psicológico, no la quisieron escuchar y precisa que durante los meses de junio y octubre su madre intentó comunicar lo que le estaba pasando y esto fue de forma verbal, indica que no tiene conocimiento directo de lo que le dijo la directora a su madre. Menciona que a su madre siempre estuvo en el mismo nivel con Betsy, antes estuvo en otro nivel y nunca tuvo problemas en este, menciona que no tiene conocimiento del porqué cambiaron de nivel a su madre e indica que desconoce que su madre obligó a una menor a comer.*

#### **PARTE DEMANDADA:**

TESTIMONIAL: de Sandra Olivares Fuentes y de Betsy Becerra Allende, las que constan en registro de audio.

Expresó **Sandra Olivares**, que conoce a la señora Gema Molina quien era técnico en párvulo en el jardín infantil, mientras que ella era la directora y educadora de párvulo del jardín. Menciona que la demandante como técnico tiene



la función de acompañar a las educadoras de párvulo en la sala, atender el trabajo pedagógico de los niños, apoyar el trabajo asistencial de los menores en sala cuna o en niveles medios y trabajar en equipo con sus pares de sala. Indica que la señora Gema ingresó en marzo de 2016 al jardín infantil y menciona que en el mes de agosto de 2019 fue la última vez que la vio, señala que dentro de la relación directora funcionaria no tuvo problemas con ella y de hecho tenían un trato cordial, más allá de lo laboral no había relación, pero tuvo dificultades con ella en los diversos grupos en los que ella trabajo con sus pares y educadoras, tuvo dificultades en el nivel de sala cuna en donde fue acusada de darle la comida de manera brusca a una menor y producto de esto tuvo roces con su equipo de trabajo, por ello la tuvo que trasladar de nivel con la señora Betsy a fines del año 2018 y en 2019 tuvo algunas complicaciones en la sala con la educadora porque tenía problemas de carácter y dificultades para resolver conflictos, en una de sus evaluaciones a ella se le menciona esta situación y ella reconoce en que iba trabajar en la resolución de conflictos y enfrentar dificultades con sus pares, la última vez que vio a la señora Gema la visualizo dentro de la sala a las 16:45 horas tironeando y gritando a unos niños, ella se molestó con ella y para no conversar de mala forma le dijo a la demandante que al día siguiente conversaría con ella, al día siguiente de esos hechos la demandante se retiró a las 09:00 horas de la mañana porque había asistido enferma y se retiró del establecimiento. Indica que cambio de nivel a la señora Gema porque la educadora anterior y la técnica tenían problemas con ella porque no tenían confianza, si bien la señora Gema reconoce que le dio bruscamente la comida a la menor que sufría problemas de peso, la educadora y técnico no estaban tranquilas y por ello se le cambia de sala para que demostrara que no tenía malos hábitos y que solo habría tenido un problema puntual. Respecto a los hechos menciona que la señora Betsy no tenían problemas y Betsy le señaló que Gema estaba desorientada, que llegaba enojada y la demandante le menciona que tenía problemas a la tiroides, por lo que siempre aconsejaba a Betsy que tratara de entenderla porque tenía problemas externos, que modificara esquemas de sala o que apoyara en las labores de higiene de los niños en el baño y que Gema no hiciera la entrega de niños por si le contestaba mal a un apoderado, afirma que nunca tuvo observación respecto a que Gema y Betsy se llevaran mal y Betsy tampoco le señaló alguna



XXJPTQNFHX

situación grave de la demandante hacia un niño, solo se le mencionó temas conductuales de Gema quien a veces contestaba mal, ella igual tuvo varias licencias médicas entremedio, nunca se le informó que habían problemas entre Gema y Betsy. Afirma que la señora Gema nunca conversó con ella de manera personal en el jardín, se enteró que sufría de un post trauma de acoso laboral a través de una fotografía que Gema le envía por Whatsapp, hasta antes de diciembre la llamó para preguntarle si continuaba con licencia o si le iban a renovar su licencia, pero nunca antes se enteró de nada y nunca más volvió a presentarse en el establecimiento, pero luego que le enviara la fotografía que indicaba que sufría acoso laboral a ella le expone por el mismo medio que no la podía citar a una entrevista porque se encontraba con licencia médica, pero que si necesitaba conversar podían hacerlo y posterior a esto hablo con ella por teléfono y le pregunta porque habría sucedido y que habría sucedido, pero la demandante le indica que no le podía señalar nada porque tenía que hablar personalmente con ella y que no le podía contar nada por teléfono y que no volvería al jardín infantil, por lo que quedaron de acuerdo a que iría a su casa porque ella tenía que contarle algo pero Gema no llegó en ninguna ocasión, de hecho le mencionó a la demandante que si tenía algo que decirle podía asistir al jardín fuera del horario laboral y en ambas oportunidades le mencionó que le iba a conformar, pero eso no sucedió y por teléfono tampoco le indicó que está sufriendo acoso laboral y quien era la culpable del acoso, solo se enteró a través de la carta que hace llegar a través de la Inspección de Trabajo, en ese momento se enteró de lo que estaba sucediendo con la educadora de párvulo, de hecho el último día que vio a Gema, fue la educadora de párvulo quien llamó a la hija de la demandante y quien la llevó a la sala de comedor del personal para que se tomara un tecito y llamó a un médico porque esta descompensada. Aclara que la educadora es Betsy Becerra, por otro lado menciona que hay un reglamento interno en donde se señalan los pasos a seguir frente a un acoso laboral y en este protocolo se señala que la demandante se tuvo que haber dirigido a la directora y la directora tuvo que haber hecho la toma de conocimiento y está informando derivarla al departamento de educación, de hecho cuando le llegó el pantallazo se dirigió con la abogada del departamento de educación de ese momento y ella le señala que lamentablemente la carta no ha llegado por conducto regular al departamento de



*educación y debían esperar que la técnico haga la denuncia correspondiente, es por esto que se comunica con Gema para que se entrevistaran y tomaran conocimiento de esto de manera formal para hacerlo llegar al departamento de educación, pero no se dio esa instancia y por teléfono la demandante no le quiso informar su situación de acoso, por lo que afirma que la señora Gema no hizo uso del protocolo correspondiente, pudo haber realizado un sumario a Betsy, entrevistar a las demás funcionarias, haber revisado las cámaras, pero nada de eso se hizo porque no se le informó al respecto. Indica que se enteró del supuesto tirón de orejas a un menor cuando leyó la carta de auto despido de la demandante, no quedó algún escrito entre la educadora o Gema, si Betsy le hubiese informado que Gema le tiró la oreja a un menor, la directora hubiese tenido que informar la situación al departamento de educación por sumario porque había un antecedente previo de una conducta indebida con un menor por parte de Gema, pero nunca se enteró de esa situación y es más cuando cita a la educadora en enero, la educadora le comenta como había sido la situación cuando entró a la sala y vio a Gema darle un movimiento brusco a un niño, pero no pudo visualizar bien si le tiró la oreja o alguna otra parte o si había sido con o sin querer, pero Betsy si le señala que había visualizado eso para que tuviese cuidado porque no vio bien si le había tirado la oreja a un niño, pero menciona que eso fue una conversación entre ellas.*

*Indica que Gema no le comunicó por escrito la situación que estaba viviendo o incluso de manera verbal, la única vez que le dijo algo en relación con un acoso laboral fue en diciembre cuando Gema le envió el pantallazo, pero ella estaba con licencia médica y frente a el documento que señalaba que sufría acoso laboral, le plantea que debía presentar la información al departamento de educación y que se podían juntar fuera del horario para que le comunicara que pasaba. Menciona que el reglamento interno indica que frente a una situación de acoso laboral se le debe comunicar a la directora, Gema se lo comunicó por Whatsapp, pero como no se reconoce como un medio oficial o formal. Afirma que en el jardín infantil hay cámaras y tiene acceso a ellas, pero estas después de cierto tiempo se borran porque se graban sobre el mismo formato, también indica que tiene conversaciones de Whatsapp con la demandante y se podría tener un historial de las llamadas que mantuvo con la demandante.*



Indicó **Betsy Becerra**, que conoce a *Gema Molina* ya que ingresó a trabajar al jardín en el año 2017 y desde ese momento la conoce, menciona que *Gema* fue trasladada al nivel en el que ella estaba en octubre del año 2018 y comenzaron a trabajar juntas en sala con *Karina*. Explica que el trabajo en sala consiste en ir organizando y planteando el trabajo, estar con los niños de manera afectuosa, recibir a los apoderados, plantear ideas en equipo, poder dar ideas, innovar en experiencias educativas en equipo. Menciona que su relación con la señora *Gema* era buena y explica que los martes realizaban reuniones y llegaban a acuerdos y evaluaban los fuertes, daban opiniones y trataban trabajo de aula en equipo con disponibilidad de escucharse para llegar a acuerdo, como quien estará en el horario del almuerzo, quien los recibirá, quien cuidara los grupos en las salas, para que ellas sintieran más apego con los niños en las salas. Refiere que con la señora *Gema* no tuvo conflictos, cuando ocurrieron situaciones en la sala, llegaban a acuerdo en las reuniones favoreciendo el bienestar de los apoderados y niños, menciona que le señaló a *Gema* que podrían hablarles más suave a los menores para llegar con mayor apego. Señala que *Gema* podía ingresar o salir de la sala las veces que ella quisiera con un preaviso para no dejar solos a los menores, pero no debían pedir permiso, sino que solo avisar, menciona que nunca se burló de ella y hecho nunca la noto en desacuerdo y mantenían un trato de equipo con un dialogo abierto, también hablaban cosas personales y nunca percibió algo negativo, indica que no lograba conectar los hechos con el proceso legal porque aparte de ser compañeras de sala hablaban problemas personales. Precisa que todos los protocolos del jardín se dan el mes de marzo y se repasan, recuerda que en una ocasión hicieron uso del protocolo con la señora *Gema* en una oportunidad en que la educadora estaba recibiendo a unos apoderados y la demandante estaba en la sala gritando molesta a un niño, esperó que terminara la jornada laboral y habló con *Gema* porque se veía molesta gritando a un niño y le daba a entender que los apoderados se podrían molestar, dejaron el acuerdo hecho en un libro que se mantiene en la oficina y que ambas firmaron. Precisa que en agosto del año 2019, la demandante dejo de asistir al jardín, relata que un día estaban en el proceso de desarrollo de área y ya había pasado la jornada de la mañana y se fijó que *Gema* estaba descompensada, aclara que estaba al otro lado de la sala, le pregunta que le pasaba *Gema* y ella le menciona que no le



*pasaba nada, luego al rato le indico que se sentía mal, por lo que menciono que iría a hablar con la directora porque Gema se sentía mal y le indico que le haría un té a Gema y la llevaría la comedor, cuando volvió le dio su apoyo porque se sentía descompensada y le sacaron hora al médico e incluso llamo a su hija, posteriormente ella se fue con su hija y al otro día le preguntaron cómo estaba y la demandante les respondía que tenía problemas al oído medio, luego ya no la volvió a ver.*

*Afirma que no presenta enfermedades de base y menciona que con anterioridad trabajó en otros jardines infantiles particulares, luego postuló para ingresar a los jardines municipales, señala que terminó el trabajo en el jardín particular porque trabajaba como asistente de la educación y apoyo a dirección, cuando egresó como educadora, postuló a los jardines municipales. Refiere que un día iba ingresando a la sala y se dirigió con destino al baño de la sala, en ese momento vio que Gema sentó se manera brusca a un menor, precisa que esto lo visualizó de pasada, por lo que le mencionó a ella que no lo vio con exactitud, pero le pareció que sentó bruscamente a un menor y que tuviera cuidado con los movimientos que se podrán percibir o ver mal. Señala que la directora supervisa su trabajo en la sala y asimismo menciona que tenían grupos de conversación del trabajo en donde se enviaban información y en todas las conversaciones se incorporó Gema, el año 2019 estaban en el nivel medio mayor y a puertas de la graduación de los menores, en el Whatsapp estaban Gema, Karina y la testigo y por este medio daban ideas. Aclara que cuando vio descompensada a Gema le pregunta "Gemita que le pasa " y le pregunta si podía trabajar así, la testigo le señala que tuviera cuidado porque se podía caer en la sala sobre un niño o algo le podría pasar, Gema finalmente le menciona que se sentía mal, ella fue a hablar con Sandra mientras dejaba puesto el hervidor, se devolvió a la sala a preguntarle a Gema si se quería tomar un té, habló con Sandra quien le menciona que iría la hija de la demandante a buscarla y sacan una hora para que la atendieran en el clínica del profesor y Karina quedó en la sala en ese momento, indica que nunca le dijo a Gema hasta que hora estaría sentada. Menciona que no ha vivido situación de conflictos con otros compañeros de trabajo.*

**SEPTIMO:** Que la acción principal deducida por la actora es una denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales, acción establecida a través





de la Ley 20.260, que comprende dos tipos de derechos fundamentales, aquellos que tienen un origen constitucional y otros que se les reconoce un origen legal; que a fin de responder y con ello detener la vulneración a tales derechos, es necesario que el trabajador de a conocer al ente jurisdiccional, los indicios suficientes de tal vulneración, quedando en manos del empleador, en tal caso y de manera exclusiva, la justificación de la medida adoptada y su proporcionalidad, tal como lo establece el artículo 493 del Código del Trabajo, como a su vez, demostrar que aquél acto obedece a motivos razonables y necesarios.

En otros términos, se entiende que se vulneran estos derechos cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllos respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Tomando en cuenta lo razonado precedentemente, la falta de fundamentación de la actuación del empleador que lesiona uno o más derechos fundamentales, o su desproporción, serán señal inequívoca de lesión de derecho fundamental, con las consecuencias que ello conlleva en base a la Ley 20.260; en tal sentido al empleador no le ha de bastar como argumentación frente a un reproche de afectación a un derecho fundamental del trabajador, que se ha limitado a ejercer su potestad de mando, sino que deberá justificar adecuadamente, el referido juicio de proporcionalidad, para adoptarla.

Cabe considerar que en un juicio de tutela, a la denunciante sólo le corresponde aportar indicios para ilustrar al tribunal que se ha producido esta afectación y vulneración, para así generar la “duda razonable” al sentenciador y la existencia de la misma; que aun cuando esta aportación de indicios, implican la obligación de acreditar su existencia, se le aliviana la carga probatoria, pues se le exige un menor estándar de comprobación, toda vez que se le pide que proporcione datos o elementos que puedan servir de base para que lo denunciado, se pueda presumir como verdadero.

**OCTAVO:** Que en la presente acción la demandante denuncia que la demandada ha vulnerado la garantía fundamental consagrada en el artículo 19 N° 1 inciso primero de la Constitución Política de la República, esto es, ha afectado su integridad física y psíquica, agregando que también ha ejecutado actos de



acoso laboral y de hostigamiento, sobre la base de los hechos indicados en la parte expositiva del presente fallo, los que se dan por reproducidos.

A fin de responder y con ello detener la vulneración a tales derechos, es necesario que el trabajador de a conocer al ente jurisdiccional, los indicios suficientes de tal vulneración, quedando en manos del empleador, en tal caso y de manera exclusiva, la justificación de la medida adoptada y su proporcionalidad, tal como lo establece el artículo 493 del Código del Trabajo, como también al empleador le corresponde demostrar que aquél acto obedece u obedeció a motivos razonables y necesarios.

La relevancia de los indicios, es generar en el sentenciador la “duda razonable”, y la existencia de la misma para así estimar que nos encontramos en presencia de una vulneración o lesión de la o las garantías denunciadas. Cabe señalar que aun cuando esta aportación de indicios, implica la obligación de acreditar su existencia, se le aliviana la carga probatoria al trabajador, pues se le exige un menor estándar de comprobación, por cuanto se le pide que proporcione datos o elementos que puedan servir de base para que lo denunciado, se pueda presumir como verdadero.

Con la finalidad de evaluar el cumplimiento de parte de la demandante a lo previsto en el artículo 493 del Código del Trabajo, es importante considerar que existen diversas acepciones del vocablo “indicios”, por cuanto algunos sostienen que un indicio es una “cosa o señal que permite inferir algo de lo que no se tiene conocimiento directo”, mientras que para otros un indicio es una “Acción o señal que da a conocer lo oculto”, o también, se entiende que un indicio puede ser entendido como una “Conjetura o señal que posibilita el conocimiento de algo que ha existido o va a ocurrir”, o finalmente se le califica como un “Fenómeno que permite conocer o inferir la existencia de otro no percibido”.

En base a lo anterior, y valorando las pruebas rendidas por la demandante es posible concluir que no se encuentra acreditado de manera suficiente que la trabajadora cumplió con la aportación de indicios exigidos por el legislador en la norma ya citada.

En efecto, en primer término del mérito de la prueba aportada, no existieron antecedentes que permitieran a esta sentenciadora inferir que la afectación a la



integridad física y psíquica que reclama la demandante obedece a algún actuar de la demandada, en tal sentido la versión entregada por la demandante no fue corroborada por otro antecedente incorporado al juicio, constituyendo el certificado médico y las copias de Whatsapp, relatos efectuados por la demandante que si bien coinciden con lo expuesto en la actora en su libelo, no se apoyan con otros antecedentes incorporados al juicio; así también el testimonio entregado por la hija de la actora, Carolina Ruiz, si bien ilustra al tribunal del estado de salud de la demandante dada la cercanía por su estrecha familiaridad, lo expresado en cuanto al origen del mismo corresponde a la versión entregada por la demandante, pues no es una testigo presencial de los mismos..

Por lo demás del mérito de la prueba ofrecida por la parte demandada, en especial set de fotografías dan cuenta de una situación distinta a la expresada por la demandante, que incluso se produce en el año 2018.

Sin perjuicio de lo resuelto, en orden a que esta sentenciadora ha observado que no se dio cumplimiento por parte de la demandante a lo previsto en el artículo 493 del Código del Trabajo, es preciso detenerse además en la defensa sustentada por la demandada relativa al conocimiento de los hechos relativo a la vulneración que la demandante relata en su libelo pretensor.

En efecto, la demandada alude que jamás tuvo o tomó conocimiento de los hechos relatados por la demandante, en circunstancias que de haberlos sabido habría aplicado la normativa pertinente en el artículo 118 de la Ley 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en este caso de la prueba rendida por la actora tampoco fue ilustrativa en tal sentido, e incluso la demandante admite al momento de absolver posiciones que jamás dio a conocer al departamento de educación la situación que le afligía en aquella época, lo que fue corroborado tanto por doña Carolina Ruiz, como por la testigo de la demandada la Directora, quien expone que sólo tomó conocimiento de los hechos en el mes de diciembre, cuando la demandante le envía un Whatsapp no obstante encontrarse con licencia médica.

En tal sentido aparece poco razonable exigir al empleador que explique lo necesario o razonable de cualquier medida adoptada en circunstancias que



desconocía que se encontraba afectando el derecho fundamental alegado por la actora, más aun cuando en este caso ha sido la demandante quien luego de permanecer con licencia médica desde el mes de agosto de 2019, decidió hacer uso de la facultad que dispone el artículo 171 del Código del Trabajo, con fecha 26 de marzo de 2020.

En este caso esta sentenciadora comparte lo aseverado por la demandada cuando sostiene que no puede imputarse un incumplimiento al deber de protección de parte de su representada por no proteger la integridad física y psíquica de la trabajadora denunciante en autos, puesto que, para cumplir con dicho deber que el ordenamiento jurídico le impone al empleador por su posición de garante, necesariamente debe de tener todos los antecedentes en tiempo y forma, para poder cumplir en el resguardo de sus derechos, lo que claramente, no fue el caso. Ha sido la misma demandante quien al momento de absolver posiciones expuso que pese a todo lo experimentado jamás dio a conocer a su empleador lo que le estaba afectando.

Conforme a lo anterior se procederá a rechazar la denuncia de tutela incoada por el demandante en lo principal de su escrito de demanda.

**NOVENO:** Que en cuanto a la acción subsidiaria intentada de calificación de término de servicios, cabe señalar en este sentido que la demandante imputó a la demandada la causal contemplada en el artículo 160 N° 1 letra f) del Código del Trabajo, cuyo contenido es del siguiente tenor:

*26 de marzo de 2020, Santiago.*

*SR.*

*ALCALDE*

*ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PEDRO AGUIRRE CERDA*

*69.254.900-7*

*PRESENTE*

*Junto con saludar, por este acto vengo en poner conocimiento a la Ilustre Municipalidad de Pedro Aguirre Cerda. RUT N°69.254.900-7, representada por su Alcalde, don Juan Evangelista Rozas Romero, ambos con domicilio en Avenida Salvador Allende N°2029, de la comuna Pedro Aguirre Cerda, que con fecha 26*



*de marzo de 2020, pondré termino al contrato de trabajo que nos une desde el día 07 de marzo de 2016, todo esto de conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo, ya que en el Jardín Infantil y Sala Cuna Pequeño Aymara donde me desempeño como Técnico en Párvulos, se ha incurrido en la causal contemplada en el artículo 160 N°1 del Código del Trabajo, esto es, acoso laboral, lo que se traduce en:*

*Comencé a trabajar en el Jardín Infantil y Sala Cuna "Pequeño Aymarará" el día 07 de marzo del año 2016, donde desempeñé mi cargo sin problema alguno y con altos estándares profesionales. Reflejo de ello son las inexistentes observaciones en mi contra en cuanto al trabajo que realizaba. Todo lo anteriormente descrito en un grato ambiente laboral sin tener problemas con ninguna de mis colegas de trabajo.*

*Sin embargo, todo cambió durante el mes de junio del año 2019, cuando entró a trabajar junto a mí la Sra. Betsy Odette Becerra Allende, educadora de nivel medio mayor quien ha afectado y vulnerado mis derechos fundamentales como trabajador, afectado gravemente mi integridad psicológica.*

*Todo comenzó con una falta a la verdad. Primero, doña Betsy Becerra me acusó de "tirar de las orejas" a un menor que estaba bajo nuestro cuidado. Le señalé en repetidas oportunidades que lo anterior no era cierto a lo que ella sólo se limitaba a repetir la acusación en mi contra.*

*De ahí en adelante comenzó un verdadero calvario; en ocasiones doña Betsy Becerra no me dejaba salir de la sala, ni siquiera para ir al baño, autorización que siempre le era solicitada con el debido respeto. A mayor abundamiento, en oportunidades en las cuales nos encontrábamos solas en la sala, me increpaba por las peticiones que le hacía (salir de la sala para ir al baño), tratándome de "loca" e "histérica" al yo reclamarle un derecho que me es inherente, no solo como trabajadora, sino como ser humano.*

*Posteriormente comenzó a aislarme del grupo de trabajo, dejando de enviarme información correspondiente al mismo y, a su vez, no dirigiéndome la palabra, dejándome fuera de los grupos de conversación que normalmente se crean por cuestiones laborales.*

*Esta actitud de su parte continuó durante los meses siguientes. Durante el mes de agosto llegué a mi trabajo con mareos que me dificultaban mantenerme*



*de pie, por lo que decidí sentarme unos momentos para poder continuar con el trabajo. Ante ello, se acerca a mi doña Betsy Becerra quien se queja preguntándome "hasta qué hora pienso estar sentada". Inmediatamente respondí que me pondría de pie una vez pudiera recomponerme de mi malestar, a lo que ella responde que debería salir de la sala en un tono irónico y burlón, teniendo en cuenta que en anteriores ocasiones había solicitado esa autorización y se me había negado.*

*Estos malos tratos se repitieron en un bucle constante, provocando en mí un serio menoscabo psicológico que se vio reflejado en el certificado de asistencia de proceso psicológico quien determinó que yo sufría un "estrés postraumático secundario a estar expuesta a relación de acoso laboral". Al tener esta opinión profesional y bajo la opinión de la misma, le hablé a Sandra Elizabeth Olivares Fuentes mediante mensajes a través de la aplicación de whatsapp (puesto que ella es mi superior jerárquica en el establecimiento) con el fin de buscar alguna solución a este escenario dantesco al que me he visto expuesta y una eventual reunión con ella para explicar y dar a conocer estos malos tratos. No obstante lo anterior, la Señora Sandra Elizabeth Olivares Fuentes no accedió a ello, respondiéndome textualmente lo siguiente: "Usted se encuentra con licencia en este minuto yo no la puedo invitar a conversar". Cabe señalar que antes de presentar el certificado médico intenté comunicarle a mi superior, doña Sandra, lo que estaba sucediendo en el establecimiento con mi compañera de trabajo en varias oportunidades, pero solo recibí respuestas evasivas.*

*Es por lo anteriormente descrito que he decidido presentar la presente carta de autodespido, ya que a pesar de poner todo mi esfuerzo y lo que está a mi alcance para poder remediar la situación, sólo he recibido negativas incesantes.*

**DECIMO:** Que en relación a la calificación del término de servicios formulada por la demandante, tras haber hecho aplicación de lo previsto en el artículo 171 del Código del Trabajo, en relación a lo dispuesto en el artículo 160 N° 71 letra f) del mismo texto legal, cabe señalar que según se ha establecido desde un punto de vista formal, dio cumplimiento con lo previsto en el artículo 162 del Código del Trabajo, lo que fue consignado como un hecho no controvertido en la presente causa y además acreditado por la actora a través de su prueba instrumental.



Asimismo se debe tener presente que la modificación introducida por la Ley 20.260, conmina al empleador, en los casos de despido, rendir en primer término la prueba, a fin de acreditar la veracidad de los hechos imputados en la comunicación a que se refiere el artículo 162, en su inciso primero y cuarto del Código del Trabajo, viéndose en la imposibilidad de poder alegar en juicio, hechos distintos de aquellos indicados en la carta como justificativos del despido, ello conforme queda establecido a través del artículo 454 N°1, inciso segundo del Código del Trabajo; en definitiva, la precisión en el señalamiento de los hechos, posibilitan a la parte empleadora, probar con mayor facilidad la justificación de la decisión adoptada, a contrario sensu, hacer imputaciones generales en la referida comunicación, hacen por cierto más dificultosa la carga probatoria.

Igual obligación ha impuesto el legislador al trabajador en el artículo 171 en cuanto a las comunicaciones que determina el artículo 162 del Código del Trabajo. Así en este caso y de acuerdo a lo citado en el párrafo anterior debe en primer término el trabajador rendir la prueba, con la finalidad de acreditar los hechos imputados en la comunicación a que hace referencia el artículo 162 del Código del trabajo.

**UNDECIMO:** Que del tenor de la citada misiva y de la prueba incorporada a estos antecedentes por la demandante, no es posible tener por acreditado en autos que la parte demandada incurrió en la causal invocada por la actora, por lo que la demanda será rechazada en tal sentido y según lo dispone el artículo 171 inciso quinto del Código del Trabajo, el término de los servicios de la actora ha de entenderse que han concluido por renuncia de la demandante, procediendo en consecuencia al rechazo de la demanda.

**DECIMO SEGUNDO:** Que no obstante lo resuelto de manera precedente, fue establecido como un hecho a probar la fecha de inicio de la relación laboral, y en tal sentido del mérito del contrato de trabajo, su respectivo anexo, como también del examen del Decreto Alcaldicio N° 0498 de enero de 2017 emanado de la parte demandada, se aprecia que la demandante se desempeñó de manera ininterrumpida y sin solución de continuidad desde el 7 de marzo de 2016 y hasta la fecha del término de sus servicios, marzo de 2020, pues por todo aquél período la actora desarrolló las mismas labores con la misma jornada y en el mismo establecimiento educacional.



**DECIMO TERCERO:** Que en relación al daño moral demandado será rechazado, pues los argumentos para reclamar esta prestación, han sido los mismos de aquellos que han servido como fundamento tanto de la acción deducida en lo principal, como aquella intentada de manera subsidiaria, las que han sido desestimadas, por falta de material probatorio de parte de la actora.

**DECIMO CUARTO:** Que de acuerdo a lo anterior se procederá a rechazar la denuncia en todas sus partes, como se indicará en la parte resolutive del presente fallo.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 7, 420, 425 a 432, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo; se declara:

- I. Que se rechaza la denuncia formulada en todas sus partes.
- II. Que no se condena en costas a la parte denunciante, por haber tenido motivos plausibles para litigar.

Regístrese, notifíquese por correo electrónico a las partes y ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia, archívense los antecedentes en su oportunidad.

**RIT T-45-2020**

**RUC 20- 4-0263026-5**

**Dictada por ALONDRA VALENTINA CASTRO JIMENEZ, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de San Miguel.**

En San Miguel a doce de marzo de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

