

Santiago, veintiséis de julio de dos mil veintiuno.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que compareció doña MONICA LYLY CAROCA VIVAR, profesora, cédula nacional de identidad N° 7.801.867-4, domiciliada en pasaje Moldava N°121, Comuna de Maipú, e interpuso denuncia de tutela laboral con ocasión del despido y, en subsidio, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, en contra de su ex empleador CORPORACIÓN MUNICIPAL DE RENCA, RUT N° 70.931.100-k, domiciliado en calle Los Aromos N° 3339, Comuna de Renca.

Al efecto, indicó que ingresó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia, luego de haber ganado un concurso público, para la Corporación Municipal de Renca, desempeñando funciones de Directora del establecimiento educacional “Escuela Lo Velásquez”, con contrato laboral a plazo fijo desde el día 27 de febrero de 2018 al 27 de febrero de 2023. Su remuneración mensual habría correspondido a \$2.659.950.

Hizo presente que inició su labor sin contar con un equipo directivo definido, la organización del establecimiento era paupérrima y su seguimiento de un PEI y PME casi inexistente. A poco entrar habría logrado formar un equipo cohesionado, con los directivos Rodrigo Garrido como Inspector general y Carlos Jeria en el rol de Coordinador de Convivencia escolar, quienes luego fueron sumariados, pidiéndole la fiscal del caso y jefa de convivencia de la demandada (Victoria Valenzuela) dar testimonio apoyando a la institución, respecto de lo cual se negó, –además– de no saber nada pues no se encontraba presente el día de los hechos.

Luego de dicha *declaración (sic)*, algo habría cambiado en la relación con las señoras Victoria Valenzuela y Daniela Eroles, ambas jefaturas de la Corporación Educacional de Renca, volviéndose el trato cercano que tenían hasta ese momento en algo distante. Al iniciar el año 2019, en una reunión en que había por lo menos 6 personas, entre ellas, de recursos humanos y de la administración, se le habría entregado una amonestación por haber autorizado el pago de horas extras de los nocheros don Alejandro Montenegro y doña María Teresa Román, conforme se venía haciendo hace 10 años, habiendo solicitado una instrucción al respecto y sin obtener



respuesta. Además, la instrucción que funda la amonestación sería inaplicable en este caso, pues se refería exclusivamente a docentes y asistentes de la educación..

Posterior a esta amonestación, para evitar tener más problemas, habría solicitado –por escrito– información al respecto, pero jamás recibió respuesta sobre el tema, y sorprendentemente en el mes de abril del 2019 le llegó una segunda amonestación por materias presupuestarias, específicamente, porque en los meses de noviembre y diciembre 2018 habría solicitado cuadernillos de lectura y no llegaron los de octavo, por lo que llamó en varias oportunidades al Departamento de Adquisiciones de la Corporación, nuevamente sin respuesta, decidiendo enviar un oficio (N°25 de 20 de marzo 2019) a la Jefa de Unidad Técnica de la Corporación, doña Cecilia Merino, y nuevamente no hubo respuesta. De tanto insistir con la Corporación, la señorita Nathaly Díaz le habría dado el teléfono del proveedor para agilizar la entrega, pues los textos se necesitaban para dar cumplimiento al programa estudiantil. En su opinión, el sostenedor interpretó que no respetó el conducto regular, sin tomar en cuenta que siguió todos los conductos regulares, sin recibir respuesta, y que la sancionó por velar por el cumplimiento del Plan Estudiantil.

Dicha amonestación también le habría sido entregada de manera pública y servido a la denunciada para fundar su despido, con lo que nuevamente habría sido expuesta y humillada, siendo –además– parte de los argumentos dados por la demandada para despedirla, sancionándola doblemente por un mismo hecho.

Finalmente, refirió el envío de evaluaciones psicológicas deficientes de funcionarios a su cargo, solicitando se tomaran medidas, sin obtener respuesta.

En resumen, postuló que las situaciones descritas comenzaron a generarle incertidumbre respecto de su fuente laboral, ya que en meses todo había cambiado, pues acumulaba 2 amonestaciones del todo injustificadas, se le había ignorado en solicitudes de vital importancia para la administración del establecimiento, y todo ello desde que se negó a prestar testimonio en el sumario del año 2018 en contra de sus compañeros de



equipo. Además, en lo relativo a la gestión, no contaba con todo el personal directivo necesario –desde inicios faltaba una persona– y luego realizan sumario a dos directivos de su confianza, a los que posteriormente los trasladan, dejándola sola por meses, contando la intermitencia de uno que renunció por problemas personales.

Por otra parte, denunció que el año 2018 su evaluación de desempeño se realizó sin que la Corporación Municipal de Renca tuviera a la vista todos los antecedentes, ya que algunos se les perdieron. Respecto al trabajo realizado durante el año 2019, por la misma razón, se pidió los respaldos en pendrive, sorprendiéndole su evaluación tan baja (46%), pese a que había incluso entregado un Proyecto Educativo Institucional 2018-2023, concluyendo que no revisaron la información enviada, por lo que solicitó apelación, pero le habrían dicho que era imposible y que debía presentar su renuncia voluntaria, de acuerdo al artículo 34 del Estatuto Docente, dejándola en la más total indefensión.

En cuanto al término de la relación laboral, se habría iniciado –en los términos relatados en el párrafo anterior– con fecha 28 de julio del 2020, en reunión con Julio Parra Coloma, Secretario General, y Daniela Eroles, Directora de Educación, quienes le indicaron que por la baja evaluación debía presentar su renuncia y que si no lo hacía sería forzada. El mismo día que le habrían solicitado la renuncia que no aceptó, la denunciada habría informado a toda la comunidad educativa que desde el 1° de agosto ya no sería parte del establecimiento y que por su bajo desempeño le habían solicitado la renuncia anticipada, exponiéndola ante todos, misma carta que luego habría sido enviada a todos los establecimientos de la comuna, denostándola ante todos sus colegas.

Finalmente, mediante carta certificada fechada al 12 de agosto de 2020, la demandada le notificó que puso término a su contrato de trabajo en virtud del artículo 34 del Estatuto Docente, por la mala evaluación de la gestión realizada el año 2019 (Resolución N° 31), la cual incurriría en varios errores, particularmente que indica que en el convenio de desempeño se estableció un porcentaje mínimo de 60%, lo cual no consta en dicho documento, señalando –a renglón seguido– que el mínimo de aprobación es un 30%, siendo inconsistente en sí misma.



Sobre las garantías constitucionales afectadas por la demandada, indicó las de integridad psíquica y honra (artículo 19 números 1 y 4 de la Carta Magna), por las infundadas amonestaciones y obstaculización de la función directiva que se le había encargado, pues se invisibilizaba su gestión, ignorando sus solicitudes de apoyo e información y castigándola cuando realizaba su labor, los que califica de acoso y hostigamiento que tuvieron su punto cúlmine con su separación de funciones y la masificación innecesaria de sus circunstancias. Postuló que los hechos que derivaron en el término de su relación laboral venían dados por la decisión arbitraria y azarosa de la demandada, quien mediante una evaluación del todo amañada la despide, todo ello pese a que el convenio de desempeño no indica en su estructura la forma en que se sancionaría su incumplimiento, ni el porcentaje mínimo de cumplimiento, coligiendo que el despido del que fue objeto tuvo como razón esencial el trato discriminatorio manifestado en hostigamientos previos por parte de su empleador, mediante evaluaciones carentes de justificación y que sólo buscaban poder cumplir con el requisito para solicitar su renuncia.

En conclusión, el maltrato psicológico y a su honra al que quedó expuesta por efecto del despido, en medio de la pandemia, produjo una grave alteración de mi ánimo y salud mental, y asimismo, ha generado un grave daño en su situación familiar y personal, como evidentemente es también en lo laboral.

En cuanto a los indicios de la vulneración, postuló –en primer término– que la evaluación del convenio directivo de los años 2018 y 2019, en conjunto con evaluación ADECO del Ministerio de Educación 2018 y 2019 (resultado sobresaliente), Proyecto Educativo Institucional 2017 y actualizado 2018-2022, Diploma de Excelencia Ambiental emanado de SEREMI de Educación y Diploma otorgado por docentes por excelente gestión, empatía y organización en el cargo, demostrarían la incongruencia de sus evaluaciones.

Como segundo y tercer indicios, señaló la solicitud de renuncia anticipada y el correo electrónico comunicando a toda la comunidad educacional su salida del cargo por mala evaluación; en tanto –de forma bastante confusa– esgrimió el *Certificado de Acreditación de Idoneidad*



Psicológica de Camila Bascuñán, Felipe Puga y José Bravo, Oficio ORD. 01 del 02 de enero de 2020, Oficio ORD. 31. Del 26 de marzo de 2019 (sic). Finalmente, postuló como quinto indicio unas receta y licencia médicas.

Agregó que su contrato era de plazo fijo, desde 27 de febrero de 2018 hasta el 27 de febrero de 2023, por lo que se le adeudaría el lucro cesante por 465 meses, a razón de \$2.684.637 mensuales, lo que da un total de \$123.493.302. Además, demanda la indemnización del daño moral, fundado en el artículo 495 del Código del Trabajo en lo relativo a las “indemnizaciones que procedan”, por el sufrimiento, angustia, impotencia y frustración que le provocaron las graves acusaciones de la demandada, en cuanto han menoscabado su salud psíquica y reputación profesional, incumpliendo con la obligación contractual establecida en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Pidió declarar que ha existido vulneración de sus derechos fundamentales; que ha sido despedida en forma indebida e improcedente y en definitiva ordenar a la demandada su reincorporación como Directora del establecimiento Lo Velásquez, u otro de su dependencia, y al pago de los meses de en los cuales no prestó servicios, además del pago de la indemnización especial contemplada en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, en su máximo de 11 remuneraciones mensuales, equivalente a la suma de \$29.531.007, o lo que se determine según el mérito del proceso.

En subsidio de la re-incorporación, ordenar el pago del lucro cesante correspondiente a \$123.493.302, o lo que se determine conforme al mérito de autos, correspondiendo este monto a las remuneraciones que debería recibir hasta el término del plazo del contrato de trabajo.

Además, condenar a la demanda al pago del daño moral correspondiente a \$10.000.000, o lo que se determine según el mérito del proceso, más reajustes, intereses y costas.

Como acción subsidiaria, dedujo el despido injustificado con base en que el convenio de desempeño colectivo no contemplaba sanciones por incumplimiento, ni un mínimo de aprobación, por lo que la decisión de solicitar su renuncia y luego despedirla no tiene fundamento, es decir, resulta arbitraria e injustificada. Agregó que la demandada pudo ejercer



otros derechos antes que el despido, como modificar el convenio de desempeño directivo, y pidió lucro cesante y daño moral, por los mismos montos que en la acción principal.

SEGUNDO: Que, al comparecer, la denunciada reconoció el ingreso de la actora el día 28 de febrero de 2018, para servir el cargo de Director del Establecimiento Educacional Escuela Lo Velásquez, mediante un concurso público de antecedentes, conforme con los artículos 31 bis y siguientes de la Ley N°19.070 “Estatuto Docente”.

Contrariando lo que señala la demanda, indicó que la desvinculación de la demandante se habría producido dentro de un proceso de evaluación de su convenio de desempeño individual calificado de deficiente, con fundamento en el artículo 34 del Estatuto Docente, llevado a cabo en un procedimiento común aplicado al resto de los Directores de la comuna de Renca, el cual fue realizado por 4 funcionarias de la Dirección de Educación, a saber: doña Daniela Eroles, Directora de Educación; doña Cecilia Merino, jefa técnica pedagógica de la comuna; doña Victoria Valenzuela, encargada del área de Inclusión y Resguardo de Derechos y, doña Natalia Sánchez, encargada del área de Formación y Participación Ciudadana.

Respecto a la comunicación de la desvinculación de la actora al resto de la comunidad educativa, reconoció que fue realizada por la Directora de Educación dentro de un marco de respeto y veracidad que tuvo que ver principalmente con no dar pie a rumores, haciendo presente que la comunicación fue estrictamente dirigida a la comunidad educativa de la Escuela Lo Velásquez.

En relación a las afirmaciones de la actora relativas a que el haber obtenido la Asignación de Desempeño Colectivo (ADECO) los años 2018 y 2019 serían un indicio de la supuesta vulneración, postuló que son instrumentos absolutamente diferentes, como lo señala su propia denominación, pues la ADECO evalúa compromisos adquiridos por el equipo directivo y nada tienen que ver con el convenio de desempeño individual de la actora.



Luego de indicar las 7 áreas que la demandante fue evaluada, señaló que no corresponden a hechos específicos sino a una calificación de la globalidad de gestión, haciendo mención que tampoco consta que la denunciante hubiese solicitado aportar nuevos antecedentes en dicho procedimiento. Respecto del año 2018, hizo presente que había sido suficientemente flexible, pues las falencias e incumplimientos ahí detectados se transformaron en compromisos para el año 2019, los que la denunciante no cumplió. Además, llama la atención que la actora desconozca el porcentaje mínimo exigido en la evaluación de su convenio, postulando que correspondía al 46% de cumplimiento el mínimo para ser aprobado.

En conclusión, no se habría vulnerado las garantías fundamentales de la actora con ocasión de su despido, ya que este se produjo en un procedimiento normal y habitual de evaluación de desempeño de los directores de establecimientos educacionales.

Por los mismos antecedentes, pidió el rechazo del despido injustificado interpuesto de manera subsidiaria, pues éste fue totalmente ajustado a derecho, haciendo presente una burda adulteración de la “Resolución N° 31” allegada en el segundo otrosí del libelo, elementos a los que la denunciante atribuye fallas administrativas y de organización como fundamentos de su pretensión.

En atención a todo lo expuesto, no se le adeudarían prestaciones ni indemnizaciones a la demandante, desde que no se le han vulnerado sus derechos fundamentales y su despido no fue injustificado, así como tampoco se le ha provocado daño moral alguno, por lo que pidió el íntegro rechazo de la denuncia y demanda subsidiaria, con costas.

TERCERO: Que, en audiencia preparatoria desarrollada con fecha 6 de abril de 2021, el tribunal efectuó el llamado a conciliación, sin que ésta se alcanzara.

Luego se establecieron como hechos pacíficos los siguientes:

1. Existencia de relación laboral entre las partes, con fecha de inicio el 28 de febrero del 2018 y de término el 01 de agosto de 2020,



desempeñando la demandante funciones de Directora de Establecimiento Educacional, cargo al que accedió mediante concurso público.

2. Que el término de los servicios fue por despido de la demandada en virtud del artículo 34 del estatuto Docente.

3. Que la remuneración de la demandante ascendía a \$2.659.950 mensual.

Finalmente, se fijaron como hechos controvertidos:

1. Efectividad de haber acaecido los hechos invocados en la comunicación de despido y cumplimiento de formalidades legales al efecto.

2. Efectividad que la demandada desplegó conductas y/o adoptó medidas que afectaron las garantías de integridad física y psíquica de la demandante, además de su honra, con ocasión o a causa del despido. Pormenores y circunstancias al efecto.

3. Términos del contrato de trabajo entre las partes, en relación a su vigencia.

4. Naturaleza, característica y monto de los perjuicios sufridos por la demandante a raíz de las conductas vulneratorias que señala haber sufrido por parte de la demandada.

CUARTO: Que la audiencia de juicio tuvo lugar el 7 de junio último, ocasión en que la parte denunciante rindió los siguientes medios de prueba en abono de sus afirmaciones:

Documental:

1. Acta de Sanción Primera Instancia Revisión Deprov. Asignación de Desempeño colectivo 2018. RBD: 12113. Escuela Básica Lo Velásquez.

2. Acta de Evaluación Sostenedor. Convenio de desempeño colectivo año 2019. RBD: 12113. Escuela Básica Lo Velásquez.

3. Acta final de evaluación. Convenio de desempeño colectivo año 2019.



4. Acta de Evaluación convenio de desempeño colectivo año 2018. RBD: 12113. Escuela Básica Lo Velásquez. RBD: 12113. Escuela Básica Lo Velásquez.

5. Informe De Evaluación Y Orientación Rbd-12113 Agencia De La Calidad Ministerio De Educación. 6. Convenio de desempeño directivo año 1 y 2 entre Corporación Municipal de Renca y doña Mónica Caroca Vivar.

7. Rúbrica Evaluación Convenios De Desempeño Año 2.

8. Informe de evaluación 2018, con un 66% de aprobación.

9. Informe de evaluación 2018, con un 71% de aprobación.

10. Contrato de trabajo entre Corporación Municipal de Renca y doña Mónica Caroca Vivar de 27 de febrero de 2018.

11. Nombramiento de doña Mónica Caroca Vivar.

12. Amonestación de fecha 05 de abril de 2018.

13. ORD. N°25, del 20 de marzo de 2019. MAT: Solicitud PME. Solicitud cuadernillos lectura comprensiva.

14. ORD. N° 47 del 12 de abril de 2019, MAT: Eval. De desempeño 2018.

15. ORD. N° 53, del 17 de abril de 2019, MAT: Nocheros escuela Lo Velásquez.

16. ORD. N° 23, MAT: Turnos éticos Covid 19. del 25 de marzo de 2020.

17. Certificados acreditación psicológica para asistente de la educación de Camila Bascuñan Bascuñan, Felipe Puga Garrodo y José Bravo Reyes.

18. Correo electrónico enviado desde monica.caroca@edurenca.cl a daniela.eroles@renca.cl y paula.monsalves@renca.cl del 15 de abril de 2019 a las 09:09; Asunto: Nocheros escuela Lo Velásquez.

19. Correo enviado a la comunidad educativa informando solicitud de renuncia anticipada a doña Mónica Caroca por evaluación deficiente.



- 20.Evaluación de Mónica Caroca del año 2019.
- 21.Diploma: Sistema nacional de Certificación Ambiental de Establecimientos Educativos 2018 - 2022.
- 22.Reglamento Escuela Lo Velásquez de 2019.
- 23.Acta De Comparendo 1318-2020-13219.
- 24.Declaración sumario por Res. N°268-2018.
- 25.ORD. N°01, del 02 de enero de 2020, MAT: Certificado de acreditación psicológica.
- 26.ORD. N°31, 26 de marzo de 2019, MAT: Certificación de acreditación psicológica.
- 27.Proyecto Educativo Institucional 2018–2022.
- 28.Pantallazo de WhatsApp de 04 de abril de 2019.
- 29.Cuenta Pública 2018.
- 30.Cuenta Pública 2019.
- 31.Informe Médico emitido por la doctora Dayana Hernández con fecha 23 de diciembre de 2020.
- 32.Liquidaciones de sueldo de marzo 2020 a julio 2020.
- 33.Informe de caso CIRU58 y anexos (10 hojas).
- 34.Resolución 31 del 12 de agosto de 2020.
- 35.Finiquito.
- 36.Aplicación Evaluación E. Diferencial (3 hojas).
- 37.Aplicación Evaluación Educ. Diferencial (3 hojas).
- 38.Evaluación Educadora Dif. (3 hojas).
- 39.Aplicación eval. P. Asignatura.
- 40.Aplicación eval. Prof. Jefe.
- 41.Aplicación eval. Prof. Asignación.



42. Aplicación eval. Prof. Jefe.

Testimonial: Declararon, conforme al registro de audio, las siguientes personas:

- 1) Héctor Daniel Adasme Herrera, cédula de identidad N° 9.380.367-1.
- 2) Paulina Alejandra Morales Tapia, cédula de identidad N° 13.265.672-K.

Exhibición de documentos: La parte denunciada exhibió, a satisfacción de su contraparte, los siguientes documentos:

1. Acta de Sanción Primera Instancia Revisión Deprov. Asignación de Desempeño colectivo 2018. RBD: 12113. Escuela Básica Lo Velásquez.

2. Acta de Evaluación Sostenedor. Convenio de desempeño colectivo año 2019. RBD: 12113. Escuela Básica Lo Velásquez.

3. Acta final de evaluación. Convenio de desempeño colectivo año 2019.

4. Acta de Evaluación convenio de desempeño colectivo año 2018. RBD: 12113. Escuela Básica Lo Velásquez. RBD: 12113. Escuela Básica Lo Velásquez.

5. Informe De Evaluación Y Orientación Rbd-12113 Agencia De La Calidad Ministerio De Educación.

6. Convenio de desempeño directivo año 1 y 2 entre Corporación Municipal de Renca y doña Mónica Caroca Vivar.

7. Rúbrica Evaluación Convenios De Desempeño Año 2.

8. Informe de evaluación 2018 de Mónica Caroca Vivar, con un 66% de aprobación.

9. Informe de evaluación 2018 de Mónica Caroca Vivar, con un 71% de aprobación.

QUINTO: Que, a su turno, la parte denunciada allegó la siguiente evidencia a fin de probar sus asertos:



Documental:

1. Convenio de desempeño individual suscrito por la demandante, doña Mónica Lyly Caroca Vivar y la Corporación Municipal de Renca.
2. Informe de evaluación convenio de desempeño correspondiente al año 2019 de Mónica Lyly Caroca Vivar.
3. Rubrica de evaluación convenio de desempeño correspondiente al año 2019 de Mónica Lyly Caroca Vivar
4. Fundamentación de la evaluación del área “Liderazgo Ético y Probo I”.
5. Antecedentes para la evaluación del área “Liderazgo Ético y Probo I”.
6. Fundamentación de la evaluación del área “Liderazgo Ético y Probo II”.
7. Antecedentes para la evaluación del área “Liderazgo Ético y Probo II”.
8. Fundamentación de la evaluación del área “Liderazgo Ético y Probo III”.
9. Antecedentes para la evaluación del área “Liderazgo Ético y Probo III”.
10. Fundamentación de la evaluación del área “Liderazgo y Gestión de Personas”.
11. Antecedentes para la evaluación del área “Liderazgo y Gestión de Personas”.
12. Fundamentación de la evaluación del área “Gestión de Procesos de Enseñanza y Aprendizaje”.
13. Antecedentes para la evaluación del área “Gestión de Procesos de Enseñanza y Aprendizaje” I parte.
14. Antecedentes para la evaluación del área “Gestión de Procesos de Enseñanza y Aprendizaje” II parte.
15. Antecedentes para la evaluación del área “Gestión de Procesos de Enseñanza y Aprendizaje” III parte.
16. Fundamentación de la evaluación del área “Participación”.
17. Antecedentes para la evaluación del área “Participación”.



18.Fundamentación de la evaluación del área “Mejoramiento Continuo”.

19.Antecedentes para la evaluación del área “Mejoramiento Continuo”.

20.Memorándum interno N°35 de la Directora de Educación, doña Daniela Eroles dirigido al Secretario General de la Corporación Municipal de Renca, don Julio Parra Coloma, de fecha 17 de julio de 2020

21.Constancia de la Dirección del Trabajo de envío de carta solicitando la renuncia de la actora, número correlativo 574651 de fecha 29 de julio de 2020.

22.Carta de fecha 29 de julio de 2020, donde se le solicita la renuncia a doña Mónica Lyly Caroca Vivar

23.Comprobante empresa Correos de Chile.

24.Resolución N°31 que pone termino a la relación laboral y declara vacante el cargo

25.Finiquito suscrito por la actora de fecha 31 de julio de 2020.

Confesional: Absolvió posiciones la denunciante, según consta en registro de audio.

Testimonial: Conforme con registro de audio, depusieron las siguientes personas:

1. Daniela Eroles, cédula de identidadN°14.621.692-7.

2. Cecilia Merino Riquelme, cédula de identidad N° 9.783.483-0.

Además, la demandada exhibió los siguientes documentos por orden del tribunal:

1. Acta de Constitución de Consejos Escolares 21 de marzo de 2019, de la escuela Lo Velázquez.

2. Actas de consejo escolar 2019: 21 de marzo; 01 de agosto; 22 de agosto; 27 de agosto; 3 de octubre; 12 de diciembre; de la escuela Lo Velázquez.



3. Acta de reunión Red Kyklos 11 de marzo de 2019, de la escuela Lo Velázquez.

4. Acta de reunión red football del 26 de junio de 2019, de la escuela Lo Velázquez.

5. Acta reunión red Cesfam, de la escuela Lo Velázquez.

6. Acta reunión de red Sename (16 hojas), de la escuela Lo Velázquez.

7. Acta de reunión red Senda (11 hojas), de la escuela Lo Velázquez.

8. Acta de reunión de red Taller de 4 a 7 (3 hojas), de la escuela Lo Velázquez.

9. Acta reunión de red JJ.VV Villa las Mercedes (6 hojas), de la escuela Lo Velázquez.

10. Acta reunión equipo Directivo (24 horas), de la escuela Lo Velázquez.

11. Acta roles y funciones asistentes de la educación 7 hojas, de la escuela Lo Velázquez.

12. Acta de roles y funciones Docentes (11 hojas), de la escuela Lo Velázquez.

13. Evaluaciones Asistentes de la Educación (10 hojas), de la escuela Lo Velázquez.

14. Aplicación Evaluación de Desempeño Asistentes año 2019.

15. Aplicación Evaluación de Desempeño Docentes año 2019.

SEXTO: Que, en relación al vínculo laboral, es pacífico entre las partes que se inició el 28 de febrero de 2018, como Directora del establecimiento educacional Escuela Lo Velásquez, cargo al que accedió por concurso público, además de fijar su término el 1 de agosto de 2020 en virtud del artículo 34 del Estatuto Docente, y establecer que su remuneración ascendía a \$2.659.950. Por otra parte, respecto al punto de



prueba N° 3, el contrato de trabajo de la actora permite acreditar inequívocamente que éste se pactó hasta el 27 de febrero de 2023.

En cuanto a la forma de extinción del vínculo, ésta fue probada mediante resolución N° 31 allegada por la demandada, en virtud de la cual se puso término a la relación laboral y se declaró vacante el cargo servido por la actora a contar del 1 de agosto de 2020, todo ello invocando el artículo 34 del Estatuto Docente. Consta como antecedente, además, la carta de fecha 28 de julio de 2020 en que la demandada solicita la renuncia de la demandante atendida su evaluación de desempeño 2019 de un 46%.

SÉPTIMO: Que la demandante fundamenta fácticamente la acción de tutela en que el empleador afectó sus derechos constitucionales a la integridad psíquica, además de su derecho a la honra, establecidos en el artículo 19 N° 1 y N° 4 de la Constitución Política de la República, todo ello por haber incurrido en hostigamientos (amonestaciones injustificadas en público y solicitud de instrucciones ignoradas), las que comenzaron luego de haberse negado a prestar declaración en un sumario contra 2 directivos de su equipo de confianza, lo que desembocó en una evaluación de desempeño falsa que siempre tuvo por objeto obtener su renuncia y respecto de la cual no se le habría permitido apelar, poniéndose término a la relación laboral por declaración de vacancia en el cargo. Lo anterior se habría traducido en un padecimiento personal y familiar.

Que, el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo dispone lo siguiente: *“Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial”*. Entre los derechos a que se refiere dicha norma se encuentran los invocados por la denunciante.

Que, conforme con el artículo 493 del Código del Trabajo, la cuestión fáctica impone a la parte actora, como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes de la ocurrencia de los hechos que se denuncian como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales alegada, correspondiéndole a la denunciada –una vez



cumplida la exigencia antedicha– acreditar la justificación y proporcionalidad de las medidas.

Según ya lo han dicho la doctrina y la jurisprudencia, el procedimiento de tutela laboral, busca la protección judicial efectiva de los derechos de los trabajadores y una forma de lograrlo consiste en la prueba indiciaria establecida en la norma indicada en el párrafo anterior, introduciendo una reducción probatoria consistente en la obligación del trabajador de presentar sólo indicios suficientes de la vulneración que alega. Esta técnica, como lo ha señalado el profesor José Luis Ugarte Cataldo, no consiste en una inversión del *onus probandi*, ya que no basta la alegación de una lesión a un derecho fundamental para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que sólo se alivia la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión.

OCTAVO: Reconocido lo anterior, es necesario despejar como primer tema de fondo si la denunciante cumplió con este estándar probatorio, debiendo analizarse su prueba para resolverlo.

Al efecto, una buena porción de documentos, tanto propios como de su contraria, dan cuenta de hechos no discutidos (contrato, resoluciones de nombramiento y término, además de solicitud de renuncia anticipada, su constancia ante el ente administrativo y el finiquito), así como del convenio de desempeño de la actora y el proceso de evaluación que condujo a su desvinculación, la que discute, por lo que una parte importante de la denuncia se orienta a desacreditar las conclusiones de dicha evaluación. Sin embargo, no existe ningún antecedente respecto a que dicho procedimiento haya sido cuestionado por la actora, ya sea durante la tramitación (incorporando antecedentes como los que se echan de menos en el libelo) o bien apelando de la evaluación final, siendo totalmente insuficiente respecto a esto último lo señalado por la testigo de la actora doña Paulina Morales, quien declaró que a la demandante no le permitieron apelar, atendido su carácter singular y de oídas de la propia actora, además de ser contrarrestado por los dichos de la testigo Eroles, quien no recuerda que la demandante le haya manifestado su intención de apelar tal decisión.



Por tanto, el procedimiento administrativo de evaluación de desempeño de la actora para el año 2019 se encuentra terminado y convalidado por ésta, siendo inamovible para el tribunal el que ésta alcanzó un 46% de logro, lo cual consta en documentos allegado por ambas partes.

En primer término, el tribunal deja asentado que el término de la relación laboral, en tanto facultad del empleador, por sí sólo no puede constituir una vulneración de derechos fundamentales, desde que la propia ley obliga a sostener el despido en hechos que se encuadren en alguna de las causales que ella misma establece –bajo sanción de no poderlos alegar en el juicio– y también contempla la posibilidad que ese despido se declare como injustificado. En consecuencia, todo denuncia debe sostener dicha vulneración en hechos adicionales al despido propiamente tal, pues –como sostiene el profesor Camaño– los derechos fundamentales, sean específicos, inespecíficos, laboralizados o no, no son absolutos y por lo mismo reconocen como límite el ejercicio de otros bienes o garantías constitucionales; en razón de ello, en su ejercicio y siempre teniendo presente que nunca se puede afectar el núcleo irreductible de un derecho fundamental, en el ejercicio de uno de estos derechos puede perfectamente producirse un conflicto con otros derechos o bienes constitucionalmente protegidos, lo que precisamente ocurre en este caso con la facultad que legalmente tiene el empleador para proceder al despido de un trabajador, lo que por sí solo no puede configurar la lesión de un derecho fundamental.

A mayor abundamiento, sólo es posible concluir que la evaluación del desempeño de la actora que condujo al término de su relación laboral no fue cuestionado desde el punto de vista procedimental por ésta, por lo que mal puede ahora desconocer los efectos de no haber ejercido oportunamente sus derechos, pretendiendo incorporar a este proceso una serie de evidencia que –según su confesión espontánea en el libelo– no habrían sido consideradas en dicho procedimiento, lo cual es improcedente.

Otros documentos de la actora (1 a 4 de la instrumental y exhibición propias) dan cuenta de evaluaciones de desempeño colectivo que no se corresponden con lo discutido en autos, a saber, vulneraciones de derechos constitucionales relacionadas con el cumplimiento de otro convenio de desempeño, el individual, conforme ha sido trabada la *litis*.



NOVENO: En segundo lugar, los testigos rendidos por la parte actora, ambos ex compañeros de trabajo, sólo aportaron que la relación de ésta con sus superiores era lejana y fría, lo cual presenciaba porque la acompañaba a las reuniones (Paulina Morales Tapia), y que la demandante tenía poca autonomía para tomar decisiones y nunca supo que fuera amonestada (Héctor Adasme Herrera).

Mediante documento N° 12 de su instrumental, la demandante acreditó una amonestación que data de abril de 2018, es decir, anterior a su declaración en el sumario respecto a 2 de sus ex colaboradores en septiembre del mismo año (documento N° 24 de su prueba), por lo que su teoría del caso se derrumba en cuanto a que las amonestaciones formaran parte de una red de hostigamientos por parte de sus jefaturas a partir de septiembre de 2018.

Sobre los restantes hostigamientos postulados por la actora, la prueba documental sólo aporta unas pocas solicitudes de la actora que no obtienen respuesta, vía memorándum y correo electrónico en abril de 2019 (instrumentos números 15 y 18 de su evidencia), además de haber puesto en conocimiento de su jefatura las deficientes evaluaciones psicológicas, que datan de junio de 2018, respecto de 3 funcionarios de su dependencia a fines de marzo de 2019 (documentos N° 17 y 26 de su prueba). Lo anterior sólo revela una falta de resolución de asuntos y una mala coordinación en la ejecución del contrato de trabajo, sin evidencia que la actora haya planteado algún déficit de gestión por falta de personal. Lo anterior sólo puede calificarse de conflicto doméstico, no de trato discriminatorio ni menos persecutorio.

De lo anterior se concluye que no fue probado ninguno de los hostigamientos postulados en la denuncia, pues –por una parte– no existe evidencia relativa a un cambio de actitud de parte de las jefaturas de la demandante con posterioridad al sumario de sus ex colaboradores a que hace referencia el libelo. Por otra, sólo hay prueba de conflictos ordinarios entre la demandante y sus jefaturas, así como de una vetusta amonestación cuyo contenido no consta haya trascendido a terceros, contrario a lo postulado en la denuncia.



Por lo demás, el hecho que la empleadora ejerciera una potestad ordinaria, como la disciplinaria, tampoco puede configurar por sí sola una afectación de derechos fundamentales, máxime si no se vincula temporalmente con el despido, atendido que se produjo más de un año antes. En particular, tampoco se vislumbra posibilidad de haber afectado la honra de la actora en la medida que dichas amonestaciones no llegaron a oídos de terceros conforme con lo declarado por su propio testigo (Adasme).

DÉCIMO: Por otra parte, en cuanto a la afectación del derecho a la integridad psíquica de la actora, si bien existe un informe médico da cuenta que estuvo en evaluación por un trastorno mixto (N° 31), éste no genera convicción en el tribunal ya que fue confeccionado casi 5 meses después del despido, en base a lo declarado por la propia actora y –lo fundamental– sin que se haya calificado el origen de la patología como laboral, por lo que no existe vínculo causal que permita imputarlo a la empleadora.

UNDÉCIMO: Pese a todo lo dicho hasta el momento, sí existen indicios que el empleador vulneró el derecho a la honra de la actora con ocasión de poner término a su relación laboral, pues –por una parte– es un hecho reconocido que envió una comunicación a todos los funcionarios de la “Escuela Lo Velásquez” y –por otra– se encuentra acreditado su contenido con el correo electrónico allegado por la demandante bajo el N° 19 de su instrumental, no objetado de contrario, del cual consta que la Directora de Educación de la demandada (Daniela Eroles) informó que *“el día de ayer hemos solicitado la renuncia a la Sra. Mónica Caroca, Directora de su escuela, a contar del 1 de agosto de 2020. Esta decisión se debe a la evaluación de su convenio de desempeño directivo. El estatuto docente contempla que, en caso de evaluación deficiente del convenio del convenio de evaluación directiva, el sostenedor puede solicitar al director la renuncia anticipada”*.

El tribunal deja asentado que la protección constitucional de la honra no se refiere a la valoración que cada persona tiene de sí misma, sino que a la valoración que, objetivamente, ella se merece dentro del conglomerado social en que se desenvuelve, lo que comúnmente se conoce como reputación o fama adquirida por la virtud o el mérito, por lo que su



afectación requiere necesariamente la divulgación a terceros de aspectos personales que menoscaben o, derechamente, difamen a un trabajador. Parte de la doctrina la conceptualiza como el derecho al buen nombre o la respetabilidad de que goza una persona.

En la especie, dicha conducta difamatoria o de publicidad de aspectos privados atentatorios de la honra, se aprecia claramente en los términos en que se comunicó a la comunidad docente y de asistentes de la educación de la Escuela Lo Velásquez, la solicitud y fundamentos por las que se pidió la renuncia anticipada a la actora, esto es, por una deficiente evaluación de su convenio de desempeño directivo contemplada en el Estatuto Docente. Ello no sólo implica la exteriorización del contenido y tenor de la misiva en cuestión más allá de los involucrados en la relación laboral, cuestión de por sí cuestionable, sino también la divulgación de un aspecto profesional de la demandante (su baja evaluación de desempeño) que hacen desmerecer la consideración que sus ex subordinados puedan tener de ella, afectando con ello su reputación profesional.

En las condiciones anotadas, los hechos fundantes de la acción de tutela por vulneración del derecho a la honra de la demandante resultaron acreditados suficientemente, a saber, la finalización de su vínculo contractual y los términos detallados en que ello fue comunicado a los funcionarios del establecimiento educacional en que se desempeñaba, alcanzando con ello a afectar su prestigio como trabajadora. Al respecto, la denunciada justificó su conducta para evitar rumores respecto a la ausencia de la demandante, lo cual claramente no se condice con los términos abusivos en que la petición de renuncia de la actora fue divulgada, pudiendo calificarse de innecesarios y desproporcionados, en tanto para lograr su objetivo bastaba que la demandada aclarara que la demandante no seguiría dirigiendo el establecimiento educacional, sin necesidad de explicar a todos los funcionarios de la Escuela Lo Velásquez que se le había pedido la renuncia –al amparo del Estatuto Docente– por evaluación deficiente de su convenio de desempeño.

En efecto, en la conducta de la demandada concurre la divulgación de aspectos profesionales de la actora que la menoscaban frente a terceros que fueron sus subordinados, todo ello con anterioridad a que se



materializara su desvinculación, y –en tal medida– se acredita la lesión de su derecho constitucional a la honra, por lo que la acción principal de tutela laboral deberá ser acogida.

DUODÉCIMO: Con todo, por no tratarse de un despido discriminatorio en los términos que establece el inciso 4º del artículo 489 del Código del Trabajo, no podrá accederse a la petición principal de reincorporación. Con todo, sin perjuicio de la errada forma de interposición, pues la propia norma las hace incompatibles, el tribunal accederá a la petición “conjunta” de otorgar la indemnización especial del inciso 3º de la misma norma, la que prudencialmente se establecerá en 11 remuneraciones.

DÉCIMO TERCERO: Que, además, la demandante solicitó se le indemnizara el lucro cesante constituido por remuneraciones hasta el término del plazo pactado. En abono de su tesis, el tribunal estableció en el motivo SEXTO que el contrato de trabajo de la actora fijó un plazo de expiración para el 27 de febrero de 2023, sin que conste en el proceso alguna modificación posterior.

Que la demandada se asiló en la facultad de solicitar la renuncia a la demandante establecida en el artículo 34 del Estatuto Docente, para luego poner término al contrato que las vinculaba. Al efecto, la norma referida dispone lo siguiente:

“El Director del establecimiento educacional deberá informar al sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en los convenios de desempeño. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.

Corresponderá al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, según corresponda, determinar el grado de cumplimiento de los objetivos acordados.



El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que establezca. En este caso se deberá realizar un nuevo concurso sin perjuicio de lo establecido en el inciso cuarto del artículo 33”.

De lo transcrito se colige que la disposición nada indica sobre el lucro cesante, por lo que no puede excluirse en casos –como el de la especie– en que se pone término anticipado al contrato de trabajo. Sobre la procedencia de tal concepto, la jurisprudencia ha sido consistente en que, si bien ni el Estatuto Laboral ni el Docente contemplan expresamente la indemnización por lucro cesante, el derecho del trabajo no puede considerarse aislado del ordenamiento jurídico general, que ha de estimarse como la base de la acción deducida, es decir, el conjunto de normas que regulan el desenvolvimiento en sociedad, en particular el derecho que una parte tiene a ser indemnizada en el evento que su contraria no dé cumplimiento a lo pactado, por cuanto ha dejado de ganar aquello que, como contratante cumplidora, tenía derecho a exigir y percibir.

Que, además, a igual consecuencia se llega recurriendo a la regla de hermenéutica contenida en el artículo 22 inciso final del Código Civil, por cuanto *“los pasajes oscuros de una ley pueden ser ilustrado por medio de otras leyes, particularmente, si versan sobre el mismo asunto”*, cuestión que acontece en esta *litis*, desde que si bien no está prevista expresamente la indemnización por lucro cesante, este texto puede ser aclarado por medio de otros preceptos, tal como se señaló precedentemente.

Que, en tales condiciones, ante el despido anticipado de la actora, esto es, frente al incumplimiento del contrato por parte de la empleadora en orden a otorgar el trabajo convenido y pagar las correspondientes remuneraciones hasta el vencimiento del plazo que las partes habían estipulado originalmente en forma absolutamente libre, cabe concluir que la empleadora no ha sido diligente en el cumplimiento de sus obligaciones, lo que lleva a establecer que la parte demandante tiene el derecho a reclamar la contraprestación que le hubiere sido legítimo percibir si no se hubiere



producido el incumplimiento aludido, lo cual implica que se le adeudan las remuneraciones que se cobran en el libelo, esto es, desde la separación de funciones ocurrido a partir del 1 de agosto de 2020 hasta el 27 de febrero de 2023 (30 meses y 27 días).

DÉCIMO CUARTO: Que, por último, para resolver lo solicitado como indemnización de perjuicios por el daño moral ocasionado, el tribunal tendrá presente que la demanda no efectúa una relación clara y circunstanciada del menoscabo sufrido, ni explica mínimamente cómo dicho detrimento extra-patrimonial justifica el monto pedido, incumpliendo con ello lo dispuesto en el artículo 446 N° 4 del Código del Trabajo, razón suficiente para desecharla.

A mayor abundamiento, dicha petición se apoya en los mismos hechos denunciados como parte de la acción de tutela, razón por la que resulta incompatible con aquella establecida en el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo. Al efecto, en el caso del despido vulneratorio de garantías constitucionales y –en forma adicional– a las indemnizaciones propias del despido, la norma citada contempla expresamente una indemnización especial que no puede ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual. Tal prestación tiene por objeto resarcir precisamente la afectación provocada al trabajador en sus derechos fundamentales derivada de la terminación de relación laboral, siendo la propia ley la que establece la principal medida reparatoria ante el despido vulneratorio. En la especie, no se ha dispuesto dicha indemnización en su *mínimum*, sino en el *máximum*, conforme con lo expuesto en el motivo DUODÉCIMO de esta sentencia, por lo que –teniendo presente que los hechos son los mismos– y que con la indemnización adicional establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo se resarce el perjuicio causado, sin que se hayan expresado ni probado otras circunstancias que podrían justificar la adición de una indemnización por daño moral, tal pretensión deberá rechazarse.

DÉCIMO QUINTO: Que la prueba se apreció de conformidad a las reglas de la sana crítica y se desestimarán como elementos de convicción los restantes medios de prueba no mencionados expresamente en los



considerandos del fallo, toda vez que su alcance probatorio no altera el establecimiento de los hechos y lo que se resolverá en definitiva.

DÉCIMO SEXTO: Que, atendido que ninguna de las partes resultó completamente vencida, cada parte pagará sus costas.

Por estas consideraciones y de acuerdo a lo dispuesto en los numerales 1 y 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República; artículos 1, 2, 5, 7 a 11, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 459 y 485 a 495 del Código del Trabajo; y artículo 34 del “Estatuto Docente”; se resuelve:

I.- Que se acoge parcialmente la denuncia de tutela laboral interpuesta por MÓNICA LYLY CAROCA VIVAR en contra de la CORPORACIÓN MUNICIPAL DE RENCA, **declarándose que –con ocasión de su despido– la actora sufrió la vulneración de su derecho fundamental a la honra por parte de su ex empleadora**, motivo por el cual se condena a la parte denunciada al pago de las siguientes prestaciones:

a.- Indemnización especial por despido vulneratorio por 11 remuneraciones, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, que ascienden a \$29.259.450.

b.- Indemnización del lucro cesante por incumplimiento del plazo pactado en el contrato de trabajo, correspondiente a remuneraciones entre el 1 de agosto de 2020 y el 27 de febrero de 2023, por la suma de \$82.192.455.

II.- Que el pago de las sumas señaladas deberá hacerse con los **reajustes e intereses** que correspondan de conformidad con los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

III.- Que **se rechaza la acción principal en todo lo demás y**, atendido lo resuelto precedentemente, **se omite pronunciamiento respecto a la acción subsidiaria.**

IV.- Que cada parte pagará sus costas.



V.- Una vez ejecutoriado el presente fallo, remítase una copia a la Dirección del Trabajo.

Asimismo, ejecutoriada esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.

Devuélvanse los documentos, a las partes que lo soliciten, una vez que se encuentre firme la presente sentencia.

Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

R.I.T. T-1903-2020.-

R.U.C. 20-4-0309111-2.-

Dictada por Víctor Manuel Covarrubias Suárez, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

