

Coyhaique, a trece de septiembre de dos mil veintiuno.

VISTOS Y OIDO:

En lo principal de la presentación de 06 de julio de 2021, Eduardo Salomón Lillo, abogado, en representación de la Corporación Educacional Club de Leones de Coyhaique, por la parte demandada, interpone recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva, de fecha 24 de junio de 2021, dictada por la Juez Subrogante del Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, doña Florentina Rezuc Hernández, en causa Rit T-20-2020, por la cual se acoge la demanda de vulneración de derechos fundamentales deducida por la abogada doña Carmen Gloria Martínez Cárdenas, en representación de doña Claudia Ovando Ovando, doña Evelyn König Vera, doña Schlomith Nesperke Montecinos, doña Lidia Llanquín Alvarado, doña Paula Godoy Saldivia, doña Susana Alarcón Alvarado, doña Camila Figueroa Soto y doña Carla Muñoz Brauning, en contra de la Corporación Educacional Club de Leones de Coyhaique, representada legalmente por Héctor Cantín Bus y se acoge la demanda de indemnización de perjuicios por daño moral interpuesta, en consecuencia, se ordena el cese de las conductas vulneratorias de la denunciada, velando por el hecho que la Corporación Educacional del Club de Leones Coyhaique adopte las medidas tendientes a evitar que no se reiteren éstos hechos a futuro para las actoras ni para otros trabajadores; la demandada deberá confeccionar un tríptico informativo a su costo, el que deberá contener información relativa a la importancia y protección legal de los derechos fundamentales de los trabajadores, debiendo tal documento contener el domicilio y teléfono de la Dirección del Trabajo correspondiente a la ciudad de Coyhaique, debiendo distribuirse a todos los trabajadores de la denunciada en el plazo de un mes contado desde que la sentencia definitiva quede ejecutoriada; la sentencia definitiva deberá ser publicada en el diario mural de la denunciada en su texto íntegro, sin perjuicio que cualquier trabajador pueda pedir copia de ella, advirtiendo que tal publicación deberá ser realizada dentro de la semana siguiente a que la sentencia quede



ejecutoriada y deberá mantenerse a lo menos un mes a la vista de los trabajadores; se condena a la demandada al pago de la indemnización de perjuicios por daño moral que se establece en la suma de \$1.500.000 para cada una de las denunciadas; la empresa denunciada y demandada deberá otorgar disculpas por escrito a las trabajadoras, en un plazo de una semana una vez ejecutoriada la sentencia definitiva; y que se rechaza la demanda de indemnización de perjuicios deducida de conformidad al artículo 489 inciso 3º del Código del Trabajo, por improcedente; solicitando, en definitiva, se invalide la sentencia recurrida dictando la correspondiente de reemplazo por la cual desestime en todas sus partes la demanda planteada en la causa, con costas.

Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que la parte recurrente fundamenta el recurso de nulidad alegando como, causal principal la establecida en el artículo 478 letra b) del Código Del Trabajo, que se relaciona y conecta con lo dispuesto en el artículo 456 del Código del ramo ya que la sentencia ha vulnerado sustancialmente las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, desde que tal decisión carece de razonabilidad, hace alusión tangencial y generalizada de la prueba soslayando otras que las controvierten y esgrime fundamentos contradictorios, todo lo cual vulnera el principio de la “razón suficiente”.- El fallo dictado en autos no contiene un razonamiento lógico en el análisis de la prueba rendida según se constata de sus considerandos Undécimo y siguientes, y simplemente dejó de lado antecedentes fundamentales del pleito.

Precisa que, la parte demandante, no acompañó el contrato de trabajo individual de cada una de las actrices, y de esta forma no tuvo antecedentes básicos para determinar con certeza las condiciones, vigencia, modalidades, derechos y obligaciones emanadas de dicho pacto laboral. Agrega que el relato de cada una de las demandantes en su pretensión es meramente individual y no colectiva, y refieren periodos de tiempo laboral distintos. Añade que, no obstante , sólo a partir del



mes de Julio del año 2020 , y como resultado de discordancias y diferencias nacidas por temas estrictamente personales, la Secretaria del Establecimiento doña Carla Muñoz Brauning, comunica a la Dirección su decisión unilateral de no asistir a trabajar para acompañar a su hija en cuarentena,(hecho también acreditado) y habiéndosele exigido por esta última justificar su ausencia con licencia médica, ello generó la incontenible molestia de la trabajadora. El Tribunal no se hizo cargo de ello ni emitió pronunciamiento alguno, sobre las evidencias probatorias aportadas como las funas mediáticas en redes sociales; los puntos de prensa y portadas grandilocuentes en medios de comunicación local; los programas en Tv Santa María, son indicativos de actos indebidos e impropios dirigidos contra una persona indefensa, y una vulneración manifiesta al principio de subordinación y dependencia laboral.

Precisa que tampoco el Tribunal ponderó y ni siquiera analizó en su sentencia que las peticiones de entrevistas de las denunciadas de maltrato laboral con los sostenedores estuvieron ineludiblemente condicionadas por éstas y por escrito a la no presencia de la directora del establecimiento. El Tribunal nunca consideró ni ponderó que las cartas denuncia que sustentan la versión individual y concertada de las actoras, nunca fueron ingresadas formalmente ante la empresa, sino fueron dejadas en el domicilio del Presidente de la Corporación y esa es la prueba de cargo que se les imputa de no haber dado oportuna respuesta.

Expuso que la revisión exhaustiva y objetiva de la prueba no entrega ni siquiera indicios o una sospecha razonable de que han existido las conductas lesivas reprochadas, por lo que los indicios que el Tribunal refiere como acreditados no son ciertos ni efectivos, y a contrario ha sido la empleadora quién ha logrado acreditar hechos constitutivos de una justificación objetiva y proporcionada de la conducta que sobre el denuncia adoptó, porque contienen intencionalmente imputación de hechos falsos y manidos, que ocultan un propósito vengativo y de revancha para con la directora del establecimiento.



Refiere que por ello el fallo infringe la razón suficiente y las máximas de experiencia, con lo cual los indicios que el sentenciador arriba para inferir una supuesta vulneración de los derechos de los denunciantes, no existen ni son tales porque no han sido acreditados legalmente. Añade que, en la elaboración y determinación de indicios fijados en la sentencia no se cumplen con las exigencias del artículo 456 (especial consideración a la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas), de modo que ellas conduzcan lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

En subsidio, alega la causal artículo 478 e) del Código del Trabajo, en concordancia y conexión con el artículo 459 N° 4 del mismo Código. Agrega que la sentencia en alzada se dictó con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, y en este caso puntual, con la exigencia imperativa del N° 4) en cuanto a que la sentencia deberá contener forzosamente el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.

En el caso de autos, la sentencia recurrida no cumplió con esta exigencia imperativa de analizar “ toda la prueba rendida”, ya que como se ha dicho precedentemente omitió todo pronunciamiento acerca de hechos puntuales que fueron objeto de controversia y aportada al juicio: a) Motivaciones de las denunciantes de maltrato y las circunstancias en que actuaron.-Empleo de medios publicitarios y redes sociales, correos electrónicos cursados entre las partes; recortes de prensa, videos en TV regional; afectación de derechos en recurso de protección, y el despliegue de todo medio coactivo.; b) No consideración del Instructivo del Ministerio de Educación acompañada al juicio que determinaba el otorgamiento de pausa pedagógica para los docentes del establecimiento, y establecer que las denunciantes no ejercen ese rol técnico. No obstante aquello, el tribunal lo consideró como un indicio discriminatorio de la empleadora.



Finalmente indica que la omisión de este requisito legal de examinar toda la prueba, el Tribunal no lo hizo, siendo ello determinante en el acogimiento de la demanda, precisamente porque no efectuó razonamiento motivado de toda la prueba, y aquello impidió cotejarla toda, lo que tiene influencia en lo dispositivo del fallo solo reparable con la declaración de nulidad del mismo.

SEGUNDO: Que, por su parte, el apoderado de la recurrida, en estrado, solicitó el rechazo del recurso, exponiendo, primeramente, los antecedentes de hecho y la tramitación de la presente causa y fundando que del análisis del referido fallo se ha analizado todos los medios de prueba ofrecidos por las partes y el sentenciador se refiere al fondo de lo discutido, de manera tal que la acción de la contraparte resulta temeraria al interponer el presente recurso, debido a que no se configuran los vicios denunciados, lo que se encuentra en relación con su argumentación defensiva en primera instancia, como lo fueron los incidentes promovidos por ésta y que fueron rechazados por el Tribunal.

En cuanto al recurso propiamente tal, señala que, la referencia que hace la recurrente a la supuesta prueba de cargo de su parte, que no fue acompañada y al supuesto buen clima laboral, se debe precisar que la acción fue interpuesta en contra de la Sociedad Educacional en su actuar deficiente al no establecer protocolos de buen trato, antecedentes que fueron debidamente acreditados, acompañando los contratos individuales, también se evacuaron dos informes que contiene conclusiones jurídicas, que fueron producto de un proceso de incorporación de análisis documental y de declaraciones, los que no fueron objetados por la contraria.

Añade que en la sentencia se ha hecho un análisis exhaustivo de todos los antecedentes que se acompañaron, bajo ninguna circunstancia hubo un error en los parámetros que comprende la sana crítica, si hubo alguna exclusión de algún medio de prueba fue porque no guardaba relación con el fondo del asunto que se conoce.



Precisa que, la postura jurisprudencial es no dar lugar a esta clase de recursos, desde que no hay una fundamentación legal, no se entiende cual fue el error que afectó lo dispositivo del fallo.

En cuanto a la causal principal

TERCERO: Que, el arbitrio principal de nulidad se sustenta en la causal prevista en la letra b) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, “cuando haya sido pronunciada con infracción manifiesta de las normas sobre apreciación de la prueba conforme a las reglas de la sana crítica”.

CUARTO: Que, por su parte, el artículo 456 del Código del Trabajo dispone que: “El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la sana crítica.

Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.”

QUINTO: Que, de acuerdo a lo señalado por la doctrina y la jurisprudencia, las reglas de la sana crítica, son normas que deben interpretarse como aquéllas del correcto entendimiento humano en donde deben converger las reglas de la lógica y las de la experiencia y, de tal manera, ellas contribuyen a que el Juez pueda analizar la prueba de acuerdo a la sana razón y al conocimiento experimental de los casos. Pero el juzgador, no tiene la libertad de razonar discrecionalmente, a voluntad, ni arbitrariamente. Por su parte se ha señalado, también, que el conocimiento científico al que el Juez debe sujetar su accionar, es un saber racional, fundado, crítico, objetivo y verificable sobre la realidad, a la vez que racional.

Que, entonces, valorar la prueba de acuerdo a las reglas de la sana crítica, requiere y obliga a que toda decisión del Juez debe



encontrarse racionalmente legitimada y de ahí nace el deber del Tribunal de motivar debidamente su sentencia, expresándose los fundamentos y razones, tanto de hecho como de derecho en que se apoya lo que, a su vez, es una garantía para las partes, para obtener, en definitiva, una sentencia congruente, armónica y razonable y, de no ocurrir ello, debe ser reparado jurídicamente a través de los recursos procesales existentes.

SEXTO: Que, de lo expresado se puede constatar que lo que ataca verdaderamente el presente recurso de nulidad es que el Tribunal a quo haya omitido valorar parte de la prueba, específicamente, según señala la recurrente, que la parte demandante no acompañó el contrato de trabajo individual de cada una de las actoras; critica que el Juez a quo, omitió el reconocimiento expreso de una de las demandantes, doña Carla Muñoz Brauning, en su carta denuncio, en que reconoció un absoluto pretérito estado de normalidad laboral en la Escuela Especial Club de Leones de Coyhaique, constituyendo aquello una confesión espontánea, por lo que en consecuencia, a su juicio, siempre había existido un buen clima de convivencia laboral, y dicha prueba fue aportada al juicio como elemento de peso y convicción para el Tribunal, que junto a otras probanzas hacen plena fe de aquello, y, que el Tribunal no se hizo cargo de la secuencia y seguidilla de actos demostrativos de maltrato psicológico, faltas de respeto y acoso para con la persona y honra de la Directora del Establecimiento doña Maribel Prat, aun existiendo evidencias probatorias aportadas como las funas mediáticas en redes sociales, que el Tribunal no ponderó y ni siquiera analizó en su sentencia; que las peticiones de entrevistas de las denunciadas de maltrato laboral con los sostenedores estuvieron ineludiblemente condicionadas por éstas y por escrito a la no presencia de la directora del establecimiento, indicando que las pruebas se entregaron al Tribunal y éste simplemente no se hizo cargo de ella.

Que, sin embargo, según lo expuesto, cabe concluir que las alegaciones formuladas se refieren y dicen relación con otro motivo de



nulidad, específicamente, el de la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, el que fue invocado por el recurrente, como causal subsidiaria, de modo que al alegar tal fundamento erró en la causal, sin perjuicio que este motivo de nulidad será analizado a continuación.

SÉPTIMO: Que, a mayor abundamiento, la parte recurrente no ha explicitado en concreto y de manera precisa, la forma en que se han vulnerado las reglas de valoración de la prueba conforme a la sana crítica, ya que éste se ha limitado, en términos generales, a indicar que la decisión carece de razonabilidad, que hace alusión tangencial y generalizada de la prueba soslayando otras que las controvierten y esgrime fundamentos contradictorios, todo lo cual vulnera el principio de la razón suficiente y, por ende, lo anterior demuestra que el recurrente sostiene vulneraciones que no se conectan directamente con los razonamientos de fallo impugnado, por lo que el recurso de nulidad planteado en lo principal debe ser desestimado.

En cuanto a la causal interpuesta en subsidio.

OCTAVO: Que, conforme lo estatuye el artículo 478 letra e) la nulidad procede cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en el artículo 459, en el caso en estudio, el numeral 4 de este último precepto, esto es, el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.

NOVENO: Que, el recurrente refiere que el Juez a quo, omitió todo pronunciamiento acerca de hechos puntuales que fueron objeto de controversia y aportada al juicio, a saber, motivaciones de las denunciantes de maltrato y las circunstancias en que actuaron; empleo de medios publicitarios y redes sociales, correos electrónicos cursados entre las partes; recortes de prensa, videos en TV regional; afectación de derechos en recurso de protección, y el despliegue de todo medio coactivo, estima que el Juez a quo no consideró el Instructivo del Ministerio de Educación acompañada al juicio que determinaba el otorgamiento de pausa pedagógica para los docentes del



establecimiento, y establecer que las denunciantes no ejercen ese rol técnico.

DÉCIMO: Que, igualmente, la causal en estudio deberá ser rechazada, desde que el recurrente cuando entra a detallar y a concretar los argumentos en su escrito recursivo, parece sustentar en este aspecto un recurso de apelación, estimando que los indicios que el Tribunal refiere como acreditados no son ciertos ni efectivos, y a contrario ha sido su parte, la empleadora quién ha logrado acreditar hechos constitutivos de una justificación objetiva y proporcionada de la conducta que sobre el denunciado adoptó; y, desde luego, el Juez arriba en base a la prueba rendida a la conclusión de que efectivamente, con las conductas desplegadas por la demandada y recurrente y que se han dado por acreditadas, se puede dar por establecidos, en el motivo Undécimo del fallo, la existencia de indicios suficientes de haberse vulnerado la integridad psíquica y honra de las trabajadoras contempladas en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Carta Fundamental, por lo que acoge la denuncia que se conoce, no compartiendo este parecer el recurrente.

UNDÉCIMO: Que, al efecto, la sentencia recurrida en su motivo Décimo precisa, que de la prueba rendida en la audiencia de juicio, analizada en conformidad a las normas de la sana crítica, en relación con los indicios denunciados, se ha acreditado lo siguiente:

“a) Que, con fecha 10 de julio de 2020, la directora de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique, doña Maribel Prat Torres, envió un correo electrónico a la docente Srta. Schlomith Nesperke, comunicándole que sería objeto de una amonestación escrita por parte de los sostenedores en su hoja de vida, por no cumplir con un protocolo de trabajo previamente informado, sanción que, finalmente, no se materializó, siendo esto comunicado a la trabajadora, en la reunión que ambas sostuvieron el día 20 de julio del 2020.

Que lo anterior se tiene por acreditado con el mérito de los antecedentes adjuntados en la investigación llevada a cabo por la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique, N° 1101/2020/659,



incorporados por la parte demandante en la audiencia de juicio, consistentes en el correo electrónico antes señalado, la constancia ingresada por la referida trabajadora el día 14 de julio de 2020 en la Inspección del Trabajo de Coyhaique dando cuenta de esta situación, la declaración prestada por doña Maribel Prat en dicha instancia administrativa y el relato entregado por doña Schlomith Nesperke en la audiencia de juicio.

b) Que, para efectos de poder aplicar algunas de las sanciones reguladas en el artículo 72 del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la denunciada - entre las que se encontraba la amonestación por escrito – el artículo 73 del mismo instrumento, establecía, en lo pertinente, lo siguiente: “Las sanciones se aplicarán por el supervisor o por el jefe del área de trabajo del sancionado, previa investigación y constatación de los hechos, que incluirán la declaración del trabajador y testigos si los hay.”

Que lo anterior se tiene por acreditado con el referido documento, el cual forma parte de la investigación N° 1101/2020/659, seguida en la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique, y que fue incorporado por la parte demandante en la audiencia de juicio.

c) Que, en el mes de julio de 2020, la directora de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique, doña Maribel Prat Torres, con la anuencia de la Corporación denunciada, decidió otorgar dos semanas de descanso a 14 funcionarios del Establecimiento Educacional, incluida ella, no haciendo extensivo este beneficio a 7 de las 8 denunciadas, a quienes, inicialmente, no les informó el criterio utilizado para efectos de excluirlas de este descanso.

Que lo anterior se tiene por establecido con el cronograma acompañado por las denunciadas a la investigación seguida ante la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique, el cual da cuenta de los trabajadores a quienes se les otorgó descanso y las fechas programadas para ello, sumado a las declaraciones otorgadas por doña Maribel Prat



Torres en la instancia administrativa y judicial respecto de este punto; y los dichos de los testigos de la parte demandada, don Robertino Droghetti Hafemann y doña Tamara Venegas Cabrera, quienes señalaron haber hecho uso del referido descanso.

d) Que el día 23 de julio de 2020 las denunciadas de autos remitieron una carta a la directora de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique, doña Maribel Prat Torres, en la cual le solicitaron, en síntesis, que requiriera la pausa pedagógica de la que daba cuenta el Ordinario N° 35 de la DEPROV de Coyhaique, manifestando, además, su descontento por no haber sido consideradas en el calendario de descanso de dos semanas que se habría programado a favor de otros trabajadores, pidiendo, en definitiva, se reunieran con el fin de ser escuchadas.

Que lo anterior ha quedado por establecido con la misiva antes detallada, incorporada en la audiencia de juicio por la parte demandante, la cual se encuentra contenida en los antecedentes de la investigación N° 1101/2020/659, remitidos por la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique al tribunal, y corroborado por la confesional rendida en juicio por la parte demandada, relativa a la declaración que prestó doña Carla Muñoz Brauning, quien señaló que fueron las denunciadas quienes solicitaron una reunión para efectos de tratar el tema de la pausa pedagógica.

e) Que el día 29 de julio de 2020, en horas de la mañana, se llevó a cabo la reunión solicitada por las trabajadoras, en dependencias de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique, a la cual concurren las denunciadas, otros trabajadores del establecimiento educacional y los directivos del mismo, entre ellos, la directora del colegio, doña Maribel Prat Torres.

Dicho encuentro se desarrolló con una fuerte carga emocional de por medio, generándose, en definitiva, un ambiente complejo, de angustia, tensión y conflicto entre los participantes.



Que lo anterior se tiene por asentado, en primer lugar, con la constancia laboral para empleadores, ingresada por doña Maribel Prat Torres en la Inspección del Trabajo el día 29 de julio de 2020 a las 11:06 horas, incorporada por la parte demandada en la audiencia de juicio, la cual da cuenta que en dicha reunión la trabajadora Carla Muñoz Brauning habría presentado una actitud desafiante y violenta hacia ella. Asimismo, dieron a conocer el contexto en que se desarrolló el referido encuentro, las testigos Maribel Prat Torres, Tamara Venegas Cabrera y las absolventes Carla Muñoz Brauning y Claudia Ovando Ovando.

f) Que el día 31 de julio del año recién pasado la denunciante Carla Muñoz Brauning fue despedida, no obstante, debió ser reincorporada a sus funciones el día 7 de agosto, por gozar de fuero sindical. Luego, con fecha 17 de agosto de 2020 la referida trabajadora ingresó una denuncia ante la Inspección del Trabajo de Coyhaique, acusando que desde que fue reincorporada a sus labores no contaba con los elementos de trabajo que antes tenía, generándose una investigación que concluyó con un informe del fiscalizador actuante, el cual dio cuenta que una vez que la dependiente fue reincorporada, no se le había otorgado el trabajo convenido, situación que se subsanó con fecha 20 de agosto del año 2020, según visita inspectiva que realizó.

Este hecho consta de la investigación administrativa N° 1101/2020/632, remitida vía oficio por la Inspección del Trabajo de Coyhaique al Tribunal, e incorporada por la parte denunciante.

g) Que el mismo día 31 de julio del año 2020, las trabajadoras demandantes denunciaron a través de sendas presentaciones que realizaron a los sostenedores y directivos de la Corporación Educacional del Club de Leones de Coyhaique, el hecho de haber sufrido maltrato verbal y actos de discriminación por parte de la Directora de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique, doña Maribel Prat Torres.

Lo anterior consta de dos misivas incorporadas en la audiencia de juicio por la parte demandante, dando cuenta, la primera de

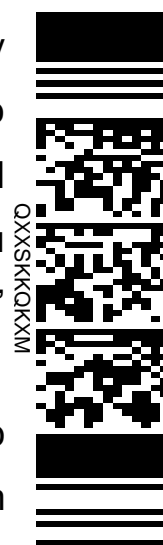


ellas, de supuestos malos tratos que habrían recibido las denunciadas en la reunión celebrada el día 29 de julio de 2020, encuentro que fue requerido por parte de los trabajadores de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique, con el fin de instar a que la directora del centro educacional solicitara una pausa pedagógica al Ministerio de Educación. En síntesis, indicaron haber sido víctimas de amenazas, faltas de respeto, humillaciones y gritos por parte de doña Maribel Prat Torres, lo que no solo habría ocurrido en dicha ocasión, ya que la conducta que describen se venía arrastrando por años, por lo que solicitaron se realice una investigación rigurosa, escuchando a las dos partes, en aras de proteger su integridad como personas.

Luego, en la segunda carta, las denunciadas de autos dieron cuenta, de supuestos actos de discriminación, indicando, en lo medular, que la dirección de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique había dictaminado dos semanas de descanso, lo cual sólo habría beneficiado a algunos funcionarios y a otros no, sin que exista justificación válida para ello.

h) Que las denuncias antes referidas fueron recibidas por la Corporación Educacional demandada y una vez tratado el tema en el ámbito directivo, el representante legal de la misma, don Héctor Cantín Bus, procedió a efectuar algunas indagaciones, las cuáles consistieron, según sus dichos, en entrevistar a distintos estamentos del colegio. Luego de ello, concluyó que las acusaciones efectuadas por las denunciadas constituían “una soterrada campaña manipulada y encausada en contra de la Directora del Establecimiento con el propósito de socavar su autoridad, afectar de esa forma hasta entonces el necesario buen clima laboral, y cuestionarla en lo personal en su estabilidad como Directora del Establecimiento y en su salud personal.” (SIC)

Que lo anterior se tiene por acreditado con el reconocimiento que en tal sentido efectuó el representante legal de la denunciada, don Héctor Cantín Bus, en el procedimiento de investigación N°



1101/2020/659 llevado a cabo en la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique, específicamente, en la declaración contenida en el escrito de fecha 6 de octubre de 2020, dirigido al Inspector del Trabajo don Víctor Miranda López, remitido vía oficio por el ente administrativo, e incorporado en la audiencia de juicio.

Corroboró el hecho establecido, la declaración prestada por doña Maribel Prat Torres, en calidad de testigo, quien interrogada por el Tribunal señaló que frente a estas denuncias los sostenedores tomaron todas las cartas y se sentaron a conversar en varias reuniones con los equipos directos que están a cargo de los distintos grupos que conforman el organigrama de trabajo, es decir, con la encargada de la unidad técnico pedagógica, la encargada de convivencia escolar, la encargada de recursos humanos y con ella, determinándose que existía una falta de contundencia de los hechos relatados, sumado a la inexistencia de pruebas y denuncias previas que avalaran lo que las trabajadoras sostenían.

i) Que, frente a las denuncias efectuadas por las trabajadoras demandantes, su empleadora no inició una investigación formal ni tomó declaración a las supuestas afectadas, no entregando, además, respuesta a dichos reclamos.

Que lo anterior se tiene por acreditado con el reconocimiento efectuado por doña Maribel Prat Torres, quien compareció a declarar en representación de la denunciada, dando cuenta que los directivos de la Corporación se reunieron con ella para aclarar los hechos que motivaron las acusaciones, pero que, en realidad, no existió una investigación formal de los mismos.

Corroboró lo indicado, los dichos de las denunciadas que depusieron en la audiencia de juicio, todas contestes en orden a que nunca fueron citadas a declarar por las denuncias que hicieron y que, frente a las mismas, su ex empleadora mantuvo una actitud pasiva.

j) Que el día 26 de agosto de 2020 las reclamantes de autos ingresaron una denuncia a la Inspección Provincial del Trabajo de



Coyhaique, dando cuenta de una supuesta vulneración de derechos fundamentales, fundada en que se sentían acosadas, maltratadas y humilladas por la Directora de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique, doña Maribel Prat, dando cuenta de haber entregado tres cartas de denuncias el día 31 de julio de 2020, sin que hasta esa fecha su empleadora haya iniciado alguna investigación o tomado alguna medida a su respecto.

Esta denuncia concluyó con un informe jurídico elaborado por la abogada de la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique, doña Cristina Vidal Araya, quien con fecha 23 de octubre de 2020, concluyó, en síntesis, que de la investigación efectuada se desprendían indicios suficientes de vulneración por omisión, al derecho fundamental de integridad psíquica y honra de las trabajadoras, en los cuáles el empleador tendría responsabilidad, ya que estando en conocimiento de los hechos que afectaban a las denunciadas, fue negligente en su deber legal de protección.

Este hecho consta de la investigación administrativa N° 1101/2020/632, remitida vía oficio por la Inspección del Trabajo de Coyhaique al Tribunal, e incorporada por la parte denunciante.

k) Que, además de las investigaciones referidas en los puntos anteriores, en el mes de noviembre del año 2020 se ingresó por el Sindicato de Trabajadores de la Escuela Especial Club de Leones de Coyhaique, una nueva denuncia en contra de la Corporación demandada por eventual práctica antisindical. En este proceso de investigación administrativo, se adjuntaron, entre otros antecedentes, dos misivas enviadas por la Presidenta del referido organismo gremial, doña Carla Muñoz Brauning, a su empleador, las cuales dan cuenta que con fecha 20 de agosto de 2020 la referida dirigente propuso al directorio de la Corporación denunciada que coordinaran la primera reunión de trabajo, solicitando que la misma se llevará a cabo, por esa única oportunidad, sin la presencia de la directora del Establecimiento Educacional, doña Maribel Prat Torres. Luego, con fecha 7 de octubre de 2020 el referido



sindicato reiteró la petición de reunión a su empleadora, haciendo presente que uno de los dos puntos a tratar era, precisamente, la problemática del maltrato y acoso laboral que algunos trabajadores estaría sufriendo, por parte de la dirección de la Escuela.

Este hecho consta de la investigación administrativa N° 1101/2020/936, remitida vía oficio por la Inspección del Trabajo de Coyhaique al Tribunal, e incorporada por la parte denunciante en la audiencia de juicio.

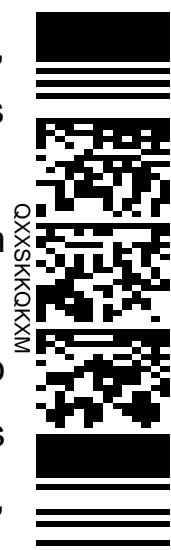
l) Que en el mes de febrero del presente año la psicóloga Catalina Yáñez Gaete emitió un certificado de observación psico-diagnóstica, dando cuenta que evaluó a las ocho denunciantes de autos y se detectó, desde el punto de vista sintomatológico, que las actoras presentaban temor generalizado, percepción de incompreensión emocional, ansiedad, retraso en cambios emocionales por trauma emocional severo, frustraciones severas emocionales, vulnerabilidad a las alteraciones psicológicas como la depresión la ansiedad y el estrés, y sintomatología física asociado a crisis de angustia.

Agrega el informe que las demandantes presentan, en su mayoría, dificultades asociadas al control de impulsos con un alto grado de atención dispersa, que provocan síntomas depresivos atípicos producto de un trauma directamente relacionado con el maltrato y la humillación desde el año 2019.

Se indica, además, que se observan grandes cargas de angustia frente a la figura de jefatura pues, integrada de forma agresiva, tienden a esconder en su discurso producto de las angustias y temores que le provoca la misma.

Este documento fue incorporado por la parte demandante en la audiencia de juicio.”.

DUODÉCIMO: Que, en este sentido, en el considerando Undécimo, la sentencia en estudio, se concluye que, asentados los hechos referidos precedentemente, se han acreditado, a nivel indiciario, vulneración a los derechos fundamentales a la integridad síquica y honra



denunciados por las actoras ; los que sustancialmente consisten en que no consta antecedente alguno que dé cuenta que, efectivamente, se hubiese realizado un procedimiento disciplinario a efectos de aplicarle a la trabajadora Schlomith Nesperke una amonestación escrita en su hoja de vida; la circunstancia de que pese a que más de un tercio de las dependientes de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique denunció actos de maltrato y discriminación por parte de su jefa directa, doña Maribel Prat Torres, la denunciada decidió no iniciar una investigación para aclarar estos hechos; los resultados que arrojaron las investigaciones administrativas que llevó a cabo la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique, las cuales establecieron, en primer lugar, que a lo menos durante diez días no se otorgó el trabajo convenido a la denunciante Carla Muñoz Brauning, una vez que ésta fue reincorporada a sus labores en el mes de agosto del año 2020 y, en segundo lugar, de suma relevancia para efectos indiciarios, las conclusiones jurídicas a las que arribó el organismo fiscalizador, en cuanto a que en el proceso indagatorio que inició el grupo de trabajadoras denunciantes, se determinó la existencia de indicios suficientes de vulneración por omisión, al derecho fundamental de integridad psíquica y honra de dichas trabajadoras; y el hecho que se habrían detectado en las denunciadas diversas patologías que dicen relación con trastornos psicológicos que serían consecuencia de actos de maltrato laboral.

DÉCIMO TERCERO: Que, por su parte, la Juez a quo, en el motivo Décimo Octavo, establece que la restante prueba rendida en el juicio, esto es, documental, confesional y testimonial incorporados por ambas partes, respecto de la cual no se ha hecho mención específica, en nada modifican las conclusiones a las cuales se han arribado, en especial los mensajes de WhatsApp incorporados por ambas partes, las cartas de recomendación y despidos que hacen referencia a terceros ajenos a este juicio y las boletas y certificados de atención médica de doña Mabel Prat Torres, por cuanto la misma guarda relación con



hechos irrelevantes, no controvertidos, y/o que se dieron por suficientemente acreditados con los medios de convicción analizados.

DÉCIMO CUARTO: Que, en consecuencia, de lo expuesto en los considerandos que preceden, se tiene que el Tribunal a quo realizó el análisis exhaustivo y detallado de toda la prueba rendida, en virtud de la cuales se establecieron los hechos constitutivos de los indicios denunciados como vulneración a los derechos fundamentales de las trabajadoras, máxime si los supuestos vicios denunciados por la recurrente de nulidad, exclusivamente dicen relación con la omisión de probanzas conducentes a acreditar, un buen clima de convivencia laboral, y, que el Tribunal no se hizo cargo de la secuencia y seguidilla de actos demostrativos de maltrato psicológico, faltas de respeto y acoso para con la persona y honra de la Directora del Establecimiento doña Maribel Prat, aun existiendo evidencia probatorias aportadas como las funas mediáticas en redes sociales, desde que aquellas circunstancias, nada dicen relación con la materia de fondo que se conoce, esto es, la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales de las trabajadoras, acción que por su naturaleza tiene por objeto conocer de lesiones a ciertos derechos fundamentales de los trabajadores y no respecto de la empleadora, como pretende plantearlo la denunciada, de este modo, los fundamentos de la recurrente se vislumbran más bien como propios de una apelación que de un recurso de derecho estricto, como es el recurso de nulidad.

DÉCIMO QUINTO: Que, en consecuencia, no habiéndose configurado las causales de nulidad previstas en la letra b) y e) del artículo 478 del Código del Trabajo, en los términos expuestos por el recurrente, se deberá rechazar el presente recurso de nulidad, según se dirá.

Y teniendo, además, presente las disposiciones legales citadas, artículos 474, 477, 479, y 482, todos del Código del Trabajo, **SE DECLARA:**



Que, **SE RECHAZA**, sin costas, el recurso de nulidad interpuesto por don Eduardo Salomón Lillo, abogado, en representación de la Corporación Educacional Club de Leones de Coyhaique, demandada, en contra de la sentencia definitiva, de veinticuatro de junio de dos mil veintiuno, dictada por la Juez Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique, doña Florentina Rezuc Hernández, por la cual se acoge la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral interpuesta por la abogada doña Carmen Gloria Martínez Cárdenas en representación de las actoras, fundado en las causales de la letra b) y e) del artículo 478, del Código del Trabajo y en consecuencia dicha sentencia no es nula.

Regístrese y devuélvase.

Redacción del Ministro Titular don José Ignacio Mora Trujillo.

Rol Único de Causa 20-4-0312647-1.

Rol I. Corte N°64-2021.



Pronunciado por la Primera Sala de la C.A. de Coyhaique integrada por Ministro Presidente Sergio Fernando Mora V. y los Ministros (as) Jose Ignacio Mora T., Pedro Alejandro Castro E. Coyhaique, trece de septiembre de dos mil veintiuno.

En Coyhaique, a trece de septiembre de dos mil veintiuno, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>.