

ACTA DE AUDIENCIA PREPARATORIA EN PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL

FECHA	Siete de Febrero de dos mil veinte
RUC	19-4-0229951-K
RIT	T-10-2019
MAGISTRADO	FELIPE ANDRES MUÑOZ HERMOSILLA
ADMINISTRATIVO DE ACTAS	German Inostroza Vergara
HORA DE INICIO	13:13 horas
HORA DE TERMINO	13:17 horas
N° REGISTRO DE AUDIO	1940229951-K-225
DEMANDANTE (NO COMPARECE)	Nicole Alejandra Montano Rivera RUN N° 17.864.847-0 domiciliada en Huilo Huilo N° 59 población Siete Lagos, comuna de Panguipulli.
ABOGADO (NO COMPARECE)	Jorge Pinto Ceballos
DEMANDADA (NO COMPARECE)	Corporación Municipal de Panguipulli, RUT 71.016.300-6, domiciliado en calle Sor Mercedes, N°136, Panguipulli.
ABOGADO (NO COMPARECE)	Pablo Matus Barnert

ACTUACIONES EFECTUADAS: (HECHO DE HABERSE EFECTUADO O NO, Y SU ORDEN)	SI	NO	ORD
• LECTURA SENTENCIA	X		

Panguipulli, a siete de febrero de dos mil veinte.

VISTO, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Individualización de las partes. Que, ante este Juzgado de Letras y Trabajo de Panguipulli se sigue la causa RIT T-10-2019, iniciada por demanda de despido indirecto con vulneración de derechos fundamentales, interpuesta por el abogado don Jorge Felipe Pinto Ceballos, en representación de doña **Nicole Alejandra Montano Rivera**, RUN N° 17.864.847-0, licenciada en artes visuales, domiciliada en Pasaje Regidor Dionisio Vio Sayago N° 5242, Villa Los Ediles, Valdivia, y en contra de la Corporación Municipal de Panguipulli, representada por don Rodrigo Valdivia Orias, alcalde de la I. Municipalidad de Panguipulli y presidente del directorio de la Corporación, ambos con domicilio para estos efectos en José Miguel Carrera N° 738, Panguipulli.

SEGUNDO: Denuncia/demanda principal. En cuanto a los hechos, refiere que con fecha 01 de marzo de 2017 su representada comenzó a trabajar para la demandada, desempeñándose como docente de aula, como profesora de artes visuales, en virtud de un contrato a plazo. Lo mismo ocurrió en marzo de 2018 y en marzo de 2019. El último de los contratos se pactó desde el 01 de marzo de 2019 hasta el 28 de febrero de 2020. Con



la segunda renovación, el contrato devino en indefinido. Con fecha 01 de octubre de 2019, se autodespidió, invocando la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, incumplimientos que se habrían verificado: *“por vulnerar mi honra y mi integridad psíquica, al cometerse actos de acoso y maltrato laboral de parte de la Directora del Colegio Claudio Arrau, doña Jeannette Rivas Carrasco, los cuales eran conocidos por parte de mi empleador; por haber ignorado mis múltiples avisos verbales y escritos acerca de estos hechos, tanto de mi parte como de mis compañeros de trabajo; debido a que lo anterior ha provocado graves consecuencias a mi salud, configurándose una enfermedad profesional declarada desde el día 31 de mayo de 2019, si bien mis padecimientos provienen desde el año 2018, que han derivado en múltiples dolencias físicas y psíquicas, tratamiento farmacológico, necesidad de acompañamiento constante por doble internación a raíz de actos de autoflagelación e ideación suicida, todo lo cual ha derivado en mi incapacidad para realizar las funciones por las cuales fui contratada; por no tomar el empleador medidas efectivas para proteger mi vida y mi salud en el trabajo; por no asegurar y mantener condiciones y ambientes de respeto en el trabajo y, en general, por dañar mi salud e integridad con dichos actor y omisiones. Por todo lo anterior, he tomado la decisión de autodespedirme.”*

En cuanto a su remuneración, refiere que aquella consistía en la suma de \$867.316.- (ochocientos sesenta y siete mil trescientos dieciséis pesos m/l) mensuales, según la última liquidación de remuneraciones con 30 días trabajados, de acuerdo al detalle que señala.

En cuanto al contexto laboral y los hechos que motivaron el despido indirecto, refiere que si bien en un principio la Srta. Montano desarrolló con normalidad sus funciones, con entusiasmo y energía, al menos por breve tiempo; que consta de los antecedentes que allegará al proceso, y que constan en documentos oficiales de la Inspección del trabajo, en informe de fiscalización N° 1405/2019/102, que da lugar a la causa RIT T-7-2019 de este mismo Tribunal, que ella, junto a otras trabajadoras y trabajadoras, fue víctima de acoso y maltrato laboral de parte de la Directora del Colegio Claudio Arrau, doña Jeannette Rivas Carrasco; que esto ocurrió desde inicios de 2018 para la actora, cuyos efectos permanecen en la actualidad, en otras palabras, fue objeto de acoso laboral, que le provocó daños patentes y constatables. Añade que por su parte, la entidad demandada incumplió gravemente sus obligaciones legales para dar protección efectiva a la vida y salud de sus trabajadores, entre ellos, la demandante, al evitar tomar



las acciones necesarias y tendientes a protegerlas de los mencionados malos tratos y acoso. En lo pertinente, señala el respectivo informe de fiscalización: “6. Que doña Jeannette Rivas no solo se mantiene hostil y distante en el trato con sus subalternos sino que además, como lo grafica en su informe el investigador Sr. Jaime Torres, ésta manifiesta desconocimiento de los planes y nuevos proyectos educativos con escasas competencias para el manejo del recurso humano, lo que no ha sido trabajado desde la Corporación de Educación como estrategia de intervención en medio de la problemática existente en materia de relaciones interpersonales. 7. Que la empleadora realizó investigación interna, la cual se tramitó desde junio 2018 a mayo 2019, en al cual pudieron ser oídas ambas partes, fueron entrevistados más trabajadores como testigos, hubo revisión documental; sin embargo, ésta se compuso de dos etapas: investigación sumaria y sumario administrativo. La primera etapa contenía declaraciones y documentos que ratificaban los malos tratos de la Directora hacia funcionarios del establecimiento, incluyendo a las denunciadas actuales, así como otras irregularidades, en los términos denunciados, generándose la segunda etapa, la cual tomó como base a la anterior, hubo ratificación de declaraciones, entrevistas a ex trabajadores y dos nuevos testigos. Sumario señala que se constata antecedentes para la desvinculación de la Directora, traslado para Carlos Coronado y no renovación de los contratos de trabajo de Ulises Sepúlveda y Angello Di Tomasso. 8. Que, el investigador Sr. Jaime Torres sugirió a la empleadora tomar medidas de intervención para todos los establecimientos que laboran bajo el alero de la Corporación, ajustándose a las actuales políticas de enseñanza y desarrollo profesional de los docentes. 9. Que la Representante Legal de la Corporación ha estado en conocimiento de los hechos denunciados desde junio 2018, que a la fecha, y a causa de la investigación sumaria, determinó poner término al contrato de trabajo del Jefe de UTP Sr. Ulises Sepúlveda y Encargado de Convivencia Escolar Sr. Angelo Di Tomasso, esto por la gravedad de los hechos denunciados y corroborados mediante la investigación, al Inspector General lo traslada de establecimiento como medida de resguardo puesto el trabajador es de planta y está próximo a jubilar, no obstante y en consideración a que la Directora solicita una indemnización de \$100.000.000, no toma determinación alguna respecto de la continuidad de la Directora del establecimiento. 10. Que con fecha 22.04.2019 se escrituró un Acuerdo entre doña Jeannette Rivas y el Director de Educación de la Corporación de Panguipulli, sobre designación de funciones transitorias, trasladándola del establecimiento. Sin embargo, con misma fecha, la asesora jurídica de la Srta. Rivas informó a la Corporación que su representada no aceptará



acuerdo alguno puesto sería aceptar que es responsable de los hechos que se denunciaron en su contra, tras lo cual se reincorpora en sus funciones y lugar de trabajo habitual. 11. Que con fecha 23.04.2019 el Director del Departamento de Educación informa al Centro General de Padres y Apoderados que en vista que el sumario sobresee a la Directora por falta suficiente de indicios de hostigamiento laboral, ésta debería retornar a sus funciones. 12. Que con fecha 23.04.2019, aproximadamente 20 apoderados se toman el colegio Claudio Arrau en rechazo al regreso de la Directora. 13. Que se encuentran afectadas emocionalmente tanto las denunciantes, como la denunciada y otros trabajadores que fueron entrevistados, existiendo otros 4 trabajadores con apoyo médico (están con tratamientos farmacológicos) y manifiestan necesitar estar lejos del colegio por algún tiempo. Todos los entrevistados concuerdan que es necesario intervenir el colegio con ayuda de profesionales idóneos. 14. Que el establecimiento no cuenta con sistema formal de acompañamiento pedagógico. No hay retroalimentación formal periódica ni se notifican anualmente las calificaciones, especialmente las correspondientes a docentes con contrato a plazo fijo. 15. Que doña Jeannette Rivas les indicó a los trabajadores, entre ellos a las denunciantes, que los acusaría de abandono de deberes, ante la reunión sostenida por ellos con el Director de Educación en mayo de 2019. 16. Que tras la investigación interna, en mayo 2019 la Corporación solicitó la intervención de un mediador, quien después de una semana de realizar entrevistas a trabajadores del colegio da por finalizada su intervención, sin informar por escrito el resultado de su investigación lo que, según manifestó la Representante Legal y Director de la Corporación, aumentó la incertidumbre en los trabajadores del colegio Claudio Arrau. 17. Que la empleadora no ha tomado otras medidas en relación al clima laboral, el estado emocional de las trabajadoras involucradas así como las demás personas que prestan servicios en el establecimiento, ni en relación a las capacidades directivas de la denunciada. 18. Que Sumario Administrativo constata antecedentes para la desvinculación de la Directora, posteriormente resuelve ingresar los antecedentes para estudiar la procedencia de formular cargos o solicitar sobreseimiento. 19. Que mediante Resolución N° 146 del 05.04.2019, la Corporación Municipal de Panguipulli resuelve sobreseer al Equipo Directivo de toda responsabilidad administrativa por cuanto no se logró fehacientemente acreditar la existencia de responsabilidades administrativas en los hechos investigados. 20. Todos los entrevistados manifestaron su interés en trabajar en un mejor ambiente laboral, que es necesario mejorar las relaciones interpersonales y que las herramientas no se han dado ni a los trabajadores ni a la Directora.” Es de toda



evidencia que la demandada ha sido negligente en su deber de cuidado y protección hacia sus trabajadores y, en específico, para con su representada, como a continuación relata.

En cuanto a la vulneración a la integridad psíquica y física, refiere que todo lo anterior, evidentemente, le provocó un perjuicio en su integridad psíquica e incluso física, ya que padece de dolencias que derivan del maltrato laboral sufrido desde hace más de un año. De hecho, como también promete acreditar, esta lamentable situación le ha provocado los siguientes problemas de salud: trastorno depresivo severo, angustia, ideación suicida y crisis de pánico. Esto, que comenzó el año 2018, derivó en un progresivo agravamiento de su salud, llegando en 2019 a ser calificado su caso como de enfermedad profesional por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), mediante resolución de fecha 31/05/2019. Ya en una ocasión, en agosto de 2018, debió ser internada por un intento de suicidio mediante sobreconsumo de fármacos. Luego, en una segunda oportunidad, el 06 de agosto de 2019, volvió a atentar contra su vida, autoinfligiéndose una herida cortante vertical en las venas, prescribiéndosele nuevamente fármacos y decretándose la necesidad de estar constantemente acompañada de forma de que no lo vuelva a realizar. De ello, le quedó una marca indeleble en el brazo izquierdo, el cual debido al dolor y la vergüenza que le provoca, ha debido disimular haciéndose un tatuaje, el cual sólo puede camuflar las marcas físicas del dolor padecido, que fue de tal entidad como para contravenir el instinto más básico de todo ser vivo: la conservación de la propia vida; mas las marcas psíquicas, por invisibles que parezcan, son aún más profundas.

En relación con la responsabilidad del empleador, esgrime que el ex empleador demandado no sólo es responsable por su actual estado de salud, sino que es causante directo de los daños que sufre, al exponerla a situaciones extenuantes, al no defenderla ante ataques y al acoso de la directora del establecimiento (estando en pleno conocimiento de los hechos), evitando adoptar medidas para poner fin a esta lamentable situación, y que no sólo la llevaron a enfermarse, sino que hasta atentar contra su propia vida en dos ocasiones, cuestión latente que debe repararse, a criterio de esta parte, en los términos que se detallan en el acápite de las peticiones concretas de la demanda.

En cuanto a Derecho, cita el artículo 485 del Código del Trabajo, el artículo 2do del mismo cuerpo legal en cuanto al acoso laboral, jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo sobre el particular, a lo que agrega que nada impide al empleador, en el legítimo ejercicio de sus facultades, tomar una serie de determinaciones respecto de



sus dependientes, hasta llegar a su despido si así lo justifican las circunstancias, pero ello debe ser siempre llevado a cabo en forma racional y proporcional ante los derechos de dichos trabajadores, cosa que claramente no ha ocurrido en este caso. Claro es que, más allá de toda duda razonable, la existencia de este tipo de actos daña a cualquier persona en su fuero interno y externo, además de, evidentemente, haber perjudicado su situación laboral, cosa que se constata abundantemente, y que probará. Añade que los actos previos al término de la relación laboral le han violentado de tal forma que se vio en la obligación de despedirse indirectamente, para luego tener que recurrir al Tribunal en busca de una reparación suficiente y, en definitiva, de un atisbo de justicia ante tamaños atropellos que, ante su imperiosa necesidad de trabajar, debió aguantar.

Cita a continuación el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República y el artículo 1° de la misma Carta Fundamental en cuanto a la dignidad humana, a lo que agrega que el respeto por el ser humano en cuanto tal conlleva, en el ámbito laboral, la obligación para el empleador de que el trabajador deba ser resguardado en cuanto a su integridad física y psíquica, esto es, en su vida y salud, considerada esta última como un concepto integral que abarca cuerpo y mente, derecho consagrado en el N° 1 del artículo 19° de la Constitución. Todo ello fue flagrantemente vulnerado, afirma.

Luego se refiere a la compatibilidad del ejercicio del autodespido con la condena por vulneración de Derechos Fundamentales, citando al efecto jurisprudencia de la Excm. Corte Suprema y, en cuanto al despido indirecto y el incumplimiento grave de las obligaciones por parte del empleador, cita el artículo 171 del Código del Trabajo, en relación a los artículos 160 N° 7 y 162 del mismo cuerpo legal, a lo que agrega que en virtud de lo dispuesto por el artículo 7° y siguientes del código laboral, las obligaciones básicas de todo empleador son las de otorgar el trabajo convenido, pagar las remuneraciones, y las de mantener un clima de respeto hacia los trabajadores al tenor del artículo 2° del Código del Trabajo, además de aquella que lo obliga a tomar medidas efectivas para proteger eficazmente su vida y salud, según reza el artículo 184 del mismo cuerpo legal, en base a lo cual concluye que la vulneración a los derechos fundamentales implica, necesariamente y desde ya, sin necesidad de más análisis, el incumplimiento de obligaciones que la legislación impone al empleador, habilitando con ello al trabajador para entablar la acción descrita en el artículo 171 en relación con el 160 N° 7 ya mencionados, haciendo procedente la presente acción y sus pretensiones.

Seguido, se refiere a la responsabilidad del empleador por la enfermedad laboral citando el artículo 7° y 69 de la Ley 16.744, que concede al trabajador o a las demás



personas perjudicadas, el derecho a demandar, conforme a las disposiciones del derecho común, todo daño emanado de una enfermedad profesional. La ley faculta expresamente al trabajador para demandar todas las indemnizaciones a que tengan derecho, incluso el daño moral, a lo que añade que el deber general de protección que se impone al empleador, manifestado en las prescripciones del artículo 184 del Código del Trabajo, implica que el sólo acontecimiento de un accidente o enfermedad laboral deviene en una presunción de culpa en contra del empleador, ya que, por tratarse de una responsabilidad contractual, queda obligado a disponer todas las medidas de seguridad en favor del trabajador y a proporcionarle todos y cada uno de los elementos necesarios para prevenir las consecuencias dañosas que se le han provocado y, en consecuencia, si el empleador no acredita que ha tenido la debida diligencia para impedir el acto u omisión que origina el daño, se pone de manifiesto un fracaso de las medidas que se debían adoptar para proteger eficazmente la vida o salud de los trabajadores. Menos es posible que eluda su responsabilidad si el daño no sólo no ha sido impedido, sino que directamente provocado por él, al no protegerla del acoso laboral de que fue víctima, del que estaba en conocimiento.

Agrega que al contrato de trabajo ha de ejecutarse también en los términos del artículo 1546 del Código Civil, regla que se ve potenciada por la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, emanada del artículo 5° del Código del ramo, lo cual hace que el incumplimiento del empleador tenga una doble faz de reproche. Cita al efecto jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema, refiriéndose asimismo a la competencia y procedimiento aplicable, concluyendo que en un accidente del trabajo que causa daño pueden surgir acciones de responsabilidad contractual y extracontractual que deben ser convenientemente discernidas para la aplicación del régimen de fondo, pero también para el procedimental. Entonces, la responsabilidad derivada de la infracción del contrato que se hace valer contra el empleador del trabajador afectado es de competencia de los juzgados de letras del trabajo y se sustancia conforme a las reglas especiales de los procedimientos laborales.

En cuanto al daño provocado y prestaciones demandadas, expone que la ley establece que el empleador puede tener una responsabilidad adicional de reparar los daños producidos al trabajador accidentado o enfermo por causa del trabajo: el trabajador víctima a quien se le causó daño, puede reclamar ante el empleador doloso o culpable reparación económica como compensación del daño económico o moral sufrido. Asimismo, debe resarcirse los efectos dañosos de los actos en que ha incurrido el



empleador de naturaleza extracontractual. El daño emergente es la porción del patrimonio del trabajador accidentado o enfermo, que disminuyó por causa del accidente o enfermedad. Habitualmente el seguro legal por accidentes y enfermedades profesionales cubre los gastos de atención y recuperación, por lo que usualmente no se discute judicialmente su reparación. El lucro cesante es la ganancia que se deja de percibir por la capacidad laboral que se pierde por causa del accidente o enfermedad sufridos. El lucro cesante es el daño futuro, que para ser determinado requiere analizar de qué forma los efectos del accidente o enfermedad impiden a la víctima percibir un provecho o beneficio económico que razonablemente habría obtenido de no haber ocurrido el siniestro. El daño moral está constituido por el padecimiento que involucra para el accidentado, enfermo o cualquiera persona, enfrentar un siniestro que produce aflicción y conmoción. La estimación judicial del lucro cesante como daño futuro y probable, invita a los jueces a considerar varios elementos para concederlo o denegarlo y la variedad de opiniones en los tribunales es amplia: se trata de considerar la certidumbre del daño futuro para el trabajador y su determinación de forma precisa y equitativa. Cita jurisprudencia al efecto y finalmente concreta las siguientes pretensiones: Indemnización por aviso previo al despido por \$867.316.-; Indemnización por años de servicio (02 años) por \$1.374.632.-; Feriado proporcional (11,25 días hábiles; 16,25 corridos) por \$372.296.-; aumento de la indemnización por años de servicio, en un 50%. \$867.316.-; indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo (11 meses) por \$9.540.476.-; e Indemnización por daño moral por la enfermedad profesional por \$50.000.000.-, con un total de \$63.022.036.-.

En su petitorio, solicita al tribunal se sirva tener por interpuesta demanda de despido con vulneración de derechos fundamentales, y cobro de indemnización por daños derivados de una enfermedad profesional, en contra de la Corporación Municipal de Panguipulli, representada por don Rodrigo Valdivia Orias, ya individualizados en autos, acogerla a tramitación, declarar que, con ocasión de la terminación de mi contrato de trabajo se han vulnerado los derechos fundamentales de su representada, que se le han provocado perjuicios por causa de la enfermedad laboral que padezco y, en definitiva, condenar al demandado al pago de las prestaciones anteriormente individualizadas, o las el tribunal determine en conformidad a Derecho, todo ello con expresa condenación en costas.

TERCERO: *Demanda subsidiaria.* En el primer otrosí de su presentación, interpone en subsidio demanda laboral por despido indirecto, y cobro de indemnización por daños derivados de una enfermedad profesional, en base a los argumentos expone,



remitiéndose a los mismos hechos ya descritos en lo principal de su demanda, especialmente lo ya señalado en los puntos 1 “Relación Laboral”, 2 “Remuneración”, y 3 “Contexto laboral y los hechos que motivaron el despido” y remitiéndose a los argumentos de Derecho ya vertidos en lo principal de su escrito. En consecuencia, esgrime, se le adeudan las siguientes prestaciones: Indemnización por aviso previo al despido por \$867.316.-; Indemnización por años de servicio (02 años) por \$1.374.632.-; Feriado proporcional (11,25 días hábiles; 16,25 corridos) por \$372.296.-; Aumento de la indemnización por años de servicio, en un 50% por \$867.316.-; Indemnización por daño moral por la enfermedad profesional por \$50.000.000.-, con un total de \$53.841.560.-.

En su petitorio solicita al tribunal se sirva tener por interpuesta demanda subsidiaria de despido indirecto, y cobro de indemnización por daños derivados de una enfermedad profesional, en contra de la Corporación Municipal de Panguipulli, representada por don Rodrigo Valdivia Orias, ambos ya individualizados en autos, acogerla a tramitación, declarar que en la terminación de mi contrato de trabajo ha sido carente de causa y en consecuencia injustificado, y en definitiva condenar al demandado al pago de las prestaciones anteriormente individualizadas, o las que el tribunal determine en conformidad a Derecho, todo ello con expresa condenación en costas.

CUARTO: Contestación de denuncia por vulneración de derechos. Que, contestando la demanda de vulneración de derechos, la parte demandada vino en primer término en controvertir expresa y formalmente todos los hechos expuestos -y aun meramente insinuados- en la demanda, con excepción de aquellos que en el presente escrito de contestación fueren reconocidos expresamente.

En cuanto al marco normativo aplicable al contrato de trabajo de la actora, refiere que doña Nicole Alejandra Montano Rivera comienza a trabajar en esta Corporación el 06 de marzo de 2017 obligándose a realizar el trabajo de docencia de aula y actividades curriculares no lectivas en la asignatura de Artes Visuales en calidad de “a contrata” por una jornada de 35 horas cronológicas semanales, dicho contrato se extendió hasta el 28 de febrero de 2018. Efectivamente como señala la contraria, lo mismo ocurrió en marzo de 2018 y en marzo de 2019. El último de los contratos se pactó desde el 01 de marzo de 2019 hasta el 29 de febrero de 2020. Señala de que la afirmación de la contraria de que “con la segunda renovación su contrato devino en indefinido” es errónea, debido a que todos los contratos suscritos entre las partes se han celebrado bajo el marco normativo de la ley 19.070 y sus leyes complementarias. De hecho, en todos los contratos suscritos por la demandante figura la siguiente cláusula “El profesional se registrará íntegramente por las



disposiciones establecidas en el D.F.L N° 1/97 "Texto refundido. Coordinado y Sistematizado de la ley 19.070 Estatuto Docente y sus leyes complementarias", citando al efecto el artículo 1°, 19 Y y 71 de la citada ley, con lo que concluye que la naturaleza de la relación laboral existente entre demandante y demandado emana de sucesivas contrataciones Firmadas por ambas partes a partir del año 2017 bajo el marco normativo de la ley 19.070, tal como se estipuló en cada uno de los contratos de la demandante, por lo que en virtud de las normas jurídicas recién citadas, el régimen jurídico bajo el cual debe contratarse a los docentes que trabajan en todas las Corporaciones Municipales del país es el Estatuto Docente o Ley 19.070 y, por lo tanto, dicha relación laboral es estatutaria por mandato de la Ley.

Teniendo presente la naturaleza estatutaria de la relación laboral, mi representada, para efectos de la contratación del personal docente se debe regir por las disposiciones contenidas en la Ley N° 19.070 denominado también "Estatuto Docente" y en el D.S. N° 453 de 1992 del Ministerio de Educación que se refiere al Reglamento de la Ley N° 19.070. No obstante, también son aplicables en forma supletoria de acuerdo al artículo 71 del Estatuto Docente, las normas del Código del Trabajo. Aclarado lo anterior, cita el artículo 25 del D.F.L N°1 de 1997 del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto Docente y jurisprudencia administrativa sobre el contenido de aquel, con la cual esgrime que no resulta legalmente procedente aplicar las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida respecto de aquellos suscritos por profesionales de la educación dependientes de una Corporación Municipal que tengan la calidad de contratados, por lo que la postura de la contraria en orden a considerar indefinido su contrato debido a la segunda renovación es errada, y contraviene lo dispuesto en la Ley N°19.070 que establece el Estatuto Docente.

En cuanto a contexto en que se produce el autodespido y acciones tomadas por su parte, los primeros días del mes de junio de 2018 se reciben en esa Corporación una serie de cartas de funcionarios de la escuela Claudio Arrau León mediante las cuales denuncian una serie de irregularidades en dicho establecimiento. Dentro de las denuncias recibidas se encuentran la de doña Nicole Alejandra Montano Rivera de fecha 19 de junio de 2018 en la que señala haber sido testigo de irregularidades por parte de integrantes del equipo directivo, irregularidades que en algunos casos ella misma ha experimentado según relata. En ese documento da cuenta de una situación ocurrida el 25 de mayo de 2018, en la que dentro de la jornada laboral y en la oficina de convivencia escolar se



encontró con don Angelo Di Tommaso con “evidentes signos de encontrarse en estado de ebriedad” por lo que solo se limitó a pedirle una cámara fotográfica y se retiró del lugar, relata que fue a la Oficina de doña Jeannette Rivas para dar cuenta de lo ocurrido pero la secretaria de la Directora le señaló que estaba ocupada y que por ende no podía atenderla en ese momento. Relata que doña Daniela Moreno y doña Marta Millán también habrían sido testigos del estado de don Angelo Di Tommaso y que al exponer esta situación habrían sido llamadas a la oficina de Dirección “a enfrentarse con el Equipo Directivo” que negaba estos hechos, lo que, desde su punto de vista, da cuenta de un ánimo de encubrir tal situación por parte Equipo Directivo ya que además no se habría tomado acción alguna al respecto. Además, señala dos oportunidades en que se ha sentido menoscabada y poco valorada como profesional por miembros de la comunidad educativa, finaliza señalando que durante el tiempo que lleva desempeñando sus funciones ha visto “como el equipo directivo, en especial la directora de la escuela ha tenido actitudes poco sanas con otros y otras colegas, indicando que el año 2017 escuchó de parte de la Directora referirse a dos estudiantes como “ordinarias, guatonas y flaites” y de colegas como “cahuineras”.

A raíz de las denuncias recibidas en el mes de junio de 2018 se ordena instruir una investigación sumaria con fecha 04 de junio de 2018. Dicha investigación sumaria es elevada a sumario administrativo mediante resolución N° 347 de fecha 12 de octubre de 2018. El aludido sumario se dirigió en contra del equipo directivo de la Escuela Claudio Arrau León de Panguipulli compuesto por Sita. Jeannette Isabel Rivas Carrasco. Sr. Carlos Aurelio Coronado Chicao. Sr. Ulises Joaquín Buenaventura Sepúlveda Carrillo. Sr. Angelo Luciano Di Tommaso Poblete. Señala que la demandante declaró en ambos procedimientos, su primera declaración rola a fojas 239 de la investigación sumaria, y fue dada con fecha 09 de agosto de 2018. En esa oportunidad la demandante abordó detalladamente toda la situación vivida a raíz del supuesto estado de ebriedad del don Angelo Di Tommaso. También recalcó sus incomodidades debido al poco apoyo y falta de compromiso del Equipo Directivo en general, respecto de doña Jeannette Rivas indica que principalmente durante el año 2017 escuchó de ella comentarios poco profesionales respecto de otros colegas y sobre alumnas del establecimiento, cuestionó la forma en que aborda las problemáticas del establecimiento y el hecho de que solo salude a algunos funcionarios y a otros no, indicando que a ella no la saludan ni don Carlos Coronado ni don Ulises Sepúlveda. Le llama la atención la respuesta de la demandante a la pregunta numeró 14 de la investigación sumaria que fue formulada de la siguiente manera “¿A qué



se refiere cuando señala que ha sido testigo del desgaste psicológico y emocional de sus colegas y suyo por ser sometidos a un ambiente laboral poco sano?". Comienza la actora indicando que ha sido muy difícil trabajar en el colegio el año 2018 ya que cuando llega en la mañana debe gritarle a don Ulises "buenos días" para que la salude, porque el pasa a su lado y sigue, y que a otras chicas les pasa lo mismo. A continuación, afirma que personalmente no ha tenido problemas con la Directora va que ella se ha mantenido lejana sobre todo el 2018, indica también, y cita textual. "(...) si he visto a Marta, a Daniela decirme que están cansadas de que estas personas hagan difícil la pega, que les pidan cosas que ya entregaron, "que nos acosen, que nos molesten" a mí no me ha pasado con la directora, pero a Marta y Daniela si". Otra respuesta que imagina llamará profundamente la atención del tribunal es la dada a la pregunta N° 16 "¿Puede Ud. señalar si en alguna ocasión ha sido víctima de malos tratos o se ha sentido menoscabada por algún funcionario de la Escuela?, procedo a citar textualmente la respuesta de la demandante "Si, insisto la directora nunca me ha tratado mal directamente, el UTP e Inspector General si. Luego relata que el 2017 don Ulises Sepúlveda Jefe de U.T.P. la tomó de la cintura estando solos en su oficina, que ella no reaccionó de mala manera, solo se alejó y manifestó su disconformidad con dicho acercamiento y que desde ese momento la actitud del Jefe de U.T.P. cambió totalmente, siendo ignorada, relatando que la dejó de saludar y tomar en serio cuando hablaba, nunca le hizo acompañamiento en aula. Por otra parte, relata también lo que describe como una "actitud negativa" de parte de Don Carlos Coronado a quien solicitó permiso para ir a dejar una constancia en carabineros debido a que la noche previa una persona habría entrado a su casa alrededor de las cuatro de la mañana, al escuchar el relato don Carlos Coronado le responde "no habrá sido un pololo tuyo que entró a tu casa" para finalmente autorizarla diciendo "bueno, haz lo que tengas que hacer, ya anda...". Relata también otros episodios en que don Carlos Coronado ha tenido actitudes que desde su punto de vista no corresponden y la han hecho sentir mal, indicando que de parte de don Carlos Coronado es de donde más comentarios duros ha escuchado, como por ejemplo "ya, pero si no necesitas un bloque para limpiar un pincel o para hacer una pintura".

Finalmente, expone, la demandante también declaró en el sumario administrativo incoado contra el Equipo Directivo de la Escuela Claudio Arrau León, a fojas 63 con fecha 23 de noviembre de 2018. Se le preguntó "¿Usted desea agregar algo más a la declaración que le realizó a don Jaime Torres? En su extensa respuesta describe situaciones en que se ha sentido menoscabada producto de comentarios y actitudes



provenientes de don Carlos Coronado y de don Angelo Di Tommaso, señalando incluso "(...) mi depresión la gatillo justamente los tratos, los malos tratos de especialmente Don Carlos", ni siquiera menciona a doña Jeannette Rivas en dicha declaración.

En el contexto de dicho sumario administrativo y con el objeto de no entorpecer el procedimiento sumarial y proteger la integridad psicológica de la parte denunciante y denunciada, con fecha 24 de octubre de 2018 doña Jeannette Rivas (Directora del Establecimiento) y don Ulises Sepúlveda (Jefe de UTP) son destinados transitoriamente a cumplir labores administrativas en esta Corporación. Con el mismo objetivo con fecha 28 y 30 de noviembre de 2018 respectivamente son destinados transitoriamente a otro establecimiento educacional don Angelo Di Tommaso Poblete (Encargado de Convivencia Escolar) y don Carlos Coronado Chicao (Inspector General). Todos los miembros del equipo directivo dejaron de cumplir funciones en la Escuela Claudio Arrau León desde el día de la notificación de la Resolución de destinación transitoria emanada del Fiscal don Eduardo Amigo. Finalmente, con fecha 05 de abril de 2019 se dicta la Resolución N° 146 que notifica el término del sumario administrativo y sobresee a todo el equipo directivo. Sin embargo y en consideración a que evidentemente las relaciones en el equipo de trabajo estaban quebradas e iba a ser un proceso extenuante para todas las partes trabajar en el mismo establecimiento, esta Corporación agotó los medios para tratar de solucionar este conflicto adoptando las siguientes medidas:

1. Aun sabiendo que probablemente existiría un costo económico que esta Corporación tendría que asumir, antes del término del sumario administrativo se tomó la decisión de no renovar los contratos a plazo fijo de don Ulises Sepúlveda y Angelo Di Tommaso Poblete con fecha 28 de febrero de 2019. Decisión que dio origen a dos denuncias de tutela de derechos fundamentales ROL T-3-2019 y ROL T-5-2019.
2. Con fecha 08 de abril de 2019 se reúne don Claudio González Vera. Director de Educación y don Carlos Coronado. Inspector General de la Escuela Claudio Arrau León, arribando al acuerdo de trasladar a éste último al Centro Educativo Fernando Santiván. asumiendo el cargo de subdirector. En virtud de ese acuerdo logrado, se dicta la Resolución N° 172 de fecha 08 de abril de 2019 que nombra a don Carlos Coronado Chicao en el cargo de subdirector del Centro Educativo Fernando Santiván.
3. Luego de una serie de conversaciones entre el Director de Educación de esta Corporación y doña Jeannette Rivas, se logra el acuerdo que se escrituró con



fecha 22 de abril de 2019. que consideraba un traslado transitorio de la aludida a esta Corporación, hasta el 26 de abril de 2019, fecha en la que los asesores jurídicos de cada una de las partes deberían evaluar una propuesta de cambio definitivo de establecimiento y funciones. Lamentablemente y sin previo aviso la Directora se presenta en el establecimiento educacional que dirige con fecha 23 de abril de 2019 a ejercer su cargo directivo, lo que generó la toma del establecimiento entre los días 07 y 08 de mayo de 2019 por parte de un grupo de entre 10 y 20 apoderados.

4. Con fecha 13 de mayo de 2019 se contrata a don Jorge Waghorn para realizar una intervención completa en el establecimiento, mediando entre las partes para tratar de reestablecer los vínculos entre ellas y lograr una mejor relación laboral. Lamentablemente este funcionario renuncia con fecha 20 de mayo de 2019.

Por otra parte, con fecha 20 de mayo de 2019 doña Camila Iglesias y doña Nathalia Morales (Compañeras de trabajo de doña Nicole Montano) denunciaron ante la I.C.T. de Panguipulli ser víctima de acoso laboral de parte de la Directora del establecimiento en que se desempeñan, doña Jeannette Rivas. A raíz de esa denuncia se inicia un procedimiento de fiscalización por parte de la inspección del trabajo folio 1405/2019/102 constatándose por parte de la entidad fiscalizadora indicios de hechos constitutivos de vulneración de derechos fundamentales relacionados con conductas lesivas a la vida privada, honra, e integridad síquica de las denunciadas. Por lo anterior se llevó a cabo mediación prejudicial ante este servicio el día 17 de julio de 2019 y en dicha oportunidad se ofreció por parte de esta Corporación la contratación de un mediador externo para la intervención continua en el establecimiento, enviar un oficio a la Directora informando las situaciones constatadas por la 1CT de Panguipulli y solicitando cooperación en vías de mejorar el clima laboral, la realización de un plan de trabajo elaborado por la psicóloga de esa corporación con las capacitaciones necesarias para lograr una sana convivencia. Lamentablemente doña Camila Iglesias actuando personalmente y en representación de doña Nathalia Morales, no aceptan la propuesta de esa Corporación manifestando que era imposible reestablecer una sana convivencia con la Directora. Es por ello que su parte finalmente ofrece el traslado de establecimiento a ambas trabajadoras, dicha propuesta igualmente fue rechazada.

Con fecha 02 de agosto de 2019 don Claudio González Vera, Director de Educación, envía a doña Jeannette Rivas el ORD N° 1755 informando de los resultados del proceso de fiscalización por parte de la ICT Panguipulli, sus conclusiones, los



resultados de la mediación ante este organismo y requiriendo de su colaboración para lograr mejorar las relaciones laborales en dicho establecimiento, dejándola citada para el día 08 de agosto a las 12:00 horas con el objeto de analizar en profundidad la temática planteada. En dicha reunión se solicitó nuevamente a la Directora del establecimiento su cooperación para lograr un trabajo armónico en la Escuela Claudio Arrau león.

Con fecha 26 de julio de 2019 se interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales por parte de la Inspección Comunal del Trabajo de Panguipulli en contra de esta Corporación, dando origen a la causa ROL T-7-2019. En la audiencia preparatoria de dicho proceso, llevada a cabo con fecha 27 de septiembre de 2019, el tribunal determinó hacer aplicación del artículo 492 del Código del Trabajo, disponiendo que doña Jeannette Rivas sea trasladada y separada provisoriamente de sus laborales y lugar de trabajo como directora del Liceo Claudio Arrau de esta comuna, debiendo la Corporación empleadora destinarla a otro lugar de trabajo y funciones que no vulneren sus derechos como trabajadora, medida que regirá desde el día lunes 30 de Septiembre del año en curso hasta la fecha de la próxima audiencia. Dicha medida se mantiene vigente hasta el día de hoy.

Es en este contexto en que se produce el auto-despido de doña Nicole Montano Rivera el 01 de octubre de 2019, fecha en la que ninguno de los funcionarios aludidos por la demandante en su carta de denuncia o en sus declaraciones en los procedimientos sumariales que se mencionaron se encuentra trabajando en la Escuela Claudio Arrau León. Don Ulises Sepúlveda y Angelo Di Tommaso habían sido notificados de la no renovación de su contrata el mes de febrero de 2019, por lo que dejaron de ser funcionarios de esta corporación el 28 de febrero de 2019. Por otra parte, don Carlos Coronado, el funcionario que, de acuerdo a los propios dichos de la demandante, con sus malos tratos habría gatillado su depresión, había sido trasladado al Centro Educativo Fernando Santiván, en virtud de acta de mutuo acuerdo de fecha 08 de abril de 2019 y Resolución N° 172 de la misma fecha. Finalmente, la Directora del establecimiento, doña Jeannette Rivas, funcionaria que nunca trató mal directamente a Nicole Montano y se mantuvo lejana el año 2018, de acuerdo a las declaraciones que la demandante realizó en la investigación sumaria con fecha 09 de agosto de 2018, se encontraba destinada transitoriamente al Departamento de educación de esa Corporación en virtud de lo resuelto por el Juzgado del Trabajo de Panguipulli en causa ROL T-7-2019, situación que se mantiene en la actualidad.

Habiendo contextualizado los hechos que circundan el auto-despido, lo que llama



la atención de su parte es que en la carta de auto-despido de doña Nicole Montano se invoca el artículo 171 del Código del Trabajo por haber incurrido esta parte en la causal contemplada en el artículo 160 N° 7 del mismo Código, es decir “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”. Respecto del primer punto advierte la incongruencia entre lo dicho en la carta de auto-despido en que la demandante señala que Doña Jeannette Rivas la acosa laboralmente y lo declarado en la investigación sumaria en que la propia demandante afirmó no haber tenido problemas con la Directora, que ésta se ha mantenido lejana durante el 2018, que si sabe de otras funcionarias que han sido acosadas, pero a ella no le ha pasado con la Directora, señalando incluso que la Directora nunca la ha tratado mal directamente, pero sí apuntando contra otros funcionarios que ya habían sido desvinculados o trasladados por esta entidad a la fecha del auto-despido, es decir respecto de los cuales ya se habían tomado medidas. Respecto del segundo punto, debe indicar que jamás la demandante acusó actos de acoso o maltrato respecto de doña Jeannette Rivas, hasta su auto-despido el 01 de octubre de 2019 y posteriormente en su demanda. Respecto de los demás puntos de la carta, por parte de esa Corporación se reestructuró el Equipo Directivo completo de la Escuela Claudio Arrau León (Inspector General. Encargado de Convivencia Escolar y Jefe de U.T.P.), solo manteniéndose en el cargo a la Directora del Establecimiento, quien nunca tuvo malos tratos con la demandante de acuerdo a sus propios dichos. Es decir, todos los funcionarios con los que la demandante declaró tener conflictos ya habían sido desvinculados o destinados a otro establecimiento educacional previo al auto-despido.

Ahora bien, se podría pensar que luego de que la demandante realizara estas declaraciones en la investigación sumaria y el sumario administrativo ocurrieron hechos que hicieron cambiar radicalmente la visión de la demandante respecto de doña Jeannette Rivas, pero lo anterior parece absolutamente improbable debido a que, por una parte, jamás fueron informados de estos supuestos hechos, y por otra, con fecha 24 de octubre de 2018 doña Jeannette Rivas fue destinada transitoriamente a cumplir labores administrativas a esta Corporación por orden del Fiscal, reasumiendo sus funciones como Directora a fines de abril de 2019. En este periodo doña Jeannette Rivas prácticamente no tuvo contacto alguno con la demandante, ya que, como se probará, desde su retorno al establecimiento tuvo gran preocupación por evitar todo tipo de conflictos con el resto del equipo, adoptando una actitud bastante pasiva y cuidadosa, dedicando la mayor parte del tiempo a trabajo administrativo desde la oficina, evitando cualquier tipo de conflicto con el resto de trabajadores. Además, la demandante entre las fechas 15 de mayo de 2019 y 30



de septiembre de 2019 estuvo con licencia médica (139 días), por lo que el tiempo en que trabajaron juntas en el establecimiento fue mínimo.

Sobre la supuesta vulneración de derechos fundamentales y acoso laboral, La demandante se limita a señalar que ha sido víctima de acoso y maltrato laboral de parte de doña Jeannette Rivas desde inicios del 2018 aludiendo al informe de fiscalización N° 1405/2019/102 de Dirección del Trabajo en el que la demandante ni siquiera es mencionada una sola vez. En otro pasaje señala que padece de dolencias que derivan del maltrato laboral sufrido desde hace más de un año. Finalmente, en otro pasaje de la demanda señala que esa Corporación es causante directo de los daños que sufre, al exponerla a situaciones extenuantes y no defenderla ante ataques v al acoso de la directora del establecimiento.

Fuera de esos tres pasajes, ninguna referencia hay en la demanda sobre el supuesto acoso laboral de que la demandante fue víctima. La demanda es tan vaga que ni siquiera se indica alguna conducta o situación de agresión u hostigamiento de parte de doña Jeannette Rivas, no se indica cuáles son las conductas en que incurrió la directora, cuando ocurrieron éstas, si fueron reiteradas o no, en la demanda no se indica absolutamente nada. La demandante simplemente afirma ser víctima de malos tratos y acoso laboral de parte de doña Jeannette Rivas, omitiendo deliberadamente una exposición clara y circunstanciada de los hechos, y con ello infringiendo el artículo 446 N° 4 del Código del Trabajo, dejando a su defensa en una posición bastante compleja ya que no sabe qué hechos se le imputan a doña Jeannette Rivas.

Lo anterior reviste especial relevancia en este caso, debido a que ha sido la propia demandante la que ha señalado que doña Jeannette Rivas nunca la ha tratado mal directamente y ha dirigido sus acusaciones hacia otros funcionarios que dejaron de pertenecer a la Escuela Claudio Arrau León antes de su auto-despido.

Todo lo anterior lleva a esta parte a concluir que los actos de maltrato y acoso laboral de parte de doña Jeannette Rivas en contra de la demandante, realmente no existieron. Conclusión que se reafirma con las declaraciones de la demandante en los procedimientos sumariales ya mencionados y con el hecho de que la demandante no señala ni en la demanda, ni en ningún otro documento hechos o situaciones en que haya recibido malos tratos o haya sido acosada laboralmente por doña Jeannette Rivas. Esta conclusión es confirmada finalmente tomando en cuenta que doña Jeannette Rivas fue destinada transitoriamente a cumplir labores administrativas en esta Corporación el 24 de octubre de 2018 volviendo a ejercer su cargo a fines del mes de abril 2019, trabajando en



la escuela Claudio Arrau León con la demandante por solo una semana aproximadamente, debido a que la demandante registra licencia médica desde los primeros días del mes de mayo de 2019, licencia de la cual no retornó hasta su auto-despido el 01 de octubre de 2019, por lo que prácticamente no tuvieron contacto alguno el año 2019.

Tomando en consideración todo lo antes expuesto, su parte controvierte la procedencia de las indemnizaciones solicitadas, debido a que no se cumplen los presupuestos tácticos para requerirlas, debido a que no ha existido acoso laboral de parte de doña Jeannette Rivas en contra de doña Nicole Montano y por otra parte esta Corporación ha agotado todos recursos para poder lograr un mejor ambiente laboral en la Escuela Claudio Arrau León, incluso reestructurando al equipo directivo de dicho establecimiento.

Sobre la indemnización sustitutiva del aviso previo, señala que la pretensión de la contraria es ajena a derecho, así lo ha establecido la Dirección del Trabajo en distintos dictámenes, por ejemplo en ORD N° 1657/81 de 08 de mayo de 2001. Bajo el marco normativo del estatuto docente no existe obligación de emitir carta de aviso previo, toda vez que dicha obligación solo empecé al empleador en el evento de un despido, y no a una Corporación Municipal frente al auto-despido de un funcionario bajo el marco normativo de la ley 19.070.

Sobre la indemnización por años de servicio solicitada, cabe a este respecto lo expuesto a propósito de la indemnización sustitutiva de aviso previo. En este sentido, la indemnización por años de servicio tiene como base un contrato de trabajo indefinido, el cual en autos no existe, toda vez que la demandante se rige en dicho aspecto propio su régimen especial.

Sobre el feriado proporcional, cabe señalar que el artículo 41 del D.F.L N° 1 de 1997, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070 que aprobó el Estatuto Docente y de las leyes que la complementan y modifican, dispone en su artículo 10: *"Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero; o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento, u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas"*. Del precepto legal citado se colige



que el beneficio del feriado de estos profesionales se halla regulado por la normativa especial que los rige, de modo tal que sobre la materia, debe estarse en todo a lo dispuesto por el Estatuto Docente. Se deduce también que el período de interrupción de las actividades escolares constituye, para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación, quienes sólo pueden impetrarlo en los términos establecidos por la misma ley y sin que resulten aplicables a su respecto las normas correspondientes del Código del Trabajo, por cuanto éstas tienen el carácter de supletorias en lo no previsto y regulado por la legislación especial. Por consiguiente, el feriado que nos ocupa se rige únicamente por lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto Docente, el cual no contempla un derecho a indemnización por feriado equivalente al previsto en el artículo 72 del Código del Trabajo, de manera que es improcedente dicho beneficio indemnizatorio cuando se trate de los profesionales de la educación afectos a la referida disposición del Estatuto Docente antes transcrita y comentada.

Sobre el daño moral, esta pretensión además de improcedente es del todo injustificada, pues la demanda no señala de que forma la demandante habría sufrido daños, en los cuales quepa responsabilidad a esta Corporación y que deban ser indemnizados. Además, el daño moral debe ser probado fehacientemente por quien lo alega y así lo ha sostenido reiteradamente la jurisprudencia. Cita jurisprudencia al efecto. Además, respecto del monto reclamado por concepto de daño moral, cabe señalar que este aparece como absolutamente desproporcionado y carente de toda justificación. Una cifra como la demandada constituiría una pena, función que en nuestra legislación no puede cumplir la reparación por daños morales. En efecto, la avaluación de los daños morales, como ha señalado reiteradamente nuestra jurisprudencia, no puede estar sujeta a decisiones caprichosas o que carezcan de racionalidad (cita doctrina). Al respecto, la demandante no da fundamentos para su desmesurada pretensión. Así pues, la indemnización por daño moral no puede ser nunca una fuente de lucro o enriquecimiento, sino que tiene una finalidad reparatoria. Ninguna norma legal, ni laboral ni de derecho civil, avala la comercialización de los sentimientos. La avaluación de los daños morales, como ha señalado reiteradamente nuestra jurisprudencia, no puede estar sujeta a decisiones caprichosas o que carezcan de racionalidad.

Sobre el resto de las indemnizaciones solo señalar que ninguna de ellas es procedente, pues se probará en este proceso que el relato de la contraria es absolutamente alejado de la realidad y que esta parte jamás ha vulnerado algún derecho fundamental de la demandante.



En su petitorio solicita el rechazo de la demanda con costas.

QUINTO: Contestación de demanda subsidiaria. Que, contestando la demanda subsidiaria de despido injustificado, la demandada vino en contestar solicitando su rechazo con costas, señalando que no son efectivos los hechos afirmados por la demandante para fundamentar sus pretensiones, reproduciendo los argumentos de hecho y de derecho de su contestación principal.

SEXTO: Audiencia preparatoria. Que, en audiencia preparatoria de fecha 28 de noviembre de 2018, se llamó a las partes a conciliación, la cual no se produjo.

Como hechos a probar, se dispusieron los siguientes:

- Efectividad de haberse visto afectada la integridad psíquica de la demandante a consecuencia de actos constitutivos de acoso laboral por parte de superiores jerárquicos.
- En la afirmativa del punto anterior, medidas realizadas por la demandante a efectos de minimizar las consecuencias negativas derivadas de dicha afectación y evitar situaciones de vulneraciones posteriores.
- Naturaleza y cuantía de los perjuicios sufridos por la demandante alegados en el libelo, específicamente respecto del daño moral.

SÉPTIMO: Prueba de la parte denunciante. Que, en audiencia de juicio, procedió la parte denunciante a incorporar la prueba que a continuación se refiere:

Documental:

1. Carta de autodespido, con copia timbrada en señal de recepción de la demandada, copia timbrada de la Inspección del Trabajo, y comprobante de envío por correo certificado, del mismo tenor señalado en la demanda.
2. Epicrisis de fecha 22/08/2018, Hospital de Panguipulli, con fecha de ingreso 21/08/18, ingreso por crisis de pánico en contexto laboral, con ideación suicida e ingesta de medicamentos, con alta a domicilio de parientes y diagnóstico de ansiedad general alto, con prescripción de reposo laboral, medicamentos, derivación a psiquiatría y psicoterapia y otros.
3. Certificado médico de fecha 22/08/2018, con antecedentes médicos referidos en epicrisis.
4. Formulario Solicitud de Interconsulta o Derivación, de fecha 22/08/2018.
5. DIAT (Denuncia Individual de accidente del trabajo) de fecha 30/08/2018 de ACHS, y formulario de advertencia.
6. DIEP, de fecha 07/05/2019 (Denuncia Individual de enfermedad profesional).
7. DIAT (Denuncia Individual de accidente del trabajo) de fecha 09/05/2019 de



ACHS, y formulario de advertencia.

8. Resolución de calificación de origen de los accidentes y enfermedades de la Ley N° 16.744, con calificación de enfermedad profesional.
9. Informe médico de atención de fecha 06/06/2019, con diagnóstico de trastorno de adaptación.
10. Epicrisis de fecha 09/08/2019, con ingreso 7/08/19, con diagnóstico de trastorno ansioso depresivo moderado a grave secundario a conflicto laboral grave.
11. Carta de compromiso de cuidados familiares en régimen de hospitalización domiciliaria.
12. Informe médico de atención de fecha 09/08/2019, de ACHS, con diagnóstico de trastorno de adaptación e indicación de reposo laboral, medicamentos y controles.
13. Orden de atención N° 1243853 de ACHS.
14. Certificado de término de reposo laboral de fecha 25/09/2019.
15. Informe médico psiquiátrico de proceso terapéutico de Clínica Alemana Valdivia.

Confesional:

Declaración de don **Rodrigo Valdivia Orias**, alcalde de la I. Municipalidad de Panguipulli, presidente del directorio de la Corporación Municipal de Panguipulli, quien declara que no recuerda a la demandante, pero conoce de su caso, hubo una denuncia de funcionarios y centro de padres con respecto a irregularidades y mala convivencia en la escuela Claudio Arrau, por lo cual se instruyó investigación sumaria y sumario administrativo; que en el sumario administrativo se estableció que los problemas de depresión de la demandante son producto de la mala relación con Carlos Coronado. Un mes antes de que la demandante declarara los supuestos acosos se tomó la decisión de trasladar a encargado de UTP y directora, además del encargado de convivencia. No maneja el detalle de cargos formulados a Carlos Coronado. Se estableció que la demandante no tenía problemas de convivencia o mal trato con la directora. Se hicieron reuniones en el contexto de los problemas de convivencia, reuniéndose con funcionarios, directivos, apoderados y otros. No podía haber tomado otra medida más extraordinaria. Recuerda que hubo la contratación de un mediador, quien renunció, no sabe cuánto trabajó.

Testimonial:

1. **Camila Andrea Iglesias González**, profesora, quien declarase que conoce a la demandante Nicole Montano, profesora de arte y compañera de Trabajo en Corporación Municipal, trabajaron juntos y están en un proceso de demanda; que



trabaja para la Corporación Municipal en el área de educación, escuela Claudio Arrau, como profesora de Educación Diferencial. Refiere ser parte de una demanda en contra de la Corporación por vulneración de derechos de trabajadores. En cuanto a la demandante, ésta se vio afectada tanto cuando se encontraba en funciones directora titular y suplentes; que la demandante tenía buena relación con la comunidad educativa en general, pero a medida que avanzó el tiempo se hostilizaron las relaciones con la directiva, fue tratada de lesbiana por su pelo corto y se decía que quería parecer hombre, se le menospreciaba verbalmente e incluso no tenía orden de trabajo en marzo y abril, lo que le generaba incertidumbre, no sabiendo si debía entrar a clases, no tenía certeza de su continuidad laboral, pese a que estaba en la carga horaria y no había otro profesor de arte. Refiere que tuvo problemas indirectamente con la directora, quien mandaba a Carlos Coronado, inspector general, para hostigar a Nicole en cuanto al cumplimiento de su carga horaria y cubrir cursos fuera de su carga horaria; que ella trabajaba desde kínder a octavo básico y requería de tiempo para preparar material; que los requerimientos para cubrir cursos no eran efectuados en forma amable, se le decía que tenía que cuidar el trabajo y que por ser joven no tenía disposición a cubrir cursos; que estuvo en reuniones en la sala de profesores y vio como la directora, Angelo Di Tommaso, Carlos Coronado y Ulises Sepúlveda, equipo directivo, se burlaban de la demandante, escuchó como se burlaban de su apariencia física, decían que se vestía como mamarracho y que andaba desaseada con las manos sucias, en circunstancias que es profesora de arte y se ensucia por su trabajo. Refiere que después de discusiones con el equipo directivo y problemas con éste, ya que se le impedía retirar materiales, todo esto le ocasionaba a la demandante temblores, sensaciones de desmayo y angustia, particularmente luego de ser reprendida por Carlos Coronado e incluso llegó a caer al hospital por intento suicida, supo que había hablado con la Corporación por sus horas de trabajo y carga horaria, tenía dolores de cabezas, mareos, dolores y angustia y en la noche recibió llamado anunciando que la demandante estaba interna, y cuando la visitó ella le dijo que no sabía qué había hecho de mal para ser tratada así. Posteriormente a eso los apoderados se tomaron el colegio y la relación estaba tensa porque no se resolvían los problemas, y luego de la toma Nicole se sentía responsable por lo ocurrido. Señala que hubo una investigación sumaria para determinar si los hechos ocurrieron y de esa investigación la



información fue difusa, pero pese a la evidencia se sobreseyó a todas las personas que los maltrataron y violentaron, sin que se llegara a acuerdos. Añade que el equipo directivo se enteró del intento de suicidio por el informe de ACHS y tiene entendido que a la escuela asistiría un mediador, pero éste duró una semana, sin que se hiciera nada más acerca de lo ocurrido en la escuela y la situación de Nicole.

Agrega que la demandante se autodespidió en el segundo semestre de 2019 y previo a su autodespido no se encontraba trabajando, estuvo con licencia médica prolongada; que durante el sumario administrativo el equipo directivo fue sacado de a poco de su puesto de trabajo y el último que se retiró fue Carlos Coronado. Solo se trasladó de establecimiento a los encargados en el sumario, pero nada se hizo como medida reparatoria. No sabe si la demandante estuvo en contacto con el equipo directivo mientras estuvo trasladado, pero Carlos Coronado asistió al colegio en oportunidades a buscar materiales.

Señala tener conocimiento de lo que Nicole declaró en el procedimiento sumario, contando lo que vivió en la escuela Claudio Arrau, la relación con Carlos Coronado y Ángel Di Tommaso, además de referir a Jeannette Rivas, con quien la demandante no tenía problemas directos, pero era menoscabada en Consejo de curso, ridiculizando sus palabras e ideas y cortando el tema cuando Nicole intervenía o proponía alguien. Señala que hubo cambios en el equipo directivo entre 2018 y 2019, pero Carlos Coronado estuvo presente el primer día de 2019. Supo que no se renovó el contrato de Angelo y Ulises y Carlos Coronado fue trasladado los primeros días de diciembre.

- 2. Marta Magdalena Millán Correa**, Psicóloga de la escuela Claudio Arrau, quien expusiere que conoce a la demandante Nicole Montano, quien acciona contra la Corporación Municipal por constante vulneración de sus derechos, denigración y maltrato que se dio desde 2018, por lo cual Nicole se sintió constantemente humillada durante el año 2018 en el colegio, no pudiendo ejercer de manera adecuada sus labores; que en el consejo de profesores no podía dar una opinión, ya que se burlaban de ella o no la dejaban exponer, era cortada a mitad de su exposición, se burlaban de su vestimenta e ironizaban sus dichos, saliendo ella angustiada de aquellos consejos; que ella tuvo crisis luego de que hablaba con la directora y Carlos Coronado, que incidían en que ella no pudiese ejercer su trabajo en la escuela Claudio Arrau, y presencié las situaciones descritas, que ocurrían a



vista de todos; que a ella le perjudicaban problemas relativos a la carga de trabajo, le pagaban 34 horas en circunstancia que estaba contratada por 39 y no tenía certidumbre acerca de su contrato y carga los cuales no llegaban al establecimiento. Añade que ella tuvo una crisis muy fuerte producto de lo cual ella quedó hospitalizada, sintiéndose muy mal en la tarde noche, estando sola en su casa con una crisis muy fuerte y ante ello la asistió llevándola al hospital, lo que ocurrió como a fines de 2018. Supo que las situaciones descritas repercutieron en la salud de Nicole, quien no pudo seguir trabajando por el nivel de stress y tuvo licencias médicas y problemas a la garganta y llanto frecuente por su cuadro de stress, sensibilidad y temor y además adelgazó demasiado. Supo que Nicole conversó con el director del área educación de la Corporación quien le dijo que el asunto se solucionaría, pero nunca hubo un apoyo o respaldo ni intervención de la directora o inspector general, nunca una solución efectiva.

Refiere que la situación con Nicole no fue aislada, ella también fue parte de la situación, fue un grupo grande de profesores que lo pasó muy mal por la relación con la directora, inspector general y jefe de UTP y fue retirada de actos a nivel de colegio, se ironizaba constantemente de su trabajo y la directora hablaba mal de ella con colegas, aislándola socialmente, cuestiones que también ocurrieron con otros colegas. Los consejos de profesores eran lunes y martes de cada semana y siempre ocurrían problemas. Carlos Coronado era Inspector General y Ulises Sepúlveda era jefe de UTP. No hubo ninguna solución de la Dirección de Educación en relación a los hechos y habló personalmente con Norka Lillo, secretaria general de la Corporación, quien le dijo que no tenía conocimiento de los antecedentes, pese a que colegas habían ido a hablar del tema, por lo cual ella decidió instruir investigación sumaria, sin respuesta satisfactoria, siguiendo los problemas y malos tratos. La directora se ponía fuera de su sala y oficina con el Inspector General a burlarse de ella por la situación, lo que le generó angustia de ir a trabajar, todo siguió igual hasta 2019.

Vio actos de acoso laboral o maltrato de parte de Jeannette Rivas a la demandante, en los consejos de profesores, se burlaba de su vestimenta, ironizaba sus dichos, la hacía callar, le decía que parecía un mamarracho, ello durante 2018. No recuerda que Nicole Montano se autodespidió y sabe que ella se encontró hartó tiempo con licencia desde fines de 2018 y no recuerda si trabajó en 2019. El último contacto laboral de la actora con el equipo directivo se produjo a



fines de 2018, en octubre.

Supo que hubo una mediación en el colegio, el mediador duró una semana. Se encontraba con prenatal en ese momento.

- 3. Maryent Denisse Santana Ayala**, Profesora, quien vertiese que conoce a la demandante Nicole Montano, ex colega de la escuela Claudio Arrau, donde trabaja desde el año 2017. Sabe del motivo del juicio, autodespido, por diferentes cosas que Nicole pasó en el colegio, presenció como en los consejos de profesores no tomaban en cuenta cuando proponía ideas, no le daban materiales y tenía que arreglárselas sola en los proyectos con los niños. Además de eso la trataba mal el inspector General Carlos Coronado por su apariencia física, burlándose de ella también en los consejos de profesores, por andar sucia, pero ella era profesora de artes. Refiere que la actora fue hospitalizada por una crisis y previo a ello andaba con desánimo, baja de peso, no tenía apoyo en el colegio, le mandaron a borrar unos murales que hizo con los niños en el segundo piso y la directora mandó a una auxiliar a que botara los trabajos que hizo con los niños, sin autorización de ella, siendo que esos trabajos debían ser exhibidos. Cuando se refiere a las personas que se burlaba y maltrataban a la actora, aclara que se refiere a la directora Jeanette Rivas, el inspector general Carlos Coronado, el encargado de UTP Ulises Sepúlveda, el encargado de convivencia escolar Ángelo Di Tommaso y la colega Johana Quilamán, ex coordinadora del equipo de integración. Sabe que en el colegio todos supieron los problemas de salud de Nicole, ya que se coordinaban para llevarla al hospital, todos estaban en conocimiento. Añade que el año 2017 fue tranquilo, pero los problemas comenzaron en 2018, por diversos motivos, le bajaron las horas cuando llegaron a trabajar a ambas y habló con Claudio Gonzales por los problemas de carga horaria y pago, quien dijo que le solucionarían el problema, pero no se lo solucionó a Nicole y ella no sabía qué hacer, no sabía si entrar a aula o no, ya que no es docente, y tuvo que acompañarla por si llegaba una entidad para supervisar el colegio, todo ello por varios meses. Frente a los problemas de salud de Nicole el colegio no adoptó ninguna medida, lo único que ocurrió fue la asistencia de un mediador por una semana.

Las burlas a Nicole eran realizadas generalmente por Jeannette Rivas en consejo de profesores frente a todos los profesores, era una conducta normalizada en el colegio. Señala que la sala de artes tenía una sala específica para trabajar,



distinta a la del resto, con materiales para el trabajo en arte.

La situación referida del mandato de la directora a botar obras y borrar murales de la actora le consta pues consultó al auxiliar de aseo, tío Micho, quien le dijo que la directora mandó a ejecutar aquello. Señala que la actora se autodespidió en 2019, antes de las vacaciones de invierno y que el equipo directivo se mantuvo alejado del colegio con recesos en los que volvían, no recuerda fechas exactas, en 2019 si estuvo presente la directora. Nicole Montano se encontraba trabajando antes de autodespedirse.

Otros medios de prueba:

Se tuvo a la vista expediente digital de la causa RIT T-7-2019, denuncia de tutela laboral interpuesta por la Inspección del Trabajo de Panguipulli en contra de la Corporación Municipal de Panguipulli, y en especial a petición de la parte denunciante, una respuesta a oficio de la AChS y declaraciones y prueba documental aportada.

OCTAVO: Prueba de la parte denunciada. Que, en sostén de sus descargos, la parte denunciada vino en incorporar la siguiente prueba.

Documental:

1. Expediente Inv. Sumaria ordenada por resolución N° 210 de fecha 04 de junio de 2018. Incorpora:
 - a. Carta enviada por Nicole Montano a Norka Lillo Bahamondes, Secretaria General de la Corporación Municipal de Panguipulli, dando cuenta de irregularidades en su lugar de trabajo, particularmente, estado de ebriedad de Angelo Di Tommaso y problemas relativos a su carga de trabajo.
 - b. Declaración de Nicole Montano en Investigación sumaria.
2. Expediente Sumario Administrativo ordenado por resolución N° 347 de fecha 12 de octubre de 2018. Incorpora:
 - a. Declaración de Nicole Montano, foja 62.
3. Copia Contrato de trabajo de don Jorge Iván Waghorn Pérez de fecha 13 de mayo de 2019, para cumplir labores en comisión de servicio en Escuela Claudio Arrau León.
4. Copia Resolución N° 202 de fecha 23 de mayo de 2019, acepta renuncia voluntaria de Jorge Iván Waghorn Pérez a contar del 20 de mayo de 2019.
5. Copia Aviso de no renovación del contrato de don Ulises Sepúlveda de fecha 22 de febrero de 2019.
6. Copia Aviso de no renovación del contrato de don Angelo Di Tommaso de fecha



22 de febrero de 2019.

7. Copia Acta de mutuo acuerdo de fecha 08 de abril de 2019 entre la Corporación Municipal de Panguipulli, por el cual se acuerda la destinación del mismo al centro educativo Fernando Santiván, en el cargo de subdirector.
8. Certificado de atención y reposo ley 16.744 de fecha 03 de septiembre de 2018.
9. Certificado de término de reposo laboral de fecha 30 de agosto de 2018
10. Certificado de derivación a sistema previsional por enfermedad común de fecha 08 de octubre de 2018
11. Certificado de atención y reposo ley 16.744 de fecha 09 de mayo 2019.
12. Certificado de atención y reposo ley 16.744 de fecha 15 de mayo de 2019.
13. Certificado de término de reposo laboral de fecha 25 de septiembre de 2019.
14. Certificado de término de reposo laboral de fecha 21 de octubre de 2019.
15. Certificado de derivación a sistema previsional por enfermedad común de fecha 21 de octubre de 2019, relativa a Nicole Alejandro Montano Rivera.
16. Informe de Calificación de ACHS, Agencia Valdivia, de fecha 19 de enero de 2019 que califica como no profesional la enfermedad de la actora, conforme pesquisa en tratamiento.

Testimonial:

1. **Gerardo Esteban Montesinos Navarrete**, quien declarase que se desempeña como profesor de música en la Escuela Claudio Arráu León desde 2018, con un lapso de licencia médica por 9 meses desde octubre de 2018, fecha en la cual era directora Jeannette Rivas, quien ejerció su cargo durante todo 2018, a lo que agrega que luego de su licencia se enteró que ella fue desvinculada del colegio en octubre, después de que saliera con licencia. Por conversaciones de pasillo se enteró de la existencia de un sumario administrativo. Cuando regresó en julio de 2019 se encontraba trabajando Jeannette Rivas, quien seguramente volvió. No se encontraba trabajando Nicole Montano, quien estaba siendo reemplazada por alguien de nombre Nevenka. Añade que durante 2018 el equipo directivo era formado por Jeannette Rivas como directora, Carlos Coronado como Inspector General, Ulises Sepúlveda como Jefe de UTP. Señala que no vio nada extraño y un ambiente de trabajo normal. Señala que conoce a la demandante quien era encargada de artes visuales de 1° a 8° básico, trabajaron juntos, manteniendo reuniones por la parte artística del colegio, sin tener problemas con ella. Añade que imagina que ella tenía buena relación con Jeannette Rivas, no vio altercados



entre ellas ni algo fuera de lo común. Según lo que vio, tenía buena relación con todo el resto de gente, no tenía problemas en ir a hablar con alguien. El colegio tiene un sello artístico y trabajaron juntos con la actora para ese fin, para realizar un trabajo a largo plazo, conversaciones privadas en horario fuera del laboral para darle un sello artístico al colegio. Añade que había buena relación con el equipo directivo frente a la propuesta de nuevas ideas. Se enteró por comentarios de pasillo que los auxiliares de aseo a fines de año entraron a la sala de arte y sacaron todo lo que para ellos era basura, entraron y borrarón, pero le dijeron que nadie los mandó, lo hicieron por voluntad propia. Se enteró del autodespido de la demandante en octubre de 2019 y en ese momento formaba parte del equipo directivo Eduardo Amolef y Bernardo Quilapán, ya que el equipo directivo previo tuvo problemas con algunas demandas dentro del colegio y los desvincularon, pero no estaba enterado de lo ocurrido.

Refiere que participaba en los consejos de profesores y añade que era común que hubiese bromas del equipo directivo hacia los profesores, no recuerda que hayan sido dirigidas a la demandante, a su juicio eran bromas sanas, quizás machistas, no las recuerda bien. Supo de problemas de salud de Nicole Montano, por licencias de enfermedad psicológica. No sabe de medidas tomadas por la Corporación Municipal frente a esa situación.

- 2. Claudio Ariel González Vera**, quien refiriese que cumple función de Director del Área de Educación de la Corporación Municipal de Panguipulli, desde diciembre de 2016, por acoso laboral de la directora Jeannette Rivas e inactividad de parte de la Corporación. No tiene evidencia clara de acoso laboral, no existió denuncia formal de la actora, sólo hubo una reunión con diversos funcionarios y ella señaló que no había sido víctima estaba ahí para apoyar a las docentes, ello en junio de 2018. Posterior a ello se solicitó por la Corporación el envío de cartas denuncia por los funcionarios, y la demandante hizo alusión en ella al estado de ebriedad de don Ángelo Di Tommasso y por no sentirse apoyada por el equipo directivo de la escuela, frente a lo cual se abrió una investigación sumaria que se elevó a sumario administrativo y antes del término del mismo se decidió no renovar contrato al equipo directivo y trasladar a otros, contratándose a un mediador y además se hicieron charlas por una psicóloga de la Corporación. Señala que por resolución del Fiscal a cargo se ordenó el traslado del equipo directivo, entre octubre y noviembre de 2018. El equipo directivo salió sobreseído del sumario, Carlos



Coronado fue trasladado, a Ulises Sepúlveda y Angelo Di Tommaso no se le renovó contrato. La demandante se autodespidió en octubre de 2019 y previo a ello no trabajó desde el 15 de mayo de 2019. Sabe que no hubo prácticamente relación laboral entre la actora y la directora y no se hizo denuncia de mala relación entre ambas en 2018. El último contacto laboral de la actora con Jeanette Rivas, Ulises Sepúlveda y Angelo Di Tommaso ocurrió en noviembre de 2018. Sabe que la enfermedad de Nicole Montano fue declarada como profesional por la AChS, que se retractó señalando el carácter común de su enfermedad.

Señala que se determinó la no renovación del contrato de Ulises Sepúlveda y Ángel Di Tommaso por las denuncias recibidas en su contra, decisión tomada antes del término del sumario. En el mes de abril de 2019 terminó el sumario y la directora estuvo en el cargo desde esa fecha hasta que el Tribunal decretase su traslado, sin que haya vuelto a la escuela hasta el momento. Cuando la Corporación Municipal toma conocimiento de la enfermedad profesional de la demandante determina la realización de charlas por parte de la psicóloga de la Corporación, eran charlas de relaciones interpersonales y acoso laboral.

- 3. Bernardo Octavio Quilapan Salamanca**, quien declarase que se desempeña como Inspector General de la Escuela Claudio Arrau desde 2019, producto del nombramiento del anterior Inspector, Eduardo Amolef como Director. Señala que la directora Jeanette Sepúlveda ha estado fuera del establecimiento por algunos problemas que ha tenido. Añade que anteriormente se desempeñaba como profesor de historia y geografía en 2018 y añade que no tuvo inconveniente con el actuar de la directora y tampoco vio que existiese inconvenientes con otra persona. Señala que participó de los consejos administrativos y técnicos, los que se hacían en normal concordancia con la actividad a realizar y las propuestas de la directora, inspector general o jefe técnico, sin algún tipo de discusión. Conoce a Nicole Montano y sabe que ella llegó como profesora de arte al colegio y cuando llegó se veía como una persona que realizaba bastante bien su labor desde su punto de vista, no sabe de los problemas que pudo haber tenido, ella ingresó en 2017 al establecimiento. Respecto de la relación laboral entre Nicole Montano y Jeannette Rivas no vio intercambios o encontrones, tuvieron una relación laboral normal. Señala que se realizó un procedimiento sumarial en la escuela Claudio Arrau, en principio no sabía nada de ello y no sabe por qué se originó aquel. El equipo directivo no trabajó durante el procedimiento sumarial en el



establecimiento, fue derivado a otras reparticiones, tanto la directora (a la Corporación Municipal), el inspector general y el encargado de convivencia en el mes de octubre de 2018. Llegó como director Adolfo Varela. Del equipo directivo que estaba en 2018 ninguno de ellos sigue en este año. Jeannette Rivas, después de haber sido trasladada en octubre de 2018 volvió en abril de 2019, estando en su cargo Adolfo Varela, asumiendo su cargo previas reuniones con él. La demandante estuvo con licencia en 2019, a los pocos días de haber llegado la directora a reasumir su cargo, manifestándole en los primeros días de octubre que no volvería más al establecimiento. Previo a ello la actora no tuvo contacto laboral con la directora, ni tampoco con el equipo directivo que ya no se encontraba en el establecimiento. Acerca de la enfermedad de Nicole Montano, refiere que ella tuvo licencias por problemas de orden psicológico, tenía problemas, decía que no se sentía bien. Sabe que ella tiene una sala de artes, la sala 14, esa era una sala que en principio era de clases, pero cuando se contrató a la profesora de artes ella solicitó un cambio del ambiente de la sala, mesas que ella propuso y adecuación de la sala para las actividades con los niños, contando la sala con materiales de arte, pintura, blocks, audiovisuales. Añade que asistió en forma esporádica a la sala y vio que en la misma había desprolijidad en el orden. No le consta que se hayan arrojado trabajos de esa sala de clases a la basura.

4. **Jeannette Isabel Rivas Carrasco**, quien vertiese ser directora de la Escuela Claudio Arrau desde 2013 y fue citada por el autodespido de Nicole Montano, quien fue contratada por el proyecto artístico del establecimiento y necesitaban tener personal de arte, contratándola por 35 horas en total, cuyo desglose es 16 horas de clases de aula, aproximadamente 6 horas de taller y 5 para trabajar en el proyecto artístico, trabajo que consistía en la creación de un proyecto a ser desarrollado, no llegándose a la implementación pues no se presentó proyecto por los profesores de música y artes, siendo el único proyecto el realizado por ella, en circunstancias que fue pedido en reiteradas ocasiones. Señala que en 2017 tuvieron buena relación, incluso se trasladaban juntas, por lo que conversaron incluso temas personales y ella le pedía permiso para los días viernes por la enfermedad de depresión de su madre. En el mes de 2018, a partir de mayo, supo que se había interpuesto la denuncia a la Corporación que derivó en sumario, siendo retirada de sus labores en octubre de 2018 por solicitarlo así el Fiscal del Sumario para ella y el jefe de UTP en octubre de 2018, saliendo Carlos Coronado



y Ángel Di Tommaso en noviembre de 2018. Añade que retornó a sus labores como directora en abril de 2019 y la demandante estaba trabajando en esa oportunidad, saliendo con licencia médica a la semana de ello. Tuvo contacto con ella durante esa semana sólo una vez que fue a presentar una actividad para la semana artística, luego de lo cual salió con licencia y luego el 8 de mayo al revisar las cámaras se percató que ella participó en la toma del establecimiento. Afirma que la toma del establecimiento fue realizada por ella y los apoderados. Entiende que ella no volvió a trabajar, habiendo anunciado que lo haría en octubre. En 2018 formaba parte del equipo de trabajo ella, Carlos Coronado, Ulises Sepúlveda, todos los cuales fueron cambiados, siendo ahora Eduardo Amolef inspector general y Priscila Mera como jefe de UTP. Nunca tuvo conocimiento de malos tratos del equipo directivo por parte de la demandante, solo que no le gustaba trabajar con Carlos Coronado por tener opiniones retrógradas. El estado de salud de la actora fue a veces bien y a veces mal, fue llevada al hospital por crisis de pánico, le costaba trabajar con niños. Nunca ella mencionó estado de ebriedad de Angelo Di Tommaso, pero ello siempre lo supo de terceras personas de la Corporación Municipal. Los reclamantes se estaban haciendo asesorar por alguien de la Inspección del Trabajo que les decía que no hicieran reclamos por escrito. Nicole Montano presentó en el primer año varias iniciativas, pero nunca se llevaron a cabo porque ella no estuvo presente en las actividades o presentaciones. No estuvo de acuerdo con sus presentaciones cuando se cambiaban las fechas arbitrariamente sin preguntar. Refiere que nunca tuvieron problemas en los Consejos de profesores, se enteró de ello por el sumario administrativo. En cuanto al mural de la demandante en una especie de balcón, se enteró que los auxiliares lo pasaron a borrar cuando pintaron las paredes sin querer, pero no está borrado. Refiere que hay una sala especial de arte a solicitud de la demandante, ella solicitó materiales y un diario en el cual presentaba al director subrogante como mejor director. Señala que la sala estaba oscura por papeles pegados en las ventanas, de diarios y revistas, y ello se sacó y se botó. Se enteró de la enfermedad de la demandante por dichos de ella, quien le dijo que tenía depresión, le dijo que se sentía mal y tenía crisis, supone que si estaba diagnosticada, y fue atendida por la ACHS, pero luego se determinó que su enfermedad no era profesional.

Añade que el equipo directivo se desarmó por el sumario, producto del cual



se despidió a dos personas y ella con otro colega fueron trasladados. Señala que después de la toma del colegio, en el cual se negoció su salida, la Corporación le solicitó su reincorporación. Sabe que al establecimiento no llegó carta al establecimiento mientras ella estuvo señalando las medidas que se debían adoptar.

NOVENO: Observaciones a la prueba y argumentos de clausura. Que, una vez finalizada la incorporación de la prueba de las partes, procedieron éstas a efectuar sus alegaciones finales, y al efecto la parte **denunciante** expuso que estima que la teoría del caso de la demandada demuestra una ausencia absoluta de reflexión. La demandante llegó a la escuela sana y así lo estuvo hasta junio de 2018, cuando denuncia el estado de ebriedad de una autoridad y un acto de acoso. La defensa se centra en que producto del sumario, la investigación sumaria concluye que los actos son tan graves que ameritan sumario y en el sumario se omiten siete u ocho testigos y termina con sobreseimiento. La testigo de la demandada Jeannette Rivas es a juicio de la propia demandada poco confiable aun siendo la más clara. La demandante sale en mayo con licencia médica, a raíz de que sus derechos fueron conculcados, pero de mayo a octubre no hubo ningún hecho reparatorio. Trajeron un mediador que duró una semana y nada más, sólo vinieron charlas a fin de año después de haber sido demandados. En cuanto al daño moral, no estima excesiva la suma pretendida, por haber estado cercana a morir la demandante. El sufrimiento de la actora fue real y los testigos dieron cuenta de ello, incluso señalando que la conducta estaba normalizada y las bromas sobre la demandante fueron ratificadas por incluso testigo de la demandada. La prueba de la demandada ratifica la tesis de la actora. La sobrecarga de trabajo de la actora tampoco se arregló. Suponiendo que las charlas se realizaron, no sabe si fueron suficientes. Los indicios están acreditados con la prueba y el daño es gravísimo. Frente a los indicios, la demandada no probó que sus medidas fueran efectivas y eficientes.

En su oportunidad, la parte **denunciada** clausuró solicitando el rechazo de la demanda, haciendo presente que la sola lectura del libelo, la demandante se limita a señalar que ha sido víctima de acoso laboral de parte de Jeannette Rivas, sin embargo es vaga, no refiere las conductas, cuando ocurrieron ni su reiteración, no se señala los hechos imputados a ella y la prueba tampoco es clara y el ambiente que refieren fue descartado por el testigo Bernardo. La demandante jamás denunció actos de Jeannette Rivas hasta que se autodespide y en su declaración sumarial refiere no haber sido víctima de malos tratos directos por parte de la directora, y en el sumario siempre apuntó contra



Carlos Coronado y Angelo Di Tommaso, por lo que advierte incongruencia entre el libelo y sus declaraciones previas. Angelo Di Tommaso y Ulises Sepúlveda fueron despedidos mucho tiempo antes del autodespido de la actora, y toda la plana directiva no tuvo contacto con la actora desde octubre y noviembre de 2018. La demandante dirige la demanda en contra la directora puesto que el resto de la plana había dejado el establecimiento. El informe de calificación de la ACHS acredita que la enfermedad de la actora no tiene origen laboral y el autoatentado de la actora se produjo en agosto de 2019, en circunstancias que no tenía contacto con el colegio desde hacía mucho tiempo. Las medidas tomadas fueron el sumario administrativo y el retiro de la plana directiva del establecimiento y la directora solo estuvo una semana compartiendo funciones con la actora. Por ello pide el rechazo de la demanda con costas.

DÉCIMO: *En cuanto a la prueba indiciaria de la acción de tutela.* Que, la dificultad probatoria que tiene el trabajador por la falta de acceso a los medios de prueba ha sido sopesada por el legislador, que se ha definido por reducir del esfuerzo probatorio de los trabajadores en los respectivos procesos y ello se ha plasmado jurídicamente en el artículo 493 del Código del Trabajo que dispone que *“cuando de los antecedentes aportados resulten indicios suficientes de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*.

Lo que hace el legislador no es invertir la carga probatoria, al denunciante no se le libera de la carga de probar, sino que se le exige un menor estándar probatorio consistente en la prueba de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, en cuyo caso corresponderá a la contraria probar que su conducta obedeció a fundamentos o motivos objetivos, debiendo existir proporcionalidad entre la medida adoptada y el hecho que la motivó. Pero para que ello se produzca es necesario entonces que a lo menos el indicio sea probado, que el Tribunal tenga por acreditada su existencia, y no ha de tratarse de cualquier indicio, sino uno suficiente de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales. Valga señalarse que, conforme al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, por indicio ha de entenderse el *“fenómeno que permite conocer o inferir la existencia de otro no percibido”*.

DÉCIMO PRIMERO: *En cuanto al acoso laboral.* Que, el legislador ha definido el acoso laboral expresamente en el artículo 2do del Código del Trabajo como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga



como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

DÉCIMO SEGUNDO: Valoración de prueba y hechos acreditados. Que, valorada de conformidad a las normas de la sana crítica, esto es, sin contradecir principios de lógica, máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados, aquella orienta hacia el siguiente asentamiento fáctico en relación a los hechos a probar.

1. En cuanto a la *“Efectividad de haberse visto afectada la integridad psíquica de la demandante a consecuencia de actos constitutivos de acoso laboral por parte de superiores jerárquicos”*, con el mérito de los antecedentes expuestos en juicio, el Tribunal no puede sino estimar como razonables las alegaciones y defensas de la parte denunciada. Efectivamente la prueba de cargo dio cuenta de situaciones de burlas, comentarios maltratantes y menosprecio por las intervenciones de la denunciante en los Consejos de Profesores. Sin embargo, para efectos de la acreditación de dicho presupuesto fáctico es menester tener en cuenta que la actora, tanto en su carta de autodespido, como en su libelo pretensor, imputa la ejecución de actos constitutivos de acoso laboral única y exclusivamente a la directora del establecimiento, Jeannette Rivas y a nadie más. Luego, si el tribunal acogiese la demanda en base al acoso laboral que ejecutasen personas distintas a la directora, la sentencia incurriría en vicio de nulidad conforme lo dispuesto en el artículo 478 letra e del Código del Trabajo, por extenderse a puntos no sometidos a la decisión del tribunal. No obstante, la prueba de cargo fue más allá de la denuncia, imputando actos constitutivos de acoso no sólo a la directora, sino que a toda la plana directiva. Así fue expuesto por ejemplo en la declaración de Camila Iglesias González –*“a medida que avanzó el tiempo se hostilizaron las relaciones con la directiva, fue tratada de lesbiana por su pelo corto y se decía que quería parecer hombre, se le menospreciaba verbalmente e incluso no tenía orden de trabajo en marzo y abril, lo que le generaba incertidumbre, no sabiendo si debía entrar a clases, no tenía certeza de su continuidad laboral, pese a que estaba en la carga horaria y no había otro profesor de arte”*- quien se refiere además a situaciones de carga horaria y no pago de todas las horas trabajadas por la actora. Sin embargo, la testigo desliza también que los problemas por acoso hacia la actora se producían *“indirectamente”* con la directora, quien en su parecer (no da razón de sus dichos) *“mandaba a Carlos Coronado, inspector general, para*



hostigar a Nicole en cuanto al cumplimiento de su carga horaria y cubrir cursos fuera de su carga horaria”, pero de la existencia de dicho mandato no otorga antecedentes, es sólo una especulación de su parte, sin perjuicio de que luego vuelve a reiterar que “estuvo en reuniones en la sala de profesores y vio como la directora, Angelo Di Tommasso, Carlos Coronado y Ulises Sepúlveda, equipo directivo, se burlaban de la demandante, escuchó como se burlaban de su apariencia física, decían que se vestía como mamarracho y que andaba desaseada con las manos sucias, en circunstancias que es profesora de arte y se ensucia por su trabajo”. Como se advierte, no es clara la testigo en diferenciar las actitudes de unos y otros supuestos agentes agresores, de forma tal que la información que proporciona es de baja calidad. En el mismo vicio incurre la declaración de la otra testigo de cargo, Magdalena Millán Correa, quien en su aserto refiere que “en el consejo de profesores (Nicole Montano) no podía dar una opinión, ya que se burlaban de ella o no la dejaban exponer, era cortada a mitad de su exposición, se burlaban de su vestimenta e ironizaban sus dichos”. ¿Quiénes se burlaban? En ese momento no aclara, sin perjuicio de que después afirmaría que “actos de acoso laboral o maltrato de parte de Jeannette Rivas a la demandante, en los consejos de profesores, se burlaba de su vestimenta, ironizaba sus dichos, la hacía callar, le decía que parecía un mamarracho, ello durante 2018”. La última testigo de cargo, Maryent Santana Ayala otorga un aserto similar: refiere que “presenció como en los consejos de profesores no tomaban en cuenta cuando proponía ideas, no le daban materiales y tenía que arreglárselas sola en los proyectos con los niños. Además de eso la trataba mal el inspector General Carlos Coronado por su apariencia física, burlándose de ella también en los consejos de profesores, por andar sucia, pero ella era profesora de artes”, aclarando posteriormente cuando se refiere a las personas que se burlaba y maltrataban a la actora, ellos corresponden a la directora Jeanette Rivas, el inspector general Carlos Coronado, el encargado de UTP Ulises Sepúlveda, el encargado de convivencia escolar Ángelo Di Tommasso, agregando ahora por primera vez en el juicio a la colega Johana Quilamán, ex coordinadora del equipo de integración.

En resumen, las testigos de cargos cuyos testimonios se citasen son contestes en que los actos de burlas, maltratos, menosprecios y otros, fueron ejecutados por la totalidad de la plana directiva de la escuela Claudio Arrau - la



directora Jeanette Rivas, el inspector general Carlos Coronado, el encargado de UTP Ulises Sepúlveda y el encargado de convivencia escolar Ángel Di Tommasso- en contra de la denunciante. Pero como señalé anteriormente, hay que separar aguas entre los supuestos maltratos de Jeannette Rivas y el resto de la directiva, puesto que sólo la primera, y exclusivamente ella, fue objeto de la imputación de acoso laboral de la denuncia.

Para efectos del presente acápite de análisis probatorio, relativo a la *“Efectividad de haberse visto afectada la integridad psíquica de la demandante a consecuencia de actos constitutivos de acoso laboral por parte de superiores jerárquicos”*, sin perjuicio de que uno de los instrumentos incorporados por la denunciada, el Informe de Calificación, de la ACHS, Agencia Valdivia, de fecha 19 de enero de 2020, que califica como no profesional la enfermedad de la actora, descarta el origen exclusivamente profesional de su afectación emocional, no es menos cierto que casi la totalidad de documentos incorporados por la denunciante –instrumentos singularizados bajo los números 2 a 15 del acápite de prueba documental listado en el considerando séptimo- dan cuenta de la existencia de dicha afectación, y algunos se refieren también a su origen de acoso laboral, relacionada esa prueba con la testimonial referida precedentemente, permite concluir que la afectación psíquica experimentada por la denunciante tiene su origen en la ejecución de actos constitutivos de acoso laboral –burlas, comentarios maltratantes, menosprecio de sus intervenciones y otros-, por parte de la plana directiva del Colegio Claudio Arrau. El asunto es, de parte de cuáles integrantes de dicha plana directiva provienen dichos actos.

En base a las declaraciones citadas, como se ha señalado, existen antecedentes que orientan a que dichos actos fueron ejecutados por la totalidad de la plana directiva del Colegio. Sin embargo, hay que tener siempre presente que la actora imputó aquellos actos únicamente a la directora del colegio. Y si bien la prueba testimonial en principio resulta creíble en su aserto, existen antecedentes incorporados por la denunciada que controvierten expresa y suficientemente la imputación tanto de la denuncia como de la carta de autodespido. Estos corresponden al Expediente de Inv. Sumaria ordenada por resolución N° 210 de fecha 04 de junio de 2018, específicamente la carta enviada por Nicole Montano a Norka Lillo Bahamondes, Secretaria General de la Corporación Municipal de Panguipulli, dando cuenta de irregularidades en su lugar



de trabajo, particularmente, estado de ebriedad de Angelo Di Tommaso y problemas relativos a su carga de trabajo, la declaración de Nicole Montano en la misma Investigación sumaria, y la declaración de Nicole Montano que consta en la foja 62 del expediente de Sumario Administrativo ordenado por resolución N° 347 de fecha 12 de octubre de 2018. Y ¿por qué controvierten la prueba testimonial? pues primero, porque son declaraciones que emanan de la propia denunciante, de los cuales en ningún aquella alegó su falsedad, y segundo, porque en absolutamente ningún pasaje de las mismas, ninguno, la denunciante imputó acto alguno ejecutado en su contra por la directora Jeannette Rivas. Son una carta denuncia y dos declaraciones realizadas en el contexto de sumario dirigido en contra de la totalidad de la plana directiva de la escuela Claudio Arrau, por hechos que supuestamente le afectasen directamente, y sin embargo en ningún pasaje de aquellos instrumentos refiere acto alguno ejecutado por Jeannette Rivas, ni siquiera indirectamente o por interpósita persona. En el primer documento, la carta denuncia, da cuenta de de una situación ocurrida el 25 de mayo de 2018, en la que dentro de la jornada laboral y en la oficina de convivencia escolar se encontró con don Angelo Di Tommaso con “evidentes signos de encontrarse en estado de ebriedad” y se refiere a Jeannette Rivas únicamente para relatar que fue a su oficina para dar cuenta de lo ocurrido, pero su secretaria le señaló que estaba ocupada y no la podía atender, y en otro acápite, para denunciar que directora de la escuela ha tenido actitudes poco sanas con otros y otras colegas, indicando que el año 2017 escuchó de parte de la Directora referirse a dos estudiantes como ordinarias, guatonas y flaites y unas colegas como "cahuineras", pero ningún acto ejecutado por aquella en su contra. Señala dos oportunidades en que se ha sentido menoscabada y poco valorada como profesional por miembros de la comunidad educativa, pero en caso alguno se refiere a la directora, como autora de actos ejecutados en su contra, sólo respecto de otros colegas, al señalar que el equipo directivo, en especial la directora de la escuela ha tenido actitudes poco sanas con otros y otras colegas, pero nada, absolutamente nada en contra suya por parte de Jeannette Rivas. Podría decirse que en ese instrumento habría una “controversia por omisión” de los cargos que constan en la carta de despido y en el libelo pretensor de autos, pero sus declaraciones siguientes los controvierten expresamente: en su primera declaración en investigación sumaria que rola a fojas 239 de fecha 09 de agosto de 2018, la demandante abordó detalladamente toda la



situación vivida a raíz del supuesto estado de ebriedad de don Angelo Di Tommaso, hizo presente sus incomodidades debido al poco apoyo y falta de compromiso del Equipo Directivo en general, pero en cuanto a imputaciones de actos de acoso de doña Jeannette Rivas, indica que principalmente durante el año 2017 escuchó de ella comentarios poco profesionales respecto de *otros colegas y sobre alumnas del establecimiento*, cuestionó la forma en que aborda las problemáticas del establecimiento y el hecho de que solo salude a algunos funcionarios y a otros no, indicando que a ella no la saludan ni don Carlos Coronado ni don Ulises Sepúlveda, pero, respondiendo derechamente a la pregunta de si ha sido víctima de malos tratos o se ha sentido menoscabada por algún funcionario de la Escuela, responde **“Si, insisto la directora nunca me ha tratado mal directamente, el UTP e Inspector General si”**, procediendo a describir actitudes del Inspector General Carlos Coronado y del Jefe de UTP Ulises Sepúlveda que le habrían ocasionado menoscabo, pero descarta cualquier ataque directo de la directora en su contra de aquellos que fuesen exhaustivamente imputados tanto en la carta de autodespido como en el libelo pretensor. Finalmente, en su declaración en el sumario administrativo dirigido en contra de la plana directiva de la Escuela Claudio Arrau León, de fojas 63 y fecha 23 de noviembre de 2018, complementando su declaración anterior, describe situaciones en que se ha sentido menoscabada producto de comentarios y actitudes provenientes de don Carlos Coronado y de don Angelo Di Tommaso, señalando incluso "(...) mi depresión la gatillo justamente los tratos, los malos tratos de especialmente Don Carlos", pero efectivamente en caso alguno menciona a doña Jeannette Rivas. Ello en circunstancias de que se trataba de un sumario por actos que le menoscabasen tanto a ella como a otros colegas.

¿Cómo es entonces que, si desde inicios de 2018 la directora Jeannette Rivas presuntamente –según la carta de autodespido y libelo pretensor- cometió actos de severo acoso y maltrato laboral en su contra, que le provocaron graves consecuencias a su salud, tanto en su carta denuncia que envió a la Corporación Municipal, como en su declaración investigativa de agosto de 2018 y sumario administrativo de noviembre de 2018, la denunciante en caso alguno imputa acto de acoso laboral a Jeannette Rivas, en circunstancias que se trataba de una investigación por actos que, supuestamente, le afectaban? A juicio de quien suscribe aquello resta toda plausibilidad a la imputación. Y más aún, la



denunciante en su declaración investigativa de agosto de 2018, insiste en señalar que no ha sido objeto de maltrato directo por parte de la directora Jeannette Rivas, lo que viene en controvertir directamente, y con ello desvirtuar, tanto los presupuestos fácticos de la demanda, como el contenido de la carta de autodespido y, en lo que respecta al análisis probatorio, controvierte expresamente a las tres testigos de cargo en cuanto a la realización de actos de acoso laboral por parte de Jeannette Rivas.

Cabe agregar que, de entre los antecedentes tenidos a la vista de la causa RIT T-7-2019 de este Tribunal, ni en las declaraciones de testigos, ni en pasaje alguno del informe de fiscalización de la Inspección del Trabajo se nombra a la denunciante como afectada por los actos de acoso que se denuncian en dicha causa. La única referencia a la actora se da en un oficio de AChS en el que se señala el origen laboral de su dolencia, sin embargo, el mismo se ve controvertido con informe posterior de la misma institución.

En definitiva la prueba de cargo si ofrece indicios de vulneración por parte de la directora del establecimiento, e incluso prueba concreta de ello -antecedentes de afectación psíquica, dichos de los testigos de cargo sobre conductas de acoso-, pero la prueba de descargo, consistente en declaraciones de la propia denunciante, la controvierte suficientemente. Válgase señalar que respecto a dichas imputaciones, contenidas en la carta de autodespido y libelo pretensor, se adelantó en la misma carta por la denunciante –y por ende, se prometió probar- que la Corporación Municipal habría ignorado los múltiples avisos verbales y escritos acerca de haberse cometido actos de acoso y maltrato laboral de parte de la Directora del Colegio Claudio Arrau en su contra, y sin embargo, no hay ni siquiera un antecedente probatorio, ni uno solo, que oriente a que es efectiva la existencia de aquellos *múltiples avisos verbales y escritos*, lo que nuevamente resta plausibilidad a la proposición fáctica de la actora.

Con todo lo anteriormente expuesto el tribunal concluye en lo probatorio no tener por acreditado el presupuesto fáctico contenido tanto en la carta de autodespido como en la demanda, de haberse visto afectada la integridad psíquica de la demandante a consecuencia de actos constitutivos de acoso laboral por parte de la directora Jeannette Rivas.

Sin embargo, todos los antecedentes probatorios expuestos precedentemente orientan la afectación psíquica de la denunciante a



consecuencia de actos constitutivos de acoso laboral por el resto de la plana directiva de la escuela Claudio Arrau, esto es el Inspector General Carlos Coronado, el Jefe de UTP Ulises Sepúlveda y el encargado de convivencia escolar Angelo Di Tommaso, principalmente de parte de los dos primeros de aquellos, toda vez que lo expuesto por las testigos de cargo no fue controvertido por prueba alguna en contrario, e incluso el testigo Gerardo Esteban Montesinos Navarrete reconoció la realización de “bromas machistas” en los Consejos de Profesores. Lo anterior, sin perjuicio de lo que señalará en el siguiente punto de análisis probatorio.

2. En relación con el hecho a probar *“En la afirmativa del punto anterior, medidas realizadas por la demandante a efectos de minimizar las consecuencias negativas derivadas de dicha afectación y evitar situaciones de vulneraciones posteriores”*, en el entendido que sólo se tuvo por acreditada la afectación de la actora a consecuencia de actos de acoso ejecutados por el Inspector General Carlos Coronado, el Jefe de UTP Ulises Sepúlveda y el encargado de convivencia escolar Angelo Di Tommaso, corresponde verificar si se tomaron medidas a su respecto. Y la respuesta es afirmativa. Es un hecho no discutido en la causa, referido tanto en la demanda como en la contestación, y ratificado también por la prueba de descargo –totalidad de la testimonial e instrumentos singularizados bajo los números 2, 5, 6 y 7 del acápite de prueba documental del motivo octavo- que respecto de los tres directivos antes individualizados (así como también respecto de Jeannette Rivas, y si bien es efectivo que aquellos resultaron sobreesidos, no es menos cierto que se tomó como medida que en definitiva incidió en protección de la víctima, primero la destinación de los tres directivos a ejercer en otras reparticiones de la Corporación Municipal de Panguipulli funciones -con fecha 24 de octubre de 2018 Ulises Sepúlveda fue destinado transitoriamente a cumplir labores administrativas en dicha Corporación y con fecha 28 y 30 de noviembre de 2018 respectivamente fueron destinados transitoriamente a otro establecimiento educacional Angelo Di Tommaso y Carlos Coronado Chicao- y posteriormente los mismos fueron removidos definitivamente de la escuela Claudio Arrau –no se renovó contrato a Ulises Sepúlveda y Angelo Di Tommaso Poblete con fecha 28 de febrero de 2019 y con Carlos Coronado fue trasladado en cargo de subdirector al Liceo Fernando Santiván- de forma tal que los tres agentes de actos de acoso laboral en contra de la denunciante fueron efectiva y permanentemente apartados



de su puesto de trabajo y, con ello, impedidos de reincidir en su conducta dañosa. Y si bien la medida reparativa consistente en la contratación del mediador Jorge Waghorn fue del todo fútil, por cuanto sólo duró una semana en funciones por su renuncia voluntaria, lo cierto es que poco más pudo hacer la denunciada en orden a minimizar las consecuencias negativas derivadas de la afectación de la actora, toda vez que ésta mantuvo licencia médica durante gran parte del segundo semestre de 2018 y desde mayo de 2019 hasta la fecha de su autodespido, tal como consta de los certificados de reposo laboral incorporados por la demandada y declaraciones testimoniales de descargo, a lo que cabe agregar que, conforme al antecedente documental de descargo, en enero del corriente se determinó se calificó su enfermedad como no profesional. En base a lo anterior, el tribunal concluye que la denunciada tomó medidas suficientes y efectivas para resguardar la integridad psíquica de la denunciante.

3. Finalmente, en cuanto a la *“Naturaleza y cuantía de los perjuicios sufridos por la demandante alegados en el libelo, específicamente respecto del daño moral”*, con el mérito de la documental incorporada por la demandante y ya analizada anteriormente (instrumentos singularizados bajo los numerales 2 a 15 del acápite de prueba documental del motivo séptimo) se tiene por establecido que la denunciante efectivamente sufrió una afectación emocional que, en principio, con el mérito de aquellos documentos y lo declarado por los testigos, tendría directa relación con las vivencias experimentadas en su lugar de trabajo, pero no es menos cierto que el documento Informe de Calificación de ACHS, Agencia Valdivia, de fecha 19 de enero de 2019, incorporado por la demandada, que califica como no profesional la enfermedad de la actora, conforme pesquisa en tratamiento, sirve para controvertir suficientemente a lo menos el hecho que sus dolencias sean consecuencia exclusiva de las experiencias en lugar de trabajo, de forma tal que a lo más se le puede tener como concausa de aquellas.

DÉCIMO TERCERO: *En cuanto a la acción de tutela.* Que, conforme lo dispuesto en los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo, el procedimiento de tutela establecido en el Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, todos del Código del Trabajo, se aplica respecto de las cuestiones suscitadas *en* la relación laboral (durante la vigencia de aquella) por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero,



siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

Asimismo, procede el ejercicio de la acción cuando la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485 se hubiere producido *con ocasión del despido* (es decir, en forma coetánea o coincidente con el término de la vigencia de la relación laboral, como es la acción deducida en la especie), caso en el cual la legitimación activa para recabar su tutela corresponde únicamente al trabajador.

Ahora bien, el legislador establece expresamente que se entiende que los derechos y garantías a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485 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.

En estos autos, la acción deducida corresponde a la de tutela garantía de la garantía resguardada en el artículo 19 N° 1 inciso primero de la Constitución Política de la República, por vulneración de la misma *con ocasión del despido*, (en la especie, por hechos que habrían ocasionado el autodespido) es decir, lo que propone el actor es que el empleador durante la vigencia de la relación laboral, y por intermedio del agente Jeannette Rivas, superior jerárquico directo de la actora, efectuó actos de acoso laboral que afectaron la integridad psíquica de la actora y, estando el empleador Corporación Municipal de Panguipulli en conocimiento de ello, no adoptó medidas de protección suficiente, lo que motivó la decisión de la actora de dar término a la relación laboral por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Sin embargo, los presupuestos fácticos de la demanda expuestos precedentemente no resultaron probados y acto, conforme lo razonado en el motivo precedente, y si bien se acreditó una vulneración del derecho a la integridad psíquica de la actora por parte de otros agentes distintos a los imputados en la carta de autodespido y libelo pretensor, lo cierto es que también se acreditó la adopción de medidas de



separación de los mismos del lugar de trabajo de la actora con prácticamente un año de anticipación a la fecha de la demanda. Por todo lo anterior, se rechazará la acción principal.

DÉCIMO CUARTO: *En cuanto a la acción de despido improcedente.* Que, en cuanto a la acción de autodespido, conforme lo razonado en el motivo décimo segundo, no se acreditó por la demandante los presupuestos fácticos de la carta de aviso de término de contrato, en específico: que el empleador haya vulnerado la honra e integridad psíquica de la actora por actos de acoso y maltrato laboral de parte de la Directora del Colegio Claudio Arrau, doña Jeannette Rivas Carrasco; que aquellos actos fuesen conocidos por parte del empleador (de lo que no hubo antecedente probatorio alguno); que el empleador haya ignorado los supuestos múltiples avisos verbales y escritos acerca de estos hechos, tanto de su parte como de sus compañeros de trabajo (respecto de lo cual tampoco obró antecedente probatorio alguno, a lo que cabe agregar que la actora ni siquiera es nombrada en el informe de fiscalización que sirve de sostén a la denuncia incoada en la causa RIT T-7-2019 de este tribunal); y que a consecuencia de lo anterior se hayan provocado graves consecuencias a su salud.

En razón de lo anterior, estima el suscrito que los supuestos incumplimientos graves de las obligaciones que impone el contrato no tienen sostén probatorio, lo que incide en que el tribunal no se haya formado convicción de configurarse en la especie la causal de terminación del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato al empleador, lo que incidirá entonces en el rechazo de la demanda subsidiaria.

DÉCIMO QUINTO: *En cuanto a las costas.* Que, estimándose que la actora tuvo motivo plausible para litigar, principalmente en mérito de la testimonial rendida de su parte y documental que da cuenta de la entidad y presunto origen inicial de la afectación de salud mental que la aquejase, se dispondrá que cada parte pague las suyas.

Y visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 2, 160 N° 7, 162, 163, 168, 172, 184, 446 y siguientes y 485 y siguientes, todos del Código del Trabajo, **RESUELVO:**

- I. Que, **SE RECHAZA** la denuncia principal de vulneración de derechos fundamentales interpuesta por doña **Nicole Alejandra Montano Rivera**, en contra de la Corporación Municipal de Panguipulli, representada por don Rodrigo Valdivia Orias, alcalde de la I. Municipalidad de Panguipulli, todos ya individualizados.
- II. Que, **SE RECHAZA** a la demanda subsidiaria de despido indirecto, y cobro de indemnización por daños derivados de una enfermedad profesional interpuesta por



doña **Nicole Alejandra Montano Rivera**, en contra de la Corporación Municipal de Panguipulli, representada por don Rodrigo Valdivia Orias, alcalde de la I. Municipalidad de Panguipulli, todos ya individualizados.

- III. Que, cada parte pagará sus costas.
Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: T-10-2019

RUC: 19-4-0229951-K

Dictada por don **FELIPE ANDRÉS MUÑOZ HERMOSILLA**, Juez Titular del Juzgado de Letras de Panguipulli.



XNGDXJNLXM

A contar del 08 de septiembre de 2019, 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>