

**Santa Cruz, diecinueve de abril de dos mil veintitrés.**

**VISTOS Y OÍDOS:**

Con fecha 27 de agosto de 2022, ante este Juzgado de Letras del Trabajo, en autos **RIT T-8-2022**, RUC 22-4-0424593-0, doña **Katherine Andrea Catalán Estrada**, cédula nacional de identidad N° **16.828.569-8**, domiciliada en Lo Castro, Parcela N° 1, comuna de Santa Cruz, interpone denuncia, en procedimiento de tutela laboral, por vulneración de derechos fundamentales, en contra de la, **Ilustre Municipalidad de Santa Cruz**, RUT **69.090.600-7**, representada legalmente por su alcalde, don Gustavo William Arévalo Cornejo, cedula nacional de identidad N° 9.306.479-8, ambos domiciliados en calle Plaza de Armas N° 242, comuna de Santa Cruz.

Funda su denuncia en lo preceptuado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo y demás normas aplicables, en relación con el artículo 2° del mismo cuerpo normativo y los artículos 19 N° 1 inciso primero - derecho a la integridad física y psíquica de la persona- y 16 -la libertad de trabajo y su protección- de la Constitución Política de la República de Chile.

Señala la actora que en marzo de 2012 fue contratada como psicopedagoga por la denunciada, para ejercer funciones propias de su profesión, como encargada del programa psicopedagógico de la escuela municipal Luis Oyarzun Peña, ubicada en calle José Toribio Medina N° 129 de esta comuna.

Erróneamente, de 2012 hasta febrero de 2014 fue contratada como prestadora de servicios a honorarios y luego, en marzo de 2014, hasta el 2020, también equivocadamente, mediante la figura denominada contrata. Sólo en marzo de 2020 se pactó un contrato de trabajo de plazo indefinido. El error está en que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° de la Ley 19.464, el vínculo que la une con la municipalidad siempre tendría que haberse regido por el Código del Trabajo.

Sin embargo, la subordinación y dependencia estuvo presente desde el inicio de la relación con la misma, desde el año 2012, por lo que desde allí



habría habido contrato de trabajo.

Señala que a partir de 2014 las funciones pactadas en el contrato efectivamente correspondían a entrega de apoyo pedagógico a estudiantes que presentaban licencias médicas extensas, junto con un monitoreo semestral del rendimiento escolar en asignaturas fundamentales y su revisión, asistencia pedagógica y seguimiento a estudiantes con bajo rendimiento académico.

Pero, no obstante lo señalado anteriormente, en la práctica también se desempeñó en la Unidad Técnico Pedagógica, la “UTP”, del establecimiento, desde 2015 en adelante, participando en reuniones técnicas comunales y posteriormente entregaba los lineamientos definidos en ellas a los docentes en reflexión pedagógica. Se hace presente que durante ese año no había ninguna persona que ejerciera el cargo de jefa de la referida unidad.

El 2016 se incorporó como jefa la Sra. Sandra Díaz Abarca, quedando desde ese momento integrada la UTP además por la secretaria doña Marta Duque Poblete y por la actora, equipo de trabajo que se mantuvo hasta el inicio de su permiso pre natal, según esta última refiere. Su puesto de trabajo se habría encontrado físicamente también en dependencias de la UTP.

Afirma que desarrollaba una gran cantidad de funciones técnico-pedagógicas en la UTP, que describe con detalle, de acuerdo a su formación profesional, las que se llevaban a cabo bajo los lineamientos fijados por la jefa de la unidad, quien era su superior jerárquica directa.

Señala que cuando ingresó a prestar servicios para la escuela, sólo contaba con el título profesional de psicopedagoga, por lo que su director, Eduardo Yáñez, le sugirió que estudiara una segunda carrera para así tener mayores competencias específicas en el área técnico-pedagógica y así mantenerse en la UTP, razón por la cual obtuvo el título de profesora de educación diferencial, especialista en trastornos de la comunicación y del lenguaje oral, esto en el año 2019, además de la licenciatura en Educación.

A inicios del año 2020, en virtud de la pandemia de Covid-19, todos los trabajadores de la Escuela Luis Oyarzun Peña dejaron de concurrir al



establecimiento, pero siguieron prestando servicios de forma remota. Durante ese período, todas las labores que ejecutó también le fueron asignadas directamente por la jefa de la UTP.

Respecto de su embarazo, señala la denunciante que el 15 de junio de 2020 se inició su permiso prenatal, ausentándose obligadamente de sus labores desde ese momento y hasta que se terminara su permiso postnatal. No obstante, al término de este último sufrió una depresión postparto, iniciando así un tratamiento farmacológico y psicoterapia, encontrándose imposibilitada de asistir a su trabajo. Luego fue derivada con otro especialista, quien diagnosticó un episodio depresivo mayor-moderado, por lo que tuvo que someterse a otro tratamiento y seguir gozando de licencias médicas, esto hasta que finalmente, en marzo de 2022, pudo volver a trabajar, no sin antes informar de su muy posible retorno, al director del establecimiento, en diciembre de 2021, para que éste pudiera tomar las medidas necesarias para asegurar su correcta reincorporación.

Sin embargo, una vez que llegó a trabajar, al inicio del año escolar 2022, la primera acción denigrante a la que se habría enfrentado habría sido que su escritorio ya no estaba, como tampoco los elementos materiales mínimos para que siquiera pudiera sentarse en el lugar en el que se desempeñó al menos desde el año 2015, es decir, su puesto de trabajo ya no existía. Tampoco existían funciones que pudiera desarrollar o que le asignaran, a pesar de haber avisado de su reintegro con anticipación.

Es así como el día 18 de enero de ese año mantuvo una reunión con el director, don Eduardo Yáñez, quien le manifestó que las funciones que ejercía en la UTP ya no estaban disponibles porque durante su ausencia, obligada en razón del embarazo, parto y licencias por las enfermedades antes referidas, se integró a otra persona al equipo, don Sebastián Peñaloza, debiendo la denunciante de autos cumplir otras funciones que él le iría asignando en el camino. Sin embargo, el señor Peñaloza habría sido contratado para reemplazar a doña Sandra Díaz Abarca, jefa de la UTP, durante una licencia prolongada de ella.



Posteriormente, ante la insistencia de la actora, se le asignó la tarea administrativa de apoyar en el proceso de las matrículas del establecimiento, ayudando en la atención al público y de revisión de documentación, lo que nunca antes había hecho, cambiando radicalmente sus funciones a tareas de menor responsabilidad, administrativas, muy distintas a las funciones técnico-pedagógicas que ejercía antes de iniciar el permiso prenatal, todo lo cual tendría como única justificación la maternidad y los permisos por enfermedad, afirma la denunciante.

Producto de lo que la actora califica como discriminación y hostigamiento, es que se activa el protocolo que regula las conductas de acoso laboral y sexual del municipio en cuestión, y ante la situación de constante menoscabo que se habría encontrado sufriendo, efectuó la respectiva denuncia ante el DAEM respectivo, a través de carta recibida por esta última el 4 de mayo de 2022, donde expuso los hechos aquí relatados. También dirigió una comunicación directamente al director de la escuela, que recibió el 16 del mismo mes, con un contenido similar a la enviada a la DAEM.

Ante la plausibilidad de la denuncia, la encargada comunal de convivencia escolar, doña Isabel Chacón, inició una instancia de mediación para intentar solucionar el conflicto, pero no tuvo la denunciante de autos los resultados que esperaba. Es así como el 16 de mayo de 2022 mantuvo una reunión con la Sra. Chacón, el director de la escuela, Sr. Yáñez, doña Sandra Díaz Abarca y doña Marta Duque, jefa y secretaria de la UTP, respectivamente, y don Esteban Gaete, encargado de convivencia escolar el establecimiento.

En dicha reunión se habría reconocido que la denunciante de autos habría trabajado para la UTP del establecimiento, que pertenecía a dicho equipo, quedando en el acta respectiva lo siguiente: “Srta. Katherine afirma que siempre fue apoyo a UTP. Sandra Díaz afirma que al igual que Marta Duque, apoyaban en las labores administrativas de UTP, Srta. Katherine afirma que también realizó labores de orden técnico”. Afirma la actora, ahora en el libelo en comento, que sus funciones nunca han sido administrativas, sino técnico-pedagógicas.



En dicha reunión, la referida encargada comunal de convivencia escolar afirmó que el director tenía la facultad de rearmar su equipo de trabajo, es decir, sostuvo que el empleador puede excluir a un trabajador de su equipo de trabajo si se ausenta por motivos obligados (maternidad y enfermedad), que lo importante en cuanto a las funciones era lo que consignaba formalmente el contrato de trabajo y no lo que en realidad ocurría en la práctica.

En esta reunión no se alcanzó ningún acuerdo que solucionara la situación que la Srta. Katherine Catalán califica como de menoscabo, discriminación, vulneración y hostigamiento, denunciadas por ella.

En base a aquella reunión es que el día 20 de mayo de 2022, la jefa de la UTP, en conjunto con don Sebastián Peñaloza, se reunieron con la denunciante de autos y con doña Estefanía Lira, para comunicar las funciones que debían cumplir durante el presente año, es decir, se habría dejado expresa constancia que sus funciones anteriores ya no estaban disponibles y que recién en mayo se determinarían qué labores se le asignarían.

La primera función asignada fue una de tipo administrativo, apoyo en las matrículas, en la atención de público, organización de la documentación y comunicación directa con la UTP, algo que no ejecutaba antes de su embarazo y ajena a sus competencias profesionales, rebajando el nivel de responsabilidad de su trabajo. Además se le encarga aplicar los instrumentos establecidos en el Diagnóstico Integral de Aprendizaje, apoyar pedagógicamente a los estudiantes en situación de repitencia, aplicar proceso de validación de estudios de estudiantes extranjeros y apoyar a estudiantes con desfase pedagógico. Por último, otra tarea administrativa que se les encarga es registrar el proceso de préstamo de material didáctico y realizar el inventario semestral.

Todo lo dicho se trata de funciones administrativas que habrían creado sobre la marcha, para intentar ocuparla en algo, ya que su puesto de trabajo había sido eliminado durante su ausencia obligada, lo que no se condice con su capacitación profesional como psicopedagoga, educadora diferencial y



licenciada en educación.

Al no quedar conforme con estas decisiones, dirigió nuevamente una carta pero esta vez al Sr. Alcalde, misiva recibida el 13 de julio de 2022, exponiéndole los mismos antecedentes que a las autoridades antes nombradas, denuncia que también fue infructuosa, esto porque hasta la actualidad no se ha corregido la situación que la afectaría, pues no se le han devuelto las funciones que ejercía antes de embarazarse.

El único hecho que motivaría este cambio de funciones sería, afirma la actora, el verse obligada a ausentarse de sus funciones por el permiso prenatal, el postnatal y por licencias por enfermedades.

Ahora ya en los fundamentos de Derecho, se señala que el contrato de trabajo es consensual y prima la realidad, citando al respecto el artículo 9° del código del ramo. Doctrinariamente se ha sostenido “que en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos” (se cita al profesor uruguayo Américo Plá Rodríguez).

De esta manera, se afirma que en la realidad de los hechos la denunciante de autos formó parte del equipo de la UTP del establecimiento, situación que fue desconocida después de su regreso a trabajar al mismo.

Por otro lado, respecto de la protección a la maternidad, se señala que se pone el énfasis en esto en el Título II del Libro II del Código del Trabajo.

En similar sentido, el inciso cuarto del artículo 2° del mismo código enumera los actos de discriminación que son contrarios a los principios de las leyes laborales, estableciendo especialmente la prohibición de distinciones, exclusiones o preferencias basadas, entre otros ejemplos, en la maternidad, la lactancia materna y el amamantamiento.

Esta última frase fue agregada en virtud del artículo 11 de la Ley 21.155, en cuyo artículo 1° se señala que el objetivo de esta legislación es reconocer el valor fundamental de la maternidad y del derecho a la lactancia materna, como un derecho de la niñez.



Nuestro legislador ha optado por consagrar la maternidad como un valor fundamental de la sociedad, asegurando su resguardo y estableciendo especialmente la prohibición de cualquier distinción en base a ella que tenga por objeto anular o alterar las oportunidades o trato en el trabajo, lo que implica la inamovilidad de la madre en su trabajo, esto en sentido amplio, es decir, no sólo circunscrita a que no puede ser despedida sino que tampoco puede ser privada de ejercerlo en las mismas condiciones en que lo hacía antes de convertirse en madre.

Todo esto también es una protección al niño recién nacido, ya que también implica una garantía fundamental que debe ser respetada para la madre, porque es la única forma de asegurarle que no será discriminada si se embaraza. Por el contrario, si se permite a los empleadores la facultad de eliminar las funciones que ejercía una mujer que se ausentó en virtud de la maternidad, se desincentiva este rol tan importante en la sociedad, pues las mujeres estarían obligadas a postergarla por el miedo de perder su cargo.

Luego se cita el artículo 485 del Código del Trabajo, y acto seguido se señala que de acuerdo a lo preceptuado en el inciso segundo de dicha disposición, este procedimiento se aplica en relación a los actos discriminatorios establecidos en el artículo 2° del mismo cuerpo normativo, el que a su vez, como ya se dijo, prohíbe discriminar en base a, entre otros motivos, maternidad, amamantamiento, lactancia materna y enfermedad.

Para la denunciante de autos es tan evidente que se alteró su igualdad de oportunidades o de trato en el empleo, siendo excluida de sus funciones por su ausencia obligada –por la maternidad y posterior enfermedad–, que de no mediar el embarazo conservaría las mismas funciones. La única razón permitida en la ley para efectuar diferencias entre los trabajadores es en razón de las calificaciones exigidas para un empleo determinado, de la idoneidad y capacidad profesionales.

También habría en la especie vulneración al derecho a la integridad psíquica y a la libertad de trabajo, ya que los hechos antes relatados han afectado también las recién referidas garantías constitucionales, apareciendo



en la actora síntomas relativos a un cuadro clínico depresivo de tipo angustioso, como alteración del sueño, labilidad emocional, entre otros.

Adicionalmente, se habría vulnerado también su derecho a la libertad de trabajo, garantizado en el numeral 16 del artículo 19 de la constitución política, ya que la denunciante de autos habría elegido un trabajo distinto al que se le otorga actualmente, alterando la denunciada dichas funciones unilateralmente e imponiéndole otras de menor responsabilidad, que no eligió libremente.

Por último, también habría acoso laboral, en el sentido de haber sido víctima de actos de hostigamiento por parte del director del establecimiento, consistentes en todos aquellos ya latamente relatados a lo largo del libelo en comento, encuadrables en las conductas que se señalan en el artículo 2° del Código del Trabajo.

El director de la escuela se ha desentendido de la actora y ha ordenado a la jefa de la UTP que le asigne cualquier labor, distinta a las que ejercía anteriormente. Todos estos actos han impactado profundamente la salud mental de la denunciante.

Respecto del menoscabo que la denunciante afirma se le ha causado, en conformidad a lo dispuesto en el inciso penúltimo del artículo 496 del código del ramo, para reparar aquél solicita que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada, esto es, a la situación que existía antes de iniciar el descanso prenatal y se le otorguen las funciones que desempeñé hasta ese momento.

Adicionalmente, para que el daño causado pueda ser reparado íntegramente, se requiere que se condene a la demandada a pagar una indemnización compensatoria del mismo, que avalúa en \$20.000.000.-, esto por el menoscabo moral sufrido, lo que ha provocado que se mantenga en tratamiento psicológico y psiquiátrico, como ya explicó.

Adicionalmente, solicita se ordene a la denunciada a disculparse públicamente, mediante una comunicación que deberá ser difundida a toda la comunidad educacional, como también con alcance comunal.



Luego pasa a dar revista a todos los que serían indicios de la discriminación y vulneración alegadas, los que serían los siguientes: 1) Todos los contratos celebrados con la denunciada que dan cuenta de la existencia de la relación laboral y las funciones que se pactaron formalmente; 2) Las denuncias a través de las cartas dirigidas a la DAEM, al director del establecimiento y al alcalde, en que se exponen los hechos que sirven de fundamento a esta demanda; 3) Acta de reunión del 16 de mayo de 2022, en la que la jefa de la UTP habría reconocido que efectuaba tareas para dicha unidad y en que la encargada comunal de convivencia escolar sostuvo que debía estar a las funciones pactadas en el contrato, por sobre las que efectivamente realizaba en la práctica, lo que demostraría la efectividad de la falta de otorgamiento de las labores que ejercía antes del embarazo; 4) Acta de la reunión de equipo, liderada por la jefa de la UTP, de fecha 20 de mayo de 2022, que demostraría que recién a esa fecha se le asignaron funciones para desempeñarse este año, la mayoría de ellas de índole administrativa y de responsabilidad menor a las que desarrollaba antes del embarazo; y 5) Certificado psicológico emitido por doña Paola Smith Oróstica, que acreditaría el menoscabo que le ha causado la discriminación, vulneración y acoso denunciados.

Se concluye el libelo solicitando se declare lo siguiente: 1. Que la denunciada incurrió en prácticas discriminatorias, vulneratorias y hostigamiento que lesionaron los derechos fundamentales de la denunciante; 2. Ordenar el cese inmediato de la exclusión de su puesto de trabajo, ordenando a la denunciada otorgarle las mismas funciones que cumplía antes de hacer uso del permiso prenatal; 3. Ordenar a la denunciada que se disculpe públicamente, representada por el director del establecimiento, a través de un medio de difusión interno para toda la escuela y que se publique en un periódico de circulación comunal; 4. Condenar a la denunciada al pago de una indemnización del daño moral sufrido, por la cantidad de \$20.000.000.- o la suma mayor o menor que el tribunal determine de acuerdo al mérito del proceso; 5. Aplicar una multa, que debe ser evaluada en el máximo legal de 60 unidades tributarias mensuales o la suma que el



tribunal determine de acuerdo al mérito del proceso; 6. Ordenar se remita una copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo, para su registro, conforme lo ordena la ley; y 7. Condenar a la denunciada pago de las costas de la causa.

El día 11 de octubre de 2022 se contesta la denuncia, negando y contravirtiendo todos y cada uno de los hechos que en ella se relatan, salvo aquellos que se reconocen expresamente.

Luego afirma la denunciada que no ha ejecutado ni promovido conducta alguna que atente en contra de los derechos fundamentales de la denunciante.

En este sentido, esta última efectivamente se viene desempeñando para el municipio, a través del Departamento de Educación Municipal, en la Escuela Luis Oyarzun Peña, esto desde el año 2012 a la fecha, realizando diversas labores que indican sus respectivos contratos (se transcriben los mismos), sin embargo, no constan en sus contratos labores específicas que indica en su demanda.

La actora cuenta con la profesión de psicopedagoga y en virtud de ello es que realizó labores de encargada en el programa psicopedagógico de la referida escuela, labor que desempeñó hasta antes de su prenatal.

Se reconoce que en el año 2015 la denunciante de autos, a petición del equipo técnico del colegio, participó en reuniones técnicas comunales en la UTP. También sería cierto que para el año 2016, doña Sandra Díaz Abarca se incorporó a la UTP del establecimiento, quedando el equipo de UTP conformado por esta última como jefa y por doña Marta Duque en calidad de secretaria.

Pero el hecho que la actora haya participado en reuniones de UTP no implicó que haya quedado con un cargo definido en dicha unidad, afirma la denunciada, debiéndose lo anterior más bien a lo dinámico que es la labor docente escolar, en donde por razones de buen servicio se requiere que determinados funcionarios realicen alguna labor de apoyo u orientación.

Sin embargo, aquella situación no habría sido permanente, sino que



transitoria, y en un ningún caso habría implicado un ius variandi de la relación laboral, ya que la denunciante nunca dejó su cargo de psicopedagoga.

Se aprecia asimismo en el libelo, señala la denunciada, que existe una confusión de las labores de UTP con las de psicopedagoga que realizaba de acuerdo con sus contratos; y se insiste en que la actora era psicopedagoga y, como tal, tenía un cercano grado de interacción con los alumnos y problemas asociados.

Mientras la denunciante de autos hizo uso del pre y post natal, ingresó a trabajar a la Escuela Luis Oyarzun Peña el funcionario docente, don Sebastián Peñaloza, quien debió prestar apoyo a la UTP, debido a que doña Sandra Díaz, jefa de UTP, había presentado licencia médica.

Luego de su estado de embarazo y en las fechas programadas para el reintegro, doña Katherine Catalán presentó licencia médica, esto aconteció durante el año 2021, reintegrándose definitivamente a sus funciones a inicios del año escolar 2022.

Sin embargo, contrario a lo afirmado por la actora, no habría existido ningún acto denigrante en su contra de parte del resto de los integrantes de la escuela. No sería efectivo que no hayan existido materiales mínimos para que pudiera sentarse en su puesto físico de trabajo, que ocupaba desde el año 2015, o que se haya eliminado el mismo, menos que no haya existido una silla.

Frente a la acusación que formula la denunciante, señala la denunciada que el período de inicio del año escolar es un período de reajuste de espacios, en donde existe intercambio de espacios físicos, de modo que se debió hacer un reacomodo y reestructuración, pero en ningún caso se la habría privado de lo mínimo para que realizara sus labores.

Lo que ocurrió fue que a requerimiento del equipo médico de la escuela, se debió destinar el mobiliario no utilizado para que el mismo realizara sus labores en pandemia y como la actora estaba con licencia, su mobiliario se destinó a eso, pero no se habría ordenado deliberadamente



utilizarlo, fue una situación fortuita.

Pero al retornar la denunciante al trabajo, esto el año 2022, se la ubicó en una oficina al lado de la sala de profesores, oficina que cumpliría con los requerimientos suficientes para que desempeñe sus funciones de psicopedagoga, y en la que, además, se encontraría todo el material didáctico para que preste sus servicios.

También niega la denunciada que se la haya privado a la Srta. Catalán de ejecutar labores de UTP, que se haya decidido que no formaría parte del equipo UTP o que su puesto quedaría radicado en don Sebastián Peñaloza, menos que se le hayan otorgado labores administrativas distintas a las que venía desempeñando previo a su embarazo.

De acuerdo con su contrato de trabajo, la denunciante debe desempeñar funciones de refuerzo educativo, apoyo pedagógico a estudiantes, elaboración de material didáctico, monitoreo semestral de rendimiento escolar, revisar proyectos de salidas pedagógicas con cargo a Ley SEP, precisamente son éstas las labores las que ha ejecutado este año.

Se insiste en que en más de una oportunidad ella asistió a reuniones de UTP o bien entregó algún lineamiento en esta área, sin embargo, ello no implicó que su contrato variara al extremo de formar parte integrante del referido equipo.

En virtud de la denuncia dirigida al alcalde, de fecha 2 de mayo de 2022, donde se exponen estas situaciones, que la actora estimaba como irregulares y atentatorias a sus derechos fundamentales, conforme a los protocolos establecidos, es que intervino la encargada de convivencia escolar, doña Isabel Chacón, llevándose a cabo una reunión el día 16 de mayo, esto en el establecimiento educacional en cuestión, en donde participó todo el equipo de la UTP y el director del establecimiento, don Eduardo Yáñez.

En la sesión quedó establecido que la denunciante debía realizar las labores que indica su contrato, pero en ningún caso habría existido un reconocimiento expreso a que la demandante haya realizado labores permanentes de UTP, sin desconocer labores accidentales de apoyo a dicha



unidad, las que habrían obedecido más bien a la dinámica escolar, sin embargo, y se agrega un dato relevante, la actora no cuenta con título de docente que le hubiese permitido realizar labores de UTP de forma permanente.

En cuanto a que se le hayan asignado labores administrativas, la única labor que se puede asimilar a ello es que a inicios del año escolar, el director le habría pedido apoyo en las matrículas, pero aquello sería una labor que se le pide a todos los integrantes del colegio, docentes y no docentes, sería una práctica habitual, que hasta el día de hoy nadie habría cuestionado, inclusive el mismo director, don Eduardo Yáñez, participa, no siendo nada irregular y menos que obedezca a un acto de vulneración de derechos o que sea una discriminación arbitraria posterior al embarazo.

Muy por el contrario a lo que sostiene la denunciante de autos, tanto el director de la escuela Luis Oyarzun Peña, como todo el equipo técnico de la misma, tendrían las mejores referencias de la actora, la que sería una profesional altamente calificada, presentando altas evaluaciones, lo que demostraría lo infundada y sesgada de su demanda.

La maternidad de la actora, afirma la denunciada, no tiene nada que ver con los hechos denunciados. A ella se le ha respetado su contrato de trabajo, en las mismas condiciones que tenía previo a su estado de embarazo.

Todo lo narrado, en ningún caso afectaría su integridad física y psíquica o, bien, a su libertad de trabajo. La denunciante, previo a su reintegro, ya presentaba cuadros depresivos, de hecho así lo indicaría en su demanda, presentando sendas licencias médicas.

Los hechos expuestos tampoco pueden considerarse como actos de acoso u hostigamiento laboral, no se apreciaría en la denuncia ningún acto sistemático, reiterado, habitual, tendiente a menoscabar sus derechos fundamentales, no se aprecia que exista un acto dirigido a dañar a la denunciante.

A juicio de la denunciada, la génesis de este litigio radicaría en establecer si la actora puede ser catalogada como funcionaria de la UTP o no,



problemática que sumada a un aumento de sueldo que le fuera denegado y a la incomodidad que le habría provocado la contratación de don Sebastián Peñaloza, es lo que motivaría el presente juicio.

Conforme a todo lo anterior, procedería descartar y rechazar el daño moral reclamado, como asimismo la denuncia de vulneración de derechos fundamentales en los términos expuestos.

Se concluye la contestación solicitando que se rechace la misma, con costas.

El día martes 18 de octubre de 2022 se lleva a cabo audiencia preparatoria, con la asistencia de los abogados de ambas partes, don José María Olea Aramburú por la denunciante y don Rodrigo Molina Navarro por la denunciada, y con la dirección del magistrado suplente, don Julio Cáceres Nikolay, el que realiza relación somera de denuncia y contestación y luego llama a las partes a conciliación, proponiendo como bases la cantidad de \$5.000.000.-, viéndose frustrada la misma por falta de acuerdo por parte de la denunciante.

Luego se fijan los hechos pacíficos: 1.- Vínculo jurídico formal entre Katherine Andrea Catalán Estrada y la Ilustre Municipalidad de Santa Cruz, desde el año 2012; 2.- La actora comenzó prestando formalmente servicios de psicopedagoga; 3.- Establecimiento educacional donde la actora presta las funciones, identidad del director, identidad de la jefa de UTP desde el año 2016; 4.- El embarazo de la denunciante, fecha de inicio y término de los subsidios de prenatal y post natal y, luego, haber gozado de licencias médicas por un cuadro de depresión postparto; 5.- La actora se reintegró a sus labores en el mes de marzo del año 2022; y 6.- La denuncia de la actora, en virtud del protocolo de convivencia escolar municipal, activó un procedimiento de mediación y posteriormente acudió al señor alcalde la Ilustre Municipalidad de Santa Cruz, mediante carta.

Y como hechos objeto de prueba se fijan los siguientes: 1.- Efectividad de haberse vulnerado, por la denunciada, algunos de los derechos fundamentales señalados en el artículo 485 del Código del Trabajo, en



relación también con el artículo 2° del mismo cuerpo legal, hechos, circunstancias, fechas específicas, medidas adoptadas que hubieren implicado la vulneración; 2.- Existencia de una clausula tácita consistente en haber hecho parte del equipo profesional de la UTP del establecimiento educacional en que prestaba servicios a la actora, con funciones propias de un integrante de la unidad pedagógica; y 3.- Existencia de daño moral, agente causal, relación de causalidad, cuantía de este.

La parte denunciante ofrece la siguiente prueba documental: 1. Los contratos celebrados con la denunciada y los decretos alcaldicios que los aprueban: contrato de prestación de servicios de fecha 2 de enero de 2014 y Decreto Exento N° 1361 que lo aprueba, contrato de trabajo del día 1° de marzo de 2014 y duradero hasta el 28 de febrero de 2015 , anexo de contrato de 3 de marzo de 2015 que prorrogó el mismo hasta el 29 de febrero de 2016, Decreto Exento N° 0551 que aprueba la extensión del contrato, contrato de trabajo de 7 de marzo de 2016 y duradero hasta el 28 de febrero de 2017, Decreto Exento N° 0493 que aprueba el anterior contrato, contrato de 7 de marzo de 2017 y con plazo hasta el 28 de febrero de 2018, Decreto Exento N° 897 que aprueba el anterior contrato, contrato de 5 de marzo de 2018 y con plazo hasta el 28 de febrero de 2019, Decreto Exento N° 0980 que aprueba el anterior contrato, contrato de 4 de marzo de 2019 y con vigencia hasta el 29 de febrero de 2020, Decreto Exento N° 1138 que lo aprueba, anexo de 3 de marzo de 2020 en que se pacta que el contrato tendrá plazo indefinido y Decreto Exento N° 0973 que aprueba el anexo anterior; 2. Carta dirigida a la DAEM con timbre de recepción de esa Dirección, de fecha 4 de mayo de 2022, en que se exponen los hechos que sirven de fundamento a la demanda; 3. Carta dirigida al Director del Establecimiento, con timbre de recepción de fecha 16 de mayo de 2022, en que se exponen los hechos que sirven de fundamento a la demanda; 4. Carta dirigida al Alcalde del municipio denunciado, recibida el día 13 de julio de 2022, en que se exponen los hechos que sirven de fundamento a la demanda; 5. Acta de reunión de mediación del día 16 de mayo de 2022, con la Encargada Comunal de Convivencia Escolar; 6. Acta de la reunión de equipo



liderada por la Jefa de la UTP del 20 de mayo de 2022; 7. Certificado psicológico emitido por doña Paola Smith Oróstica, que daría cuenta del menoscabo causado por las supuestas discriminación, vulneración y acoso que habría sufrido la denunciante; 8. Apuntes manuscritos tomados por la denunciante, en reunión comunal de unidades técnico pedagógicas; 9. Apuntes manuscritos tomados por la denunciante, en actividades de supervisión en el marco del Plan de Mejoramiento Educativo (PME); 10. Apuntes manuscritos tomados por la denunciante, en Reunión con el Departamento Provincial de Educación; 11. Apuntes manuscritos tomados por la denunciante, en reunión sobre plataforma de Plan de Mejoramiento Educativo (PME); 12. Apuntes manuscritos tomados por la denunciante, en capacitación sobre el Sistema Admisión Escolar (SAE) en el año 2017; 13. Apuntes manuscritos tomados por la denunciante, en capacitación sobre el Sistema Admisión Escolar (SAE) en el año 2018; 14. Certificados de grado de licenciada en educación, de título de Profesora de Educación Diferencial y de cumplimiento de requisitos de la Ley N° 20.903, emitidos por la Universidad SEK a nombre de la denunciante; 15. Licencia médica N° 3 40832298-7; 16. Licencia médica N°3 42403488-6; 17. Licencia médica N° 3 4872675-5; 18. Licencia médica N° 3 5370394-1; 19. Licencia médica N° 3 5452260-6; 20. Licencia médica N° 3 50769576-0; 21. Licencia médica N° 3 52023276-1; 22. Licencia médica N° 3 53527636-6; 23. Licencia médica N° 3 55113742-2; 24. Licencia médica N° 3 56423413-3; 25. Licencia médica N° 3 57988501-7; 26. Registros de acompañamiento en el aula llenados manuscritamente por la denunciante, correspondientes al año 2016; y 27. Mensajes enviados entre la denunciante y doña Sandra Díaz Abarca, a través de la aplicación Whatsapp, los meses de mayo y junio de 2020.

También solicita la denunciante prueba confesional, que se cite al representante legal de la denunciada, al Sr. Alcalde, don Gustavo William Arévalo Cornejo, sin perjuicio de delegar facultades para absolver posiciones en el juicio a don Eduardo Yáñez Celis, Director de la Escuela Luis Oyarzun Peña, bajo apercibimiento legal.

Se ofrece además prueba testimonial, la declaración de lo siguientes



testigos: 1. Marta Eugenia Duque Poblete, Secretaría Unidad Técnico Pedagógica, con domicilio laboral en calle José Toribio Medina N°129, comuna de Santa Cruz; 2. Yoana Aliaga Valenzuela, Psicopedagoga y Educadora Diferencial, con domicilio laboral en calle José Toribio Medina N°129, comuna de Santa Cruz; 3. Jorge Andrés Acevedo Sotelo, Docente de Educación Física, con domicilio laboral en calle José Toribio Medina N°129, comuna de Santa Cruz; 4. Sandra Díaz Abarca, Jefa de la Unidad Técnico Pedagógica, con domicilio laboral en calle José Toribio Medina N°129, comuna de Santa Cruz; 5. María Patricia Quinteros Llanca, Docente de Historia y Geografía, con domicilio en calle Embalse Rapel N°301, Villa Palomino, comuna de Santa Cruz; 6. Paola Smith Oróstica, Psicóloga, con domicilio en Centro médico Prisma, ubicado en calle Hermano Fernando de la Fuente N°590, comuna de San Fernando; 7. Hernán Rodríguez Corral, Psiquiatra, con domicilio en Centro médico Prisma, ubicado en calle Hermano Fernando de la Fuente N°590, comuna de San Fernando; 8. Purísima Catalán Pizarro, técnico paramédico, con domicilio en Av. Dr. Fernando Cancino, Parcela 1, comuna de Santa Cruz; y 9. Eduardo Francisco Yáñez Celis, cédula nacional de identidad número: 7.944.323-9, Profesor de educación básica.

También se solicita prueba exhibicional, que la denunciada exhiba los siguientes documentos, bajo apercibimiento legal: 1. Bitácora de trabajo de los años 2015 a 2022, completadas por la denunciante y que se guardan en la Unidad Técnico Pedagógica; y 2. Archivos de revisión de libros de clases mantenidos en la Unidad Técnico Pedagógica, desde el año 2015 a la fecha.

También se ofrece o solicita prueba de percepción documental, en la respectiva audiencia de juicio, en virtud de lo dispuesto en el artículo 348 bis del C.P.C., consistente en documentos electrónicos a los que se podrá acceder a través de un enlace o link que dicha parte proporciona.

También se solicitan oficios, al Centro Médico Prisma, ubicado en la ciudad de San Fernando, específicamente a su facultativo, Dr. Hernán Rodríguez Corral, a fin que informe si en dicho establecimiento se prestó atención a doña Katherine Catalán Estrada, especialmente desde enero de



2022 a la fecha, indicando el motivo de las consultas, su estado, causas, reposos recomendados y situaciones más destacables; como asimismo al mismo centro médico, específicamente a su profesional, la psicóloga doña Paola Smith Oróstica, a fin que informe si en dicho establecimiento se atendió a la actora, especialmente desde las mismas fechas anteriormente señaladas, indicando el motivo de las consultas, su estado, causas, reposos recomendados y situaciones más destacables.

Por último, se solicita prueba pericial, que se designe a un perito psicólogo o psicóloga, con el objeto que evalúe a la denunciante y pueda informar acerca de su estado de salud, especialmente acerca de la existencia, magnitud y causas de la afectación a la integridad síquica y el posible daño moral producidos a la denunciante con ocasión de los hechos en que se funda la denuncia de autos.

Luego toca el turno a la parte denunciada, la que ofrece la siguiente prueba instrumental: 1.- Decreto Exento N° 1361 de fecha 01 de agosto de 2014; 2.- Contrato de fecha 01 de marzo de 2014; 3.- Contrato de fecha 02 de enero de 2014; 4.- Decreto N° 551 de fecha 13 de marzo de 2015; 5.- Anexo de contrato de fecha 01 de marzo de 2015; 6.- Decreto N° 493 de fecha 7 de marzo de 2016; 7.- Contrato de fecha 7 de marzo de 2016; 8.- Decreto N° 577 de fecha 14 de marzo de 2016; 9.- Finiquito de fecha 7 de marzo de 2016; 10.- Decreto Exento N° 657 de fecha 6 de marzo de 2017; 11.- Finiquito de fecha 6 de marzo de 2017; 12.- Decreto N° 897 de fecha 13 de marzo de 2017; 13.- Contrato de fecha 7 de marzo de 2017; 14.- Decreto Exento N° 561 de fecha 01 de marzo de 2018; 15.- Finiquito de fecha 01 de marzo de 2018; 16.- Decreto Exento N° 980 de fecha 7 de marzo de 2018; 17.- Contrato de fecha 05 de marzo de 2018; 18.- Decreto Exento N° 532 de fecha 28 de febrero de 2019; 19.- Finiquito de fecha 28 de febrero de 2018; 20.- Decreto Exento N° 1138 de fecha 15 de marzo de 2019; 21.- Contrato de fecha 4 de marzo de 2019; 22.- Decreto N° 973 de fecha 9 de marzo de 2020; 23.- Anexo de contrato de fecha 01 de marzo de 2020; 24.- Informe de la Dirección del Trabajo de Santa Cruz de fecha 07 de octubre del 2022; y 25.- Acta de reunión de fecha 16 de mayo de 2022, de los integrantes equipo



Luis Oyarzun Peña con encargada comunal de convivencia escolar.

Luego se solicita prueba pericial, que se cite a la denunciante de autos a absolver posiciones a la audiencia de juicio, bajo apercibimiento legal.

También se ofrece prueba testimonial, la declaración de los siguientes testigos: 1. Eduardo Francisco Yáñez Celis, cédula nacional de identidad número: 7.944.323-9, Profesor de educación básica, cargo: Director; 2. Sandra Carolina Díaz Abarca, cédula nacional de identidad número: 15.531.423-0, Profesora diferencial mención en trastornos del aprendizaje, Cargo: Jefa de Unidad Técnico Pedagógica; 3. Esteban Alejandro Gaete Correa, cédula nacional de identidad: 18.001.021-1, Profesor de educación física, Cargo: Encargado de Convivencia Escolar; 4. Sebastián Andrés Peñaloza Fuenzalida, cédula nacional de identidad número: 18.251.987-1, Profesor de matemática y computación, Cargo: Docente de matemática y apoyo a Unidad Técnico Pedagógica; y 5. José Luis González Espinoza, cédula nacional de identidad número: 10.062.151-7.

Al término de la audiencia preparatoria, se fija como fecha para la audiencia de juicio el día viernes 25 de noviembre de 2022, a las 09:00 horas, la que se llevará a cabo de manera presencial en dependencias del tribunal.

Llegado el día y hora señalados, se da inicio a la audiencia de juicio, con la presencia de los abogados de ambas partes, don José María Olea y don Oscar Contreras, respectivamente, de la denunciante, y la dirección del magistrado suplente, don Julio Cáceres Nikolay.

Previo a la incorporación de los respectivos medios de prueba, las partes estas acuerdan liberar a sus testigos y que el tribunal los cite para continuación de la audiencia de juicio, a reanudarse el próximo día viernes 2 de diciembre de 2022, a las 09:00 horas, por no alcanzar el tiempo para rendir la prueba testimonial de ambas partes, a lo que el tribunal accede.

Así, la parte denunciante rinde toda su prueba documental, a través de lectura extractada, en el mismo orden en que fuera ofrecida en la respectiva audiencia preparatoria, enumeración que ya fue aludida en esta parte expositiva del presente fallo y la que se da aquí por enteramente reproducida,



por razones de economía procesal.

Luego se procede a rendir la prueba de percepción documental, también a través de lectura resumida, correspondiendo a correos electrónicos y archivos adjuntos a los mismos, que el tribunal y la contraria pueden observar al ser debidamente proyectados.

Acto seguido, absuelve posiciones en nombre de la denunciada, la mandataria designada especialmente para tal objeto, de acuerdo a lo preceptuado en el inciso segundo del numeral 3) del artículo 454 del Código del Trabajo, doña Fernanda Carrizo, directora subrogante del DAEM.

Luego se incorpora parte la prueba exhibicional solicitada por la parte denunciante, pero respecto de aquello que no se logró exhibir, la parte denunciada solicita poder exhibir esos documentos faltantes en la próxima sesión de audiencia de juicio.

Respecto de los oficios solicitados, se desiste la parte denunciante de aquel remitido al Dr. Hernán Rodríguez Corral, pero insiste en aquel relativo a la profesional psicóloga, doña Paola Smith Oróstica, solicitando se pida cuenta del mismo, a lo que el tribunal accede. Por último, también se desiste expresamente la parte denunciante de la prueba pericial por ella solicitada.

Luego toca el turno de incorporar sus medios de prueba a la parte denunciada, la que comienza rindiendo su prueba instrumental, a través de lectura extractada también, en el mismo orden en que fue ofrecida en la audiencia preparatoria, enumeración señalada en esta parte expositiva de la presente sentencia, la que se da por enteramente reproducida por razones de economía procesal, salvo el documento signado con el N° 24 en dicha audiencia preparatoria, Informe de la Dirección del Trabajo de Santa Cruz de 7 de octubre del 2022, del cual la parte denunciada se desiste expresamente, por lo que el último documento que fue ofrecido en aquella oportunidad procesal, con el número 25, Acta de reunión de fecha 16 de mayo de 2022, de los integrantes equipo Luis Oyarzun Peña con encargada comunal de convivencia escolar, pasa a ser el nuevo documento N° 24.

Acto seguido, absuelve posiciones la actora, doña Katherine Andrea



Catalán Estrada.

El día viernes 2 de diciembre de 2022 se reanuda la audiencia de juicio. En ella prestan declaración los testigos de la parte denunciante, Marta Eugenia Duque Poblete, doña María Patricia Quinteros Llanca, doña Yoana Aliaga Valenzuela y doña Paola Smith Oróstica. Asimismo, alcanzan a declarar los testigos de la parte denunciada, doña Sandra Carolina Díaz Abarca y don Esteban Alejandro Gaete Correa.

El día viernes 23 de diciembre de 2022 se lleva a cabo la última sesión de audiencia de juicio. En ella presta declaración el último testigo de la parte denunciada, don Eduardo Francisco Yáñez Celis.

También, la parte denunciante solicita se haga efectivo el apercibimiento legal, debido a que la contraria no dio cumplimiento a la diligencia de exhibición de documentos decretada por el tribunal, dándole éste la oportunidad a la parte denunciada de expresar los motivos por los cuales no lo hizo.

Finalmente se les da la palabra a los abogados de ambas partes, a fin que formulen observaciones a toda la prueba rendida durante toda la audiencia de juicio.

#### **CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, toda la prueba incorporada en la respectiva audiencia de juicio debe ser apreciada por el sentenciador de acuerdo a las reglas de la sana crítica, expresando en el fallo las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime, tomando en especial consideración, en general, la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que dicho examen lo conduzca lógicamente a la conclusión que lo logre convencer.

**SEGUNDO:** Que en aquel ejercicio, señalado en el considerando anterior, este juzgador debe ceñirse a los hechos objeto de prueba fijados en



la respectiva audiencia preparatoria, ya aludidos en la parte expositiva del presente fallo. Sin embargo, sin perjuicio alguno de lo recién señalado y, sobre todo, de lo expresado en el considerando anterior, se deberá tomar acá en cuenta, además, lo establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo, disposición que permite que en las causas de tutela de derechos fundamentales, baste con que el denunciante haya aportado antecedentes de los cuales resulten indicios suficientes de las vulneraciones alegadas.

**TERCERO:** Que desglosando la denuncia de autos, se puede apreciar que los actos que la actora estima como atentatorios a sus garantías constitucionales son cuatro y son los que se señalan a continuación. En efecto, se relata un episodio en particular, el día que retornó a trabajar al establecimiento, luego de la pandemia y de sus permisos de pre y postnatal y su licencia médica, que fue el no haber encontrado su escritorio en el lugar donde se desempeñaba hasta antes de su ausencia ni los materiales mínimos para realizar sus labores, siendo cambiada físicamente de su estación de trabajo. Por otro lado, alega la denunciante que aquel día no se le asignó ninguna función y que posteriormente se le iban asignando funciones administrativas, de menor rango y/o responsabilidad que las que desarrollaba anteriormente, siendo la primera de ellas una que nunca realizó, cual es matricular alumnos, constituyendo todo aquello un menoscabo en su contra. Relacionado con lo anterior, y que este sentenciador estima como alegación principal de la actora, hubo un desconocimiento a lo que, se afirma en el libelo, fue una verdadera cláusula tácita, consistente en haber pasado a formar parte integrante del equipo de la UTP del establecimiento en cuestión. Y por último, también se afirma que hubo, por parte del Director del mismo, hostigamientos y acoso laboral.

**CUARTO:** Que aquéllos, los señalados en el considerando anterior, serían los cuatro actos -u omisiones, según el caso- que constituirían vulneraciones a los derechos fundamentales de la denunciante, especialmente a su integridad psíquica, a su libertad del trabajo y al derecho a no ser discriminada por razones de maternidad, contemplados en los numerales 1° inciso primero y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República



y en el inciso cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo, respectivamente. De esta manera, se analizarán aquellos cuatro actos separadamente, a fin de determinar si a través de alguno de ellos se vulneraron alguno de los derechos fundamentales o garantías constitucionales alegadas, entendiendo sí que todos son parte del primer punto de prueba, “Efectividad de haberse vulnerado, por la denunciada, algunos de los derechos fundamentales señalados en el artículo 485 del Código del Trabajo, en relación también con el artículo 2° del mismo cuerpo legal, hechos, circunstancias, fechas específicas, medidas adoptadas que hubieren implicado la vulneración”.

**QUINTO:** Que, sin perjuicio alguno de lo expresado en los dos considerandos anteriores, específicamente respecto del tercer acto –u omisión mejor dicho– individualizado en el considerando tercero, esto es, el desconocimiento de haber pertenecido la actora al equipo de la UTP de la escuela, se debe también, por cierto, analizar previamente el segundo hecho objeto de prueba, a saber, “Existencia de una cláusula tácita consistente en haber hecho parte del equipo profesional de la UTP del establecimiento educacional en que prestaba servicios a la actora, con funciones propias de un integrante de la unidad pedagógica”, para efectos de estimar si hubo en la especie alguna de las vulneraciones alegadas respecto de ese acto –u omisión mejor dicho– en particular, comenzando con el mismo y con el segundo punto de prueba recién transcrito.

**SEXTO:** Que, a mayor abundamiento, resulta ser un hecho no controvertido por ambas partes el que ni en el contrato escrito de trabajo que unió a ambas partes ni en cualquier anexo se estipuló expresamente que la denunciante haya formado parte del referido equipo de UTP o haya ejercido funciones propias de dicha unidad, motivo por el cual se fijó aquel hecho a probar, el N° 2, transcrito en el considerando anterior, a fin de dilucidar si en los hechos ocurrió o no esto último, es decir, si se incorporó o no al contrato de trabajo aquella cláusula no escrita, que es algo que sí se controvierte. Pues bien, se entiende por “cláusula tácita” a la reiteración de, entre otras cosas, prácticas relacionadas a funciones y que aun cuando no aparezcan por escrito se agregan a las cláusulas escritas del contrato, sin que el empleador las



pueda modificar, alterar o eliminar por su sola voluntad (definición de la Dirección del Trabajo, que este adjudicador comparte plenamente). Esto no es sino consecuencia de un principio rector del Derecho Laboral, cual es el de la primacía de la realidad, el que a su vez nace del carácter consensual del contrato individual de trabajo, establecido en el artículo 9° del código del ramo.

**SÉPTIMO:** Que, así las cosas, de la sola prueba de percepción documental, rendida en la audiencia de juicio en virtud de lo dispuesto en el artículo 348 bis del Código de Procedimiento Civil, se pueden apreciar distintos correos electrónicos y sus archivos adjuntos, que entregan bastante información acerca del referido punto de prueba N° 2. En efecto, se puede apreciar en ellos que la actora proponía criterios a la jefatura de la UTP para la elaboración del Plan de Mejora Educativa, “PME”; que visaba proyectos de salidas pedagógicas presentados por docentes y coordinaba logística de dichas salidas; que actualizaba partes del Proyecto Educativo Institucional, “PEI” y solicitaba visación a la jefatura de la UTP; que elaboraba el Plan de Formación Ciudadana, enviándolo también a dicha jefatura para su visación; que, respecto de la Asignación de Desempeño Colectivo, “ADECO”, ayudaba a aquella jefatura a completar la plataforma respectiva; que enviaba a la jefa de la UTP el Análisis de Cobertura Curricular, elaborando además las planillas para que docentes vacíen lo relativo a aquello; que elaboraba el Calendario Escolar del establecimiento educacional, basándose en directrices entregadas por la jefatura de UTP y en la respectiva resolución de la SEREMI de Educación que fijaba calendario escolar regional; que apoyaba y coordinaba el proceso de Evaluación Institucional, de carácter semestral; que solicitaba a directivos del establecimiento revisaran el Rol del Asistente de Aula; y que recibía y revisaba planificaciones de docentes, reportando o informando de las mismas a la jefa de la UTP; entre otras labores propias de la Unidad Técnico-Pedagógica del establecimiento educacional. Se puede apreciar además que la mayor parte de estas funciones no tienen mero carácter administrativo sino más bien técnico-pedagógico. Se observa también que aquellos correos son dirigidos o se copian a la Jefa de la UTP, doña Sandra Díaz Abarca.



**OCTAVO:** Que esta información es corroborada por la prueba testimonial de ambas partes, excluyendo sólo a la testigo de la parte denunciante, doña Paola Smith. En efecto, doña Marte Duque, secretaria de la UTP, señala al describir funciones de la denunciante de autos, coincide con ésta y con su absolución de posiciones, al señalar que, junto a Yoana Aliaga, cumplían funciones pedagógicas en dicha unidad, que ambas veían el Plan de Mejoramiento Educativo, “PME”, que la actora concurría a reuniones de UTP, que trabajaba en conjunto con Sandra, la jefa de la misma, repartiéndose las funciones, tales como revisar libros de clases, etc. Los planes también los preparaban entre Katherine y Sandra. La referida testigo trabajaba con la denunciante en una misma oficina, del área de UTP. Señala además que don Sebastián Peñaloza estaría cumpliendo ciertas funciones que eran de Katherine y que ésta, desde que volvió a trabajar el 2022, ya no realiza aquellas funciones de UTP. Por su parte, doña María Quinteros, declara que trabajó en el establecimiento mientras la actora lo hizo, que para ella Katherine era una secretaria de UTP, aunque también trabajó en programas como formación ciudadana. Coincide con la anterior testigo en que lo hacía en una oficina de UTP, contigua a la de la jefa de dicha unidad. La actora también visaba las planificaciones de los docentes, describiendo funciones que van más allá de ser una simple secretaria de la unidad, sino más bien una asistente y/o coordinadora de la misma, las que se alejaban de aquellas por las cuales fue contratada originalmente, que eran de psicopedagoga, acercándose más a la UTP. Por último, la testigo Yoana Aliaga señala que es colega de la denunciante desde el 2013 y que cumplieron las mismas funciones hasta el 2018, las cuales originalmente eran de psicopedagoga, pero el 2016 esto cambió ya que se les encargó apoyo a las evaluaciones del PME por parte de la jefa de UTP de esa época, doña Loreto. Luego, la nueva jefa de UTP, doña Sandra, supo de esto y les pidió que continuaran, siendo así trasladadas a una oficina de la UTP, donde estaba su secretaria, doña Marta Duque. En la ausencia de doña Loreto por una larga licencia médica, ellas dos –la testigo y la actora– debieron hacerse cargo de toda la UTP, producto de la vacancia en su jefatura, en labores como dirigir a los docentes,



planificaciones, dar directrices, revisar planes, etc., además de cosas administrativas de dicha unidad también. Ahora Katherine, señala, está nivelando alumnos, que es una labor de psicopedagoga, con el apoyo de Estefanía Lira. Todas estas testigos coinciden con la absolvente, doña Katherine Catalán, en cuanto a que en la práctica ejercía funciones técnico pedagógicas en la referida unidad del establecimiento, sumadas a algunas de carácter administrativo, a pesar que inicialmente haya sido contratada como psicopedagoga.

**NOVENO:** Que, incluso, los propios testigos de la parte denunciada reconocen esta situación. En efecto, doña Sandra Díaz Abarca, actual jefa de UTP, señala que la actora participó, por ejemplo, del plan de formación ciudadana o de salidas pedagógicas, pero esto hasta el año 2019. También indica que cuando ella asumió como jefa de UTP interina, el año 2016, hubo mucho intercambio tanto con Katherine como con Yoana Aliaga, ya que debía enterarse de todas las cosas de UTP que ellas manejaban, esto debido a que la unidad quedó vacante y las referidas asumieron para tratar de “sacarla adelante”, por orden del director del establecimiento, con el apoyo de la secretaria, doña Marta Duque. Ellas tres, la denunciante de autos, Yoana Aliaga y Marta Duque, iban respaldando toda la información en una plataforma dispuesta para tales efectos. Contraexaminada, responde que todos esos temas, tales como PME, supervisión del docente en el aula, análisis de la cobertura curricular, salidas pedagógicas, preparar el calendario escolar, entre otros, son precisamente de UTP, trabajando en conjunto la testigo, la actora y la Sra. Duque, en un mismo espacio físico, las oficinas de UTP. Termina señalando que ahora el coordinador pedagógico de dicha unidad es Sebastián Peñaloza. Por su parte, don Esteban Gaete, señala que es encargado de convivencia escolar desde el 2020, por lo que no conoce la situación previa a ese año de doña Katherine Catalán. Por eso es que, si bien afirma que la denunciante de autos era apoyo de la UTP y que siempre estuvo en esas dependencias, que era parte de ese equipo, junto a Marta Duque y Sandra Díaz, no maneja el detalle de sus anteriores funciones –anteriores al 2020, pero sí sabe que actualmente desempeña labores de psicopedagoga,



atendido el hecho que con la pandemia cambiaron las prioridades. Por último, don Eduardo Yáñez, director del establecimiento desde el año 2015, si bien indica que doña Katherine está contratada como psicopedagoga y ejerció dichas funciones en un comienzo, posteriormente fueron más hacia el área de la UTP, ya que todos deben hacer diferentes funciones, más allá de lo que esté mencionado. También reconoce que la actora realizaba salidas pedagógicas del 2019 hacia atrás pero actualmente no. Actualmente no fueron más de 4 salidas pedagógicas y están a cargo de UTP directamente, las hace don Sebastián Peñaloza específicamente, a quien se le dio la figura de coordinador académico de dicha unidad, pero sin nombramiento formal, aunque también hace horas de clases. Respecto de este último, señala el testigo que él se encuentra más “validado” por toda la comunidad escolar, especialmente por sus pares, debido a los títulos profesionales que posee, es profesor y magister en educación, a pesar que reconoce también que la denunciante de autos logró sacar su título de profesora diferencial y ya no es sólo psicopedagoga. También reconoce que tanto ella como Yoana Aliaga fueron el 2016 al área de UTP debido a la larga ausencia por licencia médica de su jefa en esa época, como también que es muy probable que Katherine Catalán haya ido a alguna reunión comunal de jefes de UTP representando a su establecimiento. Contrainterrogado, vuelve a afirmar que en la escuela puede haber gente que trabaje en la UTP aunque su contrato no lo diga.

**DÉCIMO:** Que, a mayor abundamiento, en el documento N° 26 de la parte denunciante, registros de acompañamiento en el aula correspondientes al año 2016, llenados manuscritamente por la denunciante, se puede apreciar que se encuentra también firmado por la jefatura de la UTP, doña Sandra Díaz Abarca, lo que corrobora las conclusiones expresadas en los tres considerandos anteriores, no así los documentos 8 al 13 de la misma parte, por estar únicamente manuscritos por la actora. Por otro lado, respecto de la prueba exhibicional solicitada por la parte denunciante, se cumplió por la denunciada completamente sólo lo referido a los archivadores de revisión de libros de clases mantenidos en la UTP de todos los años solicitados, pero no así con las bitácoras de trabajo de los años 2015, 2016, 2017 y 2019,



desistiéndose la parte denunciante sólo de aquellas relativas a los años 2020 y 2021, por no haber habido presencialidad en el establecimiento estos dos años, y al año 2022, cuando ya había operado el cambio de funciones. Fue exhibida la bitácora correspondiente al año 2018, que efectivamente dan cuenta de funciones realizadas por la actora que son propias de UTP. Respecto de las bitácoras que no fueron exhibidas, correspondientes a los años 2016, 2017 y 2019, se hará efectivo el apercibimiento contenido en el numeral 5) del artículo 453 del Código del Trabajo, estimando probadas las alegaciones de la contraria, esto es, que las funciones que ejercía la denunciante de autos durante esos años también eran propias de la Unidad Técnico Pedagógica del establecimiento. En efecto, se informó por la denunciada que fueron intensamente buscadas pero que no se encontraron, por lo que se inició un proceso disciplinario, lo que da cuenta de la obligación legal de poseer los documentos no exhibidos y de la ausencia de causa justificada. Toda la prueba analizada en los considerandos séptimo, octavo, noveno y el presente, de manera grave y precisa, además de múltiple, siendo concordante y estando toda ella conectada, convencen a este adjudicador que en la especie hubo una cláusula tácita consistente en haber pasado la actora a ser parte del equipo de la UTP del establecimiento en cuestión, esto desde el año académico 2016, como apoyo a la jefatura de la misma, en labores no sólo administrativa sino técnico-pedagógicas, con carácter permanente y no accidental.

**UNDÉCIMO:** Que resulta además pertinente agregar lo que se señalará a continuación. De parte importante de la prueba testimonial ya apreciada por este sentenciador se puede concluir que es la jefatura de la UTP quien ordenó que la denunciante de autos formara parte del equipo de la UTP, esto en el año 2016, estando aquélla dentro de las categorías indicadas en el primer inciso del artículo 4° del Código del Trabajo, al ejercer habitualmente funciones de dirección, al menos en dicha unidad, obligando a la empleadora en cuanto al establecimiento de la referida cláusula tácita. En efecto, la testigo de la parte denunciante, doña Yoana Aliaga, señala que fue doña María Loreto Aramaburu, jefa de UTP en aquél momento, quien les pidió que



formaran parte de dicha unidad, y que doña Sandra Díaz Abarca, una vez que asumió dicha jefatura, supo de esto y les pidió que continuaran siendo parte de dicho equipo. Esto último es corroborado por la propia aludida, doña Sandra Díaz, declarando como testigo de la parte denunciada, al no contradecir sustancialmente ninguna de aquellas afirmaciones, señalando además que se dispuso lo que se dispuso por orden del director. Incluso, el propio director del establecimiento, don Eduardo Yáñez, también declarando como testigo de esta última parte, si bien precisa que la jefatura directa de la actora es la jefa de UTP y no él, reconoce que supo de aquel cambio de funciones y así lo toleró. En cualquier caso, se haya dispuesto directamente por el director del establecimiento que la actora formara parte de la UTP desde el 2016, o lo haya instruido la jefatura de dicha unidad, ambos cargos entran plenamente en la hipótesis del referido inciso primero del artículo 4° del Código del Trabajo, obligando de esta manera a la empleadora.

**DUODÉCIMO:** Que, por otro lado, si bien es cierto que de la prueba instrumental de ambas partes, todo el documento N° 1 de la parte denunciante –compuesto de varios instrumentos– y documentos números 1 al 23 de la parte denunciada, se puede advertir que existen distintos contratos de trabajo, con sus respectivos finiquitos –estos últimos incorporados sólo por la denunciada–, no es menos cierto que la relación laboral fue una sola, sin solución de continuidad, desde el 1° de marzo de 2014 hasta la actualidad, esto por las razones que se expresarán a continuación. Las partes denominaron claramente a dichos instrumentos “contrato de trabajo”, lo que no deja lugar a dudas acerca de su naturaleza jurídica. Además, en los respectivos finiquitos se esgrime una causal de término contemplada en el Código del Trabajo, específicamente en su artículo 159 N° 4, lo que confirma sin lugar a dudas la naturaleza laboral del vínculo que unió a ambas partes y la normativa que debe aplicarse a la misma, cual es el referido código. Así las cosas, es un error haber calificado como “contrata” la calidad de la designación en los decretos alcaldicios respectivos. Pues bien, estando clara, para este juzgador, la naturaleza jurídica del vínculo que unió a ambas partes durante todo el período recién señalado –producto de la sola apreciación de



la prueba documental aludida- y que se aplica al mismo lo preceptuado en el artículo 1° inciso primero del código del ramo, no queda sino concluir que a partir del día 7 de marzo de 2016 dicha relación laboral se transformó en indefinida, en virtud de lo dispuesto en el último inciso del numeral 4.- del artículo 159 del Código del Trabajo, y no el día 1° de marzo de 2020, como pretendió la denunciada a través del Decreto Exento N° 0973 de 9 de marzo de 2020. De esta manera, los respectivos finiquitos, ya referidos, que en total fueron cuatro, no tienen en la especie un poder liberatorio tal que signifique entender que estamos en presencia de distintas relaciones laborales sin ningún vínculo entre ellas, sobre todo teniendo en cuenta que los elementos contenidos en los contratos escritos de trabajo y sus anexos son los mismos, partiendo por igual establecimiento educacional donde debía desempeñarse la trabajadora. Además, la circunstancia fáctica relativa a la causal de término esgrimida por la empleadora en todos aquellos finiquitos, la del numeral 4.- del artículo 159 del Código del Trabajo, “debe ser necesariamente transitoria o de limitada duración, conclusión que es la que se aviene con la protección de la estabilidad relativa que consulta el código, la que no pueden eludir las partes por la vía de la autonomía contractual”. Este último entrecomillado es cita al considerando duodécimo del fallo de la Excma. Corte Suprema, de fecha 31 de agosto de 2021, recaído en causa Rol N° 63.102-2020 de dicho excelentísimo tribunal, que se pronunció sobre recurso de unificación de jurisprudencia, criterio que este sentenciador comparte plenamente.

**DÉCIMO TERCERO:** Que habiendo sido asentado el hecho descrito al final del considerando décimo, esto es, que existió en la especie una cláusula tácita -con un contenido específico que allí se describe-, corresponde analizar ahora si existen indicios suficientes que den cuenta de la vulneración a los derechos fundamentales de la denunciante de autos por ella alegada y, por su parte, si se han explicado satisfactoriamente o no, por la denunciada, los fundamentos de la medida adoptada y de su proporcionalidad. En este caso, el acto u omisión vulneratoria sería el desconocimiento de dicha cláusula no escrita, siendo las garantías constitucionales lesionadas, a juicio de la denunciante, las de integridad psíquica y libertad del trabajo,



comprendidas en los números 1° inciso primero y 16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, respectivamente, y el derecho a no ser discriminada por razones de maternidad, contemplado en el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo. Teniendo en cuenta que la supuesta vulneración se da en el contexto de una relación laboral vigente –aún vigente hasta el día de hoy– deberá tenerse en cuenta además lo preceptuado en el inciso tercero del artículo 485 de este último cuerpo legal, el que dispone que debe entenderse que los derechos y garantías a que se refieren los dos primeros incisos del mismo resultan lesionados cuando, en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, éste limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

**DÉCIMO CUARTO:** Que en la contestación de la denuncia, la denunciada afirma que las labores de la actora relacionadas con la UTP fueron de carácter esporádico y más bien de tipo administrativas, dejando ver que no alcanzaron la envergadura suficiente como para constituir una cláusula tácita, como sí lo aseveraba la denunciante. Pues bien, se ha demostrado que dicha cláusula no escrita, favorable a la trabajadora, existió y pasó a formar parte del contrato de trabajo, por lo que, siempre en el contexto de los hechos ventilados en la etapa de discusión, específicamente en la controversia respecto de la existencia de aquella cláusula, se induce que fue desconocida por su empleadora, o por quienes la representaban de acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 4° del código del ramo, conclusión que se reafirma a través de la prueba testimonial de ambas partes. En efecto, ambos testigos de la propia denunciada, como todas las testigos de la parte denunciante, menos doña Paola Smith, señalan que Katherine Catalán efectúa actualmente labores de psicopedagoga, especialmente nivelación de alumnos con desfase académico, no realizando más funciones de apoyo directo a la jefatura de UTP en esta última unidad. Por otro lado, este cambio de funciones, o regreso a las funciones por las cuales fue contratada originalmente mejor dicho, como psicopedagoga, verificado el retornar la denunciante de autos a trabajar al establecimiento después de una larga



ausencia por razones de maternidad, pre y postnatal y posterior licencia por depresión postparto, fue dispuesto por el propio director de la escuela, como dan cuenta la mayor parte de los testigos de ambas partes, con bastante concordancia, aunque fue formalizado a través de documento N° 6 de la parte denunciante, acta de reunión liderada por jefa de UTP de fecha 20 de mayo de 2022. Las razones de su larga ausencia fueron fijadas como hecho pacífico, específicamente su número cuatro –por lo que no era necesario ni producir ni valorar prueba al efecto–, razones que se encuadran precisamente en una de las categorías contempladas de manera expresa en el inciso cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo, esto es, maternidad.

**DÉCIMO QUINTO:** Que, así las cosas, sin perjuicio de haber acompañado a la denuncia antecedentes que darían cuenta de la vulneración alegada, lo que se hizo, entendiéndose que se aportaron antecedentes por parte de la denunciada, cumpliendo de esta manera la exigencia del artículo 490 del Código del Trabajo, cabe ahora reflexionar si en la especie existen, al tenor del artículo 493 del mismo cuerpo legal, indicios suficientes de que se ha producido dicha lesión a los derechos fundamentales de la actora, específicamente los que ya se señalaron en los considerandos cuarto y décimo tercero del presente fallo. Uno de aquellos antecedentes es la carta de fecha 2 de mayo de 2022 dirigida al respectivo DAEM por parte de la denunciante en estos autos, alegándose exactamente los mismos hechos que se aducen en el presente libelo. Iguales hechos fueron denunciados al propio director del establecimiento, a través de carta de fecha 13 de mayo de 2022, que es el segundo antecedente aportado por la denunciante en estos autos. Lo mismo respecto del tercer antecedente, carta dirigida al Alcalde, de fecha 13 de julio de 2022. Producto de la carta al DAEM, se llevó a cabo una reunión, que consta en el cuarto antecedente aportado, acta de fecha 16 de mayo de 2022. Como ya se señaló en el considerando anterior, los motivos de la larga ausencia de la actora son un hecho pacífico, por lo cual ni siquiera es necesario apreciar prueba al efecto, quedándole a este juzgador realizar el ejercicio de concluir o no si todos estos antecedentes le plantean la sospecha más que razonable o constituyen indicios suficientes que se han producido



las vulneraciones alegadas.

**DÉCIMO SEXTO:** Que existe una coincidencia temporal que este juzgador no puede pasar por alto. En efecto, justo antes de comenzar su prenatal, durante el año académico 2019, se encontraba cumpliendo funciones de apoyo a la jefatura de UTP, en labores no sólo administrativas sino que técnico-pedagógicas, producto de la cláusula tácita tantas veces ya referida, funciones que actualmente estaría cumpliendo don Sebastián Peñaloza, tal cual dan cuenta las declaraciones de los testigos de ambas partes, doña Marta Duque, de la denunciante, y doña Sandra Díaz y Eduardo Yáñez, de la denunciada, ocupando incluso el señor Peñaloza la oficina que antes ocupaba la denunciante de autos, que se encuentra contigua a la jefatura de la UTP. De esta manera, el desconocimiento de la cláusula no escrita consistente en que el año 2016 la actora pasó a formar parte integrante del equipo de UTP del establecimiento, se debió única y exclusivamente a razones de maternidad, a la ausencia por dicho motivo, produciéndose una discriminación producto del mismo, siendo reemplazada por otra persona a la que naturalmente no le afectaba ni le afectaría nunca la señalada cualidad –la maternidad–, en razón de ser varón. Así, se afectó también la garantía constitucional de libertad del trabajo de la actora, en razón de haber desconocido una cláusula que si bien no se encontraba escrita en ningún instrumento, pasó a formar parte del contrato de trabajo por libre voluntad de ambas partes. Por último, del último antecedente aportado por la denunciante, cumpliendo lo dispuesto en el artículo 490 de nuestro código laboral, certificado psicológico de fecha 19 de agosto de 2022, suscrito por la profesional doña Paola Smith Oróstica, quien también declaró al respecto en estrados, confirmando las conclusiones contenidas en aquel documento, resultan indicios suficientes que también se afectó la integridad psíquica de la denunciante de autos, al atribuir su sintomatología angustiosa y depresiva a razones de tipo laboral, por las condiciones que tuvo que enfrentar al volver al trabajo presencial, ya descritas.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, habiéndose estimado que existen indicios suficientes de las vulneraciones alegadas, corresponde analizar ahora si



respecto de la medida adoptada por su empleador, esto es, el desconocimiento de la cláusula tácita de marras y haberle instruido volver a sus funciones de psicopedagoga por las cuales fue originalmente contratada la denunciante, se explican o no satisfactoriamente tanto su fundamentos como su proporcionalidad. Además, esto se debe relacionar también con lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo, ya que dicho desconocimiento implicó ejercicio de ius variandi por parte del empleador, el que podría justificarse si es que se cumplió en la especie la hipótesis contenida en esta última disposición, eso es, que se haya tratado de labores similares y que no haya importado menoscabo para la trabajadora. Las labores no eran similares, son distintas, de distinta naturaleza, de psicopedagoga unas, actividad paradocente por definición, y de carácter técnico-pedagógicas las otras, tal cual ya se concluyó en los considerandos séptimo, octavo, noveno y décimo de la presente sentencia, al analizarse la prueba referida en los mismos. Por otro lado, dicho cambio de funciones también significa un menoscabo moral para la denunciante de autos, al constituir un evidente descenso profesional, tal cual lo reconoce el propio director del establecimiento que, declarando como testigo, señala que Sebastián Peñaloza estaría más validado por los profesores, por el hecho de ser docente, y que no es lo mismo que los evalúe un profesor que una psicopedagoga, a pesar de reconocer también que ya ha tomado conocimiento que la actora logró titularse como docente, pero insistir en que originalmente fue contratada como psicopedagoga. Se debe agregar que la calidad de profesora de la actora también consta en documento N° 14 de la parte de denunciante, lo que hace más inexplicable aún la medida adoptada por la empleadora. En efecto, estaría justificada la medida y sería proporcional si la denunciante de autos no contara con este último título profesional, el que, entendemos, es un requisito para ser parte integrante del equipo de UTP, pero actualmente cuenta con el mismo. Por otro lado, fue reemplazada por don Sebastián Peñaloza para cumplir labores muy similares o casi iguales que las que cumplió la denunciante los años académicos 2016, 2017, 2018 y 2019, algo muy lógico durante la ausencia de doña Katherine



Catalán, pero finalmente quedó él en ese cargo de manera definitiva –aunque el director del establecimiento, declarando como testigo, señala que no hay nombramiento formal como tal–, cuando tendría que haber vuelto ella al mismo, a ella se la tendría que haber reintegrado a ese cargo una vez que volvió a trabajar. Por todo lo hasta acá reflexionado es que se deberá acoger la acción judicial de autos en lo que dice relación al desconocimiento de la cláusula tácita en cuestión por parte de su jefatura, con los alcances que se indicarán en los dos considerandos siguientes.

**DÉCIMO OCTAVO:** Que, volviendo al considerando tercero del presente fallo, se desglosaron de la denuncia cuatro actos que constituirían vulneraciones a los derechos fundamentales de la actora, de los cuales se ha analizado latamente el tercero de ellos, esto es, el desconocimiento de una cláusula no escrita, que constituía el hecho a probar N° 2, relacionándolo con el hecho objeto de prueba N° 1, concluyendo al final del considerando anterior que en relación a aquello se ha vulnerado o lesionado la integridad psíquica de la denunciante, su libertad de trabajo y su derecho a no ser discriminada por motivos de maternidad. Pues bien, queda entonces por determinar, siempre respecto del primer punto de prueba, si hubo vulneración a alguna de las garantías aludidas a través de los otros actos señalados en el considerando tercero –ejercicio que quedó pendiente–, a saber: el haber sido cambiada de su anterior estación de trabajo y no tener los materiales mínimos para realizar sus labores cuando retornó a trabajar al establecimiento, habiendo sido removido su escritorio de aquella; que aquel día no se le asignó ninguna función y que posteriormente se le iban asignando funciones administrativas, de menor rango y/o responsabilidad que las que desarrollaba anteriormente, siendo la primera de ellas una que nunca realizó, cual es matricular alumnos, constituyendo todo aquello un menoscabo en su contra; y que hubo, por parte del director del establecimiento, hostigamientos y acoso laboral. Pues bien, las dos primeras tienen una relación bastante directa con aquella que ya fue latamente analizada, por lo que nos remitiremos a los indicios suficientes que se dieron por sentados respecto de esta última, del desconocimiento de sus funciones



como parte integrante de la UTP desde el 2016 hasta el 2019, quedando por razonar acerca de las explicaciones de la denunciada respecto de los fundamentos aquellas dos medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

**DÉCIMO NOVENO:** Que, así las cosas, en cuanto al episodio particular ocurrido el mismo día en que la denunciante de autos volvió a trabajar presencialmente al establecimiento después de su larga ausencia, consistente en que no estaba disponible en su anterior estación de trabajo el escritorio que siempre habría estado allí, conjuntamente con los materiales mínimos para realizar sus labores, este adjudicador estima que se han explicado por parte de la denunciada satisfactoriamente esta medida adoptada. En efecto, los testigos de la parte denunciada se encuentran contestes en que el escritorio que ocupaba la actora antes de dicha ausencia fue sacado de la oficina donde se encontraba por requerimiento expreso de enfermería, el cual fue acogido por el director del establecimiento, esto en plena pandemia, ya que no se estaba ocupando. Incluso la propia testigo de la parte denunciante, la Sra. Duque, confirma esta situación. Además, no hay siquiera prueba indiciaria que dé cuenta que deliberadamente se lo retiró de ese lugar a fin de causar algún agravio a la denunciante de autos a su regreso. Los tres testigos de la parte denunciada señalaron que la pandemia fue un momento de grandes cambios en todos los espacios del establecimiento, por temas de aforo y otros. Incluso, el director del establecimiento declara que el retorno a la presencialidad fue muy complejo y en ese contexto era difícil encargarse de una sola persona. A mayor abundamiento, el cambio físico de estación de trabajo no implica un menoscabo en sí mismo, a diferencia del cambio de funciones, que sí ya fue determinado como vulneración de parte de la empleadora. Respecto del cambio de funciones, ya se ha dicho suficiente a lo largo de esta sentencia, sin embargo, queda por analizar si específicamente respecto de la instrucción de matricular alumnos se menoscabó o no a la denunciante de autos. Pues bien, los tres testigos de la parte denunciada se encuentran contestes en que matricular alumnos en marzo de cada año es algo común y que muchos funcionarios se abocan a aquello, habiéndolo hecho la actora años anteriores, información que es corroborada por las



propias testigos de la parte denunciante, doña Marta Duque y doña Yoana Aliaga. De esta manera, tampoco se avizora vulneración respecto de esa instrucción en particular. Por último, respecto de la cuarta y última acción vulneratoria alegada, desglosada de la denuncia en el considerando tercero, imputada directamente al director del establecimiento, consistente en supuestos hostigamientos y acoso laboral, ni siquiera a través de prueba indiciaria se ha logrado acreditar que existió alguna conducta sistemática de denigración o faltas de respeto a la denunciante por parte de la máxima autoridad del establecimiento, sino todo lo contrario, producto de las legítimas denuncias de la actora, se activaron de inmediato los protocolos correspondientes. El yerro jurídico de desconocer una cláusula tácita, que ya fue determinado como vulneración a las garantías ya referidas en considerandos anteriores, no constituye en sí mismo una conducta de “hostigamiento y acoso laboral”, los que por definición son acciones o conductas positivas y no omisiones o conductas negativas.

**VIGÉSIMO:** Que, ahora bien, respecto del tercer y último punto de prueba, “Existencia de daño moral, agente causal, relación de causalidad, cuantía de este”, primero que todo se debe señalar que es que el numeral 3. del artículo 495 del Código del Trabajo contiene, al final del mismo, la frase “incluidas las indemnizaciones que procedan”, por lo que legalmente se puede demandar el daño moral y, si así se estima, acceder a lo demandado por parte del tribunal. Cabe señalar también que, dada su especial naturaleza, que como fenómeno se experimenta en la psique del afectado o víctima, resulta muy dificultoso probar el daño moral a través de pruebas directas, mas no de prueba periférica, pudiendo establecerse su existencia a través de un razonamiento probatorio inferencial por parte del juez, lo que no es contrario ni a la regla del artículo 1.698 del Código Civil, ya que no se invierte la carga de la prueba, ni a lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, ya que, apreciadas las probanzas respectivas, el tribunal de todas maneras debe expresar las razones en cuya virtud les asigne valor. Pues bien, en relación al agente causal, nos remitimos íntegramente a todo lo razonado respecto de la vulneración acreditada, esto es, al haberse desconocido una



cláusula no escrita que modificó las funciones por las que originalmente fue contratada la denunciante de autos, provocando una afectación o lesión a su libertad de trabajo, derecho a no ser discriminada por razones de maternidad y a su integridad psíquica, siendo los agentes causales del perjuicio moral sufrido por la actora, de así determinarse esto último, aquellos directivos del establecimiento que representaban de pleno derecho a la empleadora de acuerdo a lo preceptuado en el inciso primero del artículo 4° del código del ramo, obligando en consecuencia a esta última. Así las cosas, se rindieron en estrados dos probanzas que dan cuenta de la existencia de daño moral sufrido por la actora, a saber, el documento N° 7, certificado emitido por la psicóloga doña Paola Smith Oróstica, en el cual se señala que la sintomatología ansiosa y depresiva de la denunciante de autos se debe a razones de origen laboral, producto de haber sido removida de sus funciones, hechos que son reafirmados por la referida profesional al momento de declarar como testigo, siendo debidamente contraexaminada por el abogado de la contraria, insistiendo en el origen inequívocamente laboral de dicha sintomatología, que sería de carácter moderado. Pues bien, de esta manera, no sólo la existencia de la afección moral o psíquica sino que, además, la relación de causalidad entre aquélla y la vulneración a sus derechos fundamentales –ya tantas veces referidos– quedan debidamente acreditadas. En cuanto a la cuantía demandada, estimando que la afección es de carácter moderado y no grave, por la propia prueba que aporta la parte denunciante, este sentenciador estima que aquélla es excesiva y la rebajará prudencialmente a sólo \$3.000.000.– (tres millones de pesos), teniendo en cuenta además que con sola la vuelta de la actora a su cargo como parte integrante del equipo de UTP, se reparará en gran medida su agravio.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Que ahora ya refiriéndonos a la parte petitoria del libelo pretensor, se declarará que la denunciada incurrió en prácticas discriminatorias y vulneratorias, en cuanto al desconocimiento de la cláusula no escrita ya tantas veces referido a lo largo del presente fallo, habiendo sido lesionados los también latamente aludidos derechos fundamentales de la actora, mas no se declarará que existió en la especie hostigamiento ni acoso



laboral, de acuerdo a lo expresado en el considerando decimonoveno. De esta manera, se ordenará también el cese inmediato de la exclusión de su cargo, disponiendo que se la reintegre al mismo, otorgándole las mismas funciones que cumplía antes de hacer uso de su permiso prenatal. Respecto de las disculpas públicas solicitadas, se hará una distinción, cual es la que se señalará a continuación. Las repercusiones de la vulneración sufrida por la denunciante no alcanzaron la esfera de lo público, manteniéndose las mismas dentro del establecimiento educacional y también respecto de la vida personal de la actora, por lo que se accederá parcialmente a lo peticionado, ordenando solamente que el director del establecimiento se disculpe con ella a través de un medio de difusión interno para toda la escuela, haciendo énfasis además, en dicha comunicación, en la importancia del derecho a la maternidad y su protección legal, mas no en un periódico de circulación comunal, considerando esto último excesivo por las razones ya expresadas. Respecto de condenar a la denunciada al pago de una indemnización producto del daño moral sufrido, nos remitimos íntegramente a lo señalado en el considerando anterior. Respecto de la solicitud de multa, entendiendo que en el libelo se hace una referencia tácita al artículo 506 del Código del Trabajo, al señalar que se debería aplicar una multa evaluada en el máximo legal de 60 UTM, en relación dicha disposición con lo establecido en el N° 4. del artículo 495 del mismo cuerpo legal, estimando que resulta facultativa la decisión de imponer multa, en razón de lo dispuesto en el numeral 3. del mismo artículo, entendiendo que con las medidas que se adoptarán a través del presente fallo se obtendrá una reparación integral de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales experimentada por la actora, pero además teniendo presente lo dispuesto por el propio N° 2 de la misma disposición, en relación con el ya citado artículo 506, que precisamente se remite al artículo 492 del código del ramo, que establece una multa especial pero sólo en caso de persistencia en el comportamiento antijurídico del denunciado, y por último teniendo también presente que dicho artículo 506 se refiere específicamente a aquellas multas tarifadas relativas a la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo y no es de



aplicación general, es que no se va a acceder a la solicitud de aplicación de multa a la denunciada de autos, por estimarla legalmente improcedente y, además, innecesaria, por todo lo hasta acá dicho. Sí se ordenará remitir una copia de la presente sentencia a la Dirección del Trabajo, para su registro, tal cual lo ordena expresamente el inciso final del artículo 495 del Código del Trabajo. Por último, respecto de las costas, se reserva para la parte resolutive su pronunciamiento.

**VIGÉCIMO SEGUNDO:** Que, a modo ya de corolario lógico, cerrando el tema de la sana crítica abierto en el considerando primero de la presente sentencia, se desestiman todos los medios de prueba a los que no se hizo alusión expresa a lo largo de este fallo, por considerar que no aportan nada extra a los medios de prueba que sí se analizaron. En efecto, los primeros, los medios de prueba que no se analizaron, no lograron otorgar mayores luces a fin de formar convicción en este juzgador acerca de los hechos de esta causa, por esa razón se desestiman.

Y teniendo presente lo establecido en las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo, especialmente en sus artículos 2° inciso cuarto, 4° inciso primero, 12 inciso primero, 420 letra g), 423, 425 y ss., 446 y ss., 453, 454, 456, 458, 459, 485, 490, 493, 495 y 506; en el artículo 19 de la Constitución Política de la República, números 1° inciso primero y 16; y en el artículo 144 del Código de Procedimiento Civil; se resuelve:

**I.- HA LUGAR** a la denuncia de vulneración de derechos fundamentales en procedimiento de tutela laboral, incoada por doña **Katherine Andrea Catalán Estrada**, cédula nacional de identidad N° **16.828.569-8**, en contra de la, **Ilustre Municipalidad de Santa Cruz**, RUT **69.090.600-7**. En consecuencia:

a) Se declara que fueron vulnerados los siguientes derechos fundamentales de la denunciante: derecho a la integridad psíquica, contemplado en el inciso primero del N° 1° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, libertad de trabajo, establecido en el N° 16 del mismo artículo del referido código político, y derecho a no ser discriminada en razón



de maternidad, contemplado en el inciso cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo.

b) Se declara también que el hecho vulneratorio o lesivo de las recién aludidas garantías fundamentales fue el desconocimiento de una cláusula tácita, que pasó a formar parte de su contrato de trabajo, luego de ausencia por pre y postnatal y licencia médica por depresión postparto, consistente aquélla en haber pasado a formar parte integrante del equipo de la Unidad Técnico Pedagógica del establecimiento educacional Luis Oyarzun Peña, como apoyo a la jefatura de dicha unidad y coordinadora de esta última, no habiéndola reintegrado a este cargo el día de su vuelta al trabajo presencial, en marzo de 2022, haciendo el empleador mal uso del ius variandi;

c) Se ordena a la denunciada el cese inmediato de la referida exclusión y se reintegre a la denunciante de inmediato al equipo de la UTP y a las funciones que cumplió en dicha unidad durante los años académicos 2016, 2017, 2018 y 2019, bajo el apercibimiento contemplado en el inciso primero del artículo 492 del Código del Trabajo en caso de persistir el comportamiento antijurídico por parte de la denunciada;

d) Se condena a la denunciada al pago de **\$3.000.000.-** (tres millones de pesos) por concepto de indemnización del daño moral;

e) Se ordena al director del establecimiento educacional Luis Oyarzun Peña, manifestar las disculpas del caso a la denunciante de autos, a través de un medio de difusión interno para toda la escuela, haciendo especial énfasis en dicha comunicación, además, en la importancia del derecho a la maternidad y su protección legal; y

f) Remítase copia de la presente sentencia a la Dirección del Trabajo, para su registro.

**II.-** No se condena en costas a la denunciada por no haber sido completamente vencida en el presente juicio.

Notifíquese a ambas partes a través de sus abogados, a los correos electrónicos por ellos señalados en autos.



**RIT N° O-8-2022.**

**RUC N° 22-4-0424593-0**

**Resolvió don JULIO JAVIER CÁCERES NIKOLAY, Juez Suplente del Trabajo del Primer Juzgado de Letras de Santa Cruz.**



Este documento tiene firma electrónica  
y su original puede ser validado en  
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: CKXSXEHREEV