

**Procedimiento** : Aplicación General  
**Materia** : Tutela Laboral, despido indirecto  
**Denunciante** : María Mireya Miranda Carrasco  
**Denunciada** : Sociedad Educacional Nuevo Amanecer SPA.  
**RIT** : T-93-2019  
**RUC** : 19-4-0181406-2

**San Miguel, veintinueve de abril de dos mil veinte.**

**Vistos, oídos y considerando:**

**Primero:** Que doña **María Mireya Miranda Carrasco**, psicóloga, con domicilio en calle O'Higgins 746, San Bernardo, interpone denuncia conjunta de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, reconocimiento de relación laboral, nulidad del despido indirecto en contra de la **Sociedad Educacional Nuevo Amanecer SPA.**, representada legalmente por don Hugo Cárdenas Narváez, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en calle Avenida Américo Vespucio N°1670, San Ramón, a fin de que se declare que su despido indirecto fue consecuencia inmediata y directa de las vulneraciones sistemáticas de las garantías constitucionales consagradas en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República y se condene a la demandada al pago de la indemnización establecida en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, indemnización por 11 años de servicios, recargo legal del 80% del artículo 168 del Código del Trabajo, indemnización sustitutiva del aviso previo, más medidas reparatorias no dinerarias que el tribunal estime pertinentes, entre las que solicita se oficie a la Inspección del Trabajo para el registro y publicación de la sentencia condenatoria, se le ofrezcan disculpas públicas y se notifique de ello a cada trabajador de la demandada, se ordene impartir una charla a las jefaturas sobre el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores por un académico con publicaciones y magister en la materia, se condene (sic) a la demandada a celebrar actos y contratos con el Estado y sus empresas, oficiando al Ministerio de Economía y la Dirección Chile Compras, más las costas de la causa.

Funda sus pretensiones en haber ingresado a prestar servicios para la denunciada en funciones de psicóloga el 1° de agosto de 1996 en la Escuela Especial N° 185 Galvarino, con un contrato indefinido y una jornada de trabajo de 16 horas mensuales distribuidas de lunes a viernes y una remuneración ascendente a \$ 398.942. Agrega que la relación laboral terminó el 25 de febrero de 2019 por despido indirecto.



JTXXPKJMYR

Relata como antecedentes de la vulneración de la garantía constitucional contenida en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República y del despido indirecto los siguientes:

- 1) “En noviembre de 2017 la Sra. Mónica Páez, encargada de la administración del colegio, se reúne con Carola González (actual jefa de UTP) quien denuncia una serie de irregularidades relacionadas con el trabajo de la psicóloga, atrasos, que no hace su trabajo.
- 2) Se reúne con la directora y la acusa de que por culpa de ella no le avisó o no amonestó a la psicóloga y por esto no pudo echar a la psicóloga sin indemnizar.
- 3) Luego y sin previo aviso, llega en diciembre con una supervisora técnica, que trabaja para ellos, quien revisa el trabajo de la psicóloga (mío) y la fonoaudióloga y no encuentra ninguna irregularidad.
- 4) En diciembre despide a la directora, y se queda ella como directora del colegio y pone a Carola González como UTP.

Señala que comenta esto porque desde aquí comenzó el acoso laboral que se extendió hasta enero de 2019.

Agrega que el empleador ha vulnerado el deber de protección consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo, porque directamente y a través de sus empleados y con conocimiento de la jefatura lesionaron su derecho a la integridad física y psíquica al generar un ambiente laboral hostil además de no adoptar medidas eficaces de protección habiéndose puesto en conocimiento los hechos de que fue víctima sin jamás comprometerse a remediarlos.

Refiere que en enero de 2018 habló con doña Mónica Páez, quien les pide a ella y a la fonoaudióloga que se queden, que pueden hacer un buen trabajo, a lo cual ella contesta que si no la van a dejar trabajar tranquila preferiría no seguir en la escuela, pero por razones económicas y de su situación de separación no se puede ir.

Continúa su relato indicando que al inicio del año escolar 2018 la señora invita a un almuerzo de funcionarios en un local, indica que será el día 28 de febrero 2018, día miércoles por lo cual no podían ir (psicóloga y fonoaudióloga), pues ella sabía que trabajaba en otros lugares y solo podía participar si era en día de trabajo o sea lunes o martes o en un horario no laboral, y que una persona que asiste al almuerzo les comenta que en casi la totalidad del evento se habla de ella en forma despectiva.

Afirma que desde un principio del año escolar 2018 las docentes presentan hostilidad hacia sus presencias (psicóloga y fonoaudióloga), a veces no saludando,



dan vuelta la cara, no contestan ante una pregunta, no se acercan en los recreos dejándolas solas, se ríen cuando dan una opinión, la UTP les da la instrucción que no pueden estar juntas en los recreos y cuando se observa en aula, situación que es tan evidente que los estudiantes se dan cuenta y refieren que por qué no las saludan y las dejan solas. Todo esto se mantuvo durante el año escolar 2018.

Sostiene que en el consejo de abril de 2018 la directora solicita que se realicen observaciones en sala y patio durante los recreos de los estudiantes en especial aquellos que tienen problemas conductuales, a partir de este hecho se agudizan las hostilidades hacia ellas: Descalificación profesional, sus sugerencias profesionales son cuestionadas, como al intervenir en un conflicto entre dos estudiantes en que un alumno le quita el gorro a su compañero, y lo escupe, se recupera el gorro y cuando sugiere que el alumno que lo hizo lo limpie para que asuma las consecuencias de su conductas, en forma inmediata la docente (Alejandra Fuentealba) la descalifica antes los jóvenes contestando de mala forma "él lo va a limpiar" y resuelve de otra forma.

Afirma que el lunes 29 de octubre se descontrola un estudiante quebrando un vidrio y trata de intervenir y nuevamente la docente (Alejandra Fuentealba) la descalifica frente al niño lo toma de la mano y se lo lleva.

También afirma que en una de las primeras observaciones en sala se acerca a un alumno con muchos problemas conductuales y él está con una actividad en que debía leer para contestar y se da cuenta que el menor no tiene lecto escritura, por lo cual, habla con UPT y le consulta sobre lo elevado del contenido y pregunta por la pertinencia de esta actividad a lo cual Carola González UTP, contesta muy molesta que ella no va a cuestionar el trabajo de los docentes y se retira. La observación apuntaba a que si un niño no sabe que tiene que hacer en su tarea se aburre y será más probable que se pare de su puesto y se generen problemas conductuales dentro del aula.

Señala que después de las observaciones de sala, la psicóloga y la fonoaudióloga se reunieron de manera informal con la directora y se indica sobre aspectos observados tanto de los estudiantes como de las docentes y se sugiere profesionalmente algunos cambios de manejo conductual y académicos, ella escucha y dice que tomara en cuenta esto, dándose cuenta que la directora informa a los docentes de estas observaciones, pero en otro contexto tergiversando los hechos, provocando mayor rechazo hacia ellas.

Relata que en el siguiente consejo el 8 de mayo se cuestiona el que ellas (la psicóloga y la fonoaudióloga) estén en las salas y se menciona que se debe regular y para esto se construirá una especie de protocolo que debe ser aprobado por



todos para poder ir a observar a niños en sala (esto nunca se realizó). Después de eso solo iban a las salas a buscar niños para alguna atención, pero no volvieron a realizar alguna observación en sala.

El día 7 de mayo de 2018 la directora va a la oficina de la fonoaudióloga dónde estaban trabajando las dos y les informa que el día 8 de mayo se realizará un consejo donde las docentes harán "catarsis", les pide que las escuchen "porque es necesario que las docentes se desahoguen y saquen sus espinas de años anteriores", para que no sigan tan molestas con ellas, a lo que replicaron que no creen sea la forma de solucionar lo que ocurre y ella plantea que si después de esto ellas siguen con la misma actitud no se los va a permitir, y que esto solo pasara en este consejo y que no volverá a ocurrir.

En el consejo del 8 de mayo la docente Alejandra Fuentealba, la increpa con gritos y una actitud corporal descontrolada, acusándolas de falta de compromiso y de haber instigado a la directora (Sara Peralta) para que la escuela cerrara y no funcionara el año 2017, siendo ellas las responsables del mal manejo de la escuela, promoviendo la baja de matrícula del establecimiento, enrostrando situaciones de muchos años de tipo personal y profesional, esto reafirmado por la Docente y UTP Carola González y la asistente Elba Henríquez, sin intervención de la directora y antes las acusaciones solo escuchaban en silencio.

Se realiza una reunión informal con la directora en la cual les pide que realicen talleres para los padres, en forma abrupta ingresa la jefa de UTP y ella interviene hablando sobre los problemas conductuales y pide sugerencias para solucionarlos y exige que ella diga que deben hacer en los días que no están presente las profesionales no docentes, ante esto plantea que ha tratado de intervenir y ha sido descalificada, y que no se puede dar una sugerencia sin toda la información de las situaciones, porque no siempre sabe que está pasando, y la UTP señala que está admitiendo que no sabe que sugerir, y dice en forma irónica: ah, entonces la psicóloga no sabe sobre temas de manejo conductual, por eso no puede sugerir.

Agrega que el 4 de septiembre de 2018 estaban realizando un taller ella y la fonoaudióloga con los padres, interrumpen dos veces la directora y la UTP, no dejando realizar en forma continua el taller, pues había llegado un apoderado nuevo que ya había sido atendido el día anterior y ella quería que saliera a entrevistarlos por algo que quedaba pendiente y que se podía realizar otro día. Que la docente Carola González grita al frente de los apoderados a la fonoaudióloga diciendo que por qué no termina ella sola el taller, para que la demandante salga, ante lo cual sale para evitar un problema mayor.



Asegura que los acontecimientos descritos constan en grabaciones de audio.

Continúa su relato, afirmando que el 13 de agosto la directora va a la oficina y les dice que al día siguiente tienen una salida pedagógica al Cerro Chena y que dejaran 3 alumnos y que deben supervisarlos. Al día siguiente se encontraron con que eran 5 alumnos, no eran los que la señora nos había dicho, sino más bien los alumnos con más problemas conductuales, los cuales como no fueron avisados que no irían, su actitud fue descontrolada rompiendo una puerta y tirando piedras, las docentes salen del colegio durante la situación de descontrol de los alumnos, alguien escucha que se van diciendo "vámonos y dejemos que estas trabajen".

Agrega que en octubre realizan una actividad recreativa de celebración del día del profesor en un local esto se les avisa por correo a las 14 horas del mismo día. Todos sabían con una semana de antelación de la invitación.

El lunes 22 de octubre al llegar en la mañana se encuentra con dos docentes, las saludó, no le contestan.

Luego estaba trabajando en su oficina, casi a las 13 hrs. la directora entra muy molesta y le dice: "Mireya, tu no estas bajando en los recreos y después me reclaman allá abajo", le contesta que es muy difícil bajar por el mal ambiente en el patio, le comenta que en la mañana no le contestaron el saludo y que además estaban en recreo desde las 11:30 aprox. que como podía ser un recreo de una hora y media, que con lo extenso del recreo se incrementa los problemas conductuales, a lo cual la directora dice que hablará con los docentes por lo de los saludos y luego ella bajó, ella detrás y algo les dijo e inmediatamente tocaron el timbre para entrar a la sala.

En el consejo de 27 de noviembre, nuevamente ocurren una serie de situaciones donde se les critica profesional y personalmente:

- Alejandra Fuentealba de nuevo de manera descontrolada empieza a criticar su desempeño e insinúa que yo no hace su trabajo.

- Alejandra Fuentealba refiere gritando "que no saludará nunca a la psicóloga y fonoaudióloga, ya que se cansó de servirles" alude situaciones personales, familiares de la fonoaudióloga que ocurrieron el año 2002. Sin ningún fundamento profesional.

- La docente Francisca Ulloa increpa a la psicóloga y dice que anda acusando a los docentes con la directora, esto aludiendo a la conversación que había tenido con la directora el 22 de octubre, a propósito de que la fue a retar porque no había bajado al patio. Además, agrega que la psicóloga y fonoaudióloga



comentaron que el profesor de educación física es ordinario, estando el presente en este consejo. Este comentario es falso y generó un ambiente tenso.

- Las docentes Alejandra Fuentealba y Carola González realizan comentarios descalificadores del trabajo de las profesionales no docentes, evidenciando con sus comentarios que tiene conocimiento de las conversaciones de carácter privado entre la directora y la psicóloga y fonoaudióloga. haciendo alusiones irónicas de estos, la directora escucha las descalificaciones sin hacer nada avalando esta actitud.

El 27 de noviembre, la directora avisa que el día 7 de enero irá un abogado y se reunirá con cada uno de los funcionarios para revisar los contratos.

El día 7 de enero de 2019 el colegio estaba con corte de luz por no pago, la directora mientras se suponía esperaban que llegara el abogado las manda a llamar con la única asistente que conversaba con ellas, las quería hacer ir a la sala de profesores, dónde estaban todas, para que "supuestamente revisáramos nuestro contrato", ellas no fueron capaces de ir y enfrentar esa situación y no fueron, luego ella llegó a la oficina a retarlas porque no habían ido, ella le dice que no es fácil ir para allá y ella reclama y repite lo que ella le dijo.

Luego les informa que el abogado irá el día siguiente cuando den la luz. Ese día no se pudo calentar los almuerzos.

El día 8 de enero aun con corte de luz, llegan 2 abogadas que junto a la directora se reúnen con cada una de ellas (psicóloga y fonoaudióloga), no se reúnen con ningún otro funcionario de la escuela, donde se las trata de forzar a modificar y reducir horas de trabajo, situación que rechazan, ante lo cual se les informa que les llegará por carta certificada y que deben firmar o rechazar en la Inspección del Trabajo las propuestas.

Les indican también que es la Inspección del Trabajo quien decide que corresponde y si falla a favor de ellas, las demanarán y en un trámite muy rápido ganan y nos tendrán nada que hacer (hasta la fecha las cartas no llegan) la directora además en esa instancia, avisa a la fonoaudióloga que llevará a una persona externa para el año 2019, para revisar nuestro trabajo, ella nos "dirá como tiene que trabajar la psicóloga y la fonoaudióloga".

Se las excluye de todas las informaciones pedagógicas y administrativas, no se les informa de las salidas pedagógicas, cambios de horarios, cambio de fechas de consejo, situaciones conductuales o familiares de los estudiantes, existe un panel en la entrada del establecimiento en donde está todos los funcionarios menos nosotras.



Producto de todo este acoso laboral, comenzó a sentirse muy mal, con náuseas, mareos, dolor de cabeza, dolores de estómago, angustia, stress, insomnio, por lo que ingresó a la ACHS, quien la ingresa como enfermedad profesional y afirma que el maltrato y acoso laboral sufrido en forma continua y sistemática, declarado inclusive por la mutualidad correspondiente, ha vulnerado su integridad física y psíquica.

En subsidio, interpone demanda por despido indirecto, nulidad del despido indirecto, prestaciones e indemnizaciones en contra del empleador ya individualizado, y por economía procesal los datos relativos al inicio de la relación laboral, la naturaleza de los servicios prestados, el lugar donde se prestaron, la jornada laboral, la remuneración y duración del contrato de trabajo son los consignados en lo principal los que da por expresamente reproducidos. En cuanto al derecho sostiene que el artículo 489 del Código del Trabajo por emanar de los mismos hechos una acción de tutela, ya ejercida en lo principal, y otra acción de despido indirecto, esta última acción debe deducirse en forma subsidiaria de la tutelar.

**Segundo:** Que la demandada, al contestar la denuncia, opone excepciones y subsidiariamente contesta la acción de tutela con ocasión del despido indirecto y subsidiariamente el despido indirecto.

La primera excepción es la de caducidad del artículo 486 inciso séptimo del Código del Trabajo indicando que la actora ha interpuesto denuncia de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, en circunstancias que ella ha realizado su despido indirecto sin la participación de su empleador. Dicho despido indirecto ha sido fundado en supuestos incumplimientos y vulneraciones de derechos fundamentales verificados durante la vigencia de la relación laboral, lo que la habría llevado a poner término a su contrato de trabajo.

El inciso segundo del artículo 489 del Código del Trabajo señala que si la vulneración de derechos se hubiere producido con ocasión del despido, la denuncia debe interponerse dentro del plazo de 60 días contados desde la separación, y se suspenderá de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del mismo código.

Por su parte, el inciso séptimo del artículo 486 establece un plazo de caducidad para la alegación de hechos vulneratorios de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral, señalando que la denuncia debe interponerse dentro de los 60 días contados desde que se produzca la vulneración de derechos alegada, plazo que se suspenderá de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 del mismo código.



Como se puede desprender de las dos normas anteriores, en materia de caducidad para el procedimiento de tutela de derechos fundamentales la ley fija un plazo de 60 días para la interposición de la acción contados desde la verificación de la vulneración que la sustenta, suspendiendo dicho plazo en virtud del artículo 168 del Código del Trabajo.

Sostiene que la regla es clara por cuanto del análisis de la acción del artículo 489 del Código del Trabajo, esto es, vulneración de derechos con ocasión del despido, los hechos vulneratorios se verifican al momento de la separación del trabajador, y, por lo tanto, caducan en el plazo de 60 días más la suspensión del artículo 168 desde verificada la vulneración.

Por su parte, la acción del artículo 486 fija el mismo plazo de caducidad, esto es, 60 días más la suspensión del artículo 168, contados desde que se verifica la vulneración durante la vigencia de la relación laboral.

Si bien la actora ha interpuesto acción por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, los supuestos hechos vulneratorios que ella alega y que su parte niega tajantemente, no se habrían verificado con ocasión del despido, sino durante la relación laboral, por lo que debe aplicarse la regla de caducidad dispuesta en el artículo 486 inciso séptimo del Código del Trabajo, esto es, 60 días contados desde que se produzca la vulneración de derechos alegada, suspendidos en virtud de lo dispuesto en el artículo 168 del mismo cuerpo legal. Sostiene que entenderlo de otra manera nos llevaría a burlar la clara intención de la legislación en esta materia, por cuanto cualquier trabajador a quien le apremie el plazo de caducidad de hechos vulneratorios con ocasión de la relación laboral, podría renovar dicho plazo para incoar dicha acción judicial mediante un despido indirecto por esos mismos hechos.

Afirma que debe recordarse que la ley no contempla explícitamente la posibilidad de accionar por tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido fundado en un despido indirecto, sin embargo, la Excm. Corte Suprema ha aceptado el ejercicio de ambas acciones de manera subsidiaria, por cuanto la intención de la ley ha sido dar cobertura a este tipo de situaciones. En el mismo sentido, argumenta que debe respetarse la intención de la ley en materia de caducidad para ejercer la acción de tutela de derechos fundamentales, la cual no permite alegar hechos vulneratorios pasados 60 días más la suspensión del artículo 168 del Código del Trabajo, contados desde producida el último supuesto hecho vulneratorio de derechos alegado. En el caso de autos, el último hecho vulneratorio que señala la denuncia es del 08 de enero de 2019 y la denuncia original fue ingresada al sistema el 16 de abril de 2019, mediando ya entre ambas





fechas más de los 60 días establecidos por el legislador, no procediendo la suspensión señalada en el artículo 168 del Código del Trabajo, pues no se interpuso reclamo ante la inspección del trabajo.

Debido a lo expuesto, cualquiera sea el fundamento de la presente acción de tutela de derechos fundamentales, considera que el tribunal no debió acogerla a tramitación, dado que el plazo para presentarla había caducado a la fecha de la presentación.

La denuncia de derechos fundamentales que originó el presente juicio fue presentada el 16 de abril de 2019, tal como consta en el expediente electrónico de la causa. Contabilizados 60 días hábiles hacia atrás, dicho plazo se cumple el día 06 de febrero de 2018, razón por la cual la acción de tutela laboral respecto a todos aquellos hechos que sean anteriores a dicha fecha, que son todos los hechos, se encuentra extinguida por caducidad y debe ser en definitiva rechazada, por haber caducado y precluido el derecho del denunciante de accionar a su respecto.

Resulta clara la procedencia de la caducidad de la acción pretendida por la actora, ya que es la propia señora Miranda la que pone fecha a estos actos, estableciendo de manera objetiva que el supuesto último acto vulneratorio, sería sin lugar al día 08 de enero de 2019, aproximadamente un mes antes de que caducara la acción respecto de la denuncia de autos.

En virtud de lo anterior, se opone excepción de caducidad respecto de todos los hechos acaecidos antes del 06 de febrero de 2019, respecto de los cuales no podrá existir pronunciamiento para efectos de la denuncia de vulneración de derechos fundamentales deducida en lo principal del escrito de la actora, por cuanto en virtud de lo dispuesto en el artículo 486 inciso séptimo del Código del Trabajo y la fecha de presentación de la denuncia, esto es, 16 de abril de 2019, el plazo de 60 días se encuentra caduco.

Que también la demandada opuso excepciones de incompatibilidad de la acción de tutela laboral con la de despido indirecto, de incompatibilidad de acción de tutela laboral con la de reconocimiento de relación laboral y nulidad del despido indirecto, excepción de falta de requisitos de los artículos 490 y 446 N° 4 del Código del Trabajo de improcedencia de la prueba indiciaria a las cuales esta sentencia no se referirá por haber sido resueltas en la audiencia preparatoria, resolución que no fue objeto de recurso alguno.

Contestando derechamente la acción de tutela con ocasión del despido indirecto señala que las imputaciones que se le hacen no encuentran sustento



suficiente por no ser ciertos o no corresponder a hechos que suponen afectación de derechos ni incumplimiento de obligaciones, todos los cuales se rechazan.

Reconoce la existencia de la relación laboral, la fecha de inicio de los servicios, las funciones de la actora de psicóloga en la Escuela Especial Particular N° 185 Galvarino con una jornada de 16 horas semanales distribuidas el año 2019 los días lunes y martes de 09:00 a 13:30 horas y de 14:00 a 17:30 horas de acuerdo al anexo de contrato firmado el año 2017, vínculo vigente hasta el 25 de febrero de 2019, fecha en que la actora habría dado término a su contrato a través del despido indirecto, cuando su remuneración ascendía a la suma de \$ 398.492.

Agrega que según lo señalado en el libelo pretensor el 25 de febrero de 2019, la denunciante puso término a su contrato de trabajo a través del despido indirecto invocando la causal del artículo 160 N° 1 y 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, “conductas de acoso laboral” e “incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”, sustentándolas en una serie de hechos que su parte desde ya niega y controvierte de forma expresa.

Señala que la administración del establecimiento está entregada a la CORPORACIÓN EDUCACIONAL NUEVO COMIENZO, corporación sin fines de lucro, sucesora para estos fines de CORPORACIÓN EDUCACIONAL NUEVO AMANECER SPA, de las cuales don Hugo Cárdenas Narváez es el representante legal.

Alega que ni el representante legal ni la directora tuvieron conocimiento de los hechos descritos en la acción pretensora de autos, es más después de ser notificados del proceso judicial se enteraron de los hechos.

Por ello, de haber existido una situación de ese calibre, como la relatada por la actora, esta situación hubiera sido de conocimiento público dentro del establecimiento educacional, lo cual no ocurrió. Es más, de ser ciertos los hechos mencionados en la denuncia, o de ser graves, las máximas de la experiencia permiten concluir que se hubiesen denunciado a través de los mecanismos que como institución educacional tiene para esos fines desde el primer momento o ante la Inspección del Trabajo respectiva y no esperar, según su relato, más de un año (fines de 2017 hasta enero de 2019), para ello.

Es en virtud de ello que esta parte genera defensa negativa en este proceso, rechazando todos y cada uno de los hechos descritos en la acción pretensora de la actora.

Conforme a lo señalado, tampoco existe fundamento factico ni jurídico que haga procedente conceder la totalidad de las prestaciones solicitadas por la actora en su demanda, toda vez que los hechos descritos, de considerarse ciertos no revisten el carácter que se le pretende conceder, y no quedan en más que una



exageración. En otras palabras, la demandante de autos pretende por la vía de la presentación de su acción, obtener una indemnización que no se ajusta a la legislación vigente y esta parte entiende que se busca un enriquecimiento sin causa a costa de la causa aludida por la actora en el proceso.

Que de los hechos descritos en la demanda señala que es efectivo que doña Mónica Páez asumió como directora de la escuela, ya que la antigua directora se mantuvo en su puesto de trabajo a través de engaños, ya que no contaba con el título profesional requerido por la entidad para desempeñar dicha función, siendo insostenible mantenerla en el cargo, ya que aquello impedía cumplir con los estándares establecidos en el ámbito educacional, siendo desvinculada en virtud del artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo, esto es, "mutuo acuerdo de las partes", a fin de no perjudicarla en su posterior búsqueda de trabajo, siendo total y absolutamente pagadas las prestaciones señaladas en su finiquito.

La actora omite señalar que tanto ella como la fonoaudióloga del colegio, doña Claudia Lynch Urzúa, mantenían acuerdos verbales con la antigua directora, doña Sara Peralta, a fin de ingresar más tarde o salir más temprano que el horario establecido como jornada de trabajo en su contrato y en cada anexo de contrato referentes a ellos, pues ellas estimaban se les pagaba muy poco por las horas que asistían al colegio y estos privilegios eran una forma de compensación. Al ser el método de control de ingreso y salida de los trabajadores un libro de asistencia, al tener este acuerdo con la directora de aquel entonces, registraban el horario nominal y no el real para que así no fueran descontadas las horas, ya que tampoco las recuperaban con anterioridad o posterioridad a su ausencia.

De estos "acuerdos" tuvieron conocimiento al terminar la relación laboral de doña Sara Peralta y dicha información fue ratificada por la actora y doña Claudia Lynch.

La señora Mónica Páez asumió como directora del colegio en el mes de abril de 2017, por la pérdida sostenida de la matrícula y con la finalidad de mejorar el servicio que se les entrega a los alumnos, ya que el establecimiento es una escuela de educación especial, por lo que los alumnos requieren de atenciones especializadas y personalizadas, decidiendo realizar un análisis de las distintas áreas del colegio, a fin de determinar cuáles de éstas debían mejorar.

Por lo anterior, y en atención a que por su profesión no debe ni tiene por qué tener un nivel experto de conocimiento de otras profesiones, tal como es el caso de la psicología, la directora solicitó al representante legal se enviara a una supervisora técnica para revisar y determinar qué podía mejorarse en dicha área. Que, así las cosas, no es efectivo que en dicha supervisión no se encontraron



JTXXPKJMYR

irregularidades, pues constan varias anotaciones en el informe elaborado. Tampoco es efectivo que dicha inspección buscara poner término al contrato de trabajo de la actora, pues una vez informada las observaciones, sólo se limitaron a solicitarle que, en virtud del contenido del informe, corrigiera lo que se había indicado no se estaba realizando de manera correcta, lo que no puede ser considerado bajo prisma alguno una especie de acoso, pues los análisis de las labores ejecutadas son rutinarios en todo tipo de empleo, siendo indiferente el o la profesional cuyo trabajo se analizó.

Sostiene que no es efectivo que doña Carola González haya asumido el cargo de UTP siendo la directora doña Mónica Páez. Lo que ocurre en el año 2017 es que se ratifica a la funcionaria en su cargo de Jefe de Unidad Técnica Profesional, vale decir, que venía desempeñándolo con anterioridad a la fecha indicada en la denuncia, no siendo efectivo el hecho que la actora denuncia como el inicio de los supuestos “múltiples eventos de acoso laboral”, los que, alega, no han sido descritos en su presentación.

La actora reconoce que en enero de 2018 la directora del colegio habla con ella, con el objetivo de trabajar y formar un buen equipo de trabajo, lo cual dista de cualquier supuesto de acoso, maltrato o persecución en su contra. Es más, en dicha oportunidad la actora le comentó a doña Mónica Páez la situación personal de separación que estaba viviendo, lo cual no se condice con una reunión donde una persona es acosada, maltratada o perseguida, pues la vida íntima no se comparte con cualquiera.

La actora en el libelo señala que su única motivación para mantenerse en el colegio era económica, y que "si no la dejaban trabajar tranquila", a lo cual no sabe a qué se refiere, pues ella tenía plena autonomía para realizar sus labores determinando el tratamiento y periodicidad de atención a los alumnos, además de contar con una oficina exclusiva.

No es efectivo que la directora Mónica Páez haya invitado a todos los funcionarios a un almuerzo, excluyendo a la denunciante y doña Claudia Lynch. La denunciante describe su percepción errada de los hechos, formándose una opinión sin contar con todos los antecedentes de la situación. La referida situación tuvo lugar un viernes (día que ni la actora ni la fonoaudióloga asisten al establecimiento, de acuerdo a su contrato de trabajo) y los trabajadores que asistieron ese día decidieron almorzar en un local cercano al colegio, pagando cada uno lo que consumió. No tuvo carácter de almuerzo organizado por la directora ni el establecimiento educacional. Por lo tanto, imposible es que se considere este hecho como discriminatorio o vulneratorio de derechos, ya que los trabajadores



tienen la libertad de elegir dónde y con quién almorzar, reiterando que la actora no asistía a trabajar ese día.

Agrega de manera vaga e imprecisa que una persona, sin individualizar quién, les habría comentado que en esta ocasión se había hablado de ella y doña Claudia en forma despectiva, sin señalar tampoco qué es lo que supuestamente se dijo, no otorgando ningún antecedente más, por lo que esta parte no puede hacerse cargo de una aseveración sin sustento alguno.

No es efectivo que en el establecimiento existiera un mal ambiente laboral entre la dirección y la actora ni entre los trabajadores.

Reconoce que es efectivo que la directora le solicitó a la actora que no concurriera junto a la fonoaudióloga a las aulas, pues se trata de cursos donde como máximo hay 7 niños, estando a cargo de una profesora y asistente, por lo que dos adultos más provocaban una alteración en la dinámica del grupo curso, más teniendo en consideración que para ejercer sus labores la una no requería de la otra.

También es efectivo, y en concordancia con la motivación expresada de mejorar el servicio otorgado a los alumnos, que se le solicitó observaciones en aula y patio durante los recreos, especialmente respecto de aquellos alumnos que presentan problemas conductuales para que, en virtud de los saberes adquiridos en su profesión, otorgara sugerencias; no siendo verídico que éstas hayan sido cuestionadas, pues el objetivo era transmitir dichas sugerencias a los profesores, pero no ante los mismos alumnos, ya que debe tenerse en cuenta que ante conflictos entre los alumnos se debe proceder de manera rápida y efectiva, siendo las profesoras quienes pasan todos los días con los niños, los cuales reaccionan de diversa forma, más teniendo en consideración que por tratarse de una escuela de educación especial, no responden de forma estándar y requieren de una contención diferenciada, que por el trato diario las profesoras conocen.

Que, es de toda lógica, que, al obtenerse los resultados de las observaciones, éstos deben ser comunicados a los docentes, con la finalidad de aplicar las sugerencias de las especialistas, no pretendiéndose ocasionar conflictos o roces entre los funcionarios, ya que se trataba de análisis estrictamente profesionales, cuya finalidad era velar por el buen funcionamiento de la escuela, careciendo nuevamente de todo fundamento lo relatado por la actora en cuanto a que la información fue tergiversada, pues no entrega antecedentes en qué sentido fue supuestamente tergiversada dicha información, cómo se enteró de ella y, finalmente, cabe preguntarse ¿Qué beneficio se habría obtenido al tergiversar las observaciones?



La actora formula acusaciones de carácter grave sin acompañar antecedente alguno que pruebe sus dichos, como tampoco existe fundamento ni antecedentes de las supuestas descalificaciones recibidas por la docente Alejandra Fuentealba o de las respuestas de mala forma emitidas por doña Carola González, ya que de haber sido así, hubiese correspondido dar aviso a la directora, además de solicitar la aplicación del procedimiento establecido en el reglamento de convivencia escolar, lo cual no ocurrió, por lo que esta parte no puede hacerse cargo de algo que no tiene sustento.

Respecto, al Consejo General de Profesores del día 8 de mayo, existe acta, la que fue redactada por doña Claudia Lynch y suscrita por la actora, en la que se trataron diversos temas relacionados con el funcionamiento del colegio. Que las acusaciones vertidas en los puntos 23 a 26 de la demanda no sólo son una exposición descontextualizada y caprichosa de los hechos, pues en el desarrollo de estos Consejos se tratan temas vinculados con el desarrollo de las labores de los funcionarios y, efectivamente, cuándo estos no están de acuerdo hay intercambios de opiniones, pero siempre dentro del marco del respeto.

Para dejar constancia de los temas tratados existe la ya mencionada acta en la cual no existe registro alguno de lo señalado en su presentación. Sin embargo, llama la atención que ante las supuestas graves acusaciones que se realizaron en contra de ella y doña Claudia Lynch, señale que la actitud de ambas fue mantenerse en silencio, pues con posterioridad a la desvinculación de la actora, nos enteramos que ambas habían acordado grabar los Consejos de Profesores, sin preguntar a los demás intervinientes si prestaban su consentimiento para ello, lo cual constituye una abierta contravención al principio de buena fe que tiene plena aplicación en las relaciones laborales, tampoco acompañó antecedente que funde, respalde o permita sospechar al menos la veracidad de sus dichos.

En lo relativo a la reunión informal con la directora donde ingresa la jefa de UTP, niega este ingreso además de señalar que la reunión se desarrolló en la oficina de la directora, a puerta cerrada sin que ingresara ninguna persona.

Reconoce que a la denunciante y a doña Claudia Lynch, en sus calidades de psicóloga y fonoaudióloga respectivamente, se le solicitó a cada una, de manera separada, la realización de un taller de disciplina para apoderados. Sin embargo, descatando la instrucción, decidieron realizar los talleres en conjunto. Esto provocó un desajuste en el funcionamiento del establecimiento, ya que el día en que se llevó a cabo uno de los talleres, asistió una persona a evaluarse con la denunciante, siendo este el motivo por el cual se concurre a buscarla, asistiendo en primera instancia la directora a avisarle y, pasada media hora sin que saliera del



taller, ésta le solicita a Carola González que vaya por ella, no siendo efectivo que le haya gritado. Nuevamente no hay antecedentes acompañados a la denuncia que fundamenten lo expresado.

Hace presente que el colegio había presentado una baja sistemática de la matrícula, por lo que recibir a un niño más no era algo banal, siendo, muy por el contrario, del todo importante determinar si la persona podía ingresar como alumno al colegio. Para nuestro establecimiento educacional los alumnos y apoderados son lo más importante, más teniendo presente que en el taller los padres quedaron a cargo de la otra profesional.

Que respecto de lo ocurrido el 13 de agosto la actora manipula la información. Efectivamente se le informa a la denunciante y doña Claudia Lynch que al día siguiente habría una salida pedagógica y que como por su jornada laboral asistían ese día al establecimiento, se les solicitó supervisara tres alumnos que por mala conducta no podían participar en la actividad, en atención a que las docentes debían dirigir al grupo en dicha salida. Al día siguiente se sumaron dos niños más que debieron quedarse en el establecimiento por no llegar con el permiso firmado por los apoderados que autoriza al colegio a salir con ellos, no porque estuviesen castigados. Vale decir, es un hecho objetivo y que no es responsabilidad del establecimiento educacional el que éstos dos alumnos llegaran sin el permiso, no pudiendo exponerse a llevarlos sin dicha autorización, más en el entendido que son niños con capacidades especiales y que en el establecimiento estarían disponibles dos profesionales que podían supervisarlos durante la jornada. Reitera que los dichos vertidos no constan a esta parte, pues la actora jamás informó de esta situación a la directora o al representante legal y tampoco solicitó la aplicación del procedimiento establecido en el reglamento de convivencia escolar, sin acompañar tampoco a su denuncia antecedente que lo funde, quedando, nuevamente, reducido sólo a sus dichos.

En cuanto a la actividad recreativa del día del profesor que se le habría avisado por correo a las 14 horas, actividad de la que todos sabían con una semana de antelación, sostiene que la actora manipula maliciosamente los hechos, ya que en el colegio "Saint Trinity" en el cual el representante legal del colegio trabaja de manera directa junto con el sindicato de trabajadores acordaron realizar una cena para celebrar el día del profesor. Esta situación fue informada a la directora Mónica Páez, quién solicitó analizar la posibilidad de incluir a los trabajadores de la Escuela Especial Galvarino 185, pues el establecimiento no contaba con recursos para financiar una actividad similar, a lo cual contestó que de no asistir todos los trabajadores del otro colegio, podían incluir a los de la Escuela.



Fue el mismo día de la celebración, a eso de las 12:00 horas, que le confirmó a la directora Mónica Páez que los trabajadores del establecimiento podrían participar, pues ya tenía confirmación de los asistentes del colegio "Saint Trinity" y alcanzaban los cupos. La directora informó verbalmente a los trabajadores que se encontraban en las dependencias del establecimiento y envió un correo electrónico, extendiendo la invitación a los funcionarios que no asistieron ese día, dentro de las cuales se encontraba la denunciante. Así las cosas, no es efectivo que "todos", sin especificar a quienes se refiere, hayan sido invitados con una semana de anticipación, pues el mismo sr. Hugo Cárdenas Narvaez realizó la confirmación a la directora el mismo día del evento, con la intención que dichos trabajadores también pudieran participar de una actividad recreativa reconociendo lo importante de su labor.

Atendiendo a lo señalado en el punto 34 y 35 del libelo pretensor, cabe señalar que en Consejo de Profesores se había acordado de que todo el equipo de profesionales y asistentes se turnaría para supervisar a los alumnos en los recreos incluida la directora. Teniendo en consideración que la actora sólo asistía dos días a la semana al establecimiento educacional, cuando comenzó a quedarse en su oficina, la directora extrañada por esta conducta le solicitó que bajara, tal como se había acordado. Ante la respuesta de la señora Miranda, la directora inmediatamente conversó con la docente que según la actora le informó que no le había saludado, para saber qué había ocurrido, pues resultaba llamativa una conducta así en el establecimiento, a lo cual la profesora respondió sorprendida que sí la había saludado y que probablemente la actora no la escuchó, estando la denunciante presente cuando la directora ejecuta esta acción, pues tal como indica en su libelo, bajó detrás de ella. Este fue el único episodio en que la denunciante manifestó haber tenido un problema con una compañera de trabajo, que por lo demás no reviste el carácter de grave para ser considerada una vulneración, más teniendo presente la acción inmediata adoptada por la directora y la respuesta de la docente, sin que en el momento la actora desmintiera a su compañera de trabajo.

En lo relativo a que Alejandra Fuentealba la gritara y criticara su trabajo en un consejo de profesores el 27 de noviembre, no existe antecedente alguno en la denuncia que respalden los dichos de la señora Miranda. Graves y vagas acusaciones realiza la denunciante, pues señala que una docente de "manera descontrolada", sin explicar en qué consistiría dicha manera, le habría criticado su desempeño laboral, sin especificar la crítica, y que habría "insinuado" que no hacía su trabajo, sin tampoco determinar que comprendería dicha insinuación.





Prosigue, señalando acusaciones, tales como, que se le habría "increpado", que la directora la "fue a retar porque no había bajado al patio", que se "realizaron comentarios descalificadores del trabajo de las profesionales no docentes", sin acompañar antecedente alguno que funde su relato. La forma en cómo se presentan los hechos claramente demuestran un acomode del relato de los hechos por parte de la denunciante, pues, tal como fue explicado, la directora fue a preguntarle por qué no bajaba y no a retarla.

Asimismo, tal como se señaló precedentemente, el Consejo de Profesores es una instancia donde se hace un análisis del funcionamiento del colegio y donde los funcionarios pueden verter sus opiniones, existiendo libertad de opinión, con el objeto de trabajar en conjunto por la mejora del servicio que se entrega a los alumnos. Por ello, los miembros del equipo pueden realizar críticas constructivas, de retroalimentarse, siendo del todo ordinario que un miembro encuentre aspectos a mejorar, no implicando aquello bajo ningún respecto un trato vulneratorio.

No puede pretender la denunciante que jamás se consultara por la forma en qué desempeñaba su trabajo o se dieran sugerencias desde los saberes adquiridos por las profesoras, más teniendo en consideración que era la única psicóloga del establecimiento educacional y que durante el año 2017 se realizaron cambios para otorgar un mejor servicio a nuestros alumnos, notándose aquello con el repunte en la cantidad de alumnos matriculados. De manera categórica, esta parte sostiene que todas las intervenciones en los Consejos de Profesores de desarrollaron en un marco de respeto mutuo entre los asistentes.

En ese Consejo la propia profesora Alejandra Fuentealba voluntariamente manifestó que había dejado de saludar a la psicóloga y fonoaudióloga, lo cual consta en el acta respectiva redactada por doña Claudia Lynch y suscrita por la denunciante, en la cual no hay constancia alguna de gritos, descalificaciones, ironías, etc. Consultada por la directora dicha situación, señaló que era por temas personales entre ellas, siendo la propia actora quien señaló que dicho consejo era una instancia para ver temas profesionales, no siguiéndose con dicho tema en el acto. Al día siguiente, la directora habló de manera privada con la aludida profesora, manifestándole que en el establecimiento educacional prima el respeto y la inclusión, siempre resguardados para mantener un buen ambiente laboral, por lo que ella al igual que todos los demás miembros del equipo debían saludarse y mantener una relación profesional respetuosa. Así fue como dicha profesora no persistió en la actitud manifestada ese día, siendo la propia directora testigo de este cambio, en donde ambas se saludaban recíprocamente.



Consta también en el acta del Consejo de 27 de noviembre de 2018, que se les informó que concurriría un abogado a hablar con cada uno de los trabajadores, pues por lo preceptuado en la Ley N° 20.845, la SOCIEDAD EDUCACIONAL NUEVO AMANECER SPA debía transferir la calidad de sostenedor a una persona jurídica sin fines de lucro, siendo la CORPORACIÓN EDUCACIONAL NUEVO COMIENZO la sucesora legal de todos los derechos y obligaciones de la transferente, señalándose expresamente que se incluyen los contratos de trabajos o instrumentos individuales de los trabajadores.

Por lo anterior, efectivamente se informó a TODOS los trabajadores que se pretendía actualizar los contratos de trabajo, pero reconociendo y sin alterar los derechos de éstos y las obligaciones del empleador.

El día 07 de enero la directora citó a todos los funcionarios para explicar precisamente en qué consistiría dicha actualización, solicitando la asistencia de abogados para resolver toda duda legal que pudiese generarse; sin embargo, ni la actora ni doña María Mireya concurren. Terminada dicha reunión, la directora fue a hablar con ambas trabajadoras, a fin de saber que había sucedido, sin que se les haya "retado" como indican. Muy por el contrario, la actitud de la directora fue coordinar con las abogadas para que al día siguiente pudiesen concurrir nuevamente a hablar con ellas.

El día 08 de enero se realizó la reunión privada con la directora, con la abogada que asumió el patrocinio de la presente causa y la actora a fin de explicar en qué consistiría la actualización y con el objeto de negociar una modificación en la jornada laboral, ya que, como se señaló, la actora ingresaba a las 09.00 horas y se retiraba a las 17:30 horas, siendo que los niños terminan su jornada escolar a las 13:00 horas, no justificándose el que ella se encontrará durante el bloque de la tarde, pues la naturaleza de su función es trabajar con los alumnos, más teniendo presente que años anteriores había tenido una jornada de trabajo sólo en el bloque de la mañana.

Se le ofreció, a fin de llegar a un acuerdo, redistribuir la jornada laboral o reducir el número de horas, a lo que señaló que lo analizaría con sus abogados, pues estaba siendo asesorada legalmente, y que esperaría la carta que se le enviaría con dicha modificación. Que nuevamente la actora tergiversa los hechos, pues lo que se le explicó en dicha ocasión era el procedimiento a seguir si no estaba de acuerdo con la modificación planteada, informándole de sus derechos ante la sede administrativa y sede judicial. Con ello se demuestra que, como ya he reiterado en varias oportunidades, el objetivo de la nueva directora era mejorar el servicio entregado a los alumnos, perfeccionando todas las áreas que incluyen el



JTXXPKJMYR

servicio, proponiendo medidas orientadas con esa finalidad, siendo totalmente transparente en la información, tanto así que es ella quien le señala la posible intervención de la Inspección del Trabajo. Por lo anterior, niega tajantemente haber manifestado que la Inspección del Trabajo era la que resolvía la situación y que si resolvía a favor de la denunciante las demandarían y ganarían.

En cuanto a ser excluida de informaciones, cambios de horarios, salidas pedagógicas etc., hace presente que el contrato de trabajo de la actora es de psicólogo y durante el año asistía al establecimiento los lunes y martes de 9:00 a 17:30 horas, por lo que hay situaciones que no le eran comunicadas pues no tenían relación con su trabajo o actividades en que no participaban porque se desarrollaban en los otros días funcionamiento del establecimiento. La demandante no puede pretender que todas las actividades se llevaran a cabo cuando ella estuviese presente, contemplando que asistía dos de los cinco días de la semana. Sin embargo, los Consejos de Profesores sí se realizaban cuando ella asistía al establecimiento educacional para que participara de ellos. Así también, por la función que ella desempeñaba debía atender a los alumnos para evaluaciones y controles. Por ello, no tenía horario fijado para atención de padres y apoderados, labor que sí tienen las docentes, siendo estos los datos que aparecen en el diario mural que ella alude en su libelo.

En cuanto a la enfermedad profesional que relata la denunciante, sostiene que nuevamente hace una exposición antojadiza de los hechos. Efectivamente, el mismo día 08 de enero de 2019, recibió un correo de la Asociación Chilena de Seguridad, en el cual se indicaba que la actora había ingresado a estudio por una posible enfermedad profesional, proponiéndose como día para realizar la visita al puesto de trabajo el día 15 de enero, fecha en la cual todos los funcionarios del establecimiento estaban haciendo uso de sus vacaciones desde el 11 de enero al 24 de febrero del 2019; razón por la cual, al día siguiente se envió correo electrónico solicitando se reagendara dicha visita. Destaca que la actora jamás presentó licencia médica por esta supuesta enfermedad profesional.

Se solicitó información a la institución respecto de la situación de la actora, sin embargo, en la misma entidad los fueron derivando a distintos funcionarios, señalando vía correo electrónico de 16 de mayo de 2019, que se les enviaría una carta formal en un plazo de 10 a 15 días hábiles.

En el intertanto, el día 29 de mayo de 2019, se le remite la Resolución de Calificación (RECA), correspondiente a dicho proceso por sospecha de enfermedad profesional de la señora Miranda, en la cual se concluía que se trataba de una enfermedad profesional.



En correo de 05 de junio se le adjunta carta al reclamo presentado por el empleador, donde se reconoce que no se cumplió con el protocolo por ellos establecido, ya que emitieron la resolución sin evaluación del puesto de trabajo por cierre de faenas. Además, reconocen hubo una demora en el envío de la antedicha resolución. Por otra parte, y en virtud de los antecedentes aportados para reconsiderar la resolución, se determinó reevaluar el caso, siendo necesario contar con el estudio del puesto de trabajo de la denunciante, el cual se realizó el día 25 de junio del año en curso.

El 23 de julio se emitió la nueva Resolución de Calificación (RECA), la cual reemplaza a la anterior, esta vez cumpliéndose todos los protocolos establecidos, en la cual el organismo resuelve que la enfermedad corresponde a una ENFERMEDAD COMÚN, derivándose al sistema de salud común.

Con ello se comprueba que la actora no cuenta con indicios que respalden que dicha afectación a su salud psíquica e integridad física corresponden a maltratos y acoso laboral, que gravemente señala sufrió de manera continua y sistemática. Como se indicó, la actora jamás presentó licencia por esta supuesta enfermedad.

Sostiene que será de cargo de la denunciante probar los hechos que le imputan, argumentando que no han actuado arbitraria ni irracionalmente, por lo que la supuesta afectación psíquica y física que dice sufrir la trabajadora no ha sido provocada por la empleadora, controvirtiendo además el supuesto perjuicio psíquico sufrido, considerando que la actora señala en su libelo que en el año 2018 sufrió un proceso de separación y tenía problemas económicos, cuestiones que pueden haber provocado algún tipo de padecimiento que a su parte no le corresponde hacerse responsable de forma alguna.

Niega haber incumplido el deber de protección de la vida y salud de sus trabajadores, haciendo presente en que la Escuela Especial Galvarino cuenta con Reglamento de Convivencia Escolar actualizado al período 2017 - 2018 dentro del cual se establecen normas que se deben a observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores como lo exige el art. 153 del Código del Trabajo, consagrando hace en dicho instrumento el deber de protección del empleador así como el mecanismo de denuncia por acoso o maltrato, haciendo presente que siempre han velado por condiciones laborales agradables y de participación, por ello, por ejemplo, los Consejos Generales se realizaban uno de los dos días de la semana que la actora asistía al establecimiento y se le extendía la invitación a actividades realizadas con los alumnos, tales como, actos de inicio de clases, presentaciones de los trabajos de los alumnos, etc.



Señala también que han cumplido siempre con el artículo 184 del Código del Trabajo, implementando las medidas técnicas encaminadas a la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida, la integridad física de los trabajadores y el desarrollo de un trabajo saludable, propiciando que los trabajadores se desempeñen de manera segura con la mínima posibilidad de que se produzcan riesgos o daños a su persona, destacando que la actora contaba con oficina privada para el desempeño a su funciones, teniendo todos los implementos necesarios para desarrollar su labor.

Respecto a la acción de despido indirecto, afirma que sin perjuicio de no cumplir con los requisitos de seriedad y gravedad establecidas en la legislación laboral, niega el acoso laboral, las acusaciones de mobbing laboral, reconociendo únicamente que la actual directora no mantuvo los acuerdos verbales de la actora con la antigua encargada por los cuales se le permitía llegar más tarde o salir más temprano sin que esas horas por antes contados, negando cualquier maltrato o acoso de parte de la jefatura directa de la Sra. Miranda ni de sus compañeras de trabajo.

Alega después de mencionar la definición de acoso laboral del artículo segundo del Código del Trabajo y de negar conductas de tal envergadura ni incumplimiento de parte de la empleadora, que la doctrina y la jurisprudencia son contestes en señalar que la gravedad del incumplimiento debe generar un quiebre de tal magnitud en la relación contractual que haga insostenible la convivencia entre uno y otro contratante, por lo mismo, no cualquier incumplimiento detenta la indispensable gravedad que se requiere para poder poner fin al contrato de trabajo, negando haber incurrido en algún incumplimiento que haga procedente la causal invocada por la actora.

Sostiene que la actora jamás denunció ante la autoridad respectiva ni a la Inspección del Trabajo las supuestas agresiones de las que señala haber sido víctima, careciendo el relato y antecedentes que permitan su verificación, careciendo de cualquier seriedad y gravedad, haciendo recaer en la actora la prueba de ambas causales pues las invocó con la conjunción “y”.

**Tercero:** Que evacuando el traslado sobre la excepción de caducidad de la acción, la parte demandante sostiene que ha interpuesto denuncia de tutela planteada con ocasión del despido indirecto y que el tribunal ya hizo un examen de admisibilidad especialmente respecto de la caducidad, pasando dicho estándar y señala como otros antecedentes y a modo ejemplar, que la actora presenta interconsulta en la Asociación Chilena de Seguridad el 28 de febrero,



posteriormente a eso continuó con el tratamiento de la enfermedad profesional, tiene licencia psiquiátrica también del mes de febrero. Señala que hay que tener en claro que lo que caduca es la acción y la que se plantea es respecto de los hechos, recalca que hay afectación psíquica y que es con ocasión del despido indirecto.

**Cuarto:** Que con fecha 22 de noviembre de 2019, se llevó a efecto la audiencia preparatoria con la asistencia de ambas partes, se evacuó el traslado de la excepción de caducidad que se dejó para definitiva, no hubo conciliación y el Tribunal recibió la causa a prueba, fijando los siguientes hechos a probar:

1. Hechos que constituirían la vulneración de derechos fundamentales alegada por la demandante.

2. Hechos que constituirían las causales del despido indirecto invocado por la demandante.

Que en dicha audiencia preparatoria también se establecieron como hechos no controvertidos los siguientes:

1. Que la actora prestó servicios a la demandada desde el 1 de agosto de 1996 hasta el 25 de febrero de 2019 en funciones de psicóloga.

2. Que la remuneración de la demandante ascendió a \$398.942.- mensuales.

3. Que la relación laboral terminó por despido indirecto y que se cumplieron las formalidades legales.

4. Que las causales del despido indirecto fueron las del artículo 160 N° 1 letra F y N° 7 del Código del Trabajo.

**Quinto:** Que a fin acreditar los fundamentos de su pretensión la parte denunciante ofreció e incorporó en las audiencias respectivas las siguientes probanzas:

**DOCUMENTAL** consistente en:

1. Carta de despido indirecto de fecha 25 de febrero de 2019

2. Denuncia individual de enfermedad profesional, de 27 de diciembre de 2018.

3. Certificado de atención y reposo ley 16.744, de fecha 18 de enero de 2019.

4. Informe médico de atención de fecha 18 de enero de 2019.

5. Informe sobre fundamentos de la calificación de patología, emanado de ACHS.

6. Certificado de concurrencia, por atención unidad de Psiquiatría ACHS, de fecha 13 de febrero de 2019.

7. Interconsulta de fecha 28 de febrero de 2019, emanado de ACHS.

8. Certificado de concurrencia de fecha 07 de marzo de 2019, emanado de ACHS.

9. Set de 04 interconsultas de fechas 13 de marzo; 18 de marzo; 26 de marzo y 07 de mayo de 2019, emanados de ACHS.



10. Copia bono atención Psiquiatría, de fecha 18 de marzo de 2019.
11. Certificado de concurrencia emanado de ACHS, de fecha 13 de marzo de 2019, por atención psicológica.
12. Resumen informativo paciente de fecha 07 de marzo de 2019.
13. Resumen informativo paciente de fecha 26 de marzo de 2019.
14. Resumen informativo paciente de fecha 18 de marzo de 2019
15. Resumen informativo paciente de fecha 13 de febrero de 2019
16. Resumen informativo paciente de fecha 01 de febrero de 2019
17. Resumen informativo paciente de fecha 18 de enero de 2019
18. Resumen informativo paciente de fecha 27 de diciembre de 2018
19. Set de 03 interconsultas servicio salud mental, de fechas 14 de febrero; 01 de abril y 16 de abril de 2019.
20. Certificado de concurrencia de fecha 01 de febrero de 2019, emanado de ACHS.
21. Comprobante de atención en centro especializado de enfermedades profesionales, de fecha 27 de diciembre de 2018.
22. Informe médico de atención, de fecha 27 de diciembre de 2018.
23. Certificado de concurrencia, de fecha 08 de enero de 2019.
24. Certificado de término de reposo laboral, fecha de emisión de 18 de enero de 2019.
25. Certificado de término de reposo laboral, fecha de emisión de 27 de diciembre de 2018.
26. Certificado de concurrencia de fecha 26 de marzo de 2019.
27. Licencia médica de fecha 26 de febrero de 2019, con fecha de inicio de reposo el día 27 de febrero de 2019, otorgada por Psiquiatra doña Marcela Parada Troncoso.

**Testimonial** de doña Claudia Andrea Lynch Urzúa, cuyas declaraciones constan en el respectivo registro de Audio, y se dan por íntegramente reproducidas para todos los efectos legales.

**Sexto:** Que la denunciada incorporó la siguiente prueba en apoyo de su defensa.

**Documental** consistente en:

1. Copia de contrato de trabajo de fecha 1 de agosto de 1996, suscrito entre la representante legal de la Escuela Especial Particular N° 185 Galvarino y doña María Mireya Miranda Carrasco, legalizada ante notario José Andrés Ossa Cuevas, con fecha 18 de noviembre de 2019.
2. Copia de anexo N°1 al Contrato de Trabajo del Psicólogo del establecimiento educacional suscrito entre la representante legal de la Escuela Especial particular N° 185



Galvarino y doña María Mireya Miranda Carrasco, legalizada ante notario José Andrés Ossa Cuevas, con fecha 18 de noviembre de 2019.

3. Copias de anexo N° 2, de los años 2015 y 2017, suscrito entre el representante legal de la Escuela Especial particular N° 185 Galvarino y doña María Mireya Miranda Carrasco, legalizada ante notario José Andrés Ossa Cuevas, con fecha 18 de noviembre de 2019.

4. Copia de registro de Taller para padres de fecha 07 de agosto de 2018, legalizada ante notario Raimundo Espinoza M., legalizada ante notario suplente de la Primera Notaria de Maipú, de fecha 20 de junio de 2019.

5. Copia de registro de Taller para padres de fecha 04 de septiembre de 2018, legalizada ante notario Raimundo Espinoza M., legalizada ante notario suplente de la Primera Notaria de Maipú, de fecha 20 de junio de 2019.

6. Copia de libro de asistencia del año 2017, respecto del registro de doña María Mireya Miranda, legalizada ante notario José Andrés Ossa Cuevas, con fecha 18 de noviembre de 2019.

7. Copia de acta de consejo técnico-pedagógico de la Escuela Especial Galvarino N° 185, de fecha 09 de octubre de 2018, legalizada ante notario José Andrés Ossa Cuevas, con fecha 18 de noviembre de 2019.

8. Copia de actas de consejos técnicos-pedagógicos de la Escuela Especial Galvarino N° 185, de fecha 27 de noviembre de 2018, legalizada ante notario José Andrés Ossa Cuevas, con fecha 19 de noviembre de 2019.

9. Reglamento de convivencia escolar, Escuela Especial Galvarino N° 185, años 2017-2018, conforme a la Ley N° 20.536 de 2011.

10. Copia de informe 2017: normativa de documentación escuela especial, de fecha 22 de diciembre de 2017, elaborado por Camila Susana Rivera Pradenas, C.I. 16.751.851-6, psicopedagoga, inscrita en Registro Secretaría educacional con el número 73753, legalizada ante notario Raimundo Espinoza M., notario suplente de la Primera Notaria de Maipú, de fecha 20 de junio de 2019.

11. Copia de contrato de transferencia de la calidad de sostenedor, de fecha 27 de diciembre de 2017, otorgado ante el notario público don Patricio Cathalifaud Moroso de la 12ª notaria de Santiago, legalizada como legajo de nueve hojas, ante notario Raimundo Espinoza M., notario suplente de la Primera Notaria de Maipú, de fecha 20 de junio de 2019.

12. Copia de la escritura pública del Estatuto de la Corporación Educacional Nuevo Comienzo otorgado ante el notario público don Patricio Cathalifaud Moroso de la 12ª notaria de Santiago con fecha 28 de diciembre de 2017, legalizada como legajo de 20





hojas, ante notario Raimundo Espinoza M., notario suplente de la Primera Notaria de Maipú, de fecha 20 de junio de 2019.

13.Copia de resolución exenta 003664, de fecha 23 de agosto de 2018, legalizada en todos como legajo de 05 hojas, ante notario Raimundo Espinoza M., notario suplente de la Primera Notaria de Maipú, de fecha 20 de junio de 2019.

14.Copia de correo electrónico de fecha 12 de octubre de 2019 entre la directora del Colegio y doña María Mireya Miranda.

15.Copia de correo electrónico, de fecha 09 de enero de 2019, entre la directora de la Escuela Especial Galvarino N° 185 y la Asociación Chilena de Seguridad.

16.Copia de 9 correos electrónicos remitidos por la Asociación Chilena de Seguridad, asunto “aviso de notificaciones de salud”.

17.Copia de cadena de correos electrónicos de fecha 17 de mayo de 2019, entre la directora de la Escuela Especial Galvarino N° 185 y la Asociación Chilena de Seguridad, con archivos adjuntos “RECA MARÍA MIRANDA CARRASCO” Y “ATENCIÓN MARÍA MIRANDA CARRASCO”.

18.Copia de correo electrónico remitido por la Asociación Chilena de Seguridad, de fecha 29 de mayo de 2019, asunto “3- Resolución Calificación (RECA), con dos archivos adjuntos “RECA” y “CARTA” de MARÍA MIREYA MIRANDA CARRASCO.

19.Copia de correo electrónico remitido por la Asociación Chilena de Seguridad, de fecha 18 de junio de 2019, asunto “Estudio por una posible enfermedad profesional don (ña) 6268334 MARÍA MIREYA MIRANDA CARRASCO 9678464-3”, con archivo adjunto “Anexo PSM3 - Condiciones Generales de Trabajo y Empleo”.

20.Copia de correo electrónico remitido por la Asociación Chilena de Seguridad, de fecha 23 de julio de 2019, asunto “Re: dictamen/siniestro 6268334”.

21.Copia de correo electrónico remitido por la Asociación Chilena de Seguridad, de fecha 24 de julio de 2019, asunto “7- Resolución calificación (RECA)”, con archivos adjuntos “RECA” y “CARTA” de MARÍA MIREYA MIRANDA CARRASCO.

**Testimonial** de doña Mónica Jacqueline Páez González y doña Carolina Alejandra González González, cuyas declaraciones constan en el respectivo registro de Audio, y se tienen por íntegramente reproducidas para todos los efectos legales.

**Oficio** respuesta de la Asociación Chilena de Seguridad.

**Séptimo: Sobre Excepción de caducidad:**

Que el alegato del empleador se funda en que los hechos que le imputa la denunciante habrían ocurrido durante la vigencia de la relación laboral, por lo que debe aplicarse la regla del artículo 486 inciso séptimo del Código del Trabajo, esto es, que el plazo de 60 días se cuenta desde que se produjo la vulneración que en el caso de autos habría ocurrido el 8 de enero de 2019 y la denuncia fue ingresada al sistema el 16 de abril



de 2019 mediando entre ambas fechas más de los 60 días establecidos por el legislador, no procediendo la suspensión señalada en el artículo 168 del Código del Trabajo, pues no se interpuso reclamo ante la Inspección del Trabajo.

Que conforme aparece del libelo pretensor, los hechos en que se funda la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, no ocurren con ocasión del auto despido, como señala la denunciante, sino que los hechos comenzaron a desarrollarse en noviembre de 2017, habrían continuado durante el año 2018 para finalizar el 8 de enero de 2019, lo que evidencia que ellos se habrían producido durante la vigencia de la relación laboral que conforme la misma denuncia relata terminó por auto despido el 25 de febrero de 2019 y la denuncia se interpuso el 26 de abril de 2019, por lo que, habiéndose establecido por el legislador un plazo de 60 días contados desde que se produce la vulneración para la interposición de la acción respectiva, resulta inconcuso que a la fecha de interposición de la demanda por autodespido la acción de tutela se encontraba caducada en atención a que los hechos invocados habrían ocurrido durante la vigencia de la relación laboral y no con ocasión del auto despido, por lo que corresponde acoger la excepción planteada por la demandada.

**Octavo: Sobre despido indirecto:** Que conforme a los hechos que se han establecido de manera pacífica en la audiencia preparatoria se tiene por plenamente establecido que doña María Mireya Miranda Carrasco prestó servicios a Sociedad Educacional Nuevo Amanecer Spa, representada por don Hugo Cárdenas Narváez desde el 1 de agosto de 1996 hasta el 25 de febrero de 2019 en funciones de psicóloga, con una remuneración de \$398.942.- mensuales, que la relación laboral terminó por despido indirecto por las causales del artículo 160 N° 1 letra f) y N° 7 del Código del Trabajo y que se cumplieron las formalidades legales.

**Noveno:** Tratándose éste de un juicio de despido indirecto, resulta esencial conocer el contenido fáctico de la comunicación de término dirigida al empleador, que es del siguiente tenor:

*“ 1. En el mes de noviembre de 2017 la Sra. Mónica Páez, encargada de la administración del colegio, se reúne con Carola González (actual jefa de UTP) quien denuncia una serie de irregularidades relacionadas con el trabajo de la psicóloga, atrasos, que no hace su trabajo.*

*2. Se reúne con la directora y la acusa de que por culpa de ella no le avisó o no amonestó a la psicóloga y por esto no pudo echar a la psicóloga sin indemnizar.*



3. Luego y sin previo aviso, llega en diciembre con una supervisora técnica, que trabaja para ellos, quien revisa el trabajo de la psicóloga y la fonoaudióloga y no encuentra ninguna irregularidad.

4. En diciembre despide a la directora, y se queda ella como directora del colegio y pone a Carola González como UTP.

5. Comento esto, ya que, desde aquí comenzó todo denunciado, que se extendió hasta enero de 2019.

6. El artículo 184 del Código del Trabajo dispone que "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores (...), estableciendo con ello un deber de protección que coloca al empleador en calidad de garante de la vida y salud de sus trabajadores.

7. Que en su calidad de empleador ha vulnerado directamente este deber de protección para conmigo, toda vez que Directamente, y a través de sus empleados y con conocimiento de la jefatura, se lesionaron mi derecho fundamental a la integridad física y psíquica, al generar un ambiente laboral hostil.

8. Además, no adoptó las medidas eficaces de protección, habiéndose puesto en conocimiento los hechos de los que fui víctima, quienes jamás se comprometieron a remediarlos.

9. En enero de 2018 hablé con la Sra. Mónica Páez y ella nos pide que nos quedemos (psicóloga y fonoaudióloga) que podemos hacer un buen trabajo, yo le digo que si no me van a dejar trabajar tranquila preferiría no seguir en la escuela, pero por razones económicas y de mi situación de separación no me puedo ir.

10. Al inicio del año escolar 2018 la señora invita a un almuerzo de funcionarios en un local, indica que será el día 28 de febrero 2018, día miércoles por lo cual no podíamos ir (psicóloga y fonoaudióloga), pues ella sabía que yo trabajaba en otros lugares y solo podía participar si era en día de trabajo o sea lunes o martes o en un horario no laboral.

11. Una persona que asiste a este almuerzo nos comenta que en casi la totalidad de este evento se habla de nosotras en forma despectiva.

12. Desde un principio del año escolar 2018 las docentes presentan hostilidad hacia nuestra presencia (psicóloga y fonoaudióloga), a veces no saludando, dan vuelta la



*cara, no contestan ante una pregunta, no se acercan en los recreos dejándonos sola, se ríen cuando damos una opinión, la UTPnos da la instrucción que no podemos estar juntas en los recreos y cuando se observa en aula.*

*13. Esta situación es tan evidente que los estudiantes se dan cuenta y refieren que por qué no nos saludan y nos dejan solas.*

*14. Esto se mantuvo durante todo el año escolar 2018.*

*15. En el consejo de abril de 2018 la directora solicita que se realice observaciones en patio y recreo de los estudiantes en especial aquellos que tienen problemas conductuales, a partir de este hecho se agudizan las hostilidades hacia nosotras:*

*Descalificación profesional, mis sugerencias profesionales son cuestionadas, como al intervenir en un conflicto entre dos estudiantes en que un alumno le quita el gorro a su compañero, y lo escupe, se recupera el gorro y cuando yo sugiero que el alumno que lo hizo lo limpie para que asuma las consecuencias de su conductas, en forma inmediata la docente (Alejandra Fuentealba) me descalifica antes los jóvenes contestando de mala forma "él lo va a limpiar" y resuelve de otra forma.*

*16. El lunes 29 de octubre se descontrola un estudiante quebrando un vidrio yo trato de intervenir y nuevamente la docente (Alejandra Fuentealba) me descalifica frente al niño 10 toma de la mano y se lo lleva.*

*17. En una de las primeras observaciones en sala me acerco a un alumno con muchos problemas conductuales y él está con una actividad en que debía leer para contestar y me doy cuenta que el menor no tiene lecto escritura.*

*18. A raíz de esta observación, hablo con UTP y le consulto sobre lo elevado del contenido y pregunto por la pertinencia de esta actividad, a lo cual Carola Gonzalez UTP, contesta muy molesta que ella no va a cuestionar el trabajo de los docentes y se retira. La observación apuntaba a que si un niño no sabe que tiene que hacer en su tarea se aburre y será más probable que se pare de su puesto y se generen problemas conductuales dentro del aula.*

*19. Después de las observaciones de sala ambas nos reunimos de manera informal con la directora y se indica sobre aspectos observados tanto de los estudiantes como de las docentes y se sugiere profesionalmente algunos cambios de manejo conductual y académicos, ella escucha y dice que tomara en cuenta esto.*



20. Después nos dimos cuenta que la directora informa a los docentes de estas observaciones, pero en otro contexto tergiversando los hechos. Provocando mayor rechazo hacia nosotras.

21. En el siguiente consejo, el 8 de mayo se cuestiona el que nosotras estemos en las salas y se menciona que se debe regular y para esto se construirá una especie de protocolo que debe ser aprobado por todos para poder ir a observar a niños en sala (esto nunca se realizó).

22. Después de eso solo íbamos a las salas a buscar niños para alguna atención, pero no volvimos a realizar alguna observación en sala.

23. El día 7 de mayo de 2018 la directora va a la oficina de la fonoaudióloga dónde estábamos trabajando las dos y nos informa que el día 8 de mayo se realizará un consejo donde las docentes harán "catarsis", nos pide que las escuchemos "porque es necesario que las docentes se desahoguen y saquen sus espinas de años anteriores", para que no sigan tan molestas con nosotras, nosotras le planteamos que esta no creemos es la forma de solucionar lo que ocurre y ella plantea que si después de esto ellas siguen con la misma actitud no se los va a permitir, y que esto solo pasara en este consejo y que no volverá a ocurrir.

24. En el consejo del 8 de mayo la docente Alejandra Fuentealba, me increpa con gritos y una actitud corporal descontrolada, acusándonos de falta de compromiso y de haber instigado a la directora (Sara Peralta) para que la escuela cerrara y no funcionara el año 2017, siendo nosotras las responsables del mal manejo de la escuela, promoviendo la baja de matrícula del establecimiento, enrostrando situaciones de muchos años de tipo personal y profesional.

25. Todos esto reafirmado por la Docente y UTP Carola González y la asistente Elba Henríquez.

26. La directora no intervino en la situación solo escuchaba.

Nosotras antes todas estas acusaciones permanecemos en silencio.

27. Se realiza una reunión informal con la directora en la cual nos pide que realicemos talleres para los padres, en forma abrupta ingresa la jefa de UTP y ella interviene hablando sobre los problemas conductuales y pide sugerencias para solucionarlos, y exige que yo diga que deben hacer los días que no estamos presente las



profesionales no docentes, ante esto yo planteo que he tratado de intervenir y he sido descalificada, y que no se puede dar una sugerencia sin toda la información de las situaciones, porque no siempre sé que está pasando.

28. La Utp señala que yo estoy admitiendo que yo no sé qué sugerir, ante esto dice en forma irónica: ah, entonces la psicóloga no sabe sobre temas de manejo conductual, por eso no puede sugerir.

29. El 4 de septiembre de 2018 estábamos realizando un taller la psicóloga y fonoaudióloga con los padres, interrumpen dos veces la directora y la UTP, no dejando realizar en forma continua este taller, pues había llegado un apoderado nuevo que ya había sido atendido el día anterior y ella quería que yo saliera a entrevistarlo por algo que quedaba pendiente y que se podía realizar cualquier otro día.

30. La docente (Carola González) grita al frente de los apoderados a la fonoaudióloga diciendo que por qué no termina ella sola el taller, para que yo salga, ante esto y para evitar un problema mayor salgo del salón para hacer lo que me piden.

31. El día 13 de agosto la Directora va a la oficina y nos dice que al día siguiente tienen una salida pedagógica al Cerro Chena y que dejaran 3 alumnos y que debemos supervisarlos. Al día siguiente nos encontramos con que eran 5 alumnos, no eran los que la señora nos había dicho, sino más bien los alumnos con más problemas conductuales, los cuales como no fueron avisados que no irían, su actitud fue descontrolada rompiendo una puerta y tirando piedras, las docentes salen del colegio durante la situación de descontrol de los alumnos, alguien escucha que se van diciendo "vámonos y dejemos que estas trabajen".

32. Realizan en octubre una actividad recreativa de celebración del día del profesor en un local esto se nos avisa por correo a las 14 horas del mismo día. Todos sabían con una semana de antelación de la invitación.

33. El lunes 22 de octubre al llegar en la mañana me encuentro con dos docentes, las saludo, no me contestan.

34. Luego yo estaba trabajando en mi oficina, casi a las 13 hrs. La directora entra muy molesta y me dice: "Mireya, tu no estas bajando en los recreos y después me reclaman allá abajo", Yo le contesto que es muy difícil bajar por el mal ambiente en el patio, le comento que en la mañana no me contestaron el saludo y que además estaban en



recreo desde las 11:30 aprox que como podía ser un recreo de una hora y media, que con lo extenso del recreo se incrementa los problemas conductuales.

35. La directora dice que hablará con los docentes por lo de los saludos y luego ella bajó, yo detrás y algo les dijo e inmediatamente tocaron el timbre para entrar a la sala.

36. En el consejo del 27 de noviembre, nuevamente ocurren una serie de situaciones donde se nos critica profesional y personalmente:

- Alejandra Fuentealba de nuevo de manera descontrolada empieza a criticar mi desempeño e insinúa que yo no hago mi trabajo.

- Alejandra Fuentealba refiere gritando "que no saludara nunca a la psicóloga y fonoaudióloga ya que se cansó de servirles" alude situaciones personales, familiares de la fonoaudióloga que ocurrieron el año 2002. Sin ningún fundamento profesional.

- La docente Francisca Ulloa increpa a la psicóloga y dice que anda acusando a los docentes con la directora, esto aludiendo a la conversación que yo había tenido con la directora el 22 de octubre, a propósito de que me fue a retar porque no había bajado al patio.

Además agrega que la psicóloga y fonoaudióloga comentaron que el profesor de educación física es ordinario, estando el presente es este consejo. Este comentario es falso y geneó un ambiente tenso.

- Las docentes Alejandra Fuentealba y Carola González realizan comentarios descalificadores del trabajo de las profesionales no docentes, evidenciando con sus comentarios que tiene conocimiento de las conversaciones de carácter privado entre la directora y la psicóloga y fonoaudióloga. haciendo alusiones irónicas de estos, la directora escucha las descalificaciones sin hacer nada avalando esta actitud.

37. El 27 de noviembre, la directora avisa que el día 7 de enero irá un abogado y se reunirá con cada uno de los funcionarios para revisar los contratos.

38. El día 7 de enero de 2019 el colegio estaba con corte de luz por no pago, la directora mientras se suponía esperábamos que llegara el abogado nos manda a llamar con la única asistente que conversaba con nosotras, nos quería hacer ir a la sala de profesores, dónde estaban todas, para que "supuestamente revisáramos nuestro contrato", nosotras no fuimos capaces de ir y enfrentar esa situación y no fuimos, luego



ella llegó a la oficina a retornos porque no habíamos ido, yo le digo que no es fácil ir para allá y ella reclama y repite 10 que yo digo.

39. Luego nos informa que el abogado irá el día siguiente cuando den la luz. Ese día no se pudo calentar los almuerzos.

40. El día 8 de enero aun con corte de luz, llegan 2 abogadas que junto a la directora se reúnen con cada una de nosotras, no se reúnen con ningún otro funcionario de la escuela.

41. Aquí se nos trata de forzar a modificar y reducir horas de trabajo, situación que rechazamos.

42. Se nos informa que de igual forma esto llegará por carta certificada y que debemos o firmar o rechazar en la inspección del trabajo las propuestas.

43. Nos indican también que es la inspección del trabajo quien decide que corresponde y si falla a favor nuestro ellas nos demandan y en un trámite muy rápido ganan y nos tenemos nada que hacer (hasta la fecha las cartas no llegan) la directora además en esa instancia, avisa a la fonoaudióloga que llevara a una persona externa para el año 2019, para revisar nuestro trabajo, ella nos "Dirá como tiene que trabajar la psicóloga y la fonoaudióloga".

44. Se nos excluye de todas las informaciones pedagógica y administrativas, no se nos informa de las salidas pedagógicas, cambios de horarios, cambio de fechas de consejo, situaciones conductuales o familiares de los estudiantes, existe un panel en la entrada del establecimiento en donde esta todos los funcionarios menos nosotras.

45. Producto de todo este acoso laboral, comencé a sentirme muy mal, con nauseas, mareos, dolor de cabeza, dolores de estómago, angustia, stress.

46. Producto de esta situación, ingresé a la ACHS, quien me ingresa como enfermedad profesional.

47. Conforme lo anterior: El maltrato y acoso laboral sufrido en forma continua y sistemática, declarado inclusive por la mutualidad correspondiente, ha vulnerado mi integridad física y psíquica.

48. Así, este derecho se encuentra consagrado dentro del Capítulo III de nuestra Carta Fundamental, denominado, "DE LOS DERECHOS Y DEBERES CONSTITUCIONALES", en su artículo 19 N° 1:





*El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.*

*De esta forma, la Constitución recoge el derecho humano a la vida en un sentido amplio, incorporando también la protección de la dignidad humana y a estar protegido en contra de actos u omisiones que puedan dañar la salud física o mental de la persona.*

*La responsabilidad que le cabe a la empresa, en razón del incumplimiento del deber de protección de la vida y salud de sus trabajadores, es de carácter contractual, toda vez que nos une una relación laboral que se encuentra plasmada en el contrato de trabajo.*

*Finalmente, es preciso señalar que este deber de protección de la vida y salud de los trabajadores, tiene un reconocimiento que va más allá de lo dispuesto por el artículo 184 citado:*

*1° Nuestra Constitución Política, en el artículo 1 inciso 1° establece que "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos".*

*Los hechos invocados revisten la gravedad necesaria para invocar el despido indirecto.*

*Sin otro particular, Atentamente;*

*MARÍA MIREYA MIRANDA CARRASCO..."*

**Décimo:** Que los hechos indicados en la carta de autodespido constituirían en concepto de la demandante las causales del artículo 160 N° 1 letra f) y N° 7 del Código del Trabajo, esto es, acoso laboral e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

**Undécimo:** Que no resultó controvertido que la actora prestó servicios a la demandada como psicóloga y que su jornada de trabajo estaba distribuida en dos días a la semana, específicamente en los días lunes y martes, lo que consta en anexos de contratos como también en las copias del Libro de Asistencia de la actora aportados por la empleadora y se declara también por la testigo de la demandante doña Claudia Lynch Urzúa ante las repreguntas de la abogado de la demandada.

**Duodécimo:** Que de acuerdo a lo que se ha transcrito de manera textual en el considerando noveno, los hechos que invoca la actora como fundantes de las causales del término de la relación laboral, abarcan un largo periodo, desde noviembre de 2017 a enero de 2019, muchos de ellos están relatados de una manera confusa, vaga y ambigua, encontrándose dentro de estas las señaladas como de comienzo del acoso laboral, signadas con los números 1, 2 y 3 de la carta de autodespido, consistentes en reuniones en que no participa ni la actora ni su testigo doña Claudia Lynch, las que no serán



evaluadas por insuficiencia probatoria, ya que ni siquiera la testigo las menciona quedando solo en afirmaciones de la actora.

De la declaración de su única testigo doña Gloria Lynch puede destacarse que afirma que conoce a la actora hace 22 años por haberse desempeñado ambas en la Escuela Galvarino 185, ella como fonoaudióloga y la actora como psicóloga, primero profesionalmente y luego, por ser amigas, que es lo único que relata de una manera clara y coherente, ya que al avanzar su narración no solo habla de lo que a ella “le parece”, sino que indica que la actora se sentía mal, descalificada y con pena por todas las situaciones que ocurrieron, sin especificar de manera clara cuales serían aquellas situaciones. Luego relata que a partir de marzo de 2018 se dejó de saludar, pero no especifica quien realizaba esa practica, que en los consejos había gritos y descalificaciones al trabajo de la actora también de una manera general y ante el requerimiento del apoderado de la actora especifica que hubo un consejo en mayo de 2018 en que una persona que pasó a ser la mano derecha de la nueva directora y de la jefa de UTP, doña Alejandra Fuentealba *le habría gritado y descalificado el trabajo de la actora*, quien se habría afectado mucho porque se criticaba su trabajo, indicando que esa persona siempre se descontrolaba y gritaba lo que habría ocurrido con el conocimiento de la directora de la escuela *doña Mónica Paez, quien les manifestó que ello no volvería a ocurrir*. Que la jefa de UTP doña Carola González no les informaba los cambios de horarios y/o actividades de los niños, para luego indicar que en otra oportunidad tuvieron ella y la actora, que lidiar con unos niños de la escuela cuando las docentes salieron a una actividad pedagógica fuera del colegio y que les habrían dejado de mala voluntad a esos niños, que estaban descompensados y violentos con ellas, sin indicar quien habría sido la artífice de tal situación, la que por lo demás se relata de manera muy incoherente no solo suponiendo intenciones de otras personas, sino que además termina esa parte de su relato indicando que pudieron controlar la situación por la experiencia profesional que tenían ella y la actora.

Luego refiere que ella y la actora hicieron en septiembre de 2018 unos talleres de habilidades para padres donde fueron interrumpidas por doña Carola González y la directora doña Mónica Páez, declarando que “no era la forma”, sin especificar nada más ni tampoco explicar en que habría consistido el acoso laboral a la actora.

Luego relata que una vez la actora le contó que cuando la directora le pidió que fuera al patio ella se negó porque estaba muy sensible porque no la saludaban y por su relación con la jefa de UTP, ya que muchas veces iban a buscar niños y las docentes se los negaban, indicando a las repreguntas de la parte demandada que eso ella lo presencié



una vez que la actora fue a buscar un niño (sin indicar para qué) y la docente le dijo que no se lo podía llevar porque estaba siendo evaluado.

Después relata que en un consejo de profesores que se realizó en noviembre de 2018 nuevamente doña Alejandra Fuentealba empezó a gritar, “porque siempre se descontrola” y que dijo “...que no iba a saludarlas porque se cansó de servir las...”, ante lo cual la directora le manifestó que no se puede actuar así, que no se puede no saludar a los funcionarios y que les planteó el cambio de horarios, que fue muy intenso y difícil de explicar ... y agrega que doña Mónica les indica que iban a ir unos abogados a ver los contratos y que después en otra ocasión les pidió que fueran a la sala de profesores a ver los contratos y ellas se negaron, que doña Mónica se molestó ante la negativa de doña Mireya, quien argumentó que no iban a revisar sus contratos en presencia de los demás empleados de la escuela. Luego relata que tuvieron entrevistas con abogados de la demandada para ver sus horarios y que pretendían cambiar sus horarios de los lunes y martes de mañana y tarde a tres días en las mañanas cuando estuvieran los niños en el colegio, dándole la oportunidad de pensarlo hasta marzo de 2019 porque no podía tomar una decisión en ese momento –enero de 2019– y luego relata que acudió a su psiquiatra quien la derivó a la ACHS para investigación de posible enfermedad laboral, sugiriéndole ella a la actora que hiciera lo mismo, y que en ambos casos primero les diagnosticaron la enfermedad de origen laboral pero que después de que la ACHS visitó el lugar de las faenas e interrogaron a las mismas que las agredieron les cambió a ambas la calificación y las derivaron a su sistema de salud privado.

Que así, en resumen, de la declaración de la testigo Lynch, que fue compañera de trabajo y amiga de la actora, puede inferirse que hubo gritos y descalificaciones para la actora en mayo y en noviembre de 2018, realizadas por una docente de nombre Alejandra Fuentealba, y que la directora doña Mónica Paez señaló no se iban a permitir en la escuela, cuestión en la que se percibe que hay de parte de la autoridad laboral intención de impedir que esas actitudes de una empleada hacia la actora se realizaran y/o se repitieran, luego que alguien no saludaba desde marzo de 2018, sin especificar quien era y a quien se lo hacía, luego unos talleres en que fueron “interrumpidas” la declarante y la actora por la jefa de UTP y por la directora, más no se aclara como se habría acosado a la demandante, en fin, hechos que solo relata una compañera y amiga de la actora, los que son referidos de manera bastante incoherente, debiendo ser aclaradas las fechas por el apoderado de la actora, ya que la testigo señala que no las recuerda muy claramente, quien relata que además tiene interés en retirarse de la escuela porque lleva muchos años y es quien sugiere a su amiga –la denunciante– que vaya a la ACHS por una enfermedad profesional. Poco consistente la declaración y además muy interesada, lo que resta fuerza probatoria de manera completa a todo lo declarado por esta testigo, quien además en la



contrainterrogación relata que la actora tuvo un quiebre matrimonial en el año 2017, pudiendo ser esa circunstancia la que gatilla la labilidad que relata la testigo Lynch, quien carece de la imparcialidad necesaria para producir convicción acerca de haber existido acoso laboral del empleador a la actora, cuando, además ella misma relata, ante los gritos de una docente ocurridos en dos ocasiones, mayo y noviembre de 2018, que la directora de la escuela doña Mónica Páez, manifestó su preocupación por que ello no debía volver a ocurrir, cuestión que resulta coincidente con el relato que hace la actora en su demanda, en cuanto a que las supuestas descalificaciones hacia su labor profesional que le habrían hecho docentes de la escuela la directora se comprometió a que no se repetirían en el futuro.

Otro hecho que se indica en la demanda como acoso o incumplimiento del contrato, un almuerzo o comida al que fueron invitadas la testigo y la demandante “a ultima hora”, “el mismo día” del evento por la directora, pero al que ellas no fueron por trabajar en esos horarios para otros empleadores puede observarse que ni siquiera es mencionado por la testigo, quedando en una mera afirmación de la demandante que no tiene sustento probatorio ninguno.

La demanda habla de falta de saludos en la relación cotidiana, indicando la testigo Lynch que eso era realizado por la jefa de UTP y otras docentes, como también que no les comunicaban actividades de los niños pero al mismo tiempo señala que la demandante y la testigo confiaban en lo que les decía la directora doña Mónica Páez en lo relativo a que quería que se sacaran espinas del pasado, sin especificar a que se refiere con dichos términos, declarando también que la directora Sra. Paéz les señalaba que en los consejos de profesores se debían solucionar los problemas, y que siempre la directora hablaba con ellas para solucionar los problemas, dando cuenta a lo menos de parte de esta persona, la directora, quien lógicamente tenía poderes de dirección, una intención positiva hacia la actora e incluso hacia la testigo declarante, lo que se aprecia de la declaración de la testigo respecto de los consejos de profesores de mayo y noviembre de 2018, en que se habría interpelado a la demandante de mala forma por docentes del establecimiento acerca de su trabajo, cuestionándolo, la propia testigo señala que doña Mónica Páez, señalaba que los gritos y descalificaciones no se iban a permitir (respecto de la de mayo) y que la que quería irse podía hacerlo (en la de noviembre), y que la actora estaba muy afectada porque era cuestionada profesionalmente por doña Carola González para luego señalar que el tema técnico había sido tratado entre ambas, apreciándose que si bien de acuerdo al relato que hace la testigo habían diferencias entre la demandante y algunas docentes del establecimiento, eran de tipo profesional técnico, y también se desprende de dicha declaración que la directora del establecimiento trataba de solucionar los problemas que se presentan, tratando de “bajar el perfil” a los conflictos laborales que naturalmente



ocurren en una actividad en que intervienen distintos profesionales con distintas aptitudes y conocimientos, no logrando inferirse de todos los hechos que relata la actora en su demanda, ni menos de la declaración de su único testigo que ellos hayan sido realizados por la jefatura de la institución, doña Mónica Páez, quien como se infiere de la declaración de la testigo Lynch trataba de imponer la calma entre pares, la demandante y algunas docentes, cuestión que es propia de la jefatura, no vislumbrándose en la declaración de la testigo ninguna conducta acosadora de parte de esta última sino más bien una oposición de la demandante y de la testigo a cumplir las órdenes que le fueron impartidas por la directora de la escuela lo que se evidencia en el relato de la testigo cuando sostiene que la demandante se niega a ir a supervisar niños en el horario de recreo en el patio porque estaba afectada (sin indicar por qué) y en la asistencia a una reunión con los abogados de la empresa demandada para revisar los contratos de trabajo de la demandante y de la testigo Lynch a la que ambas se negaron a asistir, siendo la única vez que doña Mónica se enojó mucho, percibiéndose más bien una rebeldía hacia la autoridad del establecimiento que un acoso de parte de esta hacia la demandante y la testigo Lynch, cuestión que de ninguna manera constituyen las causales que se invocan por la demandante.

**Décimo tercero:** Ahora bien, respecto de la enfermedad profesional que la actora relata en su demanda, que afirma habría sido declarada por la ACHS, puede decirse lo siguiente: de la testimonial consistente en la declaración de la Sra. Lynch no puede inferirse que haya existido, ya que, no solo no es la profesional ni la institución de salud a quien corresponde declararla, siendo ella quien, conforme su relato, es quien aconseja a la actora para que vaya a la ACHS para que así se declare que le afecta tal padecimiento, nada más, siendo insuficiente su declaración para establecerla.

Que de la prueba documental de la demandante se infiere que fue ella quien comparece a la ACHS el 27 de diciembre de 2018 y denuncia enfermedad profesional indicando molestias a partir de 4 meses 27 días antes consistentes en angustia, pena, que duerme poco, que el día domingo comienza a angustiarse y que las causas de las molestias son agresión psicológica y verbal.

Que a raíz de esta denuncia la actora comienza a ser tratada por una posible enfermedad profesional a partir de la fecha señalada lo que resulta acreditado con los certificados de atención y reposo ley 16.744, los resúmenes informativos de paciente otorgados por la ACHS y los certificados de interconsulta que su parte aporta en un número aproximado total de 11 que transcurren entre el 27 de diciembre de 2018 y 16 de abril de 2019 constando en varios de ellos que no se le concedió licencia en ninguna de las consultas médicas en que fuera atendida por la ACHS, y solo le fue concedida licencia médica por enfermedad común por 11 días a partir del 26 de febrero de 2019 por un



médico particular, la médico psiquiatra doña Marcela Parada Troncoso conforme consta en la prueba documental aportada por la demandante.

Se aprecia de la prueba documental aportada por la actora que da cuenta del proceso de investigación que hace la ACHS de la existencia de la patología laboral que ella misma sostiene le afecta y su afirmación de que el maltrato y acoso laboral sufrido en forma continua y sistemática fue declarado por la mutualidad correspondiente, no resulta ser efectivo, ya que tal afirmación no se encuentra acreditada con ninguno de los documentos que aporta la actora, llamando la atención a esta sentenciadora que no fue aportado por ella el resultado de la investigación realizada por el órgano de salud, el que si fue aportado por la denunciada, lo que se observa de su prueba documental de la cual puede inferirse que si bien en una primera instancia se resolvió que existía una enfermedad laboral sin incapacidad temporal ni permanente conforme consta en la Resolución N° 0006268334-0003 de 14 de mayo de 2019 de la ACHS, dicha calificación fue reemplazada por la Resolución 626833423072019 de 23 de julio de 2019 de la misma institución conforme esta misma dispone y determinó que la afectación de la actora era enfermedad común y la derivó al sistema de salud común Fonasa o Isapre, resolución que el tribunal concluye no fue apelada por la actora en el plazo de 90 días hábiles ante la Superintendencia de Seguridad Social ya que ningún documento se ha aportado que acredite tal situación, resolución que conforme el tiempo transcurrido se puede estimar se encuentra ejecutoriada.

Así, conforme lo razonado, si bien podrían existir afectaciones de salud de la trabajadora demandante, no se ha acreditado con la prueba que su parte aportó que haya sido causada por el empleador, y habiendo sido insuficiente su prueba testimonial y documental analizada previamente como para constituir cualquiera de las causales que se han invocado por su parte para haber aventurado el despido indirecto, corresponderá el rechazo de la demanda, entendiendo que la relación laboral terminó por renuncia de la demandante el 25 de febrero de 2019.

**Décimo cuarto:** Que la prueba ha sido analizada de acuerdo con las reglas de la sana crítica, y la de la demandada si bien ha sido ponderada, en nada altera lo decidido.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 420, 446 a 462 y 485 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

I.- Que se acoge la excepción de caducidad de la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales opuesta por la demandada Sociedad Educativa Nuevo Amanecer Spa, representada por don Hugo Cárdenas Narvaez, y se rechaza la acción de tutela, en todas sus partes.

II.- Que se rechaza la demanda de despido indirecto interpuesta por doña María Mireya Miranda Carrasco en contra de la Sociedad Educativa Nuevo Amanecer Spa,



representada por don Hugo Cárdenas Narvaez, entendiendo que la relación laboral habida entre las partes terminó el 25 de febrero de 2019 por renuncia de la trabajadora demandante.

**III.-** Que se condena en costas a la denunciante, las que se regulan en \$ 50.000.

**IV.-** Para los efectos del artículo 477 del Código del Trabajo, estese a lo dispuesto en la ley 21.223 de 2 de abril de 2020.

Regístrese, notifíquese a las partes por correo electrónico y archívese en su oportunidad.

**RIT: T-93-2019**

**RUC: 19-4-0181406-2**

**PRONUNCIADA POR PATRICIA SALAS SAEZ, JUEZ TITULAR DEL JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SAN MIGUEL.**

