

Yumbel a treinta y uno de diciembre de dos mil veintiuno.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

1.- DE LA DISCUSIÓN.

PRIMERO: DE LA DEMANDA. Comparece doña **Mariana Andrea Inostroza Zúñiga**, psicóloga, domiciliada; Manuel Rodríguez 496, Yumbel, quien deduce Denuncia de Tutela de Derechos Fundamentales con Ocasión del Despido Indirecto y conjuntamente Demanda de Cobro Prestaciones Laborales, en contra de mi ex empleadora la empresa **CORPORACIÓN EDUCACIONAL EL SEMBRADOR DE YUMBEL**, giro de educación, con domicilio en calle Arturo Prat N°503, Yumbel, representada legalmente, en virtud de lo que establece el artículo 4º inciso 1º del Código del Trabajo, por don **Alejandro Andrés Arriagada Molina**, empresario, del mismo domicilio de su representada, o por quien haga las veces de tal en virtud del mismo artículo.

Expone que, el 22 de marzo de 2017, ingresó a trabajar como psicóloga específicamente de proyecto de integración para la demandada, colegio "THE SOWER SCHOOL", representada legalmente por Alejandro Andrés Arriagada Molina, ya individualizado.

En cuanto a la naturaleza del contrato, sostiene que es de naturaleza indefinida, en tanto la demandada sostuvo que era a plazo fijo, conforme consta en causa RIT O-6-2018, sobre desafuero, seguido ante este Tribunal, quien al igual que la I. Corte de Apelaciones de Concepción sostienen la postura de la actora, mientras que la Corte Suprema no se ha pronunciado al respecto.

Su jornada de trabajo era de 16 y posteriormente a las 24 horas semanales, de lunes a sábado. La remuneración ascendía a la suma de \$585.000.

Agrega, que en el transcurso de la relación laboral registró un buen desempeño, cumpliendo en forma eficiente y responsable todas las obligaciones que demandaba mi labor. Sin embargo, su ex empleador no dio cumplimiento de la misma forma, al tener conductas que vulneraron sus derechos fundamentales.



En cuanto al término de la relación laboral, indica que el 5 de septiembre de 2019 y producto de reiterados incumplimientos por parte de la demandada, procedió a materializar su despido indirecto enviando carta a mi ex empleador, cuyo texto transcribe en su libelo.

Agrega que, por asesoría de la Inspección del Trabajo envía carta a su ex empleador, con copia a la Inspección del Trabajo denunciando las situaciones antes descritas. Esta carta es fundamento de una acción penal iniciada en su contra, mediante querella por delito de Injurias graves con publicidad, presentada ante el Juez de Garantía de Yumbel, RIT O-284-2018.

Los hechos descritos tendrían su origen en el hecho, que su empleador tendría un trato discriminatorio en contra de la mujer embarazada de lo que previene habitualmente a sus trabajadoras incluso en consejo de profesores, aún antes que quedara embarazada en el año 2017, señalando abiertamente que como empleador rechazaba que las trabajadoras se embarazaran y no estaba dispuesto a tolerarlo. Todas estas prácticas se materializan pretendiendo darle una apariencia de legalidad a sus actuaciones discriminatorias, llegando incluso a ejercer acciones penales, como la querella criminal presentada en contra, cuyo fundamento fue un reclamo efectuado por la actora ante Inspección del trabajo por situaciones de esta naturaleza.

Todo lo relatado constituyen prácticas discriminatorias en su contra, por su situación de mujer, por haber quedado embarazada, todo lo cual ha afectado su salud, y vulnerado sus derechos de integridad física y síquica. Prueba de esta situación estaría constituida por el hecho de permanecer con posterioridad al descanso pre y posnatal, con licencia médica siquiátrica durante los meses de mayo a junio de 2018 y el periodo de enero a julio de 2019.

Con fecha 29 de julio de 2019, se reintegra a sus funciones, sin embargo, por medio del representante legal, le señala que seguirá su curso legal, continuando con sus acciones judiciales, que no tiene nada contra de su trabajo, pero que ella era la culpable que nadie la quisiera en el colegio y todos estuviesen enojados por sus reclamos y oposición al juicio de desafuero, lo cual le ha provocado gran angustia por concurriendo a evaluación médica a la Mutual de seguridad con fecha 6 de agosto de 2019, oportunidad en que le indican reposo y licencia médica que justificó su



ausencia por 30 días. Todo lo anterior ha originado tratamiento desde enero de 2019, farmacológico y psiquiátrico desde mayo de 2018, que han generado diagnóstico de trastorno adaptativo con sintomatología mixta, relativo a estresor importante del ámbito laboral.

Las conductas descritas constituyen incumplimientos graves a sus obligaciones como empleador, encontrándose autorizada por la ley para poner término al contrato de trabajo.

Por otro lado, expone que su hijo Eloy Amaro Navarro Inostroza nació con fecha 18 de agosto de 2018, y al momento de poner término al contrato de trabajo, el 5 de septiembre de 2019, aún quedaban tiempo de protección por fuero maternal hasta 15 de noviembre de 2019, por lo que procede el pago de la compensación de las remuneraciones correspondientes al periodo que faltaba para terminar el fuero entre el 5 de septiembre y 15 de noviembre de 2019, por lo que me adeuda por este concepto la suma de \$1.852.500.

Expone que, producto de los actos vulneratorios de sus derechos, el 13 de septiembre de 2019, acude a la Inspección del Trabajo de los Ángeles a interponer el reclamo administrativo de rigor bajo el número 803/2019/1664, el que dio origen a un comparendo llevado a cabo el 7 de octubre de 2019, oportunidad en la cual la parte reclamada compareció representada por Alejandro Arriagada Molina.

En cuanto al derecho, cita:

a. Derecho a no ser objeto de discriminación: Indicando al efecto, que nuestro ordenamiento jurídico protege a los trabajadores de los actos de discriminación con el objeto de asegurar una efectiva concreción del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y condiciones.

Esta garantía fundamental, tiene un reconocimiento tanto en la normativa nacional como internacional. En efecto, el artículo 1 del Convenio N° 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y ocupación, especifica que la noción de discriminación comprende: “a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o



preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el miembro interesado (...).”

3. A nivel constitucional, el artículo 19 N° 16 de la CPE, prohíbe cualquier discriminación en el empleo “que no se base en la capacidad o idoneidad personal”. Así, nuestro constituyente recoge el derecho de igualdad en el empleo en términos amplios, considerando como discriminatorio cualquier motivo o criterio que no se base en la capacidad o idoneidad personal.

4. Finalmente, el artículo 2 del Código del Trabajo declara como contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, señalando que son “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

5. De acuerdo a los hechos relatados, en el presente caso dicha discriminación se manifestó –principalmente- en las represalias ejercidas por el empleador en su contra, toda vez que los conflictos relatados se deben a su condición de mujer y dada la circunstancia de quedar embarazada, estando vigente la relación laboral, entendiendo que, de no concurrir dicha circunstancia, no se habría manifestado el cambio en el trato de su ex empleador y mantendría el vínculo laboral, sin embargo al haber quedado embarazada, se evidencia la circunstancia de discriminación por el hecho ser mujer y haber quedado embarazada, lo que constituye un factor que pone en riesgo la estabilidad laboral y la igualdad de oportunidades en el empleo.

6. Respecto de la forma en que se materializa este autodespido discriminatorio, se vio forzada por su ex empleador a ponerle término a la relación laboral dado su incumplimiento grave del contrato de trabajo, que se tradujo en un trato discriminatorio que afectó la salud e integridad física de la actora.

7. En este caso, estamos frente a un despido indirecto que se encuentra justificado en cuanto a su ejercicio, pues es el empleador quien fuerza a la trabajadora por sus reiterados incumplimientos , y, por otro lado, lesivo de derechos fundamentales, ya que, de la conexión



temporal entre el momento en que el empleador toma conocimiento de su embarazo, y su cambio en el trato hacia la actora y su autodespido, se desprende que su móvil no fue otro que el ejercer una fuerte represalia como consecuencia de su condición de mujer que se embarazó durante la vigencia de la relación laboral. En razón de lo anterior, en base al nuevo procedimiento de tutela, la judicatura ha sido llamada para remediar los efectos lesivos del acto impugnado, puesto que, en caso contrario, sería el trabajador el que debería soportar los efectos de la vulneración de una garantía cuyo propósito es hacer efectivos los derechos consagrados por nuestra legislación. Para hacer efectivos los derechos no bastan con su consagración normativa, sino que además es necesario que los ciudadanos puedan contar con las herramientas necesarias para lograr su vigencia y práctica.

EN CUANTO A LOS INDICIOS SUFICIENTES DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS:

1. Producto de la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, nuestro legislador consagró un sistema de prueba indiciaria, específicamente en el artículo 493 del Código del Trabajo, que aliviana la posición probatoria del trabajador, especialmente en lo que dice relación con la carga de la prueba material.

2. Desde esta perspectiva, y de acuerdo al propio texto de la norma del artículo 493, el trabajador deberá acreditar indicios de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, en el caso específico, una vulneración al derecho alegado, esto es, hechos que permitan generar al juez una duda razonable en torno a la existencia de la lesión de derechos fundamentales.

En este punto es preciso señalar que la ley no exige una pluralidad de indicios, toda vez que lo determinante será la calidad y precisión del indicio que se aporte al juicio. Como señala UGARTE, por “suficiente”, debe entenderse, “más que un número determinado de indicios, la exigencia de una cierta calidad de los mismos: deben permitir la sospecha razonable para el juez de que la vulneración se ha producido. De este modo, al existir una clara proximidad entre mi ausencia y el despido, no cabe más que concluir que se está frente a un indicio más que concluyente de que el despido es vulneratorio de derechos fundamentales. En mi caso concreto,



los indicios de haber existido una efectiva vulneración de las garantías aludidas se resumen en los siguientes hechos:

“a. Desde toma conocimiento del estado de embarazo mi ex empleador cambio su trato hacia la actora.

b. Reclamo ante la Inspección del Trabajo por pago parcial de mis remuneraciones, correspondientes a diciembre de 2017, febrero y abril de 2018, de mayo de 2018 lo que se resolvió en comparendo el 12 de junio de 2018.

c. Con fecha 18 de mayo de 2018, estampó en la inspección del trabajo registro de vulneración de derechos.

d. Denuncias ante la inspección del trabajo.

e. Es un hecho de conocimiento de todas las profesoras que el representante legal del empleador ha advertido públicamente a profesoras, respecto a que su deseo es que no se embaracen.

f. El empleador ha accionado distintas instancias, tanto penales como laborales en mi contra.

g. El carácter del despido indirecto que me vi obligada a ejecutar constituye en sí un indicio más de la vulneración de derechos de denuncia en esta demanda.

h. Afectaciones a mi salud, tanto durante el embarazo, como con posterioridad al nacimiento de mi hijo, causadas por la ocurrencia de los problemas descritos en esta demanda.

i. Ausencia laboral, por descanso de esta parte por motivos médicos justificado por licencias médicas de las que tuve que hacer uso dada la sintomatología ya descrita.

j. La insistencia de mi ex empleador en continuar con este tipo de acciones incluso penales, tendientes a reprimir el ejercicio de mis derechos.

k. Advertencia de mi ex empleador respecto a que seguirá adelante con sus acciones.

l. Stress y angustia ante tales advertencias hechas por mi ex empleador, que con fecha 5 de septiembre de 2019, me fuerzan a ejercer mi derecho de autodespedirme.

m. Carta de autodespido de 5 de septiembre de 2019.” (SIC)



Señala, que la regla de prueba indiciaria consagrada en el artículo 493 del Código del Trabajo, resulta aplicable a todos los casos de vulneración de derechos fundamentales protegidos por la acción de tutela laboral, entre ellos a no ser objeto de discriminación. Ello se desprende de la propia redacción del artículo 493 del Código del Trabajo que hace referencia a la “vulneración de derechos fundamentales”, y, además, nuestra Corte Suprema ha unificado la jurisprudencia en tal sentido.

En consecuencia, de los indicios aportados se desprende fehacientemente que estamos ante un despido indirecto que vulnera el derecho a no ser objeto de discriminación.

Concluye que, de lo relatado precedentemente queda de manifiesto, que se desempeñó en un ambiente laboral inadecuado, siendo discriminada por haber quedado embarazada estando vigente la relación laboral con mi ex empleador, cuyo acto culmine fue el auto despido.

a) Incumplimiento del deber de protección de la vida y salud de los trabajadores.

Los hechos descritos, son consecuencia del incumplimiento de la denunciada de su deber de tomar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida e integridad física y psíquica de la suscrita.

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. Por su parte, en la reglamentación que debe disponer el empleador para regular las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en la empresa, el legislador obliga al empleador a “garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores” (artículo 154 del Código del Trabajo). La responsabilidad que le cabe, entonces, 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 unió una relación laboral que se encuentra plasmada en el contrato de trabajo que nos vinculaba. Nuestra jurisprudencia, teniendo en vista los bienes jurídicos que se



encuentran comprometidos, ha exigido el estándar de máxima diligencia en el cumplimiento de este deber de protección.

Cita jurisprudencia emanada de los Tribunales Superiores y autoridad reglamentaria.

b) Plazo legal para interponer denuncia: En cuanto al plazo de interposición de la denuncia, la norma citada establece que será de sesenta días contados desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168. En el presente caso, el despido indirecto tuvo lugar el día 5 de septiembre de 2019.

En consecuencia, y con motivo de la tramitación del reclamo interpuesto ante la Inspección del Trabajo, el plazo de caducidad de la acción vence el día 12 de diciembre del año en curso.

Pide, tener por interpuesta demanda de Tutela Laboral por vulneración de derechos fundamentales con Ocasión del Despido indirecto, y conjuntamente demanda de Cobro de Prestaciones Laborales en contra de mi ex empleador empresa CORPORACIÓN EDUCACIONAL EL SEMBRADOR DE YUMBEL., representada legalmente, en virtud de lo que establece el artículo 4º inciso 1º del Código del Trabajo, por don Alejandro Andrés Arriagada Molina, ya individualizados, acogerla a tramitación en todas sus partes, y en definitiva declarar:

1. Que he sido objeto de un trato vulneratorios de mis derechos fundamentales, en particular el derecho a la vida e integridad física y psíquica contenido en el artículo 19 N° 1, la libertad de trabajo y su protección, contenido en el artículo 19 N°16, el derecho de no ser objeto de discriminación en mi caso por ser mujer y haber estado embarazada, todos de la Constitución Política de la República, al no haber cumplido la demandada con su deber general de protección y mantener relaciones laborales con un trato compatible con la dignidad de la persona en una serie de actos que culminaron el término del contrato de trabajo a través del despido indirecto.

2. Que la demandada sea condenada a pagar por indemnización sustitutiva de aviso previo la suma de \$585.000

3. Que la demandada sea condenada a pagar la indemnización por años de servicio por la suma de \$585.000.



4. Que la demandada sea condenada a pagar el incremento del 50% de la indemnización por años de servicio por la suma de \$292.500.

5. Que la demandada sea condenada a pagar la indemnización establecida en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, equivalente a la suma de \$6.435.000.- por 11 meses de remuneración, o la cantidad que SS determine la que, en todo caso, no podrá ser inferior a 6 meses de remuneración mensual.

6. Que la demandada sea condenada a pagar por concepto de feriado legal/proporcional la suma de marzo de 2018 a 5 de septiembre de 2018, equivalente a \$620.000,

7. Que la demandada sea condenada al pago de la compensación de las remuneraciones correspondientes al periodo que me faltaba para terminar el fuero entre el 5 de septiembre y 10 de noviembre de 2019, que terminaba, con fecha por lo que me adeuda por este concepto la suma de \$1.852.500.-

8. Que las sumas adeudadas deberán ser pagadas con reajustes e intereses.

9. Como medidas concretas de reparación de las consecuencias lesivas derivadas de la vulneración de derechos fundamentales indicada, se solicita: a. Que la demandada deberá publicar al interior de sus dependencia y en lugares visibles carteles en el que se informe expresamente al público, durante un lapso de al menos seis meses, el reconocimiento por parte de la empresa del deber que tienen de dar un trato digno a los trabajadores y, en específico, que las conductas de discriminación en contra de la mujer no son toleradas por cuanto atentan contra los derechos fundamentales de los y las trabajadoras, lo que deberá verificarse en un plazo de un mes desde que la sentencia que lo ordene se encuentre firme y ejecutoriada. b. Una carta de disculpas públicas dirigida a la trabajadora por parte de la empresa, donde se reconozca que se han lesionado sus derechos fundamentales. c. La realización de un curso de capacitación sobre derechos fundamentales dirigido especialmente al representante legal de la empresa Alejandro Arriagada Molina, dictada por un profesional especialista en la materia y con una duración de 6 horas pedagógicas; o cualquier otra medida que el Tribunal determine conforme al mérito del proceso.



9.- O las sumas mayores o menores que US. estime conforme al mérito de autos.

10.- Que la demandada sea condenada al pago de las costas de la causa.

En Subsidio demanda por Despido Indirecto y Cobro de Prestaciones laborales, en contra de su ex empleador **CORPORACIÓN EDUCACIONAL EL SEMBRADOR DE YUMBEL**, de giro de educación, con domicilio en calle Arturo Prat N°503, Yumbel, representada legalmente, en virtud de lo que establece el artículo 4° inciso 1° del Código del Trabajo, por don **Alejandro Andrés Arriagada Molina** empresario, del mismo domicilio de su representada, o por quien haga las veces de tal en virtud del mismo artículo.

Por razones de economía procesal y por basarse en los mismos hechos, solicita tener por expresamente reproducidos en esta parte los hechos relatados en la parte principal de este libelo, tanto en cuanto a la relación laboral como al término de la misma y a los trámites posteriores a su término.

Solicitando, tener por interpuesta demanda de Despido indirecto y Cobro de Prestaciones Laborales en contra de su ex empleador CORPORACIÓN EDUCACIONAL EL SEMBRADOR DE YUMBEL., representada legalmente, en virtud de lo que establece el artículo 4° inciso 1° del Código del Trabajo, por don Alejandro Andrés Arriagada Molina, o por quien haga las veces de tal en virtud del mismo artículo, y acogerla a tramitación en todas sus partes y en definitiva declarar:

1. Que la demandada sea condenada a pagar por indemnización sustitutiva de aviso previo la suma de \$585.000.-

2. Que la demandada sea condenada a pagar la indemnización por años de servicio por la suma de \$585.000.-

3. Que la demandada sea condenada a pagar el incremento del 50% de la indemnización por años de servicio por la suma de \$292.500.-

4. Que la demandada sea condenada a pagar por concepto de feriado legal/proporcional, correspondiente a todo el periodo que se extendió la relación laboral la suma de \$620.000,

5. Que la demandada sea condenada al pago de la compensación de las remuneraciones correspondientes al periodo que me faltaba para terminar el fuero entre el 5 de septiembre y 10 de



noviembre de 2019, que terminaba, con fecha por lo que me adeuda por este concepto la suma de \$1.852.500.-

6. Que las sumas adeudadas deberán ser pagadas con reajustes e intereses,
7. O las sumas mayores o menores que US. determine conforme al mérito de autos y,
8. Que la demandada deberá pagar las costas de esta causa.

SEGUNDO: DE LA CONTESTACIÓN DE LAS DEMANDAS.

Reconoce que el 22 de marzo de 2017, ingresa la denunciante a trabajar como psicóloga, específicamente de proyecto de integración para la demandada, colegio “The Sower School”.

En cuanto a la naturaleza del contrato, esta parte demandada ha sostenido que es un contrato a plazo fijo, lo cual se encuentra la sentencia definitiva de causa RIT Número O-6-2018 de este Juzgado de Letras del Trabajo de Yumbel, a la fecha impugnada, por materia de existir pendiente pronunciamiento demanda de desafuero.

La jornada de trabajo de la denunciante, se ajustaba a los servicios para los cuales fue contratada, y nunca la demandada ha realizado actos de vulneración de derechos laborales. La remuneración ascendía a la suma de \$585.000, según señala la parte denunciante.

Durante el transcurso de la relación laboral, no se ha realizado por su representada ninguna actuación que pudiera dar lugar a una acción judicial por vulneración de derechos, más aun mi representada ingreso demanda de desafuero maternal en causa RIT O-6-2018 de este Juzgado de Letras del Trabajo de Yumbel, y que se encuentra pendiente el fallo a la fecha por la Excelentísima Corte suprema, e intentar una acción judicial por desafuero maternal, no es actual en forma discriminatoria, vulnerándose algún tipo de derecho, por lo cual no existe ningún fundamento plausible para que la parte denunciante tramite en contra de mi representada una acción judicial por tutela laboral por vulneración de derechos, lo que es completamente contrario a los hechos y el derecho lo pedido por la parte denunciante.

Indica enfáticamente que lo narrado por la denunciante de la acción judicial de tutela laboral por vulneración de derechos, “es enteramente falso lo relatado, la parte demandante ha faltado a la verdad, y es más en la acción de desafuero maternal iniciada en su en la contestación de



demanda la denunciante hizo presente que se iba accionar por tutela laboral, por vulneración de derechos, por lo cual ya todo lo señalado por doña Mariana Inostroza Zuñiga es completamente y es de una falsedad absoluta” (SIC), no existirían los reiterados incumplimientos que la denunciante acusa en contra de la demandada, haciendo la parte demandante un despido con fecha 05 de septiembre del año 2019, en razón de lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo y que ampara colocar término a la relación laboral en conformidad a lo dispuesto en el artículo 160 Número 7 del Código del Trabajo, y que desde ya por “ser maliciosamente falsas las imputaciones” (SIC), la reclamante deberá soportar las indemnizaciones legales procedentes, los perjuicios que se puedan demandar, por cuanto adelanta que no se probará la causal de término de relación laboral, el mismo artículo 171 del Código del Trabajo, señala en forma expresa QUE SE ENTIENDE QUE EL CONTRATO DE TRABAJO entre las partes termina por renuncia de la trabajadora.

Agrega que, no existe ningún Trato discriminatorio de parte de su representada hacia la denunciante, por su condición de mujer desde su embarazo que afecta su integridad Física y síquica y su salud, Vulnerando sus derechos fundamentales, y no ha existido como lo dice la trabajadora desde marzo de 2018 una carga laboral aumentada en más del 50% de sus funciones, sin que se me aumentara la jornada, ni las remuneraciones, todo lo cual es adverso a lo ocurrido en la relación de trabajo y que será probado por mi representada durante el transcurso de este juicio laboral.

Dentro de su denuncia por vulneración de derechos, doña Mariana Inostroza Zuñiga, expresa, “En tanto, en el colegio, desde que tuvo conocimiento de mi embarazo, en enero de 2018, el trato conmigo cambió, tensionando el ambiente con mis colegas quienes en su mayoría han limitado desde ese momento su relación conmigo al plano estrictamente laboral, en circunstancias que entre ellos si hay relaciones personales”, SEÑALA enfáticamente, “DESDE YA QUE LO EXPRESADO POR LA DENUNCIANTE NO SE AJUSTA A LA REALIDAD” (SIC), y a mayor abundamiento si hay relaciones personales entre los otros trabajadores y colegas de la denunciante, eso no es un aspecto que la demandada tenga o no participación en algún tipo de



vulneración de derechos, refiere que, el empleador no puede instar o no si los demás colegas, tengan o no relación de índole personal con la denunciante, entendiendo que se pide algo, que a su representada, en nada empece; indica que a las denuncias y comparendos en la Inspección Del Trabajo DE LOS ÁNGELES, a las que siempre ha comparecido el demandado, no existiendo los fundamentos legales para que se pueda acceder a la vulneración de derechos.

En cuanto al referido tratamiento desde enero de 2019, farmacológico y siquiátrico desde mayo de 2018, que han generado diagnóstico de trastorno adaptativo con sintomatología mixta, relativo a estresor importante del ámbito laboral, afirma que DICHA CIRCUNSTANCIA NO PUEDE SER ASEVERADA, más aún dice sintomatología mixta, agregando que “la denunciante es psicóloga, sabe cómo poder actuar para demostrar un gran daño en su persona” (SIC), y dicha circunstancia sólo podrá ser objeto de una pericia, a través del Servicio Médico Legal, tanto en área de psiquiatría o psicología.

Las conductas descritas por la denunciante NO constituyen incumplimientos graves a sus obligaciones RESPECTO DEL empleador, por lo que no se autoriza según la ley para poner término al contrato de trabajo que les unía a las partes. En efecto, el artículo 171 del Código del Trabajo autoriza al trabajador a poner término al contrato cuando el empleador incurre en la causal del artículo 160 N° 7 del mismo cuerpo legal.

Argumenta, que cuando la denunciante refiere a su hijo Eloy Amaro Navarro Inostroza, quien nació con fecha 18 de agosto de 2018, y que, al momento de poner término al contrato de trabajo, el 5 de septiembre de 2019 aún quedaban tiempo de protección de fuero hasta 15 de noviembre de 2019, por lo que procede el pago de la compensación de las remuneraciones, por lo se le adeudaría por este concepto la suma de \$1.852.500; agregando que, nada se puede deber por esta suma de dinero; ya que por la propia autonomía de voluntad ha sido la denunciante quien habría puesto término a su relación laboral, y como ya ha señaló por la demandada que los incumplimientos de contratos, son falsos y sin mayor precisión.

Respecto del reclamo ante la Inspección del Trabajo, advierte que la contraparte señala que la referida tutela está prevista exclusivamente para el listado de derechos fundamentales



señalados en el artículo 485 del Código del Trabajo, protegidas por medio del procedimiento contenido en el párrafo 6° -Del procedimiento de tutela laboral.

En cuanto a las garantías vulneradas, plantea NO hay una manifestación expresa de la vulneración a esta garantía fundamental, ya que su representada ha adoptado siempre las medidas necesarias para garantizar un ambiente laboral digno y de respeto hacia la demandante, y NO SE VEN AFECTADOS los derechos a la integridad física y síquica, vida privada y honra, no discriminación y libertad de trabajo.

En cuanto al plazo de interposición de la denuncia, la norma citada establece que será de sesenta días contados desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168. En el presente caso, el despido indirecto tuvo lugar el día 5 de septiembre de 2019. En consecuencia, se ha **producido la caducidad de la acción**, ya que no se dan los requisitos y presupuestos del artículo 160 del Código del Trabajo en lo concerniente al artículo 171 del Código del Trabajo, lo que hace necesariamente que la acción entablada por tutela laboral por vulneración de derechos se encuentra caducada o bien derechamente procedería igualmente la prescripción de la acción judicial entablada con vulneración de derechos, debido que al momento de efectuarse una notificación, no se hizo en conformidad a derecho y por lo cual se ha producido derechamente la prescripción de la acción judicial de tutela laboral por vulneración de derechos ya presentada.

Sin embargo, al no darse lugar a la declaración de caducidad o de prescripción alegada por su parte, se debe tener en cuenta que la parte denunciante de vulneración de derechos por tutela laboral, reclama doña Mariana Andrea Inostroza Zuñiga en contra de Corporación Educacional El Sembrador de Yumbel, reproduciendo el petitorio de la demanda, que, por economía procesal, se estará a lo referido en el considerando primero.

Declara que no se debe dar ha lugar a las sumas de dineros pedidas, y menos a las sanciones que deban aplicarse a su representada, todo por cuanto no existen las vulneraciones de derechos alegadas por la parte denunciante, y por otra parte al no acreditarse las referidas vulneraciones de derechos, y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 171



del Código del Trabajo, no san dan los requisitos y presupuestos de un despido indirecto, y por consiguiente al no haberse acreditado nada de lo alegado por la parte reclamante en contra de mi representada, se debe entender que termina el contrato de trabajo a través de renuncia de la trabajadora, y por consiguiente no existe derecho alguno a indemnización de mi representada para con la reclamante.

Pidiendo, en definitiva, se tenga por contestada y admitir a tramitación Contestación por Vulneración de derechos de doña Mariana Inostroza en contra de la Corporación Educacional El Sembrador, y en forma previa declarar la caducidad o la prescripción de la acción de vulneración de derechos por tutela laboral en conformidad al artículo 453 del Código del Trabajo, en la forma que se ha alegado, y en definitiva por no darse los requisitos legales pertinentes, no se debe dar ha lugar a las sumas de dineros pedidas por la denunciante, y menos a las sanciones que deban aplicarse a mi representada, todo por cuanto no existen las vulneraciones de derechos alegadas por la parte denunciante, y por otra parte al no acreditarse las referidas vulneraciones de derechos, y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, no san dan los requisitos y presupuestos de un despido indirecto, y por consiguiente al no haberse acreditado nada de lo alegado por la parte reclamante en contra de mi representada, se debe entender que termina el contrato de trabajo a través de renuncia de la trabajadora, y por consiguiente no existe derecho alguno a indemnización de mi representada para con la reclamante, con costas.

En el primer otrosí, contestando la demanda subsidiaria, reproduce las argumentaciones referidas en la contestación de la acción principal, la demanda, pidiendo se tenga por contestada y admitir a tramitación Contestación de demanda por Despido Indirecto y Cobro de Prestaciones Laborales de doña Mariana Inostroza en contra de la Corporación Educacional El Sembrador, y en forma previa declarar la caducidad o la prescripción de la acción todo en conformidad al artículo 453 del Código del Trabajo, en la forma que se ha alegado, y en definitiva por no darse los requisitos legales pertinentes, no se debe dar ha lugar a las sumas de dineros pedidas por la demandante y los incrementos legales pedidos, todo por cuanto no existen las vulneraciones de derechos alegadas por la parte demandante y por consiguiente no se configura la causal de



término de contrato de trabajo del artículo 160 Número 7 del Código del Trabajo, y por otra parte al no acreditarse las referidas vulneraciones de derechos, y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, no se dan los requisitos y presupuestos de un despido indirecto, y por consiguiente al no haberse acreditado nada de lo alegado por la parte demandante en contra de mi representada, se debe entender que termina el contrato de trabajo a través de renuncia de la trabajadora, y por consiguiente no existe derecho alguno a indemnización de mi representada para con la reclamante, y por consiguiente no procede pago alguno hacia la demandante con costas.

2.- DE LA PRUEBA.

TERCERO: CONCILIACIÓN, HECHOS NO CONTROVERTIDOS E INTERLOCUTORIA DE PRUEBA. En la oportunidad procesal respectiva, el Tribunal propone bases para lograr a un acuerdo y ésta no se produce.

Se establecen como hechos no controvertidos:

- 1.- Fecha de inicio y fecha de término del contrato.
- 2.- Remuneración de la denunciante.
- 3.- Funciones desarrolladas por la denunciante.

Y como HECHOS A PROBAR:

- 1.- Naturaleza del vínculo entre denunciante y denunciado.
- 2.- Efectividad de los hechos que constituyen los indicios de la vulneración alegada por la denunciante en su denuncia.
- 3.- Efectividad de adeudarse las prestaciones solicitadas por la actora en su denuncia.
- 4.- Circunstancias en que se provoca la cesación de funciones de la denunciante.

CUARTO. DE LA PRUEBA DE LA DENUNCIANTE.

Documental:

- 1.- Contrato de Trabajo celebrado entre doña Nelly Provoste y CIA Ltda. y doña Mariana Inostroza Zúñiga, celebrado con fecha 22 de marzo de 2017.



1.1.- Anexo de contrato de trabajo respecto del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo de fecha 01 de agosto de 2017.

1.2.- Anexo de contrato de trabajo de 14 de noviembre de 2017 entre las mismas partes, se modifica el N°6 del contrato de trabajo.

1.3.-Certificado de doña Juana Meza, encargada de remuneraciones de la Corporación Educacional El Sembrador, fecha 26 de marzo de 2019.

2. Activación de Fiscalización N°06-2018, de 23 de enero de 2018.

3. Activación de Fiscalización N°07, de 23 de enero de 2018.

4. Constancia N°486 de 15 de marzo de 2018.

5. Reclamo ante la Inspección del Trabajo 1664/2019 de fecha 13 de septiembre de 2019.

6. Acta de Comparendo de conciliación N°1664/2019 de fecha 13 de septiembre de 2019 a 07 de octubre de 2019.

7. Carta de Autodespido de fecha 05-09-2019 y su comprobante de envío de fecha 05 de septiembre de 2019 a través de Correos de Chile pago por carta certificada \$1.730.

8. Carta a la demandada Corporación Educacional El Sembrador de Yumbel, de fecha 22 de mayo de 2018.

9. Reclamo de fecha 18 de mayo de 2018 N°1980 ante la inspección del Trabajo.

10. Comprobante de Licencia médica N°5972868, timbrado por la Corporación Educacional El Sembrador de Yumbel de fecha 02 de septiembre de 2019.

11. Licencia médica N°58212423, N°58212437, N°5798375, N°58880551 recepcionada por el empleador con fecha 28 de enero de 2019 firma y timbre ilegible, N°57619932 recepcionada con fecha 27 de febrero de 2019, N°58212404 28 de septiembre de 2019, N°56436014, N°56436030 de 07 de junio de 2018, N°57459759.

12. Set de boletas de honorarios de Médico Siquiatra Pamela Hernández emitidas a Mariana Inostroza Zúñiga con fecha 08 de mayo de 2018 por atención médica boleta por \$50.000; boleta de 06 de junio de 2018 por \$50.000; boleta de honorarios N°2038 de 26 de febrero de 2019 por la suma de \$50.000; Boleta de honorarios de 27 de marzo de 2019 por la suma de \$50.000;



Boleta de honorarios de 24 de abril de 2019 por la suma de \$50.000; Boleta de honorarios 28 de mayo de 2019 por la suma de \$50.000; Boleta de honorarios de 25 de junio de 2019 por la suma de \$50.000; Boleta de honorarios N°2208 de octubre de 2019 por la suma de \$50.000; Boleta de honorarios de fecha 07 de enero de 2019 por \$50.000.

13. Set 6 boletas electrónica de farmacias Similares Chile S.A. por medicamento sertralina; Boleta de Farmacias SALCOBRAND de 23 de septiembre de 2019 por el mismo medicamento; 2 boletas electrónicas de Farmacias Similares Chile S.A. por el mismo medicamento y durante las fechas 14 de julio de 2019 y 25 de octubre de 2019; Boleta de Farmacias Ahumada por el medicamento Eleva; Boleta de Farmacias Cruz Verde S.A. de 26 de febrero de 2019 por el medicamento Eleva de 50 mg.

14. Informe psiquiátrico de la Doctora Pamela Hernández Gutiérrez, a nombre de Mariana Inostroza Zúñiga, Rut N°15.335.870-2, La Doctora es de Orompello N°50 Concepción, fecha del informe 20 de enero de 2020.

15. Dos informes médicos de la Doctora Pamela Hernández Gutiérrez, médico Psiquiatra a nombre de Mariana Inostroza, fecha del informe 17 de julio de 2019. Informe médico de la Doctora Pamela Hernández Gutiérrez, médico Psiquiatra a nombre de Mariana Inostroza, fecha del informe 25 de junio de 2019.

16. Recetas de los medicamentos de la Doctora Pamela Hernández a nombre de Mariana Inostroza, medicamento Eleva 100 mg del 07 de enero de 2020; Receta de medicamento emitido por la misma Psiquiatra de fecha octubre de 2019 por el medicamento Eleva 100 gramos; Receta médica por el medicamento Eleva de 29 de mayo de 2019, 24 de abril de 2019, todas emitidas por la misma profesional y a nombre de la demandante; 26 de febrero de 2019 por el mismo medicamento.

17. Formulario único resumen reclamaciones SUSESO, de fecha noviembre de 2019, seguimiento del reclamo, estado del trámite en la superintendencia de seguro social; el segundo apartado de documentos.



18. Declaración jurada ante Notario Público de fecha 15 de octubre de 2019, de Bernardo Alejandro Parra Flores.

19. Certificado de embarazo de Mariana Inostroza.

20. Copia de correo electrónico de 23 de enero de 2018, envía copia de documento médico que certifica su estado de embarazo de 09 semanas. 09 de julio de 2018 miss marita, de Mariana Inostroza para smartla@gmail.com; Mariana Inostroza para thesowerschoolyumbel@gmail.com; 02 de enero de 2019 de Mariana; 02 de enero de 2019 respuesta de Marta Sarabia; 09 de noviembre de 2018 correo electrónico para Mariana Inostroza; de fecha 09 de noviembre de 2018; 30 de agosto de 2018 envía certificado de nacimiento del hijo; de 11 de julio de 2019; 25 de julio de Mariana indicaciones para reintegrarse a sus funciones respuesta de 11 de julio se le indica que coordinarán sus labores con el Jefe de UTP para su regreso; correo entre las mismas partes de 29 de julio; correo de 24 de julio; correo de 05 de agosto; correo de 07 de agosto, todos del año 2019.

21. Certificado de la Doctora Claudia Guajardo Saavedra, Gineco Obstetra, certifica que cursa 9 + 2 semanas de embarazo, fecha de parto 26 de agosto de 2018.

22. Carta de despido a Señor Mariana Inostroza Zúñiga, Yumbel 15 de noviembre de 2017, Nelly Provoste, giro del colegio The Sower School ubicado en Vicente Reyes N°20, se indica causal de termino de contrato de trabajo causa del de hecho vencimiento del plazo fijo 15 de diciembre, causal de hecho vencimiento del plazo convenido en el contrato.

22.1.-Anexo con fecha 01 de enero de 2018, entre La Corporación Educacional y Mariana se modificó la razón social.

23. Set de horarios de semana NO PIE, constan las horas de trabajo, se indican los alumnos y los horarios, observaciones de cada uno de los alumnos; Horario Mariana Inostroza Psicóloga las 15.40 horas, este pertenece posterior; 15.40 horas otro horario de trabajo.

24. Informe de Fiscalización Ordinario 1048, de la Inspección Provincial del Trabajo, responde a lo solicitado de fecha 03 de julio de 2018, numero de fiscalización N°8 de 23 de enero de 2018, intervienen el denunciante y el denunciado, número de informe de exposición de la



fiscalización N°3, materias fiscalizadas son remuneraciones de fecha 13 de febrero de 2018, resolución de 1542186 de la fiscalización N°6, se indica resolución.

24.1.- Acta de notificación.

24.2.- Pase N°12/2018, devolución de multa de acta de notificación. Activación de fiscalización con posterioridad N°06 en contra de la Corporación Educacional El Sembrador. Caratula de fiscalización N°07 de la empresa Corporación Educacional El Sembrador de Yumbel materia fuero maternal. Fecha 21 de febrero de 2018, activación de fiscalización N°7, certificado de la Doctora.

25. Conversaciones de mensajes telefónicos.

26. Liquidación de remuneraciones de 31 de diciembre de 2017, 31 de enero de 2018, 28 de febrero de 2018 y 31 marzo de 2018, todas entre la denunciante y el denunciado.

27. 4 comprobantes de colillas de Licencia Médica.

28. Copias de boletas del médico Psiquiatra entre 2018 Siquiatra Pamela Hernández, set de 2 boletas por \$50.000.

29. Atención de Médico Cirujano en el Centro Médico San Sebastián de Yumbel.

30. Constancia hecha por Mariana con fecha 15 de marzo de 2018.

31. Informe médico Psiquiátrico antiguo de la misma Doctora pero que es distinto de junio de 2018.

32. Certificado psicológico de Fabricio Villalón Oliveros, Psicólogo Laboral.

Testimonial:

Paola Ortega Moreno, Rut N° 17.970.279-7, quien no estuvo presente durante el desarrollo de la relación laboral de la demandante. Relata que el ambiente laboral es complejo porque son varias mujeres quienes trabajaban allí.

El año 2017 hubo varias trabajadoras embarazadas, da cuenta que la esposa del representante legal quien dio la instrucción en cuanto a que no hubiera más trabajadoras embarazadas, relata la existencia de una reunión en la que se les dice. Comunicación que se hizo por la Directora del Establecimiento.



Relata que lo que declara es por los dichos de la actora salvo lo relacionado con la reunión.

Confesional:

Alejandro Andrés Arriagada Molina, en su calidad de representante legal de Corporación Educacional El Sembrador de Yumbel. Reconoce haber accionado en contra de la actora, por desafuero y por injurias.

El juicio de desafuero, concluyó con el rechazo de la demanda, y respecto del juicio penal, declara que no se siguió con el juicio.

Mariana comenzó a trabajar en marzo de 2017 por medio de un contrato a plazo fijo. El contrato terminaba en noviembre y se extendió hasta el 15 de diciembre.

Posteriormente, Mariana Inostroza le informa por correo que estaba embarazada, y vino la Inspección del Trabajo, por un reclamo, se reincorporó y se le pagó todo.

Que, ella informa un mes después de su embarazo.

Que, respecto del reclamo de mayo, refiere haber pagado todo ante la Inspección del Trabajo, desde el 15 de diciembre de 2017 hasta el reclamo ante esa institución.

El 2017 trabajó desde el 22 de marzo hasta el 15 de diciembre de 2017. Después ella usó las vacaciones, y después que la Inspección ordena su reincorporación, siguió con su feriado y en febrero de 2018 trabajó solo 40 días y no volvió más, el 2019 vino tres días a trabajar.

Niega cualquier acto de discriminación. Y en cuanto al fundamento del despido de la actora, a propósito del desafuero, sin que exprese otras razones que era una facultad como sostenedor y por eso se buscó el desafuero.

Actualmente hay un psicólogo, vigente el Programa de Integración Educacional.

Reconoce que a propósito de la reincorporación la naturaleza indefinida del contrato de la actora.

QUINTO: DE LA PRUEBA DE LA DENUNCIADA.

Testimonial:



Esteban Alfonso Castillo González, cédula de identidad número 16.515.308-1, quien legamente examinado, previo cumplimiento del juramento y promesa, declara que anteriormente estuvo en el juicio de desafuero.

Señala que conoce a la demandante en el 2017, sabe que tenía contrato, después ella “salió embarazada” (SIC), coincidió con ella cuando estuvo trabajando en el colegio, fue bastante intermitente, recuerda “tres días” (SIC), luego denunció al establecimiento educacional por “enfermedad laboral” (SIC), el caso no habría llegado a la “mutual” (SIC), luego fue un proceso para trabajadores, y finalmente llegó un documento.

Declara que, en ese proceso fue testigo del empleador, y por parte de Mariana, también fueron citados otros trabajadores.

Recuerda que, fue una reunión en que se entrevistaron a las cuatro personas.

Señala que la actora trabajaba para el programa de integración, allí debía dar cuenta a su jefe directo, y como jefatura a la Directora del Colegio.

Sonia Ríos era coordinadora del PIE, y tenía relación como con cualquier otro trabajador. Se efectuaban reuniones semanales, dentro del PIE, no había contacto con la actora fuera de horario de trabajo.

Sabía de ciertas trabajadoras, que comentaban lo que sucedía.

Toma conocimiento del caso, porque se le(s) citó a una reunión previa a que se judicializaran las causas.

Declara que, actualmente en la Corporación hay funcionarias que actualmente están embarazadas, con contrato indefinido. Mariana tenía contrato a plazo fijo.

El colegio, fuera de la denuncia que hizo Mariana, no hay otras denuncias. Y no ha visto, ninguna situación de acoso o malos tratos.

Agrega que, en la Mutual, hubo un proceso respecto de la denuncia que presentó la demandante, y fue desestimada.



El Rol de la Directora en el PIE, es gestionar el establecimiento educacional, y es la jefa máxima. Se reúne con la Coordinadora del PIE, para tomar conocimiento de los aspectos generales.

En cuanto a la carga horaria, estaba determinada por la Coordinadora del PIE, y luego se le comunica a la Directora.

Sonia Fernanda Ríos Ramírez, cédula de identidad número 17.531.056-8. Declara que, tiene entendido que la causa es por “agobio laboral” (SIC).

Trabaja en la Corporación Educacional en el año 2014, el representante legal es “don Carlos” (SIC), Mariana era psicóloga del Proyecto de Integración y trabajó con ella, porque se desempeñaba como Coordinadora del PIE, y actualmente trabaja en la Escuela de Lenguaje de la Escuela San Sebastián.

Reitera que el juicio es “por agobio o estrés laboral” (SIC), denunciado por la demandante.

Declara que, el sostenedor, no tiene una relación directa con los trabajadores, sino que se relaciona con la Directora.

Recuerda que, Mariana estaba embarazada en ese tiempo, al principio habló con la actora, por su rol de coordinadora de PIE.

Actualmente no trabaja en el establecimiento Educacional, sabe que Mariana tampoco trabaja en el Colegio, porque ella renunció al trabajo.

Tenía contacto con Mariana, en lo estrictamente laboral, por su cargo de Coordinadora de PIE, no existía relación más allá del trabajo.

En el establecimiento, hay funcionarias embarazadas, dentro de las cuales, menciona a dos trabajadoras además de la propia testigo.

La función de la Coordinadora de PIE, entrega lineamientos a la fonoaudióloga, psicóloga, entregando los horarios en que se atienden a los niños y apoderados.

Una vez que se presentó la denuncia en la Mutual, tomaron conocimiento que Mariana “tenía estrés o agobio laboral” (SIC).



Sabe, que Mariana tenía contrato a plazo fijo, y que desconoce cuánto tiempo y en qué fecha fue su último contrato.

Declara que, el sostenedor tomó conocimiento del embarazo de la demandante, por un llamado “telefónico” (SIC) que había efectuado la demandante y por “correo electrónico por el caso de vulneración a sus derechos, por estar embarazada” (SIC).

Mariana presentó una denuncia a la Mutual o ACHS, en el año 2019, en ese momento se les pidió a cuatro profesores que declararon en ese proceso, oportunidad en la que declaró “la verdad, que no había visto ningún problema” (SIC)

Consultada sobre las prácticas del Colegio, señala que no hay sobrecarga horaria en el proyecto de integración, cada uno de los funcionarios sabe que funciones deben realizar, cada uno sabe que trabajo debe hacer.

La testigo, declara que Mariana siempre presentó un buen desempeño profesional, en la atención con los niños, “en lo que fallaba era porque se saltaba el conducto regular, porque – Mariana- siempre hablaba directamente con la directora” (SIC).

Esa situación no le molestaba, “pero había una jerarquía en el proyecto de lenguaje” (SIC)

Actualmente ya no es la coordinadora del PIE, por un acuerdo al que arribó con el sostenedor, “él me pidió estar en la Escuela de Lenguaje, en la que actualmente está trabajando, aceptó porque no hay diferencias remuneracionales” (SIC).

La testigo, tiene contrato indefinido, y Mariana era a contrato a plazo fijo.

Confesional:

MARIANA ANDREA INOSTROZA ZÚÑIGA, quien declara que actualmente no trabaja para la demandada, trabajó desde el 2017 al 2019, en ese último año presentó su autodespido. Se desempeñaba como psicóloga en el proyecto de integración del Colegio.

En el PIE, se relacionaba con la Coordinadora –Sonia- los Jefes de UTP, la Directora y niños, que se encontraban dentro del Programa de Integración y “externos” (SIC)al establecimiento educacional.



Tenía contacto con el Director y sostenedor. Con el sostenedor, hablaba en ocasiones, cuando le comunicaba que continuaba con sus labores en el Colegio.

En cuanto a sus contratos, señala que el primer contrato fue a plazo fijo en marzo de 2017, luego se renueva en noviembre del mismo año, en que se suscribe anexo de contrato, en virtud del cual se le aumentó la carga horaria, y al final otro anexo.

En enero de 2018, se enteró que estaba embarazada. El 22 de enero de 2018, le informa a su ex empleador.

Relata que “el sostenedor me llama y le dijo que tenía dos opciones, uno pedir permiso sin goce de sueldo para reincorporarse en marzo, de lo contrario tendría que ejercer acciones legales” (SIC)

En cuanto a la determinación de la carga de trabajo, estaba a cargo de Sonia, la sostenedora, quien era Coordinadora del PIE, quien está actualmente embarazada, y tiene contrato indefinido.

El contrato, fue firmado con el sostenedor como representante legal de la Corporación.

Preguntada, si alguna vez se negó a atender a algún alumno, refiere que se trataba del hijo del abogado actuante, por lo que se inhabilitó por haberse iniciado en su contra acciones legales, por lo que optó porque otra profesional lo atendiera.

Se le consulta sobre si dentro de sus funciones, estaba el derivar a otra profesional al alumno, responde que no estaba dentro de sus funciones, sino de la Coordinadora.

Causa a la vista.

Ingreso laboral RIT O-6-2018 de este Juzgado de Letras y Garantía.

Oficio: ACHS.

3.- ANTECEDENTES PREVIOS:

SEXTO: De la relación contractual. Que, la demandante aduce que se encuentra vinculada con la demandada por un contrato de naturaleza indefinida.

Que, a fin de acreditar dicha naturaleza se incorpora: Contrato de Trabajo celebrado entre doña Nelly Provoste y CIA Ltda. y doña Mariana Inostroza Zúñiga, celebrado con fecha 22 de



marzo de 2017; Anexo de contrato de trabajo respecto del artículo 160 N°7 del Código del Trabajo de fecha 01 de agosto de 2017; Anexo de contrato de trabajo de 14 de noviembre de 2017 entre las mismas partes, se modifica el N°6 del contrato de trabajo;; y sin perjuicio que en causa RIT O-6-2018 de ingreso de este Tribunal, en el considerando octavo de dicha sentencia, el Tribunal estimó que la demandante se encontraba vinculada por un contrato a plazo fijo que habría expirado el 15 de diciembre de 2017, el cual, muta a un vínculo de naturaleza indefinida, por cuanto las partes continuaron cumpliendo el contrato en el tiempo, conforme dan cuenta los documentos singularizados como: certificado de doña Juana Meza, encargada de remuneraciones de la Corporación Educacional El Sembrador, fecha 26 de marzo de 2019; Activación de Fiscalización N°06-2018, de 23 de enero de 2018; Activación de Fiscalización N°07, de 23 de enero de 2018; Constancia N°486 de 15 de marzo de 2018; Reclamo ante la Inspección del Trabajo 1664/2019 de fecha 13 de septiembre de 2019; Acta de Comparendo de conciliación N°1664/2019 de fecha 13 de septiembre de 2019 a 07 de octubre de 2019. A mayor abundamiento, en la prueba confesional el representante legal de la demandada, a propósito de la reincorporación ordenada por la Inspección del Trabajo, reconoce el vínculo indefinido de la relación contractual.

Que, aclarada la naturaleza de la relación contractual en virtud de la cual se vincularon las partes de este juicio, y no encontrándose discutida la aplicación de las normas del Código del Trabajo, se continuará con el análisis de las acciones deducidas.

4.- EN CUANTO AL FONDO:

SÉPTIMO: De los Indicios. Que, la actora en su libelo acciona en lo principal, indicando como indicios de la vulneración de garantías constitucionales vulneradas los siguientes:

“a. Desde toma conocimiento del estado de embarazo su ex empleador cambio su trato hacia la actora. Que, a fin de acreditar este hecho, la demandante incorporó la declaración de dos testigos, quienes refieren a los hechos que escucharon de la propia actora, acreditándose que el representante legal de la demandada, sostenedor de la Corporación, no tenía relación con



las funcionarias del Programa de Integración, salvo para comunicarles que continuaban trabajando, así lo reconoce expresamente la actora, en la prueba confesional.

Por otro lado, en estrados el demandado si bien reconoce la existencia de la misiva (en que se informa el estado de gravidez de la actora), niega que ésta se haya comunicado de manera tempestiva, ya que habría sido informado un mes después de la desvinculación de la actor sobre su estado de gravidez; declaración que resulta contradictoria con los documentos consistentes copia de correo electrónico de 23 de enero de 2018, por medio de la cual se remite copia de documento médico que certifica su estado de embarazo de 09 semanas. Ello unido al reclamo que la actora tuvo que estampar ante la Inspección del Trabajo, el cual concluye con la reincorporación de la actora, es decir, aun habiendo tomado conocimiento de la existencia de la trabajadora con fuero, decide esperar hasta que producto de la Fiscalización iniciada por ésta, sea finalmente reincorporada; luego, y una vez superada la separación ilegal con esta reincorporación, acciona de desafuero a fin de obtener la autorización judicial para poder poner término a su contrato de trabajo.

Este reaccionar tardío del empleador demandado, constituye una infracción a las normas de protección de la maternidad, y permite tener por acreditado indiciariamente este hecho.

b. Reclamo ante la Inspección del Trabajo por pago parcial de mis remuneraciones, correspondientes a diciembre de 2017, febrero y abril de 2018, de mayo de 2018 lo que se resolvió en comparendo el 12 de junio de 2018. Que, conforme a los documentos incorporados consistentes en activación de Fiscalización N°06-2018, de 23 de enero de 2018, de la cual se desprende que el 20 de enero de 2018, la demandante presenta en la atención de público de la Inspección del Trabajo, reclamo para obtener el pago íntegro de su remuneración, denunciándose como hecho a investigar su desvinculación con fecha 15 de diciembre de 2017, encontrándose embarazada. Posteriormente, la activación de fiscalización N°7-2018 que consigna como hecho a investigar la desvinculación de trabajadora con fuero sin obtener autorización judicial.

Nuevamente, el demandado, espera hasta que la actora presente un reclamo, para proceder dentro de un proceso de fiscalización a regularizar el pago de la remuneración, lo que



resulta especialmente grave, considerando que al encontrarse amparada por fuero era necesario tener al día el pago de sus remuneraciones y cotizaciones previsionales y de salud, para poder contar con el subsidio respectivo al momento de su pre y post natal. Pudiendo concluir, que a lo menos indiciariamente, este hecho se encuentra acreditado.

c. Con fecha 18 de mayo de 2018, estampó en la inspección del trabajo registro de vulneración de derechos. Que el reclamo se satisface por sí solo al incorporarse el documento del que da cuenta. Cabe indicar, que este documento permite acreditar que se efectuó un reclamo, y su fecha, ahora en cuanto al contenido del mismo, consistente en una declaración de la demandante, que si bien permite contextualizar el ambiente laboral al cual se ve enfrentada, no constituye por sí solo un hecho indiciario.

d. Denuncias ante la inspección del trabajo. Que, conforme a la cronología que se desarrolla entre la actora y la demandada, con posterioridad a su embarazado-término de contrato-reincorporación-pago íntegro de remuneraciones: se puede concluir que, la actora desde su desvinculación inicial por término del plazo hasta la definitiva por medio de su despido indirecto, debió recurrir constantemente a la autoridad administrativa para que con ocasión de un proceso de fiscalización se le reconocieran sus derechos como trabajadora.

e. Es un hecho de conocimiento de todas las profesoras que el representante legal del empleador ha advertido públicamente a profesoras, respecto a que su deseo es que no se embaracen. Que, rendida prueba testimonial de ambas partes, la declaración del sostenedor como representante legal de la demandada, no logran acreditar que este sea un hecho conocido o reconocido por el denunciado.

Lo que sí resulta ser un hecho acreditado es que la testigo Sonia Ríos embarazada actualmente, posee un contrato de naturaleza indefinida, al igual que otras trabajadoras que se encuentran en estado de gravidez, salvo una de ellas quien estaría vinculada con la demandada por un contrato a plazo fijo.

Por otro lado, el testigo de la demandada Sra. Ríos, declara que actualmente el cargo de la demandante es ejercido por un psicólogo y no una psicóloga; unido al hecho que profesionalmente



la actora fue evaluada de manera positiva, celebrando incluso anexo de contrato con el fin que pudiera mantenerse en el Programa de Integración Escolar conforme a lo declarado por quien ejercía como Coordinadora del mismo; permiten concluir indiciariamente que, a la actora no se le renovó su contrato a plazo, por el hecho de encontrarse embarazada.

f. El empleador ha accionado distintas instancias, tanto penales como laborales en mi contra. Que, durante la secuela del juicio, los testigos que se presentan en estrados por la demandante, así como la causa tenida a la vista RIT O-6-2018, permiten establecer que el empleador ejerció la acción de desafuero. El ejercicio de esta acción en sí misma, corresponde al ejercicio de un derecho del empleador, pero que busca la protección de la maternidad, por lo que, a juicio de esta sentenciadora, no constituye un indicio de vulneración de derechos.

Distinto razonamiento se concluye de la existencia de una causa penal RIT 284-2018, iniciada a propósito del ejercicio de la actora del derecho contemplado en el artículo 171 del Código del Trabajo, por medio de una querella por injurias y calumnias sustentada en ante este Juzgado, fundado en los hechos consignados en la respectiva misiva de autodespido.

El ejercicio de esta acción penal privada, cuyo sustento se encuentra en los hechos contenidos en la carta de despido indirecto de la actora, a la luz de los antecedentes, y unido al hecho que el abogado actuante en este juicio, develó al momento de incorporarse la prueba confesional, un aspecto personal que consiste en la inhabilitación de la actora frente a la atención psicológica del hijo del profesional-abogado demandado de autos- en circunstancias que el obrar de la trabajadora demandante se encuentra plenamente justificado unido al hecho indiscutido que, no se encontraba dentro de sus funciones el distribuir esa carga horaria en una profesional no inhabilitada, por ser una función de la Coordinadora, por lo que si no se prestó la atención al hijo del abogado, esa falta no es imputable a la actora.

Que, estas dos circunstancias, permiten acreditar a lo menos indiciariamente que la acción penal fue ejercida como represalia frente al autodespido, considerando el resultado en causa de desafuero, hechos que dicen relación directa a los consignados por la actora como constitutivos de la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, como: *“trato discriminatorio por mi*



condición de mujer desde mi embarazo que afecta mi integridad física y psíquica y mi salud, vulnerando mis derechos fundamentales”

g. El carácter del despido indirecto que me vi obligada a ejecutar constituye en sí un indicio más de la vulneración de derechos de denuncia en esta demanda. Que, en cuanto a la concurrencia de este hecho, conforme se viene razonando, la demandada termina su contrato con la actora el 15 de diciembre de 2017; luego el 23 de enero de 2018 toma conocimiento que ésta se encuentra amparada por fuero, determinado por la data de la concepción; los reclamos ante la inspección del trabajo: para que fuera reincorporada, para que se le pagaran sus remuneraciones, las cadenas de correos electrónicos (09 de julio de 2018 miss marita, de Mariana Inostroza para smartla@gmail.com; Mariana Inostroza para thesowerschoolyumbel@gmail.com; 02 de enero de 2019 de Mariana; 02 de enero de 2019 respuesta de Marta Sarabia; 09 de noviembre de 2018 correo electrónico para Mariana Inostroza; de fecha 09 de noviembre de 2018; 30 de agosto de 2018 envía certificado de nacimiento del hijo; de 11 de julio de 2019; 25 de julio de Mariana indicaciones para reintegrarse a sus funciones respuesta de 11 de julio se le indica que coordinarán sus labores con el Jefe de UTP para su regreso; correo entre las mismas partes de 29 de julio; correo de 24 de julio; correo de 05 de agosto; correo de 07 de agosto, todos del año 2019), en los que la actora evidencia problemas en el pago de su subsidio maternal, hechos todos que permiten presumir sin contradecir los principios de la lógica que, forzaron la decisión de la trabajadora a poner término a su relación laboral, extendida por el fuero.

h. Afectaciones a mi salud, tanto durante el embarazo, como con posterioridad al nacimiento de mi hijo, causadas por la ocurrencia de los problemas descritos en esta demanda. Que, sobre este punto la actora incorpora abundante prueba documental: Set de boletas de honorarios de Médico Siquiatra Pamela Hernández emitidas a Mariana Inostroza Zúñiga con fecha 08 de mayo de 2018 por atención médica boleta por \$50.000; boleta de 06 de junio de 2018 por \$50.000; boleta de honorarios N°2038 de 26 de febrero de 2019 por la suma de \$50.000; Boleta de honorarios de 27 de marzo de 2019 por la suma de \$50.000; Boleta de honorarios de 24 de abril de 2019 por la suma de \$50.000; Boleta de honorarios 28 de mayo de



2019 por la suma de \$50.000; Boleta de honorarios de 25 de junio de 2019 por la suma de \$50.000; Boleta de honorarios N°2208 de octubre de 2019 por la suma de \$50.000; Boleta de honorarios de fecha 07 de enero de 2019 por \$50.000.-; Set 6 boletas electrónica de farmacias Similares Chile S.A. por medicamento sertralina; Boleta de Farmacias SALCOBRAND de 23 de septiembre de 2019 por el mismo medicamento; 2 boletas electrónicas de Farmacias Similares Chile S.A. por el mismo medicamento y durante las fechas 14 de julio de 2019 y 25 de octubre de 2019; Boleta de Farmacias Ahumada por el medicamento Eleval; Boleta de Farmacias Cruz Verde S.A. de 26 de febrero de 2019 por el medicamento Eleval de 50 mg; Informe psiquiátrico de la Doctora Pamela Hernández Gutiérrez, a nombre de Mariana Inostroza Zúñiga, Rut N°15.335.870-2, La Doctora es de Ormpello N°50 Concepción, fecha del informe 20 de enero de 2020; Dos informes médicos de la Doctora Pamela Hernández Gutiérrez, médico Psiquiatra a nombre de Mariana Inostroza, fecha del informe 17 de julio de 2019. Informe médico de la Doctora Pamela Hernández Gutierrez, médico Psiquiatra a nombre de Mariana Inostroza, fecha del informe 25 de junio de 2019; Recetas de los medicamentos de la Doctora Pamela Hernández a nombre de Mariana Inostroza, medicamento Eleval 100 mg del 07 de enero de 2020; Receta de medicamento emitido por la misma Psiquiatra de fecha octubre de 2019 por el medicamento Eleval 100 gramos; Receta médica por el medicamento Eleval de 29 de mayo de 2019, 24 de abril de 2019, todas emitidas por la misma profesional y a nombre de la demandante; 26 de febrero de 2019 por el mismo medicamento; Copias de boletas del médico Psiquiatra entre 2018 Siquiatra Pamela Hernández, set de 2 boletas por \$50.000; Informe médico Psiquiátrico antiguo de la misma Doctora pero que es distinto de junio de 2018; Certificado psicológico de Fabricio Villalón Oliveros, Psicólogo Laboral; de la que se puede concluir, que la actora desarrolló un “trastorno adaptativo” reconociendo la profesional tratante, “como factor estresor el ambiente laboral”, diagnóstico arribado por la profesional en base a la evaluación clínica, en la que “los síntomas hacían necesario tomar distancia de la situación laboral porque atentaban con su desempeño, al reconocer la paciente, a dicho ambiente como gatillante de su cuadro...” que, estos documentos permiten advertir la existencia de una afectación emocional que no alcanza a ser calificada de



enfermedad profesional, sin embargo, el presente juicio no versa sobre indemnizaciones derivadas de esta declaración, sino a la existencia de un padecimiento emocional, un daño emocional de la actora, que no estaba obligada a soportar, y que tienen su origen en las acciones empleadas por la demandada para obtener su desvinculación.

i. Ausencia laboral, por descanso de esta parte por motivos médicos justificado por licencias médicas de las que tuve que hacer uso dada la sintomatología ya descrita. Que, sobre este punto, y conforme se lee de la documentación singularizada pormenorizadamente, unido a las licencias médicas incorporadas en juicio, evidencian que el reposo médico se extendió más allá de su licencia post natal, conforme se lee de los informes médicos suscritos por la Psiquiatra Pamela Hernández; debiendo consignarse que en sí mismo el ausentismo laboral se encuentra subsumido en el indicio analizado en la letra h) por lo que se estará a lo razonado.

j. La insistencia de mi ex empleador en continuar con este tipo de acciones incluso penales, tendientes a reprimir el ejercicio de mis derechos. Que, habiéndose analizado este hecho en la letra f), se estará allí razonado.

k. Advertencia de mi ex empleador respecto a que seguirá adelante con sus acciones. Que, las advertencias en el ejercicio de acciones judiciales, no constituyen por sí mismas, un indicio de afectación de derechos fundamentales, al existir en nuestro derecho la denominada jactancia. Sin embargo, y dado el contexto en el que se materializan diversos juicios paralelos, constituyen un factor indiciario de la afectación denunciada.

l. Stress y angustia ante tales advertencias hechas por mi ex empleador, que con fecha 5 de septiembre de 2019, me fuerzan a ejercer mi derecho de autodespedirme. Que, encontrándose subsumido en los hechos analizados precedentemente, se estará a lo ya razonado.

m. Carta de autodespido de 5 de septiembre de 2019, Que este documento constituye demanda de despido deducida subsidiariamente y, entendiéndola subsumida en los hechos ya analizados, se estará a lo razonado.



OCTAVO: De la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de la medida. Que, considerando lo razonado precedentemente, se ha logrado generar una sospecha razonable en el tribunal, sobre indicios de vulneración a derechos fundamentales de la actora, y corresponde analizar el obrar de la denunciada en cuanto a la necesidad y proporcionalidad de su obrar.

Que, conforme a lo establecido por el legislador, corresponde aplicar el denominado Test de Proporcionalidad que se estructura sobre una aplicación escalonada de al menos tres sub-principios: idoneidad o adecuación, necesidad (o necesidad) y proporcionalidad en sentido estricto. La justificación para limitar un derecho fundamental (del trabajador) que arranca del ejercicio de otro derecho fundamental (del empleador), respondiendo a la interrogante sobre si la referida restricción cumple cada una de estas tres exigencias, por lo que, si cualquiera de estos sub-principios no es sorteado, la conclusión es que la medida que restringe el derecho no satisface el test, y por ende será vulneratoria de las garantías invocadas.

Que, el empleador al tomar conocimiento del embarazo de la actora, espera ser objeto de una fiscalización para reincorporarla, una vez reincorporada ejerce la acción de desafuero y acción penal privada, y en definitiva opta por no renovar su contrato por encontrarse embarazada.

En cuanto a la primera de las medidas adoptadas por el empleador, esto es, esperar al proceso de Fiscalización para reincorporar a la trabajadora, deviene en la separación ilegal de la misma por encontrarse amparada con fuero, no resultando la medida idónea, por cuanto puede presumirse que una vez que toma conocimiento del fuero y opta por no reincorporarla inmediatamente y ejercer la acción que como empleador posee, evidencia la falta de conexión racional requerida.

Por otra parte, si bien se ha consignado que el ejercicio de la acción de desafuero no constituye un acto vulneratorio, **su ejercicio tardío** carece de idoneidad, no superando el test de proporcionalidad. Por cuanto la medida carece de conexión racional, y la constituye en una medida restrictiva no autorizada.

Por otro lado, el ejercicio de una acción penal privada respecto de los hechos contenidos en la carta de despido indirecto, en circunstancias que el propio escrito de contestación contiene



afirmaciones que podrían llegar a estimarse injuriosas, evidencian que esta medida, buscaba una reprimenda hacia la demandante por haber ejercido un derecho al amparo de la legislación laboral, no resultando idónea, necesaria ni proporcional.

Que, si se analiza la decisión de la actora comparándola con una persona ideal (buen padre de familia dice la legislación civil), enfrentada a su empleador, quien retrasa la tramitación de su subsidio por maternidad, que retarda el pago de sus remuneraciones, que judicializa el conflicto contractual, fuera del ámbito laboral, obligándola a asumir defensas –aunque no fueran pagadas- esta persona ideal habría optado por el autodespido, de la misma forma que la actora.

No superando las medidas adoptadas por el empleador del test de proporcionalidad, y encontrándose acreditados indiciariamente los hechos indicados por la demandante, permiten arribar a la conclusión que la actora se vio forzada a autodespedirse por la vulneración de sus derechos fundamentales, por lo que se acogerá la demanda en la forma en que se dirá en lo resolutivo de esta sentencia.

NOVENO: De la intervención de la ACHS. Que, a folio 119 se encuentra digitalizado Informe F.2140.2021, de 17 de agosto de 2021, el cual fue incorporado en la audiencia de juicio, refiere que “la señora Mariana Inostroza Zúñiga, cédula de identidad N°15.335.870-2, que no constan siniestros de la trabajadora en nuestros registros y solo tiene cotizaciones en el mes de julio de 2019 en la Asociación Chilena de Seguridad.” (SIC); concluyendo, conforme se adelantó, que la ACHS calificó la enfermedad de la actora, como común, mas esta calificación no exime de responsabilidad a la denunciada, sobre el hecho que el trastorno adaptativo de la actora a causa de la discriminación a la que se vio expuesta, no solo desde el punto de vista profesional o laboral sino que importaron acciones penales en su contra, repercutió en su estado de salud, lo que se materializó en la necesidad de hacer reposo laboral, y finalmente llevarla a decidir poner término a la relación laboral, reafirmando lo concluido en el considerando octavo precedente.

DÉCIMO: De la discriminación de género. Que, la actora denuncia por medio de esta acción el haber sufrido actos de discriminación por su condición de mujer.



La violencia de género contra las mujeres es entendida como una violación a los derechos humanos que el Derecho Internacional de los Derechos Humanos ha reconocido, instalándola como una preocupación pública y de suma responsabilidad para el Estado.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en su Art. 1, explicita que: “Debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”

La primera definición de violencia contra las mujeres se encuentra en el Art. 1 de la Declaración de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, del año 1993, entendiéndola como: “Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada” (1993).

Que, la violencia de género tiene un sub tipo denominado “Violencia institucional”, que se define como “toda acción u omisión de cualquier autoridad, funcionario/a o personal del ámbito público o de instituciones que discrimine a las mujeres o tenga como fin menoscabar, obstaculizar o impedir el goce y disfrute de los derechos y libertades.”

Por otro lado, de acuerdo al Convenio N° 103 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobada con fecha 15 de junio 2000, por la 88ava. Conferencia de la OIT, en el que se establece que el “convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente. Establece, además, que los estados partes deberán “entregar prestaciones pecuniarias a toda mujer ausente del trabajo con licencia maternal, así como también prestaciones médicas (...) Se prohíbe al empleador despedir a una mujer embarazada, o durante la licencia maternal, o una vez reincorporada al trabajo por un período establecido por la legislación respectiva, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, nacimiento del hijo y consecuencias, o con la lactancia. Por otro lado, “se garantiza a la mujer el retorno al mismo puesto de trabajo (o equivalente) e igual remuneración una vez terminada la



licencia maternal. Advirtiéndole que: “Todo miembro que ratifique el convenio debe adoptar medidas para asegurar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo...”

Conforme a la legislación nacional y, convenios internacionales ratificados como tratados al mérito de lo dispuesto en el artículo 5 inciso 2° de nuestra Carta Fundamental, encontrándose prohibida la discriminación contra mujeres, por su condición o género, y que no se encuentra circunscrito al ámbito de las relaciones interpersonales, sino que se extrapolan incluso al área profesional y que obligan además a asegurar la maternidad, deben ser objeto de protección por parte del Estado.

UNDÉCIMO: Despido indirecto fundado en discriminación de género y atentatorio a la protección de la maternidad. Que, conforme a la prueba incorporada y las conclusiones a las que se ha arribado, en especial a las consignadas en los considerandos séptimo y octavo, permiten concluir que la actora sufrió actos constitutivos de discriminación de género y que importaron, además, atentado a las normas de protección a la maternidad y estabilidad del empleo.

DUODÉCIMO: Otras probanzas. Que, la prueba incorporada y debidamente singularizada en los considerandos cuarto y quinto, ha sido valorada íntegramente conforme a las reglas de la sana crítica, no alterando aquella no singularizada en particular, las conclusiones arribadas precedentemente.

En cuanto a la declaración del testigo Mauricio Andrés Navarro Quiroz, cónyuge de la actora, quien se encontraba en el mismo espacio físico, no cumpliéndose con los estándares para garantizar la debida imparcialidad y entendiendo que tiene un interés pecuniario, se le resta valor probatorio, desestimándose en consecuencia, su declaración.

Por estas consideraciones y teniendo presente además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 7, 8 y siguientes, artículos 489 y siguientes, 458 y siguientes del Código del Trabajo, artículo 5 inciso 2° de la Constitución Política de la República, se declara:

I.- Que, ha lugar a la denuncia deducida por doña Mariana Andrea Inostroza Zúñiga, en contra de su ex empleadora la empresa CORPORACIÓN EDUCACIONAL EL SEMBRADOR DE



YUMBEL, representada legalmente, por don **Alejandro Andrés Arriagada Molina**, ya individualizados, y en consecuencia con ocasión de su despido indirecto se vulneraron los derechos fundamentales, el derecho a la vida e integridad física y psíquica contenido en el artículo 19 N° 1, la libertad de trabajo y su protección, contenido en el artículo 19 N°16, condenándose a la demandada al pago de las siguientes indemnizaciones:

a.- Indemnización del artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo equivalente a 09 meses de remuneraciones, por un total de \$5.265.000.- (cinco millones doscientos sesenta y cinco mil pesos)

b.- Indemnización sustitutiva de aviso previo la suma de \$585.000.

c.- Indemnización por años de servicio por la suma de \$585.000.

d.- La indemnización por años de servicios con un recargo del 50% por la suma de \$292.500.

e. - Pago de feriado legal/proporcional por el período comprendido entre marzo de 2018 a 5 de septiembre de 2018, por un total de \$620.000.-

II.- Las sumas antes indicadas devengarán intereses y reajustes conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

III.- Que, se decreta como medidas concretas de reparación de las consecuencias lesivas derivadas de la vulneración de derechos fundamentales la demandada deberá: **Publicar** al interior de sus dependencias y en lugares visibles carteles en el que se informe expresamente al público, mínimo por seis meses, el reconocimiento por parte de la empresa del deber que tienen de dar un trato digno a las trabajadoras y, en específico, que las conductas de discriminación en contra de la mujer no son toleradas por cuanto atentan contra los derechos fundamentales de los y las trabajadoras, lo que deberá cumplir dentro de 30 días de ejecutoriada la presente sentencia.

IV.- Que, se rechaza en lo demás la demanda.

V.- Que, habiéndose acogido la demanda principal, se omitirá pronunciamiento en cuanto a la acción deducida subsidiariamente.



VII.- Que, **se condena en costas** a la demanda, regulándose las mismas en la suma de \$500.000.- (quinientos mil pesos)

Anótese, regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT: T-2-2019

RUC: 19-4-0231502-7

Dictada por doña **VIVIANA LORENA GARRIDO CABRERA**, Juez No Inhabilitada del Juzgado de Letras y Garantía de Yumbel.



NCJZXPXMKD

A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>