

Causa RIT N° : T-84-2018
Causa RUC N° : 18-4-0152779-2
Denunciante : Anakena Muñoz Piña
Denunciada : Ilte. Municipalidad de Rauco
Materia : Tutela Laboral por vulneración de derechos fundamentales durante vigencia de relación laboral.



Curicó, a veinte de marzo de dos mil diecinueve.-

VISTOS Y OÍDOS:

1°.- De la individualización de las partes de este juicio: Que en esta causa RIT T-84-2018, RUC 18-4-0152779-2, seguida ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó, intervienen como parte denunciante **Anakena Muñoz Piña**, RUN 16.335.776-3, profesora, domiciliada en Población Bombero Garrido, Pasaje Luciano N° 1092, Curicó, asistida y patrocinada por las abogadas Natalia Correa Bravo y Javiera Momberg Recabal, ambas con domicilio y forma de notificación que consta de proceso; y como parte denunciada **Ilustre Municipalidad de Rauco**, RUT 69.100.400-7, corporación de derecho público, representada legalmente por su alcalde Enrique Francisco Ignacio Olivares Farías, RUN 5.985.668-5, empresario, ambos con domicilio en Avda. Balmaceda N° 35, comuna de Rauco, denunciada asistida y patrocinada por los abogados Karina Sepúlveda Flores y José Umaña Escobar, ambos con domicilio y forma de notificación que consta de proceso.

2.- De la síntesis de la denuncia: Que la denunciante deduce acción de tutela laboral durante la vigencia de relación que mantuvo con la denunciada, conforme a los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, señalando que desarrolló labores de profesora General Básica con mención en Lenguaje y Comunicación, en la Escuela el Plumer, dependiente de la Ilustre Municipalidad de Rauco. Tales servicios se prestan en el establecimiento el Plumer ubicado en camino a Comalle S/N, Sector Cuatro Bocas, correspondiente al DAEM de Rauco, ubicado en Avenida Balmaceda N° 35 de la misma Comuna. El contrato que le vincula a la demandada corresponde a uno de duración y naturaleza a contrata.

Respecto a la remuneración, según el extenso detalle que refiere de su base de cálculo advierte que la última remuneración mensual devengada ascendió al monto de \$982.800.

Explica que ingreso a trabajar el establecimiento educacional en marzo de 2014, sin que en aquel tiempo existiese ningún tipo de hostigamientos ni acoso laboral. Sino, que los conflictos comenzaron a desarrollarse a comienzos del año 2017, por parte de María Graciela Peñaloza, encargada de Convivencia Escolar, Alejandra Farías González, Inspectora General del establecimiento, Macarena



Miranda Torres, Coordinadora de Programa Integración Escolar (PIE), y finalmente la docente Emilia Fuentes Miranda.

Añade que las tres primeras personas indicadas precedentemente, ejercen cargos administrativos en la Escuela. Además, las dos primeras docentes se encuentran contratadas bajo la modalidad de contrato indefinido. Funcionarias que haciendo abuso de los cargos que invisten se han dedicado a hostigarle y acosarle durante mucho tiempo, inventado que ella ha realizado comentarios mal intencionados respecto a varios compañeros de trabajo, tantos de índole personal como laboral, hechos que desmiente categóricamente. En este mismo sentido señala que las personas anteriormente indicadas, se dedican a alterar el ambiente laboral de la Escuela El Plumer, a través de comentarios relativos a la continuación o no de los profesores en sus funciones, que se encuentran contratados bajo modalidad a contrata, de forma que tales comentarios los realizan de forma extra oficial, provocando con ello una inseguridad de parte de todos los docentes que ejercen labores en este establecimiento, y que mayoritariamente se encuentran bajo la modalidad de contrata.

Asimismo estas docentes, cuando se reúnen en la sala de profesores, comienzan a burlarse de los colegas que tienen diversos cursos de especialización, tales como: talleres, certificaciones, diplomados y magister, emitiendo comentarios como los siguientes: *“porque no se van a otro colegio”, “para que gastan tantas lucas haciendo cursos si continúan trabajando aquí”*.

Los hostigamientos y malos tratamientos recibidos por parte de estas funcionarias administrativas, no se limitan a meros comentarios que, aunque menoscaban su persona, se podría pensar no buscan provocar afectación en ella, sino que se extienden a acciones que, reiteradas en el tiempo, persiguen minar el reconocimiento de sus cualidades, no sólo profesionales, con que cuenta en la comunidad educativa, privándole de diversas tareas o funciones y cuestionando su desempeño profesional.

Con ello, sostiene que los actos de hostigamientos descritos se reflejan en reclamos efectuados por parte de ella en su contra, al tenor de la transcripción que efectúa y que se da por expresamente reproducida, advirtiendo que tales reclamos fueron presentados con fecha 17, 22 y 23 de octubre del año en curso, éste último, el mismo día en que se le citó a una reunión- sacándola de su lugar de trabajo, vulnerando así uno de los derechos de los docentes.

Da cuenta de otros reclamos efectuados con posterioridad por otros docentes, que igualmente transcribe su demanda, referente a hechos que niega la



denunciante, pero que su parecer constituyen solamente un reflejo del hostigamiento que ha experimentado.

Sostiene que se llevó a cabo una investigación, a causa de esto reclamos, durante el periodo en que la denunciante se encontraba con licencia médica, por ende, no estaba en conocimiento de él, ni de la investigación que se estaba llevando a cabo. Sino, que tuvo conocimiento de ella de manera informal, a través de la preocupación de sus colegas que fueron llamadas a declarar.

Explica que el 23 de octubre del 2018, tiene una reunión con el Director del Colegio, Sergio Gutiérrez Marchant, y la dupla psicosocial, donde recién procede a informarle de los reclamos formulados por los docentes anteriormente mencionados, por supuestos comentarios que ella habría realizado en desmedro de algunos colegas, difundiéndolos. El Director procede a leer todos los reclamos en su contra. Luego de aquello, se le da la posibilidad de señalar lo que estime pertinente, oportunidad en la cual señala que no ha sido hasta ahora que se viene a enterar de la existencia de estos reclamos. Les pide que le indiquen quienes han sido las personas que han realizado estos reclamos, para tratarlos personalmente con ellos, pero se le informa que no se le puede dar esa información, debido a que los reclamos son anónimos (según lo indicado por el Director y dupla psicosocial del establecimiento). En ese momento, les hace saber al director, a la trabajadora social y a la psicóloga, que los hechos descritos en los reclamos indicados son completamente falsos. Es más jamás le ha gustado andar hablando de la vida personal de otras personas y menos de sus compañeros de trabajo.

Añade que la cinco personas se reclamos, han sido quienes han provocado un quiebre en el grato ambiente laboral que se mantenía en la Escuela. Han sido ellos quienes han comenzado a inventar distintas historias con el propósito de disgustarlos entre compañeros de trabajo. Es así, como ha quedado de manifiesto a través de las propias denuncias realizadas por María Peñaloza Barrera, Macarena Miranda Torres, Alejandra Farías González, Emilia Fuentes Miranda y Eduardo Urbina Castro, que han sido ellos quienes han echado a correr una infinidad de comentarios falsos, intentando convencer al resto de los profesores del colegio que los realizados la demandante, en circunstancias que han sido ellos.

A raíz de los reclamos formulados por dichas personas, a petición del Director Sergio Gutiérrez se da curso con fecha 26 de octubre del presente año, a una investigación breve para permitir recabar mayores antecedentes sobre los reclamos formulados en su contra, que hacen alusión a supuestos comentarios que habría realizado sobre la vida personal de algunos funcionarios de la escuela. Para



recabar más información respecto de los hechos denunciados se procedió a entrevistar a través de la dupla psicosocial a los siguientes funcionarios: Macarena Miranda Torres; Eduardo Urbina Castro; Alejandra Farías González; Maribel González Becerra; María Hernández Hernández; Mariela Correa Bravo; Constanza Cabrera Figueroa; Ana Alvarado Valderrama, y Emilia Fuentes Miranda.

Finalmente la investigación concluye que en consideración a lo expuesto en las diversas entrevistas realizadas a las personas implicadas en los hechos denunciados, ya sea como testigos o víctimas, no se pudo constatar de forma fehaciente que las acusaciones hacia la actora, que se desprenden de las quejas realizadas por los docentes, sean reales. No siendo posible establecer que sea ella la autora de los comentarios en cuestión.

Advierte que muchos de estos reclamos efectuados por los profesionales en un período en el cual la actora se encontraba haciendo uso de licencias médicas, reincorporándose sus funciones el 9 de octubre de 2018, y con posterioridad nuevamente se ausenta por licencia médica del día 25 de octubre hasta el día 04 de Noviembre. Reincorporándose nuevamente a sus funciones el día 05 de noviembre. Advierte que la primera licencia médica fue por una fractura del dedo pulgar de la mano derecha. Luego, las licencias siguientes se han otorgado a raíz de los diversos problemas de salud que le han provocado las series de hostigamientos y acosos sufridos en su lugar de trabajo, por parte de las colegas antes indicadas. Algunas de los síntomas que le han generado la serie ininterrumpida de hostigamientos, son problemas para conciliar el sueño, demasiada angustia y pena, ansiedad, pérdida considerable de peso, entre muchos otros. Ya que verse enfrentada a esta seguidilla de actos, le ha hecho cuestionarse y pensar en renunciar a su fuente laboral, ya que la situación se ha hecho insostenible. Si bien estos hechos se acarrean desde el año 2017, no ha sido sino hasta este año que se han intensificado.

Expresa que estos episodios de hostigamientos no la aceptaron en su vida profesional ni personal. Pero llegó el momento en que ya no pudo seguir soportándolo, lo que explotó a través de los problemas de salud que acabo de señalar. Todo esto le ha provocado diversos problemas familiares, ya que debido al constante acoso del que ha sido víctima, pensó en renunciar a su trabajo, decisión que otro grupo de colegas le llevó a reflexionar, y en definitiva a señalarle que no era adecuado tomar esa decisión, ya que era ella quien está siendo vulnerada en sus derechos, y víctima de éstas personas que abusan del poder que detentan.

En este mismo sentido hace presente que esta situación le ha provocado un detrimento en su relación familiar, ya que últimamente he andado más cabizbaja,



melancólica, sin deseos de salir ni compartir con familias ni amigos. Por lo mismo, estas circunstancias le han ocasionado diversos problemas con su actual pareja. Igualmente sostiene que el costo económico que le ha generado esta situación ha sido altísimo, ya que se ha visto en la necesidad de visitar varios médicos, comprar bonos, y respecto de otros pagar de forma particular la consulta médica, como es el caso del Médico Psiquiatra Eduardo Acuña Carrasco, con quien la trató, consulta que tiene un valor de \$50.000.-, adicionalmente a ellos debe compra diversos medicamentos que le han recetado para mantenerla más tranquila, y tratar la ansiedad que últimamente de aqueja.

Añade la denunciante que es una madre que tiene dos hijas, a las que mantiene con el dinero que percibo a título de remuneración por la laborar de profesora, por lo que toda esta situación la tiene muy afectada psicológica y económicamente.

Psicológicamente, debido a los constante hostigamientos sufridos por parte de algunas colegas, quienes me han tratado de ser una persona que hace comentarios mal intencionados sobre la vida personal y laboral de algunos de ellos. Además, la han catalogado de una persona violenta, miradora en menos del resto de los colegas, llegando incluso la profesora Emilia Fuentes Miranda, a tildarme de “bipolar”, comentarios que la han perjudicado enormemente y la menoscan en el ámbito personal y laboral.

Actualmente se encuentra con una licencia médica de carácter indefinida, otorgada por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), debido a que en uno de los controles con su psiquiatra Eduardo Acuña Carrasco, de acuerdo a la gravedad en su estado de salud, efectuó Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) derivándola de forma urgente a la ACHS. Institución que actualmente se encuentra en la etapa número 2 del estudio de enfermedad profesional de salud mental, que consiste en la visita de profesional ACHS al establecimiento, para entrevistar a empleados que tanto yo como mi empleador consideramos pertinente

Tras efectuar un análisis del artículo 485 y siguientes del C. del Trabajo, describe que la vulneración de sus derechos ha afectado el artículo 19 N° 1 de la Constitución, al igual que el art. 2 del C. del Trabajo, Considerando que experimentó un hostigamiento en el trabajo habitualmente en que constituye una situación de riesgo para la salud física y psíquica de la víctima, por tanto, constituye un riesgo laboral. Como la ley laboral exige que todo empleador debe proteger eficazmente la vida y salud del trabajador, el acoso es una manera de incumplir estos deberes legales; ya sea que el empleador acose directamente a sus subordinados o bien



sean los pares de la víctima quienes los acosen: la obligación legal del empleador es prevenir estos ataques. Dicha obligación se establece el artículo 184 del código del Trabajo. Señala doctrina y jurisprudencia de respaldo a sus dichos.

Posteriormente efectúa todo un análisis referente a la prueba indiciaria en materia de vulneración de derechos fundamentales, para luego de escribir los indicios que apoye su acción, a saber: los reclamos realizados en contra de su persona por María Graciela Peñaloza Barrera; Macarena Miranda Torres, Alejandra Farías González; Emilia Fuentes Miranda y Eduardo Urbina Castro, hechos que son completamente falsos; la existencia de una breve investigación sobre los hechos reclamados por los profesores anteriormente indicados en su contra, donde se concluye que no ha sido posible establecer que su persona haya sido sea la autora de los comentarios en cuestión; la denuncia individual de enfermedad profesional (DIEP) realizada por el médico Psiquiatra Eduardo Acuña Carrasco, respecto de la trabajadora Anakena Muñoz Piña.

Con ello, describe las medidas dirigidas obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de sus derechos, así como reclamar la indemnización que en su parecer procede, a través de la tutela inhibitoria, reparatoria y resarcitoria, quienes describen en extenso, apoyándose en jurisprudencia invocada la materia.

En el mismo sentido, describe la procedencia del daño moral experimentado, según los fundamentos que señala, y que igualmente se da por reproducidos, para luego proceder a efectuar una exposición de las peticiones precisas y concretas que someta conocimiento del tribunal.

Con todo ello y en conformidad a lo expuesto, las normas legales citadas, y lo prescrito en el artículo 485 del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes, la parte denunciante solicitó tribunal se sirva tener por interpuesta denuncia por vulneración de Derechos Fundamentales, en procedimiento de tutela laboral, admitirla a tramitación y, en definitiva, condenar a la denunciada ya individualizada, en los siguientes términos: A.- El reconocimiento de la Vulneración de Derechos Fundamentales en su persona; B.- Que se ordene a la denunciada de autos el cese inmediato de las conductas lesivas a los Derechos fundamentales indicados; C.- Que se indiquen las medidas concretas de reparación e indemnización que son solicitadas en autos, a saber: C.1.- Disponer la reubicación de las docentes María Graciela Peñaloza Barrera; Alejandra Farías González, Emilia Fuentes Miranda, Macarena Miranda Torres y Eduardo Urbina Castro en otro establecimiento educacional de la denunciada; C.2- Que a la trabajadora Anakena Muñoz Piña, se le



mantenga su carga horaria de trabajo correspondiente a 44 horas semanales cronológicas, en el Establecimiento El Plumero; C3.- Realización de una capacitación no inferior a 8 horas cronológicas para la totalidad de los trabajadores del establecimiento educacional Escuela el Plumero, a fin de desarrollar competencias para un trato adecuado y respetuoso entre pares y subordinados, especialmente en referencia a la convivencia al interior de la Escuela, en especial en la relación con las menciones del inciso 4° del artículo 2° del Código del Trabajo, dentro del plazo de 3 meses a contar de la fecha en que el presente fallo quede ejecutoriado; D.- Reembolsos médicos por concepto de consultas y tratamientos seguidos ante los médicos tratantes, en la parte no cubierta por el sistema de salud, conforme los montos que acreditará; E.- Reparación del daño psicológico, padecimientos y aflicciones experimentadas producto de las conductas lesivas de sus derechos fundamentales ya señalados, con la suma total de \$7.000.000, por concepto de indemnización por daño moral o extrapatrimonial, o la cantidad que el tribunal estime en equidad y justicia pertinente, más los reajustes e intereses calculados de conformidad con el artículo 63 del Código del Trabajo; F.- La aplicación de las multas respectivas a que hubiere lugar en conformidad a lo dispuesto en el artículo 495 inciso primero N° 4 del Código del Trabajo; y G.- Que se condene en costas a la denunciada y demandada, fijándose esta condenación en la suma que se considere pertinente.

3°.- De la síntesis de la excepción de incompetencia, y de la contestación de la demanda. Que la parte denunciada procede a contestar la acción deducida en su contra, solicitando su rechazo en todas sus partes, con costas.

Como primera cuestión alega excepción de incompetencia del tribunal para conocer de la tutela de los derechos fundamentales respecto de los funcionarios públicos. Al efecto, da cuenta que en la relación laboral que vinculaba las partes, la norma aplicable resulta ser el Estatuto Docente dentro de la función pública municipal, tomando consideración lo que el propio Estatuto regula en su título III que se pronuncia “De la carrera de los profesionales de la educación del sector municipal”, dando cuenta que por aplicación del artículo 71 de dicha disposición, se puede concluir que efectivamente la actora en su calidad de docentes del establecimiento educacional dependiente de la administración municipal, es funcionaria pública.

Así las cosas, tras citar extensa jurisprudencia que invoca, así como el reciente fallo del Tribunal Constitucional, sostiene que el procedimiento de tutela de



los derechos fundamentales para funcionarios públicos, conforme a las modificaciones jurisprudenciales, importan considerar que correspondería precisamente al ente de control (Contraloría) conocer y resolver, del momento que la normativa laboral en ningún caso da cuenta de la factibilidad de asumir competencias propias en materia laboral respecto de dichas personas, en caso contrario, el tribunal se estaría atribuyendo una competencia legal que no le corresponde.

Inclusive, aun suponiendo que a los empleados del Estado regidos por el estatuto administrativo de rigor se les aplica supletoriamente el Código del Trabajo, incluso aceptando que esta regulación exógena no requiere ley expresa de remisión, en todo caso de allí no se extrae lógica y necesariamente la conclusión de que les incumba su tutela a los tribunales laborales.

Por manera que la aplicación expansiva del Código del Trabajo, hecha al amparo de ese indeterminado inciso tercero del artículo 1°, hasta llegar a comprender a funcionarios públicos regidos por su respectivo estatuto, a los efectos de hacerlos sujetos activos del procedimiento de tutela laboral, desvirtúa el régimen constitucional y legal que les es propio, amén de abrir la intervención de los juzgados de letras del trabajo respecto de una materia en que no han recibido expresa competencia legal que la aplicación supletoria del Código del Trabajo, argumentando que ésta norma debe su existencia al no existir un régimen estatutario especial por parte de los funcionarios públicos, al momento de la dictación de la misma en 1978; por lo cual la norma obedece al resguardo de los funcionarios al no tener regulación a la fecha de dictación del Código. De modo que el estatuto de los funcionarios fue publicado en 1989, respecto a los funcionarios públicos (ley 18.834) y los funcionarios municipales (Ley N° 18.883), funcionarios a quienes no se les debe aplicar el Código, ya que cuando estas leyes han querido remitirse a éste, lo han hecho expresamente.

Y finalmente se indica que la potestad legislativa para establecer derechos laborales está en el artículo 63 N° 4 de la Constitución, que enumera las materias de ley, donde para hacer extensiva una norma laboral como la tutela, debe existir una ponderación por parte del legislador, siendo materia de ley.

En el mismo lineamiento, cabe señalar - indiqué la denunciada - que recientemente y posterior a la sentencia dictada por el Tribunal Constitucional, es que un grupo de parlamentarios ingresó una moción (que individualiza) a fin de incorporar al procedimiento de tutela de derechos fundamentales a todos los funcionarios públicos y municipales siendo ésta la muestra más clara, que en la



actualidad no existe regulación normativa alguna respecto de la calidad de los funcionarios públicos dentro de la Administración del Estado. Por todo ello, y conforme con lo expuesto y lo dispuesto por los arts. 420 del C. del Trabajo, y demás normas citadas y/o procedentes, pide al tribunal tener por deducida excepción de incompetencia del tribunal respecto de la demanda de vulneración de derechos fundamentales deducida por la contraria, acogerla y en definitiva declarar la incompetencia de la acción de vulneración de garantías fundamentales interpuesta por la demandante con expresa condena en costas en caso de oposición, en razón de los antecedentes citados en lo principal de la presentación.

Sin perjuicio de lo anterior, y en subsidio, procede a contestar la acción judicial solicitando su rechazo con costas. Da cuenta como primera cuestión, que niega y controvierte todos los hechos manifestados en la demanda, salvo aquellos que expresamente reconozca. Así la denunciada reconoce como efectivo que la actora es docente de la Escuela El Plumerero; que la citada relación estatutaria, es de naturaleza contrata; que la Escuela el Plumerero, se ubica camino a Comalle, sector 4 Bocas. s/n de la comuna de Rauco; que dicho establecimiento educacional es dependiente del Departamento de Administración de Educación Municipal de Rauco.

Así, su parte niega la totalidad de los demás argumentos planteados por la demanda ya que carecen de veracidad, destacando que no es efectivo que la denunciada haya conculcado la garantía establecida en el art. 19 N° 1, de la Constitución de la actora. No es efectivo que la actora haya sido víctima de malos tratos, hostigamientos, ni menoscabos, por parte del personal administrativo y docente de la escuela, en especial de María Graciela Peñaloza, encargada de convivencia escolar; Alejandra Farías González, Inspectora general del establecimiento; Macarena Miranda Torres, coordinadora del programa de integración escolar (PIE) y finalmente doña Emilia Fuentes Miranda, docente del mismo establecimiento escolar. No es efectivo que la denunciante haya sufrido daño moral, a consecuencia de los hechos que denuncia; y no es efectivo que su enfermedad se encuentre en estudio por la Asociación Chilena de Seguridad, dado que el existe resolución de enfermedad común; tampoco es efectivo que sus eventuales problemas familiares que aduce, sean a consecuencia de los hechos descritos en su denuncia.

Luego haciéndose cargo de los supuestos indicios alegados por la denunciante, refiere que el hecho que el legislador laboral aligere la carga probatoria en ningún caso implica eximir la necesidad de probar indicios que además sean suficientes de aquella supuesta vulneración reclamada. Sin perjuicio de ello, sostiene



que la denunciante no indica hechos precisos de vulneración denunciada y al no otorgar indicios suficientes de la supuesta vulneración, la contraria hace su pretensión de forma irresponsable, antojadiza y caprichosa, constituyendo un verdadero abuso del derecho y un intento de enriquecimiento sin causa.

Sin perjuicio de ello, haciéndose cargo de los supuestos hechos descritos, da cuenta de lo siguiente: en cuanto a presupuesto indicio de la existencia de reclamo reiterados formulados en su contra por diversas personas, la contraria apoye su tesis sobre un hecho sin especificación de fechas y sin racionamiento suficiente, cuestionando solamente que la existencia de un reclamo genera una vulneración; lo anterior no es menor si plantea supuestamente la ocurrencia de los hechos del año 2017, para luego sostener que entre el 17 y el 23 de octubre de 2018 se formulan cinco reclamos formales en su contra por supuesta conducta inadecuada. De todas formas, hace presente que precisamente la denunciada, en calidad de empleadora, adoptando el protocolo interno sobre convivencia escolar y el manual de procedimiento de acoso laboral y sexual que las rige, al tomar conocimiento de estos reclamos formales dio inicio al procedimiento de investigación interna, sin que pudiese cuestionar el legítimo ejercicio del derecho de quienes efectúan el reclamo limitándose a efectuar la investigación de rigor. De ahí, que el obrar de la denunciada implica debida proporcionalidad y razonabilidad en sus actos, no pudiéndose constituir como un indicio como reclama la parte denunciante.

A su vez, cuestionar la existencia de una breve investigación sobre los hechos reclamados, en donde no se concluye que efectivamente la denunciante incurrió en los comentarios que se le atribuyen, no es suficiente para configurar un indicio, del momento que este procedimiento de investigación debió ser adoptado precisamente por el empleador como una obligación frente a reclamos formales existentes, en el marco de la regulación legal y reglamentario del establecimiento educacional, respetando las normas del debido proceso y permitiendo que la propia actora formulara su descargos. Añade que el resultado de esta investigación da cuenta que no se pudo constatar de forma fehaciente las acusaciones formuladas en contra de la denunciante, no obstante que el empleador remita recomendaciones, y el resultado de esta investigación no puede supeditar el legítimo derecho de eventuales víctimas de acoso, de comunicar los hechos de la dirección, y menos aún la obligación de investigar por parte del empleador, como si ocurrió en la especie. Hace presente inclusive, que cuando se le comunica a la actora de esta situación, además de manifestar su malestar anuncia que se enferma día, como si ello dependiera de un autodiagnóstico, cuestión que revela la verdadera motivación es



del presente juicio que en parecer de la denunciada, solamente pretende desvirtuar hechos en los que ella ha sido la inspiradora de un mal clima laboral, imputando la responsabilidad de quienes efectuaron denuncias en su contra, con el objeto de evitar una eventual sanción, y por sobre todo, un enriquecimiento sin causa al tenor del daño moral demandado.

En igual sentido, referente a la denuncia individual de enfermedad profesional realizada por el médico psiquiatra que indica, lo cierto es que del mérito de los antecedentes recabados se puede desprender que efectivamente la ACHS, una vez que obtiene la totalidad de antecedentes, determina que la enfermedad de la actora es de origen común, y no de origen laboral, cuestión que también permiten desvirtuar la supuesta presunción que se invoca al efecto. Así, este pretendido indicio, no es un hecho efectivo sino que del mérito de su relato nuevamente se denota la torcida intención del ejercicio de esta acción con el fin de obtener una supuesta licencia médica de carácter indefinida, lo que no solamente es improcedente e ilógico, sino que también revela la conducta perniciosa de la actora. Reitera que la especie, la demanda hace mención a tres indicios relatados y que son desvirtuados por la denunciada por medio de la contestación, sin que se incluya algún hecho adicional que permitiese establecer una conducta sistemática y reiterada en el tiempo por parte del empleador que permitiera establecer indicios razonables de vulneración a garantías constitucionales.

Posterior a ello, y tras efectuar la exposición sobre jurisprudencia, da cuenta que la especie no se verifican los supuestos ni de la vulneración de derechos fundamentales, ni la procedencia presupuesto daño moral experimentado, el cual para todos los efectos respectivos debe forzosamente acreditarse. Así las cosas, según extenso fundamentos que refiere, advierte que la demanda debería ser rechazada en todas sus partes con costas.

Por todo lo anterior, que en el entendido que las prestaciones pecuniarias y la medida pretendida por la actora no resultan ser procedentes, ante la ausencia de vulneración de derechos fundamentales, pide la parte denunciante conforme a lo dispuesto en el artículo 452 y siguientes del C. del Trabajo, y demás normas aplicables en la materia, tener por contestada la demanda de vulneración de derechos fundamentales, y en definitiva declarar: 1.- Que se acoge la excepción de incompetencia de la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales contenidos en el artículo 19 N° 1 de la Carta Fundamental, según lo dispuesto en la contestación de la denuncia; 2.- Que en el improbable evento que el tribunal rechace la excepción de incompetencia, solicita se rechace la acción de



tutela laboral por vulneración del derecho fundamental contenido en el artículo 19 N° 1 de la Carta Fundamental, de conformidad al contenido de la contestación de la demanda; 3.- Que la demandada no adeuda a la actora ninguna suma de dinero que por concepto de daño moral pretende, ni se acojan las medidas de reparación derivada de la supuesta vulneración; 4.- Que se condene a la actora el pago de las costas de la causa.

4°.- Del traslado evacuado por la demandante, ante la excepción de incompetencia. Que en la audiencia preparatoria de fecha 22 de enero de 2019, tras la exposición somera de la demanda, excepción de incompetencia y de la contestación de demanda, se confiere traslado a la demandante para que se haga cargo de la excepción de incompetencia. Ésta de forma verbal, según argumentos que plantea, solicita el rechazo de la misma con costas.

En lo medular, sostiene que existe un principio de interpretación en materia de Derechos Fundamentales que se denomina principio pro omine o principio libertad, y cuando existe discusión en materia relativa a la eficacia de los derechos fundamentales, cuando existen posibles lecturas o interpretaciones de la eficacia de los derechos fundamentales, de forma que el principio en comento dice que debe preferirse aquella lectura que dota de eficacia a los derechos fundamentales frente a lecturas o interpretaciones que lo suprimen o se la restan. Esta es una norma que se aplica en todo el ámbito de los derechos fundamentales.

Luego, la Constitución Política de la Replicia establece una vinculación reforzada respecto del Estado, sus órganos y funcionarios, en relación con la eficacia de los derechos fundamentales. Así el artículo 5 de la Constitución Política de la República en su inc. 2° lo regula conforme la limitación de la soberanía producto del ejercicio de tales derechos. Así las cosas, la extensión de este procedimiento a los funcionarios públicos es perfectamente coherente con lo que se demanda. Advierte que es el propio texto constitucional en su artículo 19 N° 3 que establece la igual protección de la ley en el ejercicio de los derechos, también establece ahí una directriz bastante clara que no se puede desconocer.

Por lo tanto, estamos frente a prestaciones de servicios donde existe claramente una asimetría de poder, jerarquía, subordinación, tanto en aquella relación laboral estricta que surge del contrato de trabajo, como en la relación funcional como acontece en el caso sublite. Materialmente, más allá de los encuadres jurídicos, claramente nos encontramos frente a prestaciones de servicio personal donde hay asimetría de poder, subordinación. Y es en este caso entonces que lo que manda nuestra carta fundamental es que el



sistema jurídico arbitre iguales instrumentos de tutela de derechos, igual protección en el ejercicio de los derechos para los funcionarios públicos que para los trabajadores asalariados bajo contrato de trabajo, citando doctrina y jurisprudencia nacional, para referir que no parece coherente con el ordenamiento jurídico excluir a trabajadores que se desempeñan en un determinado sector de la protección específica que otorga la acción de tutela, contemplada por el artículo 485 del Código del Trabajo.

Pues bien, tal procedimiento se aplica por disposición normativa a cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, debiendo recordarse que la relación funcionaria es también de carácter laboral, ello porque el propio inciso 3° del artículo 1° del Código del Trabajo denomina en términos genéricos "trabajadores" a los funcionarios públicos. Además, indica que la expresión "normas legales" esta debe entenderse referida a aquellas que sean aplicables a la relación específica de que se trate.

En consecuencia la posibilidad de que los funcionarios públicos puedan recurrir al procedimiento de tutela laboral en ningún caso importa *per se* la aplicación de normas sustantivas del Código del Trabajo, y por lo tanto, la cuestión se reduce a la siguiente: si pueden los funcionarios a contrata utilizar el procedimiento de tutela laboral para denunciar la infracción de sus derechos fundamentales sufrida a consecuencia de su relación funcionaria por aplicación de las normas que la regulan.

Por todo lo anteriormente expresado solicita que se rechace la excepción de incompetencia incoada por la parte contraria, en base a los argumentos precedentemente indicados, con expresa condenación en costas.

5°.- Del llamado a conciliación y su resultado: Que en la respectiva audiencia preparatoria de fecha 22 de enero de 2019, agotada la etapa de discusión según consta en el registro de audio que consta al efecto, el tribunal proponiendo bases llamó a las partes a conciliación la cual no se produce, al tenor de lo manifestado por las partes.

Posteriormente, en audiencia de juicio de fecha 08 de marzo de 2019, el tribunal nuevamente llama a las partes a consideración, al tenor de las propuestas efectuadas, no produciéndose acuerdo entre las partes.

6°.- De la existencia de convenciones probatorias y de los hechos a probar: Que al no prosperar el llamado a conciliación entre las partes, en la audiencia preparatoria, las partes establecieron las siguientes convenciones probatorias que fueron aprobadas por el tribunal, tornando los siguientes hechos



como pacíficos:

- 1.- Efectividad que la actora es docente en la Escuela El Plumero.
- 2.- Efectividad que la relación entre las partes es estatutaria y a contrata.
- 3.- Efectividad que la Escuela El Plumero está ubicada en camino a Comalle, Sector Cuatro Boca S/N de la comuna de Rauco.
- 4.- Efectividad que dicho establecimiento educacional es dependiente del DAEM de Rauco.

Luego, el tribunal procede a recibir la causa a prueba y determina como aquellos hechos que tiene el carácter de ser sustanciales, pertinentes y controvertidos, y que deben ser probados, a saber:

- 1.- Hechos y circunstancias que configuran los supuestos de incompetencia del tribunal para conocer de autos.
- 2.- Hechos y circunstancias que configuran los indicios de vulneración de derechos fundamentales respecto de la actora, según lo descrito en la demanda.
- 3.- En su caso, proporcionalidad y justificación en el obrar de la demandada.
- 4.- Procedencia, y en su caso, extensión de las medidas demandadas; así como del daño moral a indemnizar. Hechos que lo constituyen.

7°.- Del desarrollo del juicio, de las observaciones a la prueba y la situación de las partes a notificación de sentencia: Que con fecha 08 de marzo de 2019 se realizó la audiencia de juicio, rindiendo e incorporando las partes sus medios de prueba, luego de lo cual formularon sus observaciones a la prueba, y conforme al art. 494 y 457 del C. del Trabajo se citó a las partes para la notificación de la presente sentencia para el día de hoy.

Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Enunciación somera de la prueba rendida por la denunciante. Que en la audiencia de juicio de fecha 08 de marzo de 2019, la parte denunciante rindió en juicio la siguiente prueba:

I.- Documental:

- 1.- Copia informe investigación breve a profesora Anakena Muñoz, emitido por Escuela El Plumero, de la comuna de Rauco, de fecha 05 de noviembre de 2018.
- 2.- Copia de 2 cartas enviadas por doña Anakena Muñoz Piña a Ricardo Oyarce Lennox-Robertson.
- 3.- Copia Reglamento Interno de Convivencia Escolar de la Escuela El Plumero de la comuna de Rauco, correspondientes a las páginas número 53, 54, 150, 151.



4.- Copia de Acta de Consejo de Profesores de la Escuela El Plumerero, de fecha 14 de Agosto del año 2018, que figura con los número 272 y 273.

5.- Copia de Acta de Consejo de Profesores de la Escuela El Plumerero, de fecha 21 de Agosto de 2018, que figura con los números 274 y 275.

6.- Copia del Libro de Control de Asistencia del Profesor, de los meses de agosto, septiembre, octubre y noviembre del año en curso, donde figura como docente Anakena Muñoz Piña.

7.- Copia de Comprobante de Licencia Médica Electrónica N° 3-023604290-1, donde figura como empleador Ilustre Municipalidad de Rauco, y como trabajadora Anakena Muñoz Piña, con fecha de otorgamiento 24 de octubre de 2018.

8.- Copia de Orden de Trabajo Número 13 emitido por Jefe del Departamento de Educación de Rauco Ricardo Oyarce Lennox Robertson a Director de la Escuela el Plumerero, de fecha 28 de febrero de 2018.

9.- Copia de Decreto Alcaldicio N° 658 donde se designa a Anakena Muñoz Piña, para desempeñar funciones docentes transitorias, nivel EGB, de fecha 12 de abril de 2018.

10.- Copia de Decreto Alcaldicio N° 656 donde se designa a Anakena Muñoz Piña, para realizar apoyo en aula, en plan de mejoramiento educativo. Ley N° 20.248 (SEP), de fecha 12 de abril de 2018.

11.- Copia de denuncia individual de enfermedad profesional (DIEP), donde figura como trabajadora doña Anakena Muñoz Piña, y como denunciante Eduardo Acuña Carrasco, médico Psiquiatra.

12.- Copia de Funciones Profesionales (Ley Estatuto Docente- DSE N° 453 Art. 17 al 21 y 129), donde figura como docente Anakena Muñoz Piña.

13.- Copia de liquidación de sueldo, correspondiente al mes de octubre del año 2018, donde figura como docente Anakena Muñoz Piña.

14.- Copia de Certificado término de reposo laboral, emitido por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), de fecha 04 de enero de 2019, donde figura como paciente Anakena Muñoz Piña, cuyo número de paciente es 1005219351.

15.- Copia de Certificado término de reposo laboral, emitido por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), de fecha 10 de enero de 2019, donde figura como paciente Anakena Muñoz Piña, cuyo número de paciente es 1005219351.

16.- Certificado de derivación a sistema previsional por enfermedad común, donde figura como paciente Anakena Muñoz Piña.

II.- Confesional:



La parte denunciante igualmente se hizo valer de la declaración en estrados, de quien actuando con mandato y representación de la denunciada, presta confesional, **Enrique Patricio Uribe Ibáñez**, RUN 9.043.582-1, 52 años de edad, administrador municipal, domiciliado en Avda. Balmaceda N° 35, Rauco, quien debidamente individualizado, legalmente juramentado y exhortado a decir verdad, declara al tenor de sus dichos que constan íntegramente en el registro de audio del juicio efectuado, que por economía procesal se dan por expresamente reproducidos.

III.- Oficios:

La denunciante igualmente se hizo valer de la incorporación de los siguientes oficios y antecedentes:

1.- Oficio Ord. F.709-2019 de fecha 26.02.2019 remitido por la **Asociación Chilena de Seguridad**, al tenor de los antecedentes e información que adjunta y remite al efecto, y que por economía procesal se dan por expresamente reproducidos.

2.- Correo electrónico de fecha 30.01.2019 remitido por el médico psiquiatra **Eduardo Acuña Carrasco**, al tenor de los antecedentes e información que adjunta y remite al efecto, y que por economía procesal se dan por expresamente reproducidos.

SEGUNDO: Enunciación somera de la prueba rendida por la denunciada. Que en la audiencia de juicio de fecha 08 de marzo de 2019, la parte denunciada rindió en juicio la siguiente prueba:

I.- Documental:

1.- Copia de Mandato Especial Ilustre Municipalidad de Rauco, de fecha 28 de diciembre de 2016, repertorio 2950-2016, otorgado en la Notaria de Eduardo Del Campo Vial.

2.- Set de 13 fotografías de la actora, diversas actividades y gestiones de su cargo o aledañas a éste.

3.- Copia de Manual de procedimiento de denuncia y sanción del maltrato acoso laboral y sexual departamento de Educación Ilustre Municipalidad de Rauco, septiembre de 2017.

4.- Copia de Decreto Alcaldicio N°1235 de fecha 21 de diciembre de 2017, que aprueba Manual de procedimiento de denuncia y sanción del maltrato acoso laboral y sexual departamento de educación Ilustre Municipalidad de Rauco.

5.- Correo electrónico de fecha 21.12.2017, de jefe DAEM a directores de establecimientos, que remite Manual de procedimiento de denuncia y sanción del



maltrato acoso laboral y sexual departamento de educación Ilustre Municipalidad de Rauco.

6.- Copia de liquidación de remuneraciones de Anakena Muñoz Piña, de fecha noviembre 2018.

7.- Copia de acta de concejo de profesores Escuela el Plumer, de fecha 18.12.2018, y acta de asistencia a la misma.

8.- Copia de acta de concejo de profesores Escuela el Plumer, de fecha 13.11.2018, y acta de asistencia a la misma.

9.- Expediente de investigación de Anakena Muñoz Piña, de 19 fojas.

10.- Copia de Decreto Alcaldicio N° 656 de fecha 12.04.2018, que designa a Anakena Muñoz Piña en función que indica.

11.- Copia de Decreto Alcaldicio N° 658 de fecha 12.04.2018, que designa a Anakena Muñoz Piña en función que indica.

12.- Copia de Decreto Alcaldicio N° 353 de fecha 15.02.2017, que designa a Anakena Muñoz Piña en función que indica.

13.- Copia de Decreto Alcaldicio N° 342 de fecha 15.02.2017, que designa a Anakena Muñoz Piña en función que indica.

14.- Copia de Decreto Alcaldicio N° 433 de fecha 28.02.2017, que designa a Anakena Muñoz Piña en función que indica.

15.- Copia de Decreto Alcaldicio N° 1180 de fecha 08.04.2016, que designa a Anakena Muñoz Piña en función que indica.

16.- Copia de Decreto Alcaldicio N° 1169 de fecha 08.04.2016, que designa a Anakena Muñoz Piña en función que indica.

17.- Copia de Decreto Alcaldicio N° 1158 de fecha 08.04.2016, que designa a Anakena Muñoz Piña en función que indica.

18.- Copia de Decreto Alcaldicio N° 843 de fecha 07.04.2015, que designa a Anakena Muñoz Piña en función que indica.

19.- Copia de Decreto Alcaldicio N° 1014 de fecha 27.04.2015, que designa a Anakena Muñoz Piña en función que indica.

20.- Copia de Decreto Alcaldicio N° 697 de fecha 12.06.2014, que designa a Anakena Muñoz Piña en función que indica.

21.- Copia de Decreto Alcaldicio N° 715 de fecha 12.06.2014, que designa a Anakena Muñoz Piña en función que indica.

22.- Copia de Decreto Alcaldicio N.° 367 de fecha 27.03.2014, que designa a Anakena Muñoz Piña en función que indica.



23.- Copia de Decreto Alcaldicio N° 368 de fecha 27.03.2014, que designa a Anakena Muñoz Piña en función que indica.

24.- Copia de Resolución ACHS N.° 623797904012019, de fecha 07.01.2019.

II.- Confesional:

La parte denunciada igualmente se hizo valer de la prueba confesional, al tenor de la declaración en estrados de la denunciante **Anakena Muñoz Piña**, RUN 16.335.776-3, 32 años de edad, profesora de aula, domiciliada en Villa San Francisco de Rauquén, Pasaje Valle Grande N° 3176, Curicó, quien debidamente individualizada, legalmente juramentada y exhortada a decir verdad, declara al tenor de sus dichos que constan íntegramente en el registro de audio del juicio efectuado, que por economía procesal se dan por expresamente reproducidos.

III.- Testimonial:

A su vez, la parte denunciada se hizo valer de la declaración en estrados de los siguientes testigos:

1.- **Ricardo Antonio Oyarce Lennox-Robertson**, RUN 7.305.433-8, 32 años de edad, profesor, domiciliado en Avda. Luis Díaz N° 2129, Villa El Pilar, de Curicó, quien debidamente individualizado, bajo promesa y legalmente exhortado a decir verdad, declara al tenor de sus dichos que constan íntegramente en el registro de audio del juicio efectuado, que por economía procesal se dan por expresamente reproducidos.

2.- **Sandra Soledad Navarro González**, RUN 14.326.064-K, 41 años de edad, trabajadora social, domiciliada en Ruta 60 S/N, Sector Palquibudi, Rauco, quien debidamente individualizada, legalmente juramentada y exhortada a decir verdad, declara al tenor de sus dichos que constan íntegramente en el registro de audio del juicio efectuado, que por economía procesal se dan por expresamente reproducidos.

3.- **Eduardo Ignacio Urbina Castro**, RUN 16.859.600-6, 30 años de edad, docente de educación física, domiciliado en Cloroformo Valenzuela N° 760 Torre Ñ Depto. 34, Curicó, quien debidamente individualizado, legalmente juramentado y exhortado a decir verdad, declara al tenor de sus dichos que constan íntegramente en el registro de audio del juicio efectuado, que por economía procesal se dan por expresamente reproducidos.

4.- **Sergio Hernán Gutiérrez Marchant**, RUN 8.998.165-4, 58 años de edad, profesor, domiciliado en Sector La Copa S/N, Rauco, quien debidamente individualizado, legalmente juramentado y exhortado a decir verdad, declara al tenor



de sus dichos que constan íntegramente en el registro de audio del juicio efectuado, que por economía procesal se dan por expresamente reproducidos.

IV.- Oficios:

Finalmente la parte denunciada se hizo valer de la incorporación de los siguientes oficios y antecedentes:

1.- Oficio Ord. Folio E 000142/19 de fecha 07.02.2019 remitido por la **Contraloría Regional del Maule**, al tenor de los antecedentes e información que adjunta y remite al efecto, y que por economía procesal se dan por expresamente reproducidos.

2.- Oficio Ord. F.709-2019 de fecha 26.02.2019 remitido por la **Asociación Chilena de Seguridad**, al tenor de los antecedentes e información que adjunta y remite al efecto, y que por economía procesal se dan por expresamente reproducidos.

3.- Oficio Ord. 01 de 05.02.2019.02.2019 remitido por la **Escuela El Plumero** de Rauco, al tenor de los antecedentes e información que adjunta y remite al efecto, y que por economía procesal se dan por expresamente reproducidos.

TERCERO: De los hechos que el tribunal dio por acreditado, y razonamiento que condujo a aquello. Que conforme a la prueba rendida e incorporada por las partes, y en el entendido de la fecha no se recepcionó el informe de estilo pedido a la Inspección del Trabajo por supuesta vulneración de derechos fundamentales, respecto de lo cual, previo debate y conforme lo manifestado por las partes, a fin de evitar una mayor dilación del proceso, se optó por prescindir de tal antecedente, sin que existiera reparos o recursos de las partes.

Luego, conforme la naturaleza del procedimiento laboral aplicable, se exige al sentenciador, la enunciación y el análisis de la prueba, los hechos que estima probados y el razonamiento que conduce a ello, por tal razón se hace necesario expresar los fundamentos fácticos y jurídicos por los cuales se resuelve la controversia.

Así entonces y una vez analizada la prueba rendida en la audiencia de juicio conforme a las reglas de la sana crítica, esto es, sin contradecir y expresando las reglas de lógica, de experiencia, científicas y técnicas por las que se le asigna valor o se la desestima, tomando en consideración en este caso la gravedad, concordancia y conexión de las pruebas que se utilizan, acorde al artículo 456 del Código del Trabajo, se acreditó lo siguiente:

1.- Que efectivamente la denunciante, encontrándose vinculada con la denunciada por medio de una relación de carácter estatutaria y a contrata, ejerce



como docente en la Escuela El Plumero, establecimiento educacional ubicado en camino a Comalle, Sector Cuatro Boca S/N de la comuna de Rauco, establecimiento educacional dependiente del DAEM de Rauco.

2.- Del hecho que el tribunal si resulta competente para conocer de la presente acción judicial.

3.- Que la actora sí probó la existencia de aquellos reclamos reiterados e infundados realizados en su contra por María Peñaloza, Macarena Miranda, Alejandra Farías, Emilia Fuentes y Eduardo Urbina, lo que motivó una investigación breve en sede administrativa en su contra absolviéndola de las acusaciones, los que en su conjunto si aportan antecedentes indiciarios suficientes para superar el estándar mínimo exigido por ley, generándose una sospecha razonable de existir un hostigamiento laboral horizontal en su contra.

4.- Que la denunciada no logra aportar elementos suficientes que permitan justificar su obrar y su proporcionalidad.

5.- Que efectivamente se acreditó que éste hostigamiento laboral sufrido por la denunciada a causa del obrar de sus colegas, efectivamente afectó su salud e integridad psíquica.

6.- Que igualmente se probó la existencia del daño moral alegada por la actora, pero en una cuantía muy inferior a la pretendida.

7.- Que sin perjuicio del daño moral, el tribunal igualmente ordenará a la denunciada a adoptar medidas tendientes a superar los actos de vulneración del derecho fundamental de la actora, del art. 19 N° 1 de la Constitución, a fin que los hechos no se repitan en lo sucesivo.

Tales hechos probados en el proceso, se concluyen por el Tribunal en razón del análisis que se efectuara en los considerandos siguientes.

CUARTO: Sobre el hecho que efectivamente la denunciante, encontrándose vinculada con la denunciada por medio de una relación de carácter estatutaria y a contrata, ejerce como docente en la Escuela El Plumero, establecimiento educacional ubicado en camino a Comalle, Sector Cuatro Boca S/N de la comuna de Rauco, establecimiento educacional dependiente del DAEM de Rauco.

Que lo anterior, se desprende del sólo mérito de las cuatro convenciones probatorias acordadas por las partes y aprobadas por el tribunal que tornan éstos hechos como pacíficos en la causa.

Por lo demás, al tenor de los decretos alcaldicios del Municipio de Rauco (o sus copias en cada caso) N° 367 y 368 de 27.03.2014, N° 697 de 12.06.2014, N°



715 de 12.06.2014, N° 843 de 07.04.2015, N° 1014 de 27.04.2015, N° 1158, N° 1169 y N° 1180 todos de 08.04.2016, N° 342 de 15.02.2017, N° 433 de 28.02.2017, N° 353 de 15.02.2017, N° 658 de 12.04.2018, N° 656 de 12.04.2018, en conjunto con la copia de orden de trabajo N° 13 de 28.02.2018 del Municipio de Rauco, así como la copia de las funciones profesionales conforme a Estatuto Docente del colegio en que presta servicios la actora, y en menor medida con las liquidaciones de remuneración de octubre y noviembre de 2018, en plena concordancia con la declaraciones de todos los testigos que declaran en estrados así como de ambas confesionales, se corroboran igualmente los hechos contenidos en las convenciones probatorias.

QUINTO: Del hecho que el tribunal si resulta competente para conocer de la presente acción judicial.

Que al revisar nuevamente los decretos alcaldicios del Municipio de Rauco (o sus copias en cada caso) N° 367 y 368 de 27.03.2014, N° 697 de 12.06.2014, N° 715 de 12.06.2014, N° 843 de 07.04.2015, N° 1014 de 27.04.2015, N° 1158, N° 1169 y N° 1180 todos de 08.04.2016, N° 342 de 15.02.2017, N° 433 de 28.02.2017, N° 353 de 15.02.2017, N° 658 de 12.04.2018, N° 656 de 12.04.2018, en conjunto con la copia de orden de trabajo N° 13 de 28.02.2018 del Municipio de Rauco, así como la copia de las funciones profesionales conforme a Estatuto Docente del colegio en que presta servicios la actora, y en menor medida con las liquidaciones de remuneración de octubre y noviembre de 2018, corroboran igualmente que la relación que vinculaba a las partes era estatutaria, en calidad de contrata, aplicándose de forma preferente (pero no exclusiva ni excluyentemente) las disposiciones del Estatuto Docente.

Sin perjuicio de ello, como se verá, ello en nada impide que en lo no regulado por dicha norma especial, se le apliquen las normas supletorias del C. del Trabajo, entre ellas, las que regulan la tutela laboral, lo que otorga plena competencia a éste tribunal para conocer de los hechos.

En éste sentido debemos recordar que el criterio mayoritario de la jurisprudencia laboral ha sostenido que ante el debate si la materia de derecho objeto del juicio es materia de competencia de los juzgados de letras del trabajo, y así permitir que ellos conozcan de las denuncias que en procedimiento de tutela laboral deduzcan los funcionarios administrativos empleados a contrata.

Así, como ha sido criterio de éste juez, el procedimiento de tutela laboral tiene por objeto la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores frente a cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas de



dicho ámbito. Los derechos fundamentales están reconocidos a toda persona por la Constitución Política, que es jerárquicamente superior tanto al Código del Trabajo como al Estatuto Administrativo y al Estatuto Docente, por tanto, no se plantea a este respecto una cuestión que deba ser examinada en los términos del inciso segundo del artículo primero del Código del Trabajo, debido a que esa necesidad de delimitación no surge cuando se trata de derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, los que tanto por su naturaleza como por la fuente de su reconocimiento resultan aplicables a todas las personas.

Por otra parte, el procedimiento de tutela si bien se aplica a cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, lo cierto es que ello igualmente resulta procedente en la especie, pues la actora presenta una relación de funcionaria que es también una “relación laboral”, ello porque el propio inciso tercero del artículo primero del Código del Trabajo denomina en términos genéricos “trabajadores” a los funcionarios públicos. Además, la expresión “normas laborales” debe entenderse referida a aquellas que sean aplicables a la relación específica de que se trate.

SEXTO: Que en consecuencia, la posibilidad de que los funcionarios públicos puedan recurrir al procedimiento de tutela laboral en ningún caso importa *per se* la aplicación de normas sustantivas del Código del Trabajo, y por tanto, la cuestión se reduce a la siguiente: si pueden los funcionarios a contrata utilizar el procedimiento de tutela laboral para denunciar la infracción de sus derechos fundamentales sufrida a consecuencia de su relación funcionaria por aplicación de las normas que la regulan.

De anterior, se sigue que el hecho de que el artículo 17 del Estatuto Administrativo proscriba toda discriminación que tenga por objeto “anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo” ninguna incidencia tiene para determinar el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral, precisamente porque solo se trata de un procedimiento. De esa forma, los funcionarios públicos a contrata pueden denunciar la afectación de sus derechos constitucionales ocurrida con ocasión de su relación funcionaria mediante el procedimiento de tutela laboral que establece el Código del Trabajo.

Por lo demás, al revisar el Estatuto Docente, así como el Estatuto Administrativo, se aprecia que ninguno de ellos regula algún procedimiento en materia de vulneración de derechos fundamentales razón por la cual, de forma supletoria, las reglas del C. del Trabajo resultan aplicables perfectamente.



A su vez, se descarta aquel argumento sobre el hecho que siempre era posible que la Contraloría pudiera conocer y resolver de éstas cuestiones, pero conforme al propio tenor de la Ley Orgánica que la regula, se aprecia que dicha entidad carece de facultades jurisdiccionales para conocer y resolver contiendas jurídicas, sin perjuicio de carecer de un sistema recursivo procesal que asegure, como ocurre en sede judicial, un proceso acorde a los principios laborales.

Con todo ello, se desestima la alegación de la denunciada sobre la supuesta incompetencia del tribunal, razón por la cual se estima que éste tribunal sí puede conocer y resolver del debate de autos.

SÉPTIMO: Del hecho que la actora sí probó la existencia de aquellos reclamos reiterados e infundados realizados en su contra por María Peñaloza, Macarena Miranda, Alejandra Farías, Emilia Fuentes y Eduardo Urbina, lo que motivó una investigación breve en sede administrativa en su contra absolviéndola de las acusaciones, los que en su conjunto si aportan antecedentes indiciarios suficientes para superar el estándar mínimo exigido por ley, generándose una sospecha razonable de existir un hostigamiento laboral horizontal en su contra.

Que en éste sentido, es necesario analizar la denuncia y la descripción de todos los indicios que menciona la actora, a fin de analizar si se aportaron, en cada caso, antecedentes que permitiesen establecer si se verifican o no indicios de su efectividad, y generar en el tribunal una sospecha razonable de generarse actuaciones u omisiones que derivasen en una afectación a derechos fundamentales de la actora.

Ante la descripción de supuestos actos de hostigamientos experimentados a comienzos del año 2017, lo primero a señalar es que conforme al art. 486 del C. del Trabajo, los mismos hechos por la oportunidad en la que se plantean, resultan ser alegaciones extemporáneas, producto de su caducidad.

Aun así, del mérito de las pruebas rendidas por la demandante, ésta no es capaz de aportar indicios ocurridos en el año 2017 de que efectivamente hubiesen existidos actos o conductas de acoso u hostigamiento en su contra, referente a comentarios extra oficiales, malintencionados respecto de varios compañeros de trabajo o de la denunciante, que generasen en el ambiente de trabajo un ambiente hostil y de inseguridad en aquel tiempo. Nótese que ni la documental incorporada ni de los dichos de todos quienes declaran en juicio, sea como confesional o testimonial, hacen siquiera mención a aquello durante el año 2017, pese a que el testigo Eduardo Urbina, en calidad de docente, sí advierte que el ambiente de



trabajo comenzó a complicarse por esa época, lo que generó que participaran todos en talleres de convivencia.

Del mismo modo, no existe prueba que indiciariamente genere elementos para acreditar la existencia de burlas de los docentes en contra de la actora y otras personas, por sus cursos de capacitación y perfeccionamientos, que se hubieran formulado durante aquel año 2017.

En lo referente a la alegación sobre la existencia de denuncia individual de enfermedad profesional remitida por el médico psiquiatra que atendió de forma particular a la actora a la ACHS, tal indicio no resulta ser suficiente para configurar un indicio de vulneración del momento que conforme al propio mérito del correo electrónico remitido el 30.01.2019 por el Dr. Eduardo Acuña Carrasco remitido al tribunal, éste informa que tras la evaluación psiquiátrica efectuada a la denunciante, si advierte en ella sintomatologías que reflejan un malestar emocional, pero precisamente por los dichos de la propia paciente, es que el facultativo opta por remitir una DIEP a la ACHS (documento incorporado en juicio igualmente) para que dicha entidad efectúe la calificación de su origen. Ello, unido a lo informado por la propia ACHS, mediante aquel Oficio Ord. F.709-2019 que da cuenta que al tenor de los antecedentes que se recaban se califica la enfermedad de la actora (no obstante a que la enfermedad que sufre no es negada en su existencia por la ACHS) como de origen laboral, es que impide, en cuanto a indicios de vulneración, configurar la suficiencia de ella. Pero, lo anterior, es sin perjuicio de su análisis en materia afectación emocional y del daño moral, como se verá más adelante, cuyo tratamiento procesal y probatorio es distinto.

OCTAVO: Que ahora bien, los indicios alegados por la denunciada, que sí se dieron por establecidos, es que efectivamente entre los días que mediaban entre el 17 y el 23 de octubre de 2018, se presentaron por parte María Peñaloza, Macarena Miranda, Alejandra Farías, Emilia Fuentes y Eduardo Urbina (quienes son docentes, colegas y personal del establecimiento educacional donde presta servicios la actora) reclamos -que resultaron ser infundados- en contra de Anakena Muñoz, argumentando diversos reparos en su contra, atribuyéndole comentarios malintencionados de ella en contra de tales personas, así como un efecto negativo de su persona en el clima laboral entre los docentes. De igual modo, se acreditó que a consecuencia de ello, la Dirección del colegio dio inicio a una investigación breve destinada a recabar antecedentes, respecto de lo cual, tras entrevistarse con las personas que efectúan los reclamos, así como con la propia Sra. Muñoz, concluye finalmente que no fue posible constatar de forma fehaciente que las acusaciones



hacia Anakena Muñoz, que se desprenden de las quejas realizadas por los docentes, sean reales, no siendo posible concluir que ella sea la autora de los comentarios en cuestión.

Lo anterior se desprende del mérito de la propia copia del expediente e informe de investigación breve que la dupla psicosocial del establecimiento educacional efectúa respecto de la actora, con fecha 05.11.2018 que adjunta los reclamos efectuados en su contra y las entrevistas realizadas al efecto.

Lo anterior, en principio permitiría suponer que si bien la actora acredita tales indicios, ellos en principio no serían suficientes para suponer que existe una conducta hostil y reiterado en su contra, más si como advierte la denunciada, los docentes al efectuar esos reclamos, hacen valer un legítimo derecho de petición y reclamo en contra de alguien a quien consideran conflictiva o complicada.

NOVENO: Que sin perjuicio de ello, al efectuar un análisis pormenorizado precisamente de la investigación breve efectuada por el colegio, el tribunal advierte que sí se advierte un comportamiento hostil y reiterado en contra de la actora por los demás docentes, principalmente, dirigidos o encaminados por la docente Emilia Fuentes.

En efecto, el tribunal al revisar en forma detallada cada uno de los reclamos formulados en contra de la actora por sus colegas de trabajo, advierte que resulta poderosamente llamativo que precisamente todas éstas personas formularan los reclamos en un periodo de tiempo muy cercano (17, 22, 23 y 25 de octubre de 2018), y lo más grave aún, que todas den cuenta de quejas en contra de la actora que se basan en meros comentarios que reciben los docentes, y que sin corroborar, de todas formas, los insta a todos en forma sistemática a reclamar formalmente en su contra ante el superior jerárquico.

Acá, a diferencia de lo que plantea la demandada, no basta con que los docentes hagan valer su derecho a formular reclamos cuando los estimen necesarios, toda vez que de la lectura pormenorizada de los mismos, no se advierte nada concreto, objetivo, corroborable, y más grave aún, que guarde relación con la actividad laboral de ella, apoyándose todos los reclamos en argumentos - que a falta de prueba en la investigación y en el juicio- resultaron ser infundados, temerarios y hostiles en contra de la actora, destacando que en la gran mayoría le atribuyen el haber dicho cosas ofensivas a sus espaldas, recopilando lista de firmas para despedir a una docente, o comentarios sobre triángulos amorosos, o inclusive, acusándola de sufrir trastornos de bipolaridad, pero al momento de formular sus dichos, e incluso en la investigación breve, todas las personas refieren que se



apoyan en comentarios que escucharon de otros profesores, que a ellos no les constan, y tampoco son capaces de situar temporalmente los mismos.

Así, no es lo mismo que un docente efectué su derecho a reclamar con antecedentes serios, a que varios docentes en forma concertada -expresa o tácitamente- acusen sin fundamentos a una colega, para luego, advertir el tribunal en juicio, que ninguno de los docentes que acusa administrativamente a la actora, había siquiera corroborado el contenido de los hechos que le imputaban a ella, lo que genera una evidente sospecha razonable de hostigamiento en su contra.

DÉCIMO: Que al leer el registro de los reclamos formulados en contra de Anakena Muñoz, se aprecia que una de las docentes sostiene *"una colega me comenta que el año pasado Anakena había redactado una carta para sacarme de mi puesto de convivencia escolar, reuniendo firmas por mi "no actuar"; no conozco si llegó a término. Las firmas se las pidió a un grupo de colegas, desconozco si firmaron o no";* mientras que otro reclamo señala *"... la docente Anakena Muñoz Piña ha realizado comentarios con otros colegas sobre mi actuar dentro del establecimiento, los cuales consisten en decir que mientras estuve a cargo del bienestar del colegio, es decir, de los profesores, en estos tiempos reuníamos dinero para gastos de aseo y café para todos los docentes. La colega antes mencionada anda divulgando que mi persona se quedó con dicho dinero en su totalidad, situación que en la práctica no ocurrió; además con la compra del refrigerador venía un cooler de regalo, el cual la colega Anakena también mencionó que lo había llevado para mi casa. Encuentro de muy mal proceder que una profesional de la educación realice este tipo de comentarios a espaldas de las personas. ¿Dónde queda el profesionalismo?"*.

Asimismo, otro reclamo indica *"la profesora Anakena Muñoz Piña ha realizado comentarios negativos y falta de la verdad respecto de mi persona en lo personal y laboral. La docente anteriormente mencionada divulga que al término de la celebración del día del profesor del año 2017 yo me había ido con un hombre a revolcarme y que ella sabía con quien fue, refiriéndose a mi vida privada y que si esto ocurrió o no, no le compete en absoluto. Por otro lado se ha referido en el ámbito laboral que la documentación que yo he solicitado (...) para el PIE lo estoy pidiendo para ver su permanencia o bajarle las horas, cosa que no está en mis manos decidirlo, jactándose e impidiendo el normal funcionamiento de mi labor, con la frase "Que espere sentada, porque no le pienso entregar nada". Las docentes escogimos esta labor para enseñar y entregar amor a los niños, no para realizar comentarios dañinos respecto de la vida personal y laboral de otra persona"*.



Otro reclamo deducido en su contra sostiene que *"lo que más afecta el clima laboral es la mala convivencia en relación al trato prepotente, intimidante al tratar a todos o la gran mayoría como si fuéramos tan inferiores a ella. La burla constante a cada uno de nosotros, no sé si es su problema es bilapolaridad, porque nada le parece bien, todo es malo para ella y se encarga de enrarecer el ambiente de convivencia. Se hizo cargo de la formación del grupo, el año pasado hizo propaganda de desprestigio en contra de la tía Alejandra argumentando que se quedaba con el dinero de bienestar. Eso me afectó profundamente. Nos trató de "sucias" y que es la única que limpia sala de profesores. Si alguien vulnera su confianza llega a límites extremos, todo para sentir que es capaz de aplastar al que la desafió llegando incluso a la victimización"*. El último reclamo en su contra señala que *"mi descargo es en contra de la docente Anakena M.P. la cual, según comentarios de la colega Emilia, hace referencia a una situación personal de mí, de carácter -según mi apreciación- gravísima. La tía Emilia me comenta que Anakena rumorea que yo, Ignacio Urbina, habría interferido en una relación de una persona externa al colegio, y en donde yo sería el "patas negras", provocando que la pareja de la persona implicada se suicidara. La docente Emilia me dice que éste comentario lo ha realizado en reiteradas ocasiones en la sala de profesores y en presencia de más docentes, tales como Viviana G, Maribel GB y Mariela C"*.

UNDÉCIMO: Que al revisar tales reclamos, así como las posteriores entrevistas que se llegaron a cabo, se aprecia que efectivamente éstas quejas deducidas en contra de la actora se ejercen en forma reiterada en un periodo no superior a una semana, por parte de colegas de trabajo, quienes en su gran mayoría sin siquiera corroborar la información que les genera un malestar en contra de ella, aun así, efectúan un reclamo formal en su contra, pese que la mayoría refiere que declara al tenor de lo que la "miss Emilia" les informó respecto de la actora.

En ese mismo sentido, cuando declara en estrados el testigo Eduardo Ignacio Urbina Castro, dicho docente reconoce que existieron roces entre profesores en el año 2017 y en el año 2018, y que ello tensó el ambiente laboral. Añade que precisamente por comentarios de otras profesoras, entre ellas, Emilia Fuentes, en donde le señalaron que la actora estaba hablando a sus espaldas sobre una situación sentimental de pareja, es que decide acusarla al superior jerárquico, al igual que otras profesoras en la misma fecha, pese a que al ser interrogado por éste juez, el testigo debió reconocer que jamás corroboró la información que le habían dado tales profesoras, y que sólo al tenor de comentarios recibidos, es que decide



acusar a la demandante pese a que no le constaba la efectividad de los hechos por la cual lo acusaba.

Lo anterior, unido al resultado de las entrevistas que el equipo a cargo de la investigación efectúa en la investigación encomendada por la dirección del colegio, en criterio del tribunal refleja que efectivamente, varios docentes del establecimiento educacional donde prestaba servicios la actora, sospechosamente deducen todos en menos de una semana, sendos reclamos y quejas en su contra, basados en meros comentarios o dichos sin ser corroborados en lo más mínimo, generándose así una evidente liviandad en su obrar, en acusaciones infundadas en contra de Anakena Muñoz, que derivan en que el empleador efectivamente desestima las acusaciones por advertir que no existía mérito suficiente para acogerse los reclamos. Precisamente, éstas acusaciones que finalmente resultan ser todas infundadas, y orquestadas dentro de un periodo muy breve, pero en un obrar sistemático de los docentes, hacen generar sospechas razonables de un obrar orquestado en contra de la actora.

Se destaca al tenor de la copia del libro de asistencia de la actora, unido al comprobante de licencia médica N° 3-023604290-1, que los reclamos infundados surgen en un periodo coetáneo, o a lo menos, en tiempo casi inmediato, a un periodo de ausencia de la actora en esa semana, producto de una fractura en su mano, lo que la ausentó de clases, siendo en esa oportunidad en que los docentes optan por formular acusaciones sin antecedentes que los corroboraran, salvo por dichos de otra docente ("Miss Emilia").

Nótese que en la parte conclusiva de la investigación breve, la empleadora reconoce que pese a no existir pruebas que den certeza de tales acusaciones en contra de la actora, de todas formas, aprecia un mal clima laboral por lo que decide adoptar medidas correctivas posteriores sobre ello.

Esto es suficiente, para configurar sospechas del "*mobbing horizontal*" en materia laboral que permite superar la primera exigencia del art. 493 del C. del Trabajo.

DUODÉCIMO: Del hecho que la denunciada no logra aportar elementos suficientes que permitan justificar su obrar y su proporcionalidad.

En el entendido que sí se logró generar una sospecha razonable en el tribunal, sobre indicios de vulneración a derechos fundamentales de la actora, correspondía analizar el obrar de la denunciada. En éste punto, es necesario hacer una clara distinción: analizar el obrar del empleador antes y después de la recepción de los reclamos infundados ejercidos en contra de la actora.



En éste sentido, si analizamos primeramente el obrar de la empleadora tras recibir las denuncias infundadas de los docentes, y precisamente conforme al expediente administrativo de investigación breve, se aprecia que activó el protocolo de rigor para abordar el tema.

Así, la revisar tanto la copia del manual de procedimiento de denuncia y sanción de maltrato, acoso laboral y sexual del DAEM de Rauco, la copia del Decreto Alcaldicio N° 1235 de 21.12.2017 del municipio de Rauco que aprueba el manual de procedimiento de denuncia y sanción de maltrato y acoso, así como aquel correo electrónico de 21.12.2017 del jefe DAEM a directores de establecimientos educacionales, es posible acreditar que efectivamente existiendo protocolos a seguir ante la existencia de reclamos o denuncias por acosos laborales, los que eran de conocimientos de docentes y de su empleador, efectivamente el denunciado, al recibir las denuncias de los docentes en contra de la actora, sí dio curso progresivo al protocolo, formándose una dupla psicosocial destinada a analizar el caso, recabar antecedentes y entrevistarse con todos los involucrados, lo que sí se hizo. Se advierte que pese al reparo de la actora, que la citan a entrevistarse y comunicar de los reclamos en su contra, en horario de trabajo, ello no es indicio de vulneración o un mal obrar del empleador, ya que ello siempre es posible, considerando que se lleva a efecto tal función investigativa dentro de la jornada laboral de la actora, y por lo demás, no hace mención a de qué forma ello le afectó. Igualmente, se desestima aquel reparo de la actora, en cuanto a la oportunidad en la cual se comunica de ello a su persona, pues el director del colegio, una vez que recibe los reclamos, designa a la dupla psicosocial, quien una vez formada, comienza con las indagaciones, todo lo que conforme al procedimiento breve adoptado, sí refleja que se hizo en tiempo y forma.

Asimismo, al revisar las copias de las actas de profesores de la Escuela El Plumerito de fechas 13.11.2018 y 18.12.2018 consta que ya el empleador empezó a trabajar con miras a mejorar el ambiente laboral, de lo que no consta que hubiera adoptado las mismas medidas con antelación a los hechos que derivaron en la vulneración de derechos de la actora.

DÉCIMO TERCERO: Que ahora bien, lo que corresponde analizar, es si el empleador adoptó, conforme al art. 184 del C. del Trabajo, todas las medidas necesarias y suficientes de protección a favor de la actora, a fin de haber prevenido estos actos de hostigamientos por parte de los demás docentes, quienes infundadamente, generan acusaciones en su contra, de forma tal que efectivamente adoptó todas las medidas destinadas a evitar riesgoso y sin sentido por parte de



quienes efectivamente deducen acusaciones sin motivo alguno en contra de la actora.

Lo anterior se señala ya que precisamente al analizar el art. 493 del C. del Trabajo, y habiéndose configurado indicios suficientes del hostigamiento laboral horizontal experimentado por la actora, era deber del empleador acreditar que adoptó medidas proporcionales y justificables, para que ello no ocurriese. Esto, puesto que tal como lo reconoce la doctrina y jurisprudencia laboral, al encontrarnos ante una situación de "mobbing" (entendiendo por tal, toda forma de acoso que se pueda manifestar por distintas formas, caracterizado por una reiteración, en actos de hostigamiento, presión, menoscabos, trato denigrante, o incluso acusación infundadas y ofensivas), al constituir una situación de riesgo laboral para la salud de un trabajador, importa el deber de protección efectivo y eficaz del empleador, por medio de medidas necesarias y suficientes, para que ello no se hubiera producido.

Así, en la especie, al revisar nuevamente la copia del manual de procedimiento de denuncia y sanción de maltrato, acoso laboral y sexual del DAEM de Rauco, la copia del Decreto Alcaldicio N° 1235 de 21.12.2017 del municipio de Rauco que aprueba el manual de procedimiento de denuncia y sanción de maltrato y acoso, así como aquel correo electrónico de 21.12.2017 del jefe DAEM a directores de establecimientos educacionales, se acredita que efectivamente con anterioridad a la ocurrencia de las acusaciones infundadas en contra de la actora, en el establecimiento educacional, tanto la jefatura como los docentes tenían conocimiento de los procedimientos y sanciones a adoptar en caso de acoso u hostigamiento, no obstante lo anterior, se aprecia que las medidas no fueron suficientes para disuadir a varios docentes, que sin tener fundamentación para ello, formulan con total ligereza y liviandad, sendas y reiteradas acusaciones gravosas en contra de la actora, sin tener siquiera certeza de las acusaciones que efectuaban, reconociendo en su mayoría, que sin haber corroborado su efectividad se basaban en conversaciones con otras docentes, como la "miss Emilia" para reclamar en conjunto en contra de la actora.

Por lo tanto, si tales personas no dimensionan el alcance de formular acusaciones infundadas, o carentes de certeza, limitándose a acusar a una docente porque afectaba supuestamente el ambiente laboral, sin ser cierto ello -tal como lo reconoce la propia investigación breve que descarta tales acusaciones-, llegando una incluso a tratarla de "bipolar" en circunstancias que sus antecedentes médicos (según informe de la ACHS) descartan aquello, genera un obrar que no es aislado, sino reiterado dentro de una semana, con fines absolutamente ofensivos para



perjudicar a la actora, ello es en sí un "mobbing" en contra de la actora, lo que da cuenta que las medidas adoptadas a priori por el empleador no fueron las acertadas, generándose su responsabilidad en ésta vulneración.

DÉCIMO CUARTO: Que es poderosamente llamativo para el tribunal, que cuando declara el testigo Eduardo Urbina en juicio, éste reconoce que ya en el año 2017, al advertir dificultades en el ambiente laboral, se hicieron en el colegio algunos talleres para trabajar el tema, los que no lograron sus objetivos, si quedo claro que los docentes, a lo menos tácitamente, en forma conjunta hacen "mobbing" a una colega, sin fundamentos serios, limitándose a acusarla al tenor de meros comentarios, atacándola en aspectos personales y no profesionales.

Es más al revisar las conclusiones de la investigación breve, el establecimiento refiere que no se prueba la veracidad de los hechos planteados, pero advierte problemas de relaciones laborales que afectan directamente la convivencia escolar entre funcionarios - lo que corrobora que las medidas preventivas previas que el empleador hubiera podido adoptar, resultaron ser insatisfactorias- al extremo que sugiere que el clima laboral sea una temática a tratar en el plan de trabajo anual con docentes y asistentes, promoviéndose relaciones laborales adecuadas, evitando realizar comentarios que afecten la vida privada de otros. En éste punto, éste juez aprecia que la necesidad de evitar comentarios que afecten la vida privadas de otros trabajadores, no sólo se debe limitar - como lo hicieron ver los testigos Navarro y Gutiérrez- a la situación de la actora, quien a esa fecha resulta ser inocente de cualquier reclamo formal, sino que se debe hacer extensible también a los docentes que formulan acusaciones sin tener respaldo o certeza de lo que le imputan a la actora.

Por lo demás, al revisar aquel Oficio Ord. 01 remitido el 05.02.2019 por la Escuela El Plumero, al tenor de los extensos antecedentes que adjunta, reflejan que las medidas previas a las acusaciones infundadas, no son suficientes para entender un obrar satisfactorio del denunciado. En efecto, precisamente si se revisa la copia del reglamento interno de convivencia escolar del colegio, se aprecia en sus páginas 54 y siguientes, que entre docentes debe mediar una colaboración responsable, con pleno respeto a los demás integrantes de la comunidad escolar, debiendo ser leales con los principios y valores de la comunidad, brindando un trato adecuado a todos los actores del establecimiento, cuestiones que en su conjunto son perfectamente compatibles con la posibilidad que quien lo estime necesario, pueda reclamar ante su superior jerárquico en contra de otra persona, pero en la medida que sea de forma responsable, con adecuado trato, leal y de forma respetuosa, lo que ante



acusaciones diversas e infundadas, ello no se verifica. De ahí que tal reglamento que fuera entregado con anterioridad a los docentes y demás personal del colegio, tal como se aprecia de las copias de actas de Consejos de Profesores de 14 y 21 de agosto de 2018, reflejan que esa medida adoptada por el establecimiento, no logró generar el impacto adecuado, para que los docentes comprendiesen aquello, de forma que el empleador no suprimió los riesgos que derivaron en el perjuicio de la actora.

Al revisar las dos copias enviadas por Anakena Muñoz a Ricardo Oyarce, en su calidad de jefe DAEM, en donde se aprecia que ella ya advertía que los reclamos efectuados en su contra eran infundados y temerarios, con evidentes signos de ser concertados, y efectuar expresamente igualmente un reclamo en contra de quienes resulten responsables por ello, el DAEM no adopta ninguna medida concreta, limitándose el Sr. Oyarce a contactarse con el director del colegio, Sr. Gutiérrez, quien le informa que ya se adoptó el protocolo de rigor, para aclarar los hechos, pero éstos jamás consideraron la necesidad de investigar esas acusaciones infundadas, limitándose en todo momento a analizar sólo las supuestas conductas de la demandante, pero no de sus acusadores. Ello, es plenamente concordante, con lo declarado en estrados por los testigos Oyarce, Gutiérrez y Navarro, quienes en calidad de jefe DAEM, director del colegio e integrante de la dupla que llevo a cabo la investigación, así lo refieren. Inclusive, el testigo Ricardo Oyarce, en calidad de jefe DAEM, reconoce en estrados que ante el requerimiento formal de la actora, jamás se le dió respuesta formal de lo pedido, y por ende, no hay constancia de haber dado respuesta satisfactoria, lo que igualmente es un incumplimiento del empleador.

Al analizar la declaración de Enrique Uribe, quien presta declaración en confesional pedida por la actora, éste en representación de la denunciada, sostiene que la municipalidad adoptó todas las medidas destinadas a resguardar los derechos fundamentales de los docentes, y que en la investigación breve que se encomendó, no se aportó elementos que dieran cuenta de vulneración de derechos fundamentales, pero en ningún momento se hace cargo del hecho que varios docentes dedujeran acusaciones sin fundamento en contra de otra docente, la actora, generándose un evidente y lógico malestar de ella, de quien por lo demás, todos los testigos que declaran en juicio, Ricardo Oyarce, Sandra Navarro, Eduardo Urbina y Sergio Gutiérrez, en calidad de colegas, y en algunos casos, como superiores jerárquicos, le reconocen un excelente desempeño profesional, sin tener amonestaciones ni reclamos previos en su contra, y más aún, considerando que tales acusaciones surgen en un periodo en que ella regresaba de una licencia



médica. Así el confesante Uribe, no explica que medidas previas a los hechos que generan la vulneración, adoptó la denunciada a fin de evitar la situación de riesgo.

Misma situación que se aprecia de la declaración del director del colegio, Sergio Gutiérrez, así como del jefe DAEM, Ricardo Oyarce, máxime si el testigo Urbina sí reconoce que el ambiente laboral estaba enrarecido entre docentes, desde antes, de los reclamos.

DÉCIMO QUINTO: Que se aprecia que la denunciada pretendía atribuir una responsabilidad de la actora en el clima laboral del colegio, al extremo de pretender justificar los reclamos que se deducen en su contra, pero sus propios testigos no son capaces de referir de qué forma ella influye en ese supuesto malestar de los demás docentes, y cuando el director del colegio (Sr. Gutiérrez) refiere que la actora al renunciar al término de febrero de 2019 del colegio, mejoró el ambiente laboral, lo cierto es que a la pregunta del tribunal igualmente reconoce que el ambiente laboral mejoró también por la salida previa de la docente Emilia Fuentes, de quien, los reclamos que motivaron la investigación administrativa, así como los dichos del testigo Urbina, la indicaban como la docente que había influido en los demás, para reclamar en contra de la actora.

Al revisar la declaración de Anakena Muñoz, el tribunal advierte que efectivamente su malestar, impotencia y afectación, surge al sentirse presionada por docentes, a quienes estimaba como colegas de trabajo, quienes, sin provocación previa, se conciertan, influidos por Emilia Fuentes, para reclamar en su contra, sin que hubiera un argumento concreto, fecha, o situación efectiva, que pudiera efectivamente atribuírsele a ella, lo que ella, correctamente sintió como un hostigamiento injustificado y sistemático de ellos en su contra.

Por lo anterior, el tribunal considera que la denunciada no fue capaz de acreditar adecuadamente que probase su justificación y obrar en las medidas adoptadas, a fin de evitar lo sucesivo, siendo por ende, en calidad de empleadora, responsable de los perjuicios sufridos por la denunciante.

DÉCIMO SEXTO: Que otro hecho establecido es que efectivamente se acreditó que éste hostigamiento laboral sufrido por la denunciada a causa del obrar de sus colegas, efectivamente afectó su salud e integridad psíquica.

Que en éste sentido, la acción judicial refería que la actora producto del hostigamiento sufrido experimentó una vulneración a su derecho fundamental, conforme al art. 19 N° 1 de la Constitución, al tenor de que éstos reclamos formales y sin fundamento que los demás colegas deducen en su contra, motivados en su mayoría por conversaciones con una docente llamada Emilia Fuentes, repercutieron



en su salud e integridad psíquica, producto del disgusto, tensión, malos ratos, estrés, preocupación, y sintomatologías que reflejan su efecto pernicioso sufrido por ello.

Al revisar aquel Oficio Ord. F.709-2019 de 26.02.2019 remitido por la ACHS al tribunal en el cual, adjunta entre otros antecedentes la propia ficha clínica de la actora, se aprecia que precisamente en fecha posterior a que a la actora se le notificase de las acusaciones formuladas en su contra, así como del procedimiento breve a adoptar por el empleador para su esclarecimiento, efectivamente la actora sufre un trastorno adaptativo, presentando sintomatología de insomnio, angustia, cefalea y vómitos, siendo derivada a tratamiento medicamentoso, constatando en las diversas sesiones a las que acude a la ACHS la actora, que ésta presenta llanto en su relato, labilidad emocional, constatándose, según consta respectivamente en sesiones de 27-nov-2018, 05-dic-2018, que "impresiona angustia real que sufre", "impresiona verídica en sus emociones"; describiéndose en sesiones posteriores que la situación generada por éstas acusaciones en su contra, así como el procedimiento adoptado, la han mantenido muy afligida, persistiendo su sintomatología, lo que si es suficiente para acreditar que la actora sufrió una afectación en su estado emocional, y por ende, una vulneración a su integridad psíquica como consecuencia de la hostilidad repetida sufrida por sus colegas con esos reclamos infundados.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que si bien tal como se desprende del citado Oficio Ord. F.709-2019 de 26.02.2019 remitido por la ACHS se señala que el Comité de Calificación de la ACHS con fecha 04.01.2019 advierten que la sintomatología y afectación mental de la actora, que no niegan sino que la corroboran en su existencia, sería de origen común, pues descartan la calificación de enfermedad profesional, al estimar dicha junta médica que el tiempo de exposición al agente de riesgo (que tampoco niega la ACHS) resultó ser insuficiente para así calificar su origen laboral.

Pues bien, pese a que la ACHS califica la afectación emocional de la actora como de origen común, lo cierto es que la propia ficha clínica de ella refiere que su trastorno adaptativo con sus síntomas tiene su origen en la investigación breve iniciada por el establecimiento educacional a causa de las acusaciones formuladas en su contra, desestimando la ACHS cualquier otra causa u origen distinta de la motivada en su trabajo. Luego, pese a que la ACHS considera que el tiempo de exposición a ese factor de riesgo (que tampoco niega) resulta ser insuficiente, lo cierto es que en materia laboral, del momento que la actora en menos de una semana, es víctima de acusaciones formales deducidas en su contra por varios docentes, acusándola de hechos imputables a cuestiones meramente personales y



no profesionales, sin existir plausibilidad del contenido de las mismas, permiten a éste juez discrepar de la apreciación médica, del momento que pese a que dicha entidad se pronuncia para fines de la eventual calificación de una enfermedad profesional, en éste juicio no se debate ello, sino que la efectividad que la vulneración de derechos fundamentales sufrido por la actora, generó en su persona una afectación emocional, la que en autos así se establece.

Por lo mismo, aquel certificado de 04.01.2019 de derivación a sistema previsional por enfermedad común de la actora, o la existencia de la copia de la resolución de ACHS N° 623797904012019 de 07.01.2019 que indica que la enfermedad de la actora según dicha entidad era común, no altera en nada lo razonado, conforme a todo lo que ya se explicó previamente por el tribunal.

De ahí que pese a que la ACHS pretenda calificar la enfermedad como común, ello en ningún caso exime de responsabilidad a la denunciada, sobre el hecho que el trastorno adaptativo de la actora a causa de sendas acusaciones infundadas de sus colegas, que generaron por su empleador una investigación en su contra, repercutiera en su estado de salud, al extremo que incluso ello repercute en la necesidad de hacer reposo laboral, tal como se desprende de los certificados de reposo laboral de fechas 04.01.2019 y 15.01.2019, en relación con su ficha clínica que se desprende del Oficio remitido por la ACHS.

DÉCIMO OCTAVO: Que tampoco es suficiente para desestimar esta afectación emocional, y por ende, la vulneración al art. 19 N° 1 de la Constitución, que tal como declarasen Sandra Navarro en calidad de integrante de la dupla psicosocial a cargo de la investigación, o de Sergio Gutiérrez en su calidad de director del colegio, quienes refieren que al comunicarle a la actora que se iniciaría un procedimiento investigativo en su contra por acusaciones de varios docentes, le advierten que no se buscaban sanciones sino soluciones, ya que con la ficha clínica de la denunciante se acreditó, que de todas formas, todo aquello repercutió en su estado de salud.

Por lo demás, al revisar la propia investigación breve, así como la declaración de los testigos Navarro y Gutiérrez, consta que la actora evidenció su malestar y complicación con las acusaciones formuladas en su contra, negándolas, y además advirtiendo que eran infundadas, que eran concertadas y que atacaban aspectos ajenos a su perfil profesional, cuestiones que finalmente la investigación breve así como lo apreciado por éste juez, con la prueba rendida, igualmente concluye.

Con ello, igualmente se probó que la actora sí sufrió una afectación emocional, infringiéndose el art. 19 N° 1 de la Constitución.



DÉCIMO NOVENO: Que otro hecho establecido es la existencia del daño moral alegada por la actora, pero en una cuantía muy inferior a la pretendida.

Que en razón del argumento sobre la existencia del daño moral, el tribunal igualmente da por probado ello, ya que al tenor del análisis a la afectación emocional de la actora, a causa de sufrir un diagnóstico adaptativo, por varias acusaciones carentes de justificación, fundamento y prueba, se le afectó en su estado de salud, al tenor de las propia ficha clínica, los facultativos que la atienden en la ACHS en varias ocasiones refieren que estiman la veracidad de sus dichos al ser evaluada, y se constata por ellos, un detrimento emocional, producto del proceso investigativo efectuado. Es más, y acorde al correo electrónico del psiquiatra Eduardo Acuña, se desprende que ella inclusive se atendió con un especialidad mental ajeno a la ACHS que llegó a tratarla con medicamentos para bajar su sintomatología.

Asimismo al revisar aquel correo electrónico remitido por el psiquiatra Dr. Acuña, éste reconoce que al ser atendida la actora se evidenció un estado emocional alterada, del momento que presentaba ansiedad psíquica y sentimiento de rabia con labilidad emocional, que repercutió físicamente en cólicos abdominales con ocasionales vómitos, lo que le obliga a concluir que sí presenta un trastorno adaptativo con ansiedad. Tal afectación emocional, repercute en la actora del momento que además, se ve en la necesidad de hacer reposo laboral, tal como se desprende de los certificados de reposo laboral de fechas 04.01.2019 y 15.01.2019, en relación con su ficha clínica que se desprende del Oficio remitido por la ACHS, lo que confirma que su afectación moral le generó una incapacidad temporal para prestar sus servicios para los que fue contratada.

Así las cosas, el daño moral sufrido por la actora es cierto, concreto y efectivo, y precisamente tiene su origen en los hechos imputables por sus colegas de trabajo, a causa de la ausencia de medidas preventivas adecuadas que debió adoptar la denunciada para evitar el ambiente hostil y de riesgo al que se expuso la actora, más si se considera que ésta exposición al riesgo surge precisamente cuando la denunciante regresaba de un periodo de licencia médica por una fractura en su mano, de forma que al poco tiempo de volver a insertarse en sus labores, se le expone - sin justificación ni necesidad- a todo ello.

Luego, acreditados los supuestos del daño moral, la cuantía a fijar será muy menor a la pretendida por la actora, toda vez que la prueba rendida no es capaz de acreditar una mayor afectación de la detectada por la ACHS, por lo que la cuantía se regulará en la suma de **\$950.000.-**



VIGÉSIMO: Que se debe recordar que la ley establece como presupuestos de la acción de indemnización por daño moral, que deben concurrir copulativamente los siguientes requisitos: 1) la existencia de un obrar culpable o doloso del denunciado, quien debía cumplir con un rol garante, y que en éste caso al no haber todas las medidas necesarias para suprimir la situación de riesgo que experimentó la denunciante no cumplió satisfactoriamente; 2) que la actora experimente un daño moral, lo que en la especie se grafica con su enfermedad, producto de su afectación emocional ante la vulneración a su derecho a la integridad y salud mental; 3) que exista una relación de causa y efecto entre ambos, lo que se produce en la especie. Todos los requisitos, según lo latamente razonado, se verifican en autos.

Adicionalmente se hace presente que la suma establecida como indemnización por daño moral se reajustará y devengará, de acuerdo al artículo 63 del Código del Trabajo, dando cuenta que se aplicará en el caso de los reajustes desde el mes anterior que este fallo quede ejecutoriado y el mes anterior en que se produzca el pago efectivo y, tratándose de los intereses desde que el demandado se constituya en mora de pagar y hasta la fecha de dicho pago. Así, el tribunal accederá a la indemnización del daño moral, en los términos previamente mencionados.

Si bien se rindió prueba destinada a acreditar la base de cálculo de la actora, al tenor de la liquidación de remuneración de octubre y noviembre de 2018, ello no altera lo razonado, pues la determinación de la base de cálculo de su remuneración sólo hubiera incidido para la aplicación de las indemnizaciones especiales conforme al art. 489 del C. del Trabajo, si la actora hubiera sufrido vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, y no con ocasión de la vigencia de la relación que la unía con las denunciada, conforme al art. 486 del C. del Trabajo.

Se insiste que la calificación de la ACHS sobre una enfermedad común de la actora, no es suficiente para desvirtuar la existencia del daño moral, ya que el único hecho por el cual la ACHS califica de común y no laboral la enfermedad de la denunciante es por el supuesto poco tiempo de exposición, lo que es irrelevante para éste juez, pues una exposición de riesgo, al ser reiterada por varias acusaciones, en un breve tiempo, y ocasiona por factores de riesgos no evitados por el empleador, en el contexto del trabajo, pueden perfectamente ser materia de una indemnización moral.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que a su vez, pese a que los testigos Navarro y Gutiérrez, cuestionan que la actora al ser informada de las acusaciones en su contra, anuncia acciones judiciales así como que presentaría licencia médica (indicando la denunciada que ello evidenciaba un interés de enriquecerse



injustificadamente así como que quería con ello evitar ser trasladada o sancionada por las conductas que se le atribuyen), ello no obsta a que la ACHS igualmente reconociera que éstos hechos sí afectaron emocionalmente a la demandante, según antecedentes médicos constatados, que reflejan una afectación emocional, dándole así la razón. Igualmente, es llamativo que la denunciada en su contestación de demanda, como en las observaciones a la prueba refiera que la denunciante pretendía con estas acciones y sobre reacciones eludir su responsabilidad laboral (y el temor de ser trasladada de colegio o de aplicárseles sanciones), si precisamente los propios testigos Navarro y Gutiérrez, insisten en señalar que cuando se le informa de las acusaciones a Anakena Muñoz, lo que más se le insiste es que no habrá sanciones en su contra en el evento que fueran ciertos los hechos que se le imputaban.

Si bien se incorpora el Oficio Ord. N° E000259/2019 remitido por la Contraloría Regional del Maule que sostiene que durante el periodo que va desde el 07.03.2014 hasta el 10.12.2018 no se registran reclamos ni denuncias de la actora en contra del municipio, aquello no altera en nada todo lo razonado, ya que precisamente los hechos que configuran la vulneración de derechos fundamentales en contra de la actora, surgen dentro de una semana en octubre de 2018, cuando varios docentes de forma sospechosa, y de modo absolutamente infundadas atacan por medios de reclamos formales a la denunciante, a fin que la Dirección del Establecimiento del colegio la investigase y sancionase de ser necesario. Por ende, al no haberse verificado con anterioridad hechos previos que hubieran constituido, antes de éstos antecedentes, indicios anteriores de vulneración, lógicamente la actora no tenía motivos para formular previamente reclamos formales ante la Contraloría, por lo que ello no altera en nada lo razonado.

En el mismo sentido, aquel set de fotografías incorporadas por la denunciada de diversas actividades en que la actora interactúa con varias docentes, no altera todo lo razonado, ya que la vulneración a su integridad psíquica, producto de su salud, es a causa de hechos reiterados cometidos en varios días alternados dentro de una misma semana, que generan actos repetitivos infundados destinados a desacreditarla frente a su superior y la comunidad, por lo que lo hubiera ocurrido en periodos académicos distintos, no altera lo objetivamente constatado por el tribunal.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que sin perjuicio del daño moral, el tribunal igualmente ordenará a la denunciada a adoptar medidas tendientes a superar los actos de vulneración del derecho fundamental de la actora, del art. 19 N° 1 de la Constitución, a fin que los hechos no se repitan en lo sucesivo.



Que habiéndose acreditado entonces la existencia de indicios suficientes de vulneración del art. 19 N° 1 de la Constitución respecto de la denunciante, y que, en consecuencia, le correspondía al empleador explicar los fundamentos de las medidas preventivas adoptadas para evitar aquello, lo que no hizo, le corresponde soportar la carga de dicha omisión probatoria, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, debiendo concluirse que en la especie sí se ha vulnerado la garantía en comento de la actora, por lo que procede primeramente imponer medidas destinadas a lograr tanto una tutela inhibitoria, restitutoria y resarcitoria.

En cuanto a la tutela inhibitoria, lo cierto es que corresponderá ordenar el cese inmediato de las conductas vulneratorias de la empresa, velando por el hecho que la municipalidad adopte las medidas tendientes a evitar que no se reiteren éstos hechos a futuro para la actora ni para otros trabajadores.

Para tales fines, la municipalidad deberá efectuar una capacitación no inferior a 8 horas cronológicas para los docentes del establecimiento educacional “El Plumero”, a fin de desarrollar y fortalecer competencias entre los integrantes de la comunidad escolar sobre un trato adecuado y respetuoso entre pares y subordinados, especialmente en lo referente a la convivencia escolar conforme al art. 2 inciso 4° del C. del Trabajo, dentro de 3 meses siguientes a contar de la ejecutoriedad de ésta sentencia.

En cuanto a la tutela resarcitoria, a saber, las medidas tendientes a la reparación del daño ocasionado, En éste punto, se deberá estar al mérito de la indemnización por daño moral sufrido por la actora, a causa de su afectación emocional. Se excluye de ésta indemnización cualquier argumento sobre reembolso de gastos médicos de la actora toda vez que no los probó.

En cuanto a la tutela restitutoria, destinada a retrotraer la situación anterior al momento de la vulneración, en el caso puntual, considerando que conforme a la propia prueba confesional lograda por ambas partes, consta que la actora a la fecha y desde el 01.03.2019 ya no presta servicios efectivos en el establecimiento educacional, es que se estima que no será necesario, así como tampoco adoptar más medidas como las pretendidas por la denunciante, por ser suficientes las ya descritas.

VIGÉSIMO TERCERO: De las costas. Que habiéndose el tribunal hecho cargo de la totalidad de las argumentaciones y pruebas rendidas, en nada alteran todo lo ya razonado, motivo por el cual se omite un mayor razonamiento de éstos por ser mayormente inoficioso, debiendo estarse al mérito de lo resuelto.



Se hace presente que aquella copia del mandato especial de 28.12.2016 ante notario público incorporado en juicio sólo acredita el patrocinio y poder que obra en autos por parte de los abogados de la denunciada, sin que ello altere en nada todo lo razonado.

Del mismo modo, considerando que la parte denunciada si bien resultó ser vencida, sí se advierte que tuvo motivo plausible para litigar motivo por el cual no se le condenará en costas, debiendo cada parte soportar las propias.

Por estas consideraciones, y de conformidad, además, con lo dispuesto en el art. 19 N° 1 de la Constitución Política del Estado, los artículos 7°, 47, 63, 73, 172, 173 445, 453, 454, 456, 457, 458, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo, Estatuto Docente y demás normas citadas; **SE DECLARA:**

En cuanto a la excepción de incompetencia:

I.- Que se rechaza la excepción de incompetencia alegada por la denunciada, sin costas.

En cuanto al fondo:

II.- Que **SE ACOGE** la acción de tutela laboral interpuesta por **Anakena Muñoz Piña**, en contra de la **Ilustre Municipalidad de Rauco**, representada legalmente por su alcalde Enrique Francisco Ignacio Olivares Farías, todos ya individualizados, sólo en cuanto a declarar:

1.- Que en razón de haberse verificado la efectiva vulneración de derechos fundamentales durante la relación contractual entre las partes, en razón de haberse infringido el art. 19 N° 1 de la Constitución Política de la República respecto de la actora por el obrar de la denunciada al no haber adoptado todas las medidas preventivas de resguardo a su favor, generándose con ello la vulneración al derecho a la salud e integridad psíquica de la actora, la denunciada deberá ejecutar las siguientes medidas tendientes a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración cometida:

1.1.- Que en el marco de la tutela inhibitoria velando por el hecho que la empresa adopte las medidas tendientes a evitar que no se reiteren éstos hechos a futuro para la actora y otros trabajadores:

a) La denunciada deberá cesar de forma inmediata de las conductas vulneratorias respecto de la actora.

b) Que la municipalidad deberá efectuar una capacitación no inferior a 8 horas cronológicas para los docentes del establecimiento educacional “El Plumero”, a fin de desarrollar y fortalecer competencias entre los integrantes de la comunidad escolar sobre un trato adecuado y respetuoso entre pares y subordinados,



especialmente en lo referente a la convivencia escolar conforme al art. 2 inciso 4° del C. del Trabajo, dentro de 3 meses siguientes a contar de la ejecutoriedad de ésta sentencia.

1.2.- Que en el marco de la tutela resarcitoria, a saber, las medidas tendientes a la reparación del daño ocasionado, por aplicación del artículo 495 del Código del Trabajo, se condenará a la denunciada al pago a favor de la denunciante:

a) De la indemnización por daño moral en una suma equivalente a **\$950.000.- (novecientos cincuenta mil pesos)**.

b) Que la cantidad de dinero expresada en el punto anterior se someterá a los reajustes e intereses de acuerdo a lo establecido en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

1.3.- En cuanto a la tutela restitutoria, destinada a retrotraer la situación anterior al momento de la vulneración, en razón que la actora a la fecha renunció a su labor con fecha 01.03.2019, deberá estarse a lo ya resuelto.

2.- Que en todo lo demás pedido por la actora, el tribunal rechaza lo solicitado.

III.- Que estimando que la parte denunciada vencida en autos sí tenía motivo plausible para litigar, no habrá condena en costas, debiendo cada parte soportar las propias.

Una vez que quede ejecutoriada la presente sentencia, certifíquese dicha circunstancia y sólo de ser procedente dese cumplimiento en lo pertinente al artículo 495 del Código del Trabajo. Asimismo, ejecutoriada la presente sentencia, rija el plazo de un mes, para que las partes soliciten la devolución de la documentación incorporada y exhibida al proceso, y que se mantiene en custodia del Tribunal, dejándose constancia de su devolución, bajo apercibimiento de proceder a la destrucción de estos documentos, si no se solicitan en dicha oportunidad.

Las partes quedan válidamente notificadas de lo resuelto con esta fecha al tenor del artículo 457 inciso 2° en relación con lo dispuesto en el artículo 494 ambos del Código del Trabajo y por lo tanto, desde esta notificación comienza a correr el plazo legal para impugnarla, sin perjuicio de lo anterior remítase vía correo electrónico la presente sentencia a las partes, y dese cumplimiento en lo pertinente a lo dispuesto en el artículo 495 inciso final del Código del Trabajo.

Regístrese y en su oportunidad archívense lo antecedentes.

RIT T-84-2018

RUC 18-4-0152779-2



Sentencia dictada por **CARLOS GAJARDO ORTIZ**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Curicó.

//En Curicó, a veinte de marzo de dos mil diecinueve, notifique la sentencia definitiva que antecede por estado diario del Tribunal.

