

Coyhaique, veinticuatro de junio de dos mil veintiuno.

Vistos y teniendo presente:

Primero: Antecedentes de la denuncia.

Que con fecha 29 de diciembre de 2020, a folio 1 de la carpeta electrónica, comparece doña CARMEN GLORIA MARTÍNEZ CÁRDENAS, abogada, cédula de identidad N° 10.550.568-K, con domicilio en Dussen N° 141 de la ciudad de Coyhaique, actuando en representación convencional de doña CAMILA PAZ FIGUEROA SOTO, técnico en educación parvularia, cédula de identidad N° 19.132.650-4, domiciliada en Canal Jacaf N° 651, de la ciudad y comuna de Coyhaique; de doña CARLA CRISTINA MUÑOZ BRAUNING, trabajadora dependiente, cédula de identidad N° 10.522.792-2, domiciliada en Brasil N° 436, de la ciudad y comuna de Coyhaique; de doña CLAUDIA LORENA OVANDO OVANDO, asistente de aula, cédula de identidad N° 12.003.827-3, domiciliada en Lago Atravesado sin número, de la ciudad y comuna de Coyhaique; de doña EVELYN ANGÉLICA KÖNIG VERA, asistente de aula, cédula de identidad N° 15.988.491-0, domiciliada en calle Los Rosales N° 3, población Las Lengas de la ciudad y comuna de Coyhaique; de doña LIDIA HORTENSIA LLANQUÍN ALVARADO, auxiliar de aseo, cédula de identidad N° 13.410.587-9, domiciliada en Los Glaciares, Calle D N° 3.397, de la ciudad y comuna de Coyhaique; de doña PAULA ALEJANDRA GODOY SALDIVIA, auxiliar de servicio, cédula de identidad N° 15.304.721-9, domiciliada en Antolín Silva Ormeño N° 785, de la ciudad y comuna de Coyhaique; de doña SCHLOMITH MONSERRAT NESERKE MONTECINOS, educadora diferencial, cédula de identidad N° 17.234.319-8, domiciliada en Coyhaique Alto kilómetro 5, de la comuna de Coyhaique; y de doña SUSANA ANDREA ALARCÓN ALVARADO, técnico en educación diferencial, cédula de identidad N° 14.042.505-2, domiciliada en Baquedano N° 89, de la ciudad y comuna de Coyhaique, quien interpone demanda en procedimiento de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, particularmente de las garantías de derecho a la integridad física y psíquica y el derecho al honor y daño moral, en contra de la CORPORACIÓN EDUCACIONAL CLUB DE LEONES COYHAIQUE, RUT N° 65.291.980-4, representado legalmente por el Presidente de



su Directorio, don HÉCTOR CANTÍN BUS, cédula nacional de identidad N° 5.599.954-6, ambos con domicilio en Portales N° 146 de la ciudad de Coyhaique.

Hace presente, en primer lugar, que los hechos que fundan la acción de tutela se han producido desde hace 3 años aproximadamente y hasta la fecha de la interposición de la demanda, toda vez que precisamente durante la misma semana de presentación de su libelo, las demandantes han seguido siendo objeto de malos tratos por parte de la directora del establecimiento en el que prestan funciones, por lo que se encuentran actualmente con ayuda psicológica, ansiedad, crisis de pánico y otros padecimientos, consecuenciales a los hechos que denuncian.

Refiere, a continuación, que con fecha 26 de agosto de 2020 su representada, la señorita Carla Muñoz Brauning, en su rol de Presidenta del Sindicato de Trabajadores de la Empresa Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique, interpuso denuncia administrativa en contra de su empleador Corporación Educacional Club de Leones de Coyhaique, por actos vulneratorios de derechos fundamentales hacia su persona y de sus socias, específicamente el derecho a la integridad psíquica y al respeto y protección a la honra de las trabajadoras y sus familias, todo debido al infructuoso acercamiento que intentaron tener con su empleador, después de que con fecha 31 de julio de 2020 le hicieran saber por escrito de diferentes situaciones que las afectaban tanto en el ámbito laboral, personal y emocional, poniéndolo con ello al tanto de las diversas ocasiones en que habrían sido maltratadas, humilladas y discriminadas por la directora del Establecimiento señora Maribel Prat Torres.

Agregan que las demandantes, en un correcto y respetuoso actuar, se dirigen a su empleador mediante conducto regular, dando a conocer por escrito lo que a continuación se transcribe: “Junto con saludar atentamente, nos dirigimos a ustedes para informar una situación que como trabajadores consideramos discriminatoria. La dirección de nuestro establecimiento ha dictaminado dos semanas de descanso para algunos funcionarios, incluida la misma directora, según calendario adjunto, en fechas de acuerdo a la conveniencia de los funcionarios, algunas hasta en Agosto y Septiembre, aludiendo que estos funcionarios cuentan con una mayor carga laboral y por lo tanto el otro grupo de



trabajadores no se lo merecen. Con criterios totalmente personales y subjetivos, donde no todos los funcionarios tampoco tienen la misma carga laboral, algunos sin teletrabajo concurren 1 vez a la semana, otros 2, 3, 4 o 5. Ante este argumento, queremos decir, que estamos en total desacuerdo, ya que la naturaleza de cada una de las tareas que llevamos los funcionarios es totalmente diferente. No hemos nosotros solicitando turnos u horarios específicos, ni venir menos días, solo hemos acatado el protocolo de trabajo que la dirección del establecimiento ha entregado, dada la situación sanitaria, y teniendo que asumir en muchas ocasiones una sobrecarga laboral llevándonos trabajo a la casa, dado que muchas veces el tiempo es escaso y comprendemos lo necesaria de las medidas de resguardo que debemos todos tomar para prevenir contagios y al mismo tiempo sentimos el compromiso de poder continuar educando a nuestros niños. Consideramos que una medida cómo está debe ser para todos los funcionarios.” (SIC)

Hace presente que en la referida presentación las demandantes hacen alusión al Ordinario Nro. 35, emitido por la Dirección Provincial de Educación, el cual autoriza a que se realicen pausas educativas de contención y reflexión para los funcionarios, habiendo tomado conocimiento del alcance de este oficio en dependencias del Ministerio en comento, debido a que la directora les habría señalado que dicho instrumento no llegó al establecimiento y que su contenido no era el que ellas señalaban.

La misma solicitud a continuación indica: “Queremos manifestar que nos sentimos discriminados y poco valorados en nuestro trabajo. Los auxiliares y secretaria, comenzamos trabajando también en Marzo tal como adjuntamos protocolos enviados por nuestras jefaturas, en los lugares más expuestos, despachando correspondencia, llevando depósitos a bancos, recibiendo correspondencia, atendiendo a todos quienes asistían a la escuela, recibiendo paquetes y compras, con el miedo constante del contacto, necesario para ejercer nuestras funciones, con familiares adultos mayores en nuestras casas, mientras nuestros compañeros en resguardo en sus casas con teletrabajo, también se esforzaban, porque no queremos desmerecer ni menos discriminar como lo ha hecho nuestra jefatura con nosotros. Es por esto que solicitamos nuevamente a ustedes como sostenedores puedan considerar nuestros argumentos, valorar



nuestro trabajo y compensar en algo no habernos considerado en esa planificación de descanso, por no merecerlo, y solicitamos pedir a la dirección del establecimiento, que solicite esta pausa”.

Señalan que de la petición referida, no obtuvieron ninguna respuesta ni gesto de empatía por parte del empleador.

Luego, el mismo 26 de agosto del año 2020 y mediante otra presentación, esta vez de índole personal y suscrita por doña CARLA MUÑOZ BRAUNING, secretaria del establecimiento educacional y Presidenta del sindicato de trabajadores de dicha institución, se informa a su empleador de situaciones de acoso laboral y maltrato por parte de la directora de la Escuela, tanto hacia la denunciante, como hacia otras funcionarias que aquella tiene a su cargo.

Así, para contextualizar, replica algunos fragmentos de dicha presentación: “Escribo esta carta, para informar del acoso laboral y maltrato psicológico, que mi jefatura directa, la Directora de la Escuela Especial del Club de Leones, Sra. Maribel Prat Torres lleva un tiempo realizando, y ahora último un hecho de maltrato y agresión graves, que a continuación detallo. Antes de que esto comenzara a ocurrir, tenía una relación buena, cercana y de cooperación, con mi jefatura, diciéndome lo bien que me desempeñaba y felicitándome muchas veces por mi trabajo, que llevo a cabo con compromiso y dedicación, lo más profesionalmente posible. Cuando comenzó la pandemia en reunión con todo el personal, exprese que sentía mucho miedo, ya que yo era la persona que trabajaba en recepción, muy expuesta y conté mi situación personal donde Vivo con mi padre de 85 años, que hace un mes había estado al borde de la muerte en la UCI, tras dos accidentes de auto, entubado y sufriendo debido a esta condición, de una neumonía de la cual aún no se recuperaba. Recién conociendo lo que el COVID provocaba, sabía que mi padre estaba en riesgo y lo manifesté. Pedí que tuviéramos protocolos y solidaridad con quienes vivían con adultos mayores, enfermos crónicos o niños pequeños. Desde ese momento su trato cambió conmigo y pude vivir lo que antes, solo veía que acontecía con otras personas, porque si fui testigo de otros maltratos y agresiones contra otros funcionarios y apoderados de la Escuela, pero conmigo nunca. Mi carga laboral, a pesar de que el quehacer no era mucho y que en primeras veces solo iba 1 vez a la semana, se



triplicó. A mis labores se sumó inventarios con fotografías, inventario de biblioteca, llamados a apoderados, la impresión y orden de más de 100 informes mensuales, en carpetas de 56 niños, labores que he ido realizando como he podido, jamás me queje, pero si sentí que había una sobrecarga laboral intencionada. Debo decir que mi situación en la escuela pasó de ser óptima a ser estresante y agotadora, con un desgaste emocional, ansiedad, sin poder dormir bien, dados los tratos poco respetuosos, agresivos y amenazantes de que fui objeto. Cuando a un grupo de funcionarios nos dejaron fuera de los descansos, que a solo a algunos funcionarios privilegiados pudieron tomar, me uní al grupo de personas que solicitaron una pausa educativa. Ya que como expresé me siento muy cansada y desgastada emocionalmente y no considero justo que solo a una parte del personal le den este descanso. Apoyé y escribí en conjunto esta carta con mis compañeras. Nos citaron a reunión. Yo soy una persona que se informa y que puede leer y comprender información compleja, por mi experiencia se dar argumentos y tengo la personalidad para poder decir lo que sé y siento. En reunión del 29 de Julio fui agredida y violentada, por la Directora de esta escuela, quien me humilló , no me dejó hablar, en ningún momento, las veces que pedí la palabra me ignoró, cuando logré hablar y dar la información que habíamos buscado, se burló de mí, diciéndome, vamos a pedirle a la Srta que nos haga una charla de leyes, me hizo callar, en un momento me echo de la Escuela totalmente descontrolada y con una agresividad que yo realmente jamás en ningún lugar de trabajo me había tocado experimentar. No puedo expresar como me siento sin derramar lágrimas. Mi integridad psicológica está dañada. Adicionalmente tengo miedo, que como ha ocurrido en múltiples oportunidades, hoy soy yo la persona que posiblemente va a despedir, buscando cualquier excusa. Mi trabajo es impecable, estoy siempre disponible, ayudo a quien puedo, tengo excelentes relaciones con todos, atiendo con una sonrisa y una amabilidad a cada persona que concurre a la escuela. Les pido por favor tomar cartas en el asunto, pedir explicaciones y respetuosamente exijo respeto hacia mi persona. Ni yo ni ninguna persona se merece el trato que yo recibí el día 29 de Julio. Y el acoso al que he sido sometida estos meses en que soy la victima de la Directora, hasta que se le pase o me despida". (SIC)



Sostiene que su representada en todo momento manifestó su sentir, buscando en su empleador algún punto de apoyo o comprensión, no ocurriendo ninguna de ellas, sino que por el contrario, sólo pudo darse cuenta de la escasa importancia que el empleador brinda a este tipo de situaciones, situándose en un espacio de negligencia absoluta respecto de la protección, respeto y la salud de sus empleados, quienes día a día deben desempeñarse en un ambiente hostil, donde los episodios de maltratos psicológicos, acoso y abuso se practican como si constituyera una asignatura más dentro del curriculum.

A continuación, la abogada de la parte demandante da cuenta de hechos constitutivos de maltrato, que habrían sufrido cada una de sus representadas, de manera individual:

Relato N° 1) de doña Schlomith Naserke Montecinos: Señala que su representada se desempeña como educadora diferencial, con mención en discapacidad mental y múltiple, desde marzo del año 2019, en la Escuela Especial del Club de Leones.

Refiere que desde su ingreso ha sido objeto de malos tratos y acoso laboral por parte de la directora, ya que ella es profesora con metodologías no tradicionales (Waldorf, Escuela Bosque, etc.), cuyas formas desde el inicio notó que a la directora no le gustaban, empezando desde ese mismo mes a interrumpir en sus clases para llamarle la atención de forma agresiva y delante de todos sus alumnos. Dice que ocurridos dichos hechos, se dirigió a la oficina de la directora para hacerle saber su molestia, puesto que no es correcto gritar y menos delante de alumnos, ante lo cual ella reconoció su error, pidió disculpas y prometió que, en adelante, no lo volvería a hacerlo, sin embargo, habría continuado sucediendo en muchas oportunidades más.

Indica que su representada recuerda con mucho dolor e impotencia la oportunidad en que fue evaluada por la directora, en un horario en que aún no llegaban todos los niños del bus para comenzar las clases. Ella entró y se sentó y le dijo que empezara, a lo cual su representada le sugirió que regresara en un horario donde estuvieran todos los niños, para realizar la clase, pero ella no accedió y no contenta con ello comentó con otras personas burlándose de la solitaria clase que obligó a hacer a su representada. Añade que con el correr de



los días se convirtió en un comentario generalizado siendo objeto de burlas vulnerando su profesionalismo y autoestima. Manifiesta que es reiterativo que la directora se presente en su sala de clases y le llame la atención a gritos, no importando quien se encuentre en el lugar, perdiendo casi siempre la compostura, siendo incapaz de calmarse pese a que su representada se lo pide de buena forma, exponiendo a sus funcionarios, alumnos y comunidad educativa, a un ambiente hostil, enrarecido y poco proclive para un crecimiento y desarrollo educativo “sano”. Declara que junto a sus compañeras de trabajo son permanentemente agredidas, menospreciadas y corregidas de forma irónica y humillante.

Agregó que en el mes de Julio de 2019, presenciaron en una reunión que la directora les dijo a todos los apoderados que si no estaban conformes con el trato y decisiones que se tomaban en la Escuela, podían dirigirse a Los Mañíos N° 475 (Escuela España) y fue por episodios como el mencionado, que los apoderados en el mes de diciembre de 2019 hicieron llegar una carta a los sostenedores, quejándose del trato de la directora con los apoderados y los niños.

Da cuenta de haber presenciado, en más de una oportunidad, cómo la directora controlaba o mejor dicho reducía a uno de sus pequeños alumnos en medio de una crisis o descompensación. Relata que la directora de forma violenta lo contenía en el suelo o contra una pared convirtiéndose en una pelea cuerpo a cuerpo, pero con un pequeño niño, impactando tanto a adultos y niños que se encontraban alrededor.

Agrega que desde su ingreso ha sido objeto de hostigamientos y malos tratos en diferentes ocasiones, frente a sus colegas o en privado, teniendo que soportar un trato denigrante y hostil, poco humano y agresivo, siendo testigo, además, del maltrato a otros funcionarios en reuniones de consejo de profesores o de personal, donde cualquier persona que dé una opinión que no sea del agrado de la directora, se expone a ser agredido y hostigado en el tiempo, hasta muchas veces ser despedidos con argumentos poco profesionales o cuestionables por parte de la comunidad educativa.

Hace presente que durante el año 2020 su representada, agobiada por un sinnúmero de situaciones de esta índole, decide dejar constancia en la Dirección



de Inspección del Trabajo. La primera fue realizada con fecha 14/7/2020, detallando lo que textualmente se consignó: “Con fecha viernes 10 de julio del presente año, la Sra. Maribel Prat, directora del establecimiento me envía un correo electrónico, el cual da cuenta de una amonestación respecto de un presunto incumplimiento de protocolos por mi parte, la cual ya se había realizado y estaban al tanto los sostenedores de la situación. Ante lo cual yo le di respuesta a la acusación por el mismo medio, solicitando se aclare e investigue la situación antes de proceder a la dicha amonestación, por cuanto no habría incumplimiento de mi parte según el protocolo ya establecido, reunión que me confirmó por el mismo medio para el lunes 20 de julio del 2020, a las 8:30 horas de la mañana. Reunión a la cual solicité concurrir en compañía de mi asistente de sala Claudia Ovando, dado que es con ella, que realizo mi labor. Dejo constancia ya que según los protocolos yo no habría faltado a lo establecido, poniendo en riesgo mi trabajo, siendo amonestada sin previa investigación y constatación de los hechos, como lo declara el artículo 73 del reglamento interno de Orden Higiene y Seguridad para los Trabajadores de la Corporación de Rehabilitación Club de Leones. Debo manifestar que esta situación, sumado a todo lo que he vivido, me produjo una situación de estrés, en la cual aún no puedo dormir bien, con ansiedad, etc. Lo que me ha llevado a la determinación de ver un especialista, ya que me siento emocionalmente afectada.” (SIC)

Sostiene que la segunda constancia fue realizada este año, con fecha 22/7/2020, y detalla lo siguiente: “Primero cuestiona que mi asistente Claudia Ovando esté presente en la reunión, ya que señala que no se percató que en el e-mail de solitud de reunión me acompañaría. Ya en la reunión se refirió de forma peyorativa a mi persona, puntualmente con diminutivos, tratando de denostar los hechos que yo estaba justificando respecto a diferencia de protocolos que existen entre las profesoras y asistentes de sala en relación a un mismo tema, y a la vez, me comunica que no me amonestará, con lo cual queda en evidencia que no correspondía tal amonestación, situación que por lo demás me tuvo durante la semana anterior muy afectada y preocupada, con trastornos del sueño, ansiosa por lo que podría suceder en la reunión del día 20 del Julio del presente año mal utilizando este instrumento y su ejercicio profesional. El hostigamiento fue permanente, sin fundamento de las acusaciones que hizo de no hacer



correctamente mi trabajo y señalando que todos los hechos supuestos (amonestación), los sostenedores estarían en conocimiento. Quiero hacer presente que ante un supuesto incumplimiento de mi parte la directora señora Maribel Prat, no realizó un protocolo de investigación anterior. Para concluir, quiero dejar en evidencias que soy una profesora de educación diferencial mención en discapacidad intelectual y múltiple, con experiencia comprobable, me he dedicado al estudio y he ampliado mis conocimientos con relación a mi trabajo y actualmente me especializo en educación Waldorf. Considero que mi trabajo es profesional y que logro un grado de conexión especial con mis alumnos. Trabajo desde el amor hacia mis niños y armonía en todo sentido. Quiero expresarles lo agradecida que estoy de poder volcar mis conocimientos en un lugar tan especial. Al mismo tiempo, siento que un lugar tan importante no puede desarrollarse en su plenitud con esta jefatura”. (SIC)

Relato N° 2) de doña Carla Muñoz Brauning, quien indicó que desde marzo del año 2019 se desempeña como secretaria del establecimiento, habiendo tenido, en un comienzo, una relación cercana con la directora, la cual en muchas ocasiones le manifestó lo bien que se desempeñaba, la felicitó y agradeció muchas veces por su trabajo. Señala que como prueba de la confianza, buena gestión y relación, la directora le dio la oportunidad de participar en la presentación de un proyecto, debido al conocimiento y manejo que en esta área su representada poseía, lo cual la llevó a adjudicarse un proyecto del 2% social del Gobierno Regional de Aysén, obteniendo uno de los mejores puntajes regionales, siendo la Escuela beneficiaria directa de los fondos, proyecto que obligó a cerrar de manera intempestiva a su representada, a sabiendas del daño emocional que en ella causaría por el vínculo y cariño generado a raíz de la ejecución del mismo.

Precisa que si bien en un comienzo la directora no mostró una mala actitud con su representada, al poco andar doña Carla Muñoz comenzó a experimentar cierta incomodidad por el trato que la directora tenía tanto con el personal, como con los apoderados, no pudiendo abstraerse de estas situaciones por encontrarse su puesto de trabajo solo a pasos de la oficina de la directora.

Señala que su representada reconoce que desde su ingreso le llamaron la atención las constantes faltas de respeto de la directora hacia las funcionarias, en



especial el trato que tenía con la profesora Schlomith Nesperke, burlándose de ella en grupos de WhatsApp y presenciando que eso también ocurría en su oficina con otras personas. Recuerda una ocasión, mientras se sostenía una reunión entre la directora y la profesora Schlomith, haber visto como esta última salió llorando del despacho por los malos tratos recibidos, lo cual con el correr de los meses se fue convirtiendo en una conducta totalmente normalizada por su representada, puesto que se hizo habitual de que alguien saliera llorando de ese despacho entre retos, gritos y malos tratos.

Detalla otra ocasión en que surgió un problema con un sobre que tuvo que llevar hasta el correo doña Lidia Llanquín, auxiliar de la escuela, oportunidad en que la directora en un tono inapropiado la mandó a llamar, reprendiéndola y humillándola, diciéndole que cómo se le ocurría escribir un sobre si apenas sabía escribir, lo que catalogó como una ordinariez, enviándola nuevamente hasta las oficinas de correos a buscar el sobre, amenazándola de que no se atreviese a llegar sin él. Dice que dicha vez su representada, doña Carla Muñoz, sintió mucha impotencia y pena, al ver a doña Lidia salir del despacho de la directora envuelta en llanto, y que ella trato de contenerla y consolarla, hasta que de pronto sale la directora de su oficina y nuevamente comienza a gritarle que basta de llantos y que regrese con esa carta. De igual forma le indica a doña Carla Muñoz que lo ocurrido no era asunto de ella y que no se meta en cosas que no le incumben.

Indica otro episodio que habría narrado la demandante Carla Muñoz y que daría cuenta del permanente comportamiento abusivo por parte de la directora, el cual reproduce textualmente: "Luego de eso recuerdo que la Directora tenía problemas con Carolina Mendoza, una profesora diferencial, con la cual tenía discusiones a gritos frente a cualquiera, incluso apoderados, recuerdo muy claro una vez que Carolina le pidió ayuda con un niño al cual había que hacerle una dieta sensorial, y era bastante esfuerzo físico, la profesora y sus asistente estaban con dolores físicos debido a este y otros esfuerzos diarios y la directora a pocos metros de mi puesto, y con la puerta abierta le dijo que a ella (Carolina) siempre le dolía algo y que siempre estaba quejándose de cualquier cosa. Yo estaba presente muchas veces en esas dietas sensoriales, por lo que sé que se trataba de esfuerzos físicos bastantes extenuantes y las profesoras y asistentes siempre tenían dolores de muñecas, al sostenerlos en las camas elásticas o a veces cuando



les daban descompensaciones a los niños, y apenas podían tranquilizarlos, era razonable y comprensible que necesitaran ayuda. Sentí tanta pena al escuchar el trato con la profesora, y no fue la única vez, ya que solía llamarle la atención a gritos. Cuando fueron las matrículas, la misma directora le dijo que atendiera a apoderados, si no había lugar en la sala, en una oportunidad en que la encontré atendiendo una matrícula, a gritos le dijo Carolina Mendoza, sale inmediatamente de la sala y busca un lugar decente para atender a tus apoderados, estando el apoderado en el mismo lugar. De verdad que a veces el maltrato, no es necesario que sea contra uno para sufrirlo, a mí me dolía la guata ver el trato que tenía Maribel con carolina Mendoza, a fin de año y sin evaluaciones deficientes, sin amonestaciones, ni nada la despidió”.

Hace presente que doña Carla Muñoz indicó que esa es la forma de proceder de la directora, generando acoso laboral, hostigamientos, malos tratos y despidos, tal como ha ocurrido con otras funcionarias y también con ella.

Detalla a continuación que en diciembre de 2019 se conformó el comité paritario y su presidenta electa fue doña Evelyn Jofré, una profesora, la cual no estuvo ajena a las humillaciones y malos tratos por parte de la directora y en alguna ocasión, mientras Evelyn hablaba, ella la hacía callar y la mandaba a sentarse, vociferando frente a toda la escuela que “ni para eso servía”.

Relata que en el mes de marzo de 2020, momento en que comenzó la pandemia, Evelyn viajó a ver a su madre a la X región cumpliendo, como todos, con sus labores por teletrabajo. Sin embargo, la directora la citó a una reunión presencial, aún estando en conocimiento de que ella se encontraba fuera de la región y que, por la existencia de barrera sanitaria, el retorno de Evelyn el retorno era engorroso. Sostiene que pese a las explicaciones y sin muchas contemplaciones, dicha profesional fue desvinculada en mayo del año pasado.

Manifiesta que durante el referido periodo el trato hacia su representada también había cambiado, y durante estos meses en contexto de pandemia cambiaron sus turnos, se le encargaron otras labores que no estaban consideradas dentro de su rol de secretaria, por ejemplo, hacer las veces de portera cuando ella lo instruía y se le sumaron labores de inventarios con fotografías, inventario de biblioteca, llamados a apoderados, impresión y orden de



más de cien informes mensuales , en carpetas de cincuenta y seis niños, etc., situación que se agravó en el momento en que su representada decide hacerse parte del grupo de funcionarias (no docentes) que fueron excluidas del régimen de descanso o pausa educativa, razón que las llevó a hacer entrega de una carta, manifestando su sentir. Respecto a este episodio, cita textualmente lo que la demandante Carla Muñoz habría manifestado al respecto: “Cuando entregamos la carta pude ver como el miedo coartaba las acciones de mis compañeras, estaban asustadas de entregar una carta pidiendo sus derechos. Al extremo de salir corriendo de la escuela para no toparse con la directora cuando leyera la carta Apoyé y escribí en conjunto esta carta con mis compañeras. Nos citaron a reunión. En reunión del 29 de Julio fui agredida y violentada, por la Directora de esta escuela, quien me humilló, no me dejó hablar, en ningún momento, las veces que pedí la palabra me ignoró, cuando logré hablar y dar la información que habíamos buscado, se burló de mí, diciéndome, vamos a pedirle a la Srta. que nos haga una charla de leyes, me hizo callar, en un momento me echo de la Escuela totalmente descontrolada y con una agresividad que yo realmente jamás en ningún lugar de trabajo me había tocado experimentar. Al terminar esta reunión solicite respetuosamente, incluso levantando la mano la palabra para poder sugerir una solución. La directora me miro y me dijo no, se acabó la reunión, dejándome hablando sola y se paró. Y al preguntarle si podía dársela luego, me dijo no ahora no, al preguntar cuando me podría recibir, me dijo que le enviara un email y me iba a dar alguna hora, de una forma totalmente déspota y humillante. Mi integridad psicológica fue dañada en ese momento. Sentí el miedo de ser despedida, mis compañeras sintieron lo mismo y juntas fuimos a la inspección del trabajo donde nos dieron varias recomendaciones, sobre que debíamos notificar a nuestros empleadores lo ocurrido y sobre todo que debíamos formalizar el sindicato, así que el día jueves enviamos un email solicitando ministro de fe y el día viernes fui despedida. Ya habíamos preparado las cartas también el jueves y el día viernes las entregaríamos, a pesar de que fui desvinculada me dirigí con mis compañeras a dejar las cartas. Don Héctor Cantín nos recibió de mala gana, tratando todo el rato de despacharnos, ante lo cual y sin ya nada que perder yo por lo menos, no accedí y le dije que me quedaría ahí con mis compañeras hasta que nos pudiera atender, así que finalmente y de mala gana accedió a recibir las cartas. Nos dirigimos a la inspección a dar cuenta de todo lo sucedido y ahí nos



aconsejaron realizar el acto de creación del sindicato y nos informaron que de esa forma tendríamos fuero, 10 días antes de la conformación del sindicato, así que procedimos y mis compañeros además me eligieron presidenta, así que tuve que ser reincorporada. Esa reincorporación fue otro momento de maltrato, ya que, a pesar de entregarme mi puesto, no me entregaron ni mis funciones ni los elementos que tenía antes de mi salida. La directora no se dirigía a mí y me entregaba trabajos como sostener la puerta o cosas así. Me pusieron un computador Notebook que además era de uso comunitario, desconectaron impresoras y en el fondo la idea era denostar. Hice la denuncia de no entrega de trabajo convenido a dirigente sindical, ante lo cual la inspección intercedió para que se me devolvieran mis condiciones de trabajo.” (SIC)

Relato N° 3) de doña Paula Godoy Saldivia, quien señaló que se desempeña como auxiliar de servicio en la Escuela Especial Club de Leones, desde marzo de 2013, por lo que ha podido vivenciar los estragos en su salud emocional y psíquica, dados los constantes malos tratos recibidos por parte de la directora. Dice que su representada alude a las innumerables veces que tuvo que escuchar cómo se burlaba de otras personas, riéndose de su aspecto físico, de sus parejas, siempre jactándose de sus años de estudios, con objeto de anular y humillar a quien se encontrase por debajo de ella, desde el punto de vista profesional.

Al igual que los relatos previos, manifiesta que la referida demandante vio salir a profesoras llorando desde la oficina de la directora, dados los malos tratos y humillaciones que sufrían, así como también dice recordar que los gritos de la directora se escuchaban por toda la escuela, incluso habiendo apoderados en la recepción. Burlándose de una profesora, una vez le indicó “no te sirvieron de nada todos tus años de estudios” dejando a la profesora muy mal emocionalmente”.

Refiere que durante el año 2017 su representada estuvo con licencia médica por salud mental y luego de varias evaluaciones por la Compin y meses de tratamiento, fue catalogada su enfermedad como de origen laboral, siendo sometida a tratamientos psicológicos y medicamentos durante meses, siendo ello ocasionado por las constantes situaciones de estrés a las que fue expuesta, por la directora, en su puesto de trabajo, haciéndola cumplir con obligaciones y labores para las cuales ella no se sentía capacitada. Cita textual la declaración que dicha



demandante habría dado: “Dentro de todo lo que hacemos debo hacer el bus institucional que trae y lleva a los niños a la escuela, en un principio las reglas eran claras los niños descompensado o con crisis no se irían en el bus los debían retirar los padres o se irían en el bus en compañía de su profesora. Debo decir que igual me daba temor porque ahí niños que se descompensan muy fuerte (golpean, patean, insultan, escupen, muerden.) y una no tiene como manejar esas cosas y el temor que golpeen a otros niños pequeños ya que cuando salen de clases y se van en bus, van niños de distintas edades. Pero los primeros años se respetaba lo que decían de niño descompensado o en crisis lo retiraría los papás. Luego cuando asume la srta Maribel Prat la dirección ya cambian las cosas, hubieron muchas veces que subía a los niños descompensados, los sentaba les ponía el cinturón cerraba la puerta y me dejaba con todos los niños arriba del bus, a lo que ella se iba muchas veces se sacaban los cinturones y empezaban a deambular en el bus. Una o dos veces trate de que se sienten y poner el cinturón pero me lleve patadas, combos, escupos. Me dirigí a la directora a comentarle lo que sucedía e incluso en el recorrido del bus la llamaba para decirle tal niño se sacó el cinturón y no se quiere sentar, y me decía déjelo no mas, no le importaba lo que le decía, y seguía haciendo lo mismo. Yo le dije que era peligroso tanto para él por cualquier cosa; una frenada del chofer y podían caerse, golpearse o golpear a otro niño y también a mi, pero no escuchaba, no le importaba. Así fueron sumándose varios episodios de lo mismo y seguíamos aguantando por miedo a quedarnos sin trabajo. Nosotros como auxiliares de servicio no tenemos conocimientos de como manejar ese tipo de situaciones, y eso lo sabe la directora, a lo más cuando en mitad del recorrido se descompensaba algún niño con el chofer nos salíamos del recorrido y íbamos a dejarlos soplados a sus casa. Considero, de parte de una jefatura, totalmente irresponsable con mi salud y mi seguridad, que en la escuela de repente se descompensaba un niño y habían hasta 5 u 6 personas tratando de contenerlo y según ellos lo calmaban y me lo subían al bus, claramente un niño no se calma porque lo tengan agarrado de brazos y pernas y así lo suban a un bus escolar. Luego se iban y yo quedaba sola. Siempre los subían y se iban y se volvía a descompensar y yo sola ahí y la directora sabia lo que iba a pasar, pero para ella nosotros teníamos que aguantar no mas. En una ocasión recuerdo que se descompensó un niño toda la mañana en la escuela. Yo haciendo aseo veía que el niño estaba mal pero bueno llegó la hora



de que tenían que irse a su casa y yo hacer el bus, según ella el niño se había dormido, lo subieron en brazos, lo sentaron, pusieron cinturón y se fueron. El niño se sacó el cinturón a poco andar del bus pero se quedó sentado gritando, cuando llegamos a su casa bajamos al niño, y el tío estaba por salir y la mamá golpea el furgón abrí la puerta y me dice que le pasó en la cara mostrándome la cara del niño que la llevaba roja, a lo que le respondí, no se, llame a la escuela por que a mi me lo subieron durmiendo según la directora. Ahí ya después de eso comencé a decir que no podían irse los niños así por que igual podían decir que una les hizo algo pero la directora siguió haciendo lo mismo y ella es la jefa. Cuando ya colapse fue otra vez que se descompenso un niño toda la mañana pero lo subió igual y yo ahí quede con el niño descompensado y los otros niños asustados dentro del bus. Estábamos afuera de la escuela estacionados aún, el niño se paro de su asiento comenzó a dar patadas a la puerta se agarraba de los asientos y con los dos pies pateaba la puerta y la ventana. El chofer me dice así no lo podemos llevar, yo le decía que no, mientras el niño seguía pateando la puerta y gritando yo llame a la escuela, nadie me contestó, le envié un wasap a la directora tampoco me contestó, pero ella, junto con la docente, estaba mirando desde su oficina, entre las persianas. Nadie salió ni contestó las llamadas hasta que el chofer me dice ¿voy a buscarla? Obviamente le dije que si. Ella salió muy enojada abrió la puerta del bus y muy molesta y prepotente, me grita: bájese, bájese del bus. La profesora va hacer el bus y usted se va a la sala de la tía Evelyn, y se queda cuidando a los niños. Todo eso delante de todas las personas que ahí se encontraban. Y yo le dije pero que hago si solo soy auxiliar de servicio, ella me dice solo tiene que mirarlos o acaso no puede hacer algo tan simple?. Me sentí completamente humillada, aparte de agredida y sin entender como una persona puede ser tan indolente, yo estaba en una situación que no pude manejar, yo soy auxiliar, no tengo capacitación para enfrentar situaciones de descompensaciones, y a pesar de eso, de llevarme el susto y la agresión del niño, me llevo la humillación y maltrato de mi jefatura. A las 12:30 llego ella y me dice puede irse, sin una pregunta, como te sientes, como estas, parece que para ella los trabajadores son robot, sin sentimientos, yo pase por una situación súper difícil y donde me sentí con miedo, estar con niños descompensados es muy difícil, golpes, escupos, arañazos, y una sabe que son niños, no puede responder, así que si una no sabe, es súper difícil, no sabia que hacer, y ella ni una



preocupación, y mas encima enojada por que no se qué quería que hiciera. Así salí de la escuela muy mal, a la salida large el llanto, caminé tratando de pensar que podía hacer, angustiada con muchos pensamientos en mi cabeza por el maltrato hacia mi, no sentirme apoyada por ella que es la directora, ya con ganas de no volver más. Luego de hablar con mi familia(mi madre) me dicen que vaya a médico, igual yo siempre con miedo a perder mi trabajo no quería pero ya era mucho para seguir aguantando que por ser la auxiliar tenga que hacer cosas que no me corresponden y que no tengo los conocimientos ni el apoyo. Saque hora a la posta, ahí me derivaron con la psicóloga, tenia que ir una vez por semana a terapia y el siquiatra me daba las licencias y el Compín determinó que era enfermedad laboral. Estuve con psicóloga siquiatra igual muchas veces angustiada, sin poder dormir, siempre pensando que pasará cuando regrese, pero en fin, fueron como 4 meses que estuve con licencia y después hable con la psicóloga por que ya no podía estar con licencia, se estaban demorando mucho en pagarlas y yo vivo con mi madre y mi hijo y en ese tiempo yo era la jefa de hogar, así que decidí regresar, a pesar de no sentirme segura ni bien emocionalmente.” (SIC)

Relato N° 4) de doña Claudia Ovando, quien señaló que se desempeña en el cargo de asistente de aula en la Escuela Especial Club de Leones de Coyhaique, dando cuenta de la presión que ha ejercido la señora Maribel Prat Torres, de manera recurrente e injusta, con actitudes de superioridad, adoptando siempre conductas agresivas o violentas, con el único fin de imponer su postura por sobre la de cualquiera y humillar a quien se atreva a discutirle algo. Al respecto cita textualmente su declaración: “Desde que asumió su cargo como directora no ha existido un equilibrio real por parte de ella como profesional, ya que cada decisión que toma siempre ha sido subjetiva, sea cual sea las razones, personalmente me tocado solicitar permisos con mucho miedo a la respuesta que me pueda dar a cambio. Siento que no se puede trabajar en un clima laboral tan dañino y perturbador como el que genera cada día la Srta. Maribel Prat, uno se siente tan atada de manos cuando ve las injusticias que comete con los demás colegas al humillarlos, a tal punto llega el maltrato que nos sentimos felices cuando ella llega a trabajar “de buen humor” que decimos “ojala le dure”. A las técnicos nos mira en menos diciéndonos que ella levanta una piedra y salen



muchas técnicas en busca de trabajo, les comenta a las docentes que nos tienen que exigir si o si de la forma que sea tenemos que obedecer, jamás es tomada en cuenta nuestra opinión para nada y con la última reunión en la cual se burló de mi persona haciendo alusivos comentarios sarcásticos sobre una opinión que le entregue, y al mismo tiempo la humillación a mis compañeras, esto supera la falta de criterio, la falta de respeto que como profesional y directora debiera tener como mínimo hacia el personal que tiene a su cargo.” (Sic)

Indica que su representada, en el relato que acompaña a su demanda, detalla de manera ordenada una serie de situaciones en donde la directora la maltrata tanto a ella como a sus compañeras de trabajo, entre los cuáles se refiere a la reunión a la que fueron convocadas por la directora, como único resultado de la carta grupal que hicieran llegar solicitando la extensión del beneficio de pausa educativa también a ellas (no docentes), respecto de la cual manifestó: “se nos trató de delincuentes, ignorantes, se nos humilló, se hizo burla de mis dichos, yo expresé que había salido en todos los medios la pausa educativa y que el propio ministro había salido comentando esto en la TV, de forma seria y para argumentar porque nosotros le habíamos solicitado que pida la pausa educativa. Y ella dice, pero Claudia, si es por eso yo ya me hubiera inyectado cloro, como salió diciendo Trump y se ríe en mi cara. Humilló a mis compañeras, apuntándolas una por una, preguntándole si eran docentes, como si ella no supiera qué éramos cada una. Para después decirnos, bueno yo estudié 9 años. Donde hay compañeras que no pudieron estudiar. Nos trato de ignorantes preguntándonos si habíamos leído un oficio X y si lo habíamos entendido, que si sabíamos siquiera lo que significaba DEPROV. Una por una, apuntándonos nuevamente. En ningún momento se vio algún grado de profesionalismo para llevar una reunión de un conflicto y en vez de conversar, escuchar y ser empática, se dedicó a maltratarnos a todas, hasta el punto de que a una colega, la echo de la sala, porque quería hablar y tenía mucho argumento. Mi colega le dijo que el documento al que ella hacía referencia y por el cual nos trataba de delincuentes, era un documento público y que hasta ella lo había repartido en la reunión, que si fuera confidencial como ella decía eso no se podría hacer y le explicó que los documentos confidenciales tenían un timbre que explicitaba dicho carácter y que se lo enviaban solo a la persona que era dirigido, por sobre cerrado. Y que todo el resto de documentos eran de dominio público y



podían ser solicitados a la institución que lo emanaba, tal como lo habían hecho dos colegas, que fueron directamente al ministerio a solicitar el oficio y que les explicaran en que consistía esa pausa. A los dos días a mi colega la echaron. Puedo decir que lo sentí tan injusto, sentí miedo, porque ella puede despedir a quien sea sin motivos válidos, solo porque es la directora. Los sostenedores le han dado tal poder, sin cuestionamientos a pesar de los montones de veces que la han denunciado por maltrato, desde colegas hasta apoderados.” (SIC)

Relato N° 5) de doña Lidia Llanquín, quien se desempeña como auxiliar de aseo del establecimiento, dando cuenta que se encuentra tan dañada psicológicamente, que no ha sido capaz de escribir un relato, por lo que éste no podrá ser acompañado junto a los demás. Hace presente que la referida demandante se encuentra en tratamiento y evaluación médica en la Mutual. Señaló que su representada desde hace más de tres años ha sido testigo de los actos de maltrato cometidos por la directora y en el período último, víctima directa, utilizado los gritos y palabras inapropiadas como un canal de comunicación con ella. Sostiene que ante cada grito, doña Lidia corre a la oficina de la directora para que ésta no se enoje más ni la haga pasar más humillaciones frente a alumnos, profesores y apoderados. Dice que doña Lidia recuerda una oportunidad en donde la directora la mandó al correo a dejar una carta, sin sobre ni nada y así se dirige hacia el correo, en donde le señalan que debe ir certificada, para lo cual requiere de un sobre. Ella, con una actitud proactiva y resolutiva, decide comprar un sobre y completar los datos tanto del destinatario como del remitente, escribiendo a mano alzada y dejando el sobre en correos para su pronta distribución y entrega. Agrega que al llegar a la escuela le comenta la situación a la directora, quien comienza a ofuscarse y salirse completamente de control, diciéndole que cómo se le ocurría hacer eso sin su autorización, que ella con suerte ella sabía escribir, que era una completa ordinariez enviar ese sobre así como los rotos y que vaya inmediatamente a buscarlo y que no se atreva a regresar sin él.

Hace presente la apoderada de la referida demandante, que este episodio fue relatado con mucho pesar por su representada, quien se sigue sintiendo disminuida, discriminada y no sabe cómo defenderse ni enfrentarse a alguien que tuvo las posibilidades de estudiar y que se lo enrostra cada vez que puede.



Agrega que doña Lidia ama su trabajo y mantiene muy buena relación con sus compañeras, apoderados y, por sobre todo, con los niños, quienes en reiteradas oportunidades la llenan de obsequios hechos por sus manos, cosa que también le molestó y prohibió la directora aceptar, señalándole delante de todos, que ella estaba ahí para hacer aseo y no para hacer amigos.

Señala que, a su juicio, estas conductas denotan no sólo una amargura extrema en la señora Prat, sino también una suerte de ensañamiento con el más débil, puesto que su representada tiritaba cada vez que ella grita o se le acerca, costándole cada día más prepararse para retornar los días lunes, porque sabe que podrá convertirse en una pesadilla para ella o para alguna de sus compañeras.

Relato N° 6) de doña Evelyn Angélica König Vera, quien se desempeña como asistente de aula en la Escuela Especial Club de Leones de Coyhaique, quien también refiere ser víctima de abusos y malos tratos por parte de la directora Maribel Prat.

Cita parte del relato escrito que acompaña en un otrosí de su libelo, suscrito por la referida demandante y que señala: “En un ensayo de una obra realizada dentro de las actividades curriculares, estando yo presente, frente a varios colegas y niños incluso, la directora mando a una de nuestras colega, Claudia Ovando, “a calmarse” que se fuera a su sala, que estaba en el segundo piso, diciéndole que una vez que se calmara podía volver, todo esto gritando, luego de haber discutido bastante fuerte, a los gritos, a vista de todos los colegas y los niños, el solo hecho de estar presente en esta situación, me provocó miedo y ansiedad, a lo que yo decidí continuar con el ensayo y no preguntarle nada, ya que la situación me puso muy nerviosa y no quería darle un motivo para que me retara, me costaba mucho hablar en su presencia porque siempre retaba muy fuerte y de mala manera a mis compañeros de trabajo, en frente de cualquier persona“. “ Se realizó una reunión, debido a una situación que nos pareció muy injusta, ya que la directora solo le dio vacaciones a la mitad de la escuela y cuando el ministro dio opción de una pausa educativa, no la quiso solicitar para todo el resto que no habíamos tenido vacaciones, ante esta situación sentí que las personas que quedamos sin vacaciones, auxiliares, asistente de sala, chofer, secretaria, éramos poco valorados, incluso como que habían jerarquías y clases de



funcionarios, me sentí discriminada, porque siempre hemos tenido las mismas vacaciones, según tengo entendido, por ley esto es así. Se realizó una reunión, porque solicitamos eso, desde el principio fui humillante, comenzó por tratarnos de delincuentes, porque según ella nos habíamos robado un documento, el oficio 35, que según ella era confidencial. Y que como firmamos todas la carta haciendo alusión a ese oficio, éramos cómplices de ese delito. Esa forma de iniciar, ya fue agresiva, quede muy asustada, pensando que había cometido un delito. Luego una compañera aclaró que no era un documento confidencial y recién ahí pude respirar y relajarme...” (SIC)

Relato N° 7) de doña Camila Figueroa Soto, quien se desempeña desde el 2014 como Técnico en Educación Parvularia, en la Escuela Especial Club de Leones de Coyhaique.

Refirió ser víctima de diferentes situaciones de maltrato, tanto personal como hacia sus compañeras, en presencia suya. Precisa que doña Maribel Prat asumió el cargo de dirección el año 2016 y que en ese momento su representada se encontraba con Post- natal, reincorporándose meses después y recordando la primera impresión y contacto que tuvo con su nueva jefatura. Cita textual: “Uno de los primeros acontecimientos que pasaron con Maribel Prat, fue en el mismo año que asumió el cargo, un día que nos encontrábamos con varias personas descansando en el patio de la escuela en un horario que ya no había niños en la escuela, nosotros generalmente en ese horario nos juntábamos a conversar con el resto de profesionales, en ese momento aún se encontraba el centro de rehabilitación con nosotros en la escuela, ese día como mencione nosotros estábamos recostados en una colchoneta en el patio y paso Maribel y nos dice: “ya pues ya pues levántense y vamos moviendo la raja” (realizando golpes con las manos), en ese momento nos quedamos mirando y lo único que reaccionamos a hacer fue a pararnos de ese lugar, esto se lo mencionamos en algún momento a ella, que no podía referirse de esa manera hacia nosotros”.

Del episodio de la reunión grupal, sostiene que su representada manifestó haberse sentido humillada junto a sus otras compañeras, detallando en parte lo que allí ocurrió: “la directora comienza a leer y llega a un punto donde dice que la pausa era para los docentes, tomo una pausa y apuntando nuevamente a cada



una nos preguntó si éramos docentes (obviamente respondimos que no y ella sabiendo muy bien que las personas que estábamos ahí ninguna era docente, a excepción de Angélica Gómez), en ese momento me sentí ridiculizada y humillada, yo tengo súper claro que soy técnico en educación parvularia y que no soy docente, creo que no era necesario que nos apunte con el dedo y nos pregunté si éramos docente. Después llego al punto anteriormente mencionado en el cual le pide a la tía Angélica Gómez que nos explique por favor que era un cambio de actividades (dejándonos como ignorantes), en un momento también nos menciona una ley (no recuerdo el nombre ni número de ley) y nos dice que ella tiene 9 años de estudio y ella puede explicarnos y leernos lo que la ley dice, considero que en ese momento no era necesario mencionar sus años de estudio, sabiendo ella y todos los que estábamos presente que habían personas que no tuvieron la oportunidad de seguir estudiando, nuevamente Maribel humilla y hace sentir menos a sus trabajadores, en ese momento Carla como pudo hablo y también menciono algo de una ley, cuando Carla termina de hablar Maribel dice que después le va a pedir a Carla que nos haga un curso de leyes como sabe tanto... cuando Maribel termina tome la palabra yo trate de explicarle dentro de lo que pude porque me puse a llorar...”

Relato N° 8) de doña Susana Andrea Alarcón Alvarado, quien se desempeña como Técnico en Educación Diferencial en el establecimiento educacional Club de Leones de Coyhaique, desde agosto del año 2018. Replica parte del relato que acompaña en un otrosí de su presentación, referido a esta demandante, señalando textualmente lo siguiente: “Fecha Aproximada: Agosto del 2019. En qué Circunstancia: La docente Carolina Mendoza le solicita apoyo de profesionales competentes a la Directora Maribel, ya que ese apoyo se había establecido previamente en una reunión de equipo en ayuda de un alumno con TEA. Lugar: Sala de clases Quién estaba presente: Carolina Mendoza (Educadora) y Susana Alarcón (Asistente Aula) Qué ocurrió: Nos encontrábamos con Carolina en la sala realizando la apertura de la clases y en donde a un alumno en particular, se le realizaba una dieta sensorial (serie de estímulos que le permiten al niño regularse), cuando le menciono a la educadora Carolina que hace días que venía presentando dolor en las manos por la rutina que se le efectuaba al alumno y en donde ella también menciona que estaba presentando los mismos dolores. Rutina



que se supone que la debíamos compartir con un equipo de profesionales a cargo en la cual ninguno se había hecho presente. Es aquí donde la Educadora me menciona que lo conversara con Maribel para buscar una solución y así no provocarnos una lesión. Al conversar la situación se dirige a la dirección a conversar con Maribel, mencionándole que no se estaba cumpliendo con lo que se había acordado en la reunión y que el trabajo solo lo estábamos realizando nosotras (educadora y asistente) y que no era justo porque ya estábamos presentando una serie de dolores ha debido de lo mismo. Carolina vuelve a la sala, pasan unos minutos y llega Maribel diciéndole Carolina a ti siempre te duele algo, como tratando de decirle que reclamaba por todo. Cómo me sentí: Me sentí vulnerada, con rabia y desprotegida al saber que NO contaba con ayuda en algo que se suponía se tenía que trabajar en equipo y mucho menos el respaldo de parte de la directora quien es la gestora de velar por que se cumplan ciertas reglas.

Quién estaba presente: Carolina (educadora), Susana (asistente), alumna en práctica y apoderados. Qué ocurrió: Nos encontrábamos en sala ejecutando una actividad con los niños para luego pasar a la colación, cuando tocan a la puerta la secretaria, mencionando que habían dos apoderados esperando por matricula, la educadora Carolina los hace pasar a la sala para realizar la matricula en dicho lugar ya que uno de los apoderados presentaba problemas de movilidad, de hecho andaba con muleta. Cuando de repente irrumpe la directora Maribel, señalando que se debían retirar de la sala porque no era lugar para realizar el trámite de una forma muy déspota y autoritaria, siendo ella misma quien sugiere con anterioridad que se podía ocupar la sala si no había otro lugar. Cómo me sentí: En primer lugar sentí que no solo había pasado a llevar a la educadora y los apoderados a quienes ella se dirigió, sino que también a los niños y nosotras (Susana y alumna en práctica), ya que en la forma en que lo hizo me pareció muy violento, y no tan solo por el modo, considerando que el apoderado tenía problemas de movilidad.” (SIC)

Concluye la narración particular de los hechos señalando que tanto de los relatos de sus representadas como de las conclusiones jurídicas a las que arribó la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique, después de un proceso de investigación llevado a cabo, se desprende la existencia de indicios suficientes de



vulneración por omisión al derecho fundamental de integridad psíquica y honra de las ocho trabajadoras demandantes, ya que dicha afectación ha sido consecuencia directa de actos ocurridos estando vigente la relación laboral y en los cuales el empleador tiene responsabilidad, quedando demostrada su negligencia en el deber legal de protección para con sus trabajadoras, lo que ha generado un daño tal en sus representadas difícil de cuantificar.

En cuanto a los fundamentos de derecho se refiere, en primer término, a la caducidad de la acción, señalando que con fecha 23 de octubre del año 2020 se emite el informe de Conclusiones Jurídicas por parte de la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique, referidas a hechos vulneratorios de garantías fundamentales denunciados ante dicha institución, los que han perdurado hasta la fecha, por lo que al momento del ingreso de esta demanda no se ha cumplido el plazo de caducidad de la acción, siendo procedente su presentación.

Luego, hace referencia a la competencia y procedimiento aplicable, contextualizando quiénes son las partes en este proceso. En este último sentido, precisa que sus representadas son personas que ejercen diversas profesiones y oficios y que reúnen variadas experiencias de vida como pueden presentarse en un grupo de trabajo, sin embargo, como cualidades transversales a todas ellas, resalta el esfuerzo diario por cumplir respetuosa, profesional y esmeradamente cada una de sus funciones en el lugar de trabajo.

Estima que lo anterior resulta sumamente importante, a propósito de los hechos denunciados, toda vez que permiten marcar aún más la asimetría en la relación laboral con la Directora del establecimiento, quien en constante humillación y hostigamiento hacia sus trabajadores, apunta inclusive a la falta de estudios de varios de ellos. Así, refiere que en muchas ocasiones la Srta. Prat demuestra una “supuesta superioridad intelectual” respecto de sus representadas.

En cuanto al Empleador demandado, esto es, la Corporación Educacional del Club de Leones de Coyhaique, representado por el Presidente del Directorio don Héctor Cantín Bus, sostiene que entre los valores que fundan el proyecto educativo institucional planificado para los años 2019–2022, se encuentra el respeto, responsabilidad, solidaridad y empatía, ninguno de los cuáles están siendo cumplidos por doña Maribel Prat, Directora del establecimiento, ni



tampoco por la propia demandada, quien no obstante estar en conocimiento de todos los actos de acoso y maltrato ocurridos, hasta la fecha nada han hecho. Ahonda este último punto señalando que la Corporación demandada ha mantenido una “inactividad fuera de lógica”, transformando el citado documento de Proyecto Educativo en letra muerta, plasmado de buenas intenciones, pero que en la práctica no se cumple en lo absoluto.

Lo anterior conlleva, a su parecer, una lesión grave de derechos fundamentales establecidos a Constitución Política de la República, en que la omisión del empleador ha ocasionado tanto daño, como la acciones vulneratorias cometidas por la Directora del establecimiento.

En cuanto a la Directora del establecimiento educacional señala que siendo la cara visible del establecimiento que dirige, es quien en mayor medida debiese promocionar y dar ejemplo de los valores y principios que la institución promulga, sin embargo, contrariando no solo tales principios, ha infringido por años una serie de normas laborales, constitucionales e inclusive internacionales que guían las relaciones contractuales de trabajo, lo que particularmente se denomina “trato laboral”. Puntualiza su argumentación indicando que doña Maribel Prat ha materializado como sello de su dirección, el maltrato hacia sus representadas, manifestado por medio de gritos, retos en presencia de apoderados, alumnos y otros colegas del establecimiento; discriminación evidente entre funcionarios; actitudes prácticamente irracionales y de una bipolaridad alarmante, al pasar en un segundo de un estado de calma a una situación de ira y humillación total hacia la persona con la cual se molestaba; denostación constante a sus representadas por su nivel de escolaridad, aduciendo a su gran bagaje de conocimiento; correcciones en muy malos términos cuando sus representadas cumplían alguna acción que precisamente ella había ordenado realizar o bien condenando la proactividad, etc.

Luego, cita y transcribe los artículos 485, 2 y 5 del Código del Trabajo, agregando que no es posible omitir que para este caso resulta pertinente, además, la hipótesis legal del artículo 153 inciso segundo del Código del Ramo, al disponer que en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad el empleador debe “estipular las normas que se deben observar para garantizar un



ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores”. Seguidamente, explicita las dos garantías que se denuncian vulneradas, cuales son, el derecho a la integridad física y psíquica y el derecho al honor, reconocidas en el artículo 19 N°1 y N° 4 de la Constitución Política de la República, respectivamente.

En cuanto a la primera de las citadas, hace presente que el informe emitido por la Inspección del Trabajo de Coyhaique, a propósito de la misma, señala: “[...] Ahora bien, respecto de la afectación al derecho fundamental “A la integridad psíquica del Trabajador”, se debe tener presente que el ser humano por el hecho de ser tal, tiene derecho a mantener y conservar su integridad física, psíquica y moral. La integridad física implica la preservación de todas las partes y tejidos del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de la persona. Por su parte, la integridad psíquica es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales. La integridad moral hace referencia al derecho de cada ser humano a desarrollar su vida de acuerdo con sus convicciones. Siendo así, el reconocimiento de este derecho implica, que ningún ser humano puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica.” “En virtud del contrato de trabajo, el empleador debe asumir la obligación legal de “tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores” (artículo 184 inciso 1° CT). De esta obligación general del empleador es posible derivar la obligación específica de que las relaciones laborales deben fundarse siempre en un trato compatible con la dignidad de la persona, según lo dispone el artículo 2° del Código del Trabajo; en consecuencia, el empleador no sólo es responsable de sus actos y de los actos de sus representantes sino también de los que realicen otros trabajadores, en la medida que no son cortados o sancionados por el empleador. Por tanto, el empleador debe contribuir a la prevención de situaciones de maltrato laboral, acoso laboral o conflictos laborales al interior de la empresa que afecten la dignidad de los trabajadores y el clima laboral, ya que es él, quien ejerce las facultades de organización y dirección en la empresa, y además, debe respetar y promover los derechos fundamentales de sus trabajadores, puesto que el ejercicio de la facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando



pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos (artículo 5 inciso 1º del Código del Trabajo).” (SIC)

Referente a la vulneración al derecho a la honra, sostiene que se produjo cuando Directora del establecimiento realizó una serie de actos vulneratorios de garantías constitucionales de forma continua y permanente durante un período de tiempo de a lo menos 3 años hasta la fecha, que básicamente constituían una serie de tratos denigrantes e irrespetuosos hacia sus representadas, actos que directamente se relacionan con la disposición constitucional revisada y que en definitiva fueron denunciados ante la Inspección del Trabajo, desembocando en un proceso administrativo en que fue citado el empleador a comparecer ante el organismo.

Agrega que en lo que respecta al empleador, las conclusiones emitidas en el informe del Inspector conocedor de la denuncia y que son compartidas por su parte, son categóricas: “A su vez, y respecto de la afectación al Respeto y Protección a la Honra de las trabajadoras y sus familias, como se señaló previamente, las medidas de revisión y control ejercidas por el empleador respecto de sus trabajadores, deben cumplir con tres condiciones: a) Deben necesariamente incorporarse al Reglamento Interno de la empresa, en consecuencia, el empleador no se encuentra legalmente facultado, al margen del Reglamento Interno, para imponer por sí y ante sí, determinados sistemas obligatorios de control a sus dependientes, que no se encuentren contenidos en el respectivo instrumento. b) Deben ser idóneas a los objetivos perseguidos como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la persona y sus trabajadores, no debiendo importar actos ilegales o arbitrarios por parte del empleador, y, c) Las medidas, además, no deben tener un carácter pre policial, investigatorio o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, sino un carácter puramente preventivo y despersonalizado, siendo requisito “sine qua non” para la legalidad de estas medidas de revisión y control, el que sean operadas a través de un mecanismo o sistema de selección, cuyas características fundamentales son la universalidad y la despersonalización de las revisiones; como sería aplicarlas frente a determinadas personas o situaciones sospechosas, o ante casos que fueran de elección del empleador a su arbitrio”, así



lo ha dictaminado la Dirección del Trabajo en ordinario N°2.060/176, de 22.05.2000).”

Indica que hasta la fecha de presentación de la demanda, la Corporación Educacional del Club de Leones de Coyhaique, no cumple con los 3 puntos planteados por la Inspección del Trabajo, referidos precedentemente, sino que por el contrario, el empleador ante el conocimiento de los hechos denunciados comienza un proceso de “investigación”, sin seguir ninguna fórmula legal, no existe siquiera un proceso en el cual se enmarquen tales indagatorias, con lo cual contraviene, además, lo dispuesto en el artículo 19 N° 3 inciso 5 de la Carta Fundamental.

Agrega que la parte conclusiva del informe de la Inspección, es enfática en dar cuenta de las infracciones cometidas por el demandado y particularmente por la Directora del establecimiento, señalado expresamente: “Con todo, para evaluar si una conducta determinada es o no vulneradora de un derecho fundamental, se ha dicho, que ésta tiene que fallar en dos juicios: uno de razonabilidad y otro de proporcionalidad (principios de adecuación, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto); pero además, la conducta debe ser imputable al empleador, o al menos se le debe poder imputar negligencia en el actuar al no detectar y corregir una supuesta conducta que pueda ser vulneradora de garantías fundamentales. [...] En consecuencia, analizadas las conductas de la empleadora, éstas no resultan ser las más proporcionales y razonables sino muy por el contrario, resultan inadecuadas y desproporcionadas a los fines perseguidos, ya que no cumplen con ninguna de las tres reglas del principio de proporcionalidad, lesionando los derechos fundamentales a la integridad psíquica y a la honra de las trabajadoras[...] puesto que SE HA CONSTATADO UNA OMISIÓN POR PARTE DEL EMPLEADOR DENUNCIADO RESPECTO DE LAS DENUNCIANTES, YA QUE NO HA SIDO CAPAZ DE DAR UNA SOLUCIÓN CLARA, CONCRETA Y EFECTIVA RESPECTO DE LOS HECHOS PUESTOS EN SU CONOCIMIENTO, ORIENTADOS A DIAGNOSTICAR Y CORREGIR DICHA SITUACIÓN, LO QUE CONSTITUYE SIN DUDA, UNA NEGLIGENCIA MÁS QUE INEXCUSABLE EN ORDEN A ADOPTAR MEDIDAS EFICACES PARA PROTEGER SU SALUD; Y ESPECÍFICAMENTE LA INTEGRIDAD SÍQUICA Y HONRA DE LAS DENUNCIANTES; con ello, originándose una situación de incumplimiento del deber de cuidado previsto en el artículo 184 en relación con el artículo 2 del



Código del Trabajo (no dañar la vida y salud del trabajador = obligación negativa y deber de prevención y protección = obligación positiva), lo que deja de manifiesto la responsabilidad del empleador en los hechos denunciados y constatados como indicios de vulneración a los derechos fundamentales investigados. Además, HA QUEDADO DE MANIFIESTO EL POCO INTERÉS EN EL CUMPLIMIENTO DEL MANDATO CONSTITUCIONAL Y LEGAL, DE PROPENDER AL RESPETO Y PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES EN EL TRABAJO, tal como lo dispone la Constitución Política de la República de Chile y el artículo 5 del Código del Trabajo; ya que ESTANDO EN CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS QUE AFECTABAN A LAS TRABAJADORAS DENUNCIANTES, HA ADOPTADO UNA ACTITUD MÁS BIEN PASIVA, siendo que es la propia Ley la que faculta y obliga al empleador para dirigir, administrar y controlar la empresa o corporación en este caso, pero siempre respetando los derechos fundamentales de sus trabajadores. Finalmente, también se logró verificar en la investigación realizada que el REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD NO ESTIPULA UN PROCEDIMIENTO PARA DENUNCIAR NI TAMPOCO INVESTIGAR UNA DENUNCIA POR ACOSO LABORAL O POR VULNERACIONES A DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES; lo que según ya se ha dicho estaría en contravención a lo establecido en el artículo 153 del Código del Trabajo. ADEMÁS Y LO MÁS GRAVE, es que el REPRESENTANTE LEGAL DE LA DENUNCIADA HAYA DECLARADO QUE EFECTUÓ INDAGACIONES ENTRE LOS DISTINTOS ESTAMENTOS Y CONCLUYÓ QUE TODO OBEDECE A UNA SOTERRADA CAMPAÑA MANIPULADA Y ENCAUSADA PARA SOCAVAR LA AUTORIDAD DE LA DIRECTORA, CUESTIONAR SU ESTABILIDAD EN EL CARGO Y AFECTAR SU SALUD; que si bien no hay antecedentes de ello, si efectivamente hizo indagaciones, INICIÓ UN PROCESO DE INVESTIGACIÓN, QUE NO SE ENCUENTRA REGULADO EN EL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD DE LA EMPRESA, ES DECIR, APLICÓ UNA MEDIDA DE CONTROL TANTO A LA DIRECTORA DEL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL SRA. PRAT Y A LAS TRABAJADORAS DENUNCIANTES, QUE NO CUMPLE CON NINGUNO DE LOS REQUISITOS GENERALES DE TODA MEDIDA DE CONTROL APLICADA A LOS TRABAJADORES, QUE HAGAN LÍCITA SU APLICACIÓN, POR TANTO, SI LO HIZO SERÍA UN PROCEDIMIENTO ÍLICITO.”



Por lo expuesto, solicitan las demandante tener por interpuesta demanda en procedimiento de aplicación general por acción de tutela de garantías constitucionales, en contra de la CORPORACIÓN EDUCACIONAL CLUB DE LEONES COYHAIQUE, se acoja a tramitación y, en definitiva, se haga lugar a la misma, declarando:

1.- Que el empleador demandado así como la Directora del establecimiento educacional han infringido reiterada y gravemente las garantías constitucionales contenidas en los artículos 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República en relación a lo dispuesto en el artículo 2 en concordancia con el artículo 485 del Código del Trabajo.

2.- Que se decreten las medidas señaladas y singularizadas en el petitorio del libelo, acápite denominado “PRESTACIONES DEMANDADAS:”, esto es:

a) En primer lugar, una respuesta formal del demandado manifestando expresamente su postura frente a acciones de vulneración de derechos fundamentales cometidos por la Directora del establecimiento, doña Maribel Prat.

b) En consecuencia con lo anterior, se establezcan las siguientes medidas:

- Establecer un protocolo consensuado con las afectadas y el sindicato que componen, que fije con claridad un procedimiento administrativo que conozca y dé solución a las demandas de las trabajadoras; protocolo que debe ser fijado y pactado en un plazo no superior a 30 días desde que se decrete, por resolución judicial, su elaboración, sin perjuicio de las disposiciones legales que regulen los derechos y obligaciones que emanen de los respectivos contratos laborales.

- Acordar con los trabajadores las medidas disciplinarias que aplicarán ante la acción u omisión arbitraria e ilegal que perturbe, amenace o vulnere los derechos y garantías constitucionales entre quienes componen el establecimiento educacional (directivos, funcionarios, alumnos y apoderados), acuerdo que será informado a cada trabajadora y/o directiva de la institución, haciendo entrega de copia del mismo, ordenando el empleador a quien corresponda incluirlo en los respectivos contratos individuales de trabajo o sus renovaciones, ya sea insertándolo en el mismo contenido del contrato o mediante texto anexo; medida que deberá cumplirse en un plazo no superior a 30 días desde que se decrete.



- Elaborar en un plazo no superior a los 15 días desde que se decreta esta medida, un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad que cumpla con la más alta exigencia legal, actualizado a la normativa competente el que deberá ser presentado al Sindicato ya referido, así como a los trabajadores que laboran en el establecimiento.

- Elaborar un instrumento escrito en que figuren ordenadas y delimitadas claramente, en cuanto sus funciones, las unidades que componen el establecimiento educacional así como los profesionales que la componen.

- Contar con un registro público, a disposición de las trabajadoras y directorio del establecimiento, en el que consten todas las reuniones que se realicen entre los funcionarios, incorporando el debido listado de asistentes bajo firma, además de las actas de los temas tratados y de las intervenciones de los asistentes.

c) Realizar las disculpas procedentes, por escrito, ante el daño ocasionado por el actuar negligente, referido a la nula solución a los problemas planteados por sus representadas. De la misma forma instruir a doña Maribel Prat, a deponer su actuar, en cuanto a las situaciones denunciadas y solicitar disculpas formales a cada una de sus representadas por el mal causado.

d) Instruir una investigación formal en contra de doña Maribel Prat, con el fin de acreditar su estado psicológico y aptitud para continuar desempeñándose en el puesto que detenta. En el evento de determinarse su autoría en los actos vulneratorios ventilados en esta demanda, que el empleador adopte todas las sanciones procedentes con el máximo rigor.

e) Indemnización por daño moral: Para efectos de valorizar el daño moral, solicita se utilice el criterio basado en las remuneraciones de las afectadas en el caso en comento.

En este contexto, hace presente que la remuneración más alta de las actoras alcanza a \$1.600.000 y el menor sueldo corresponde a la suma de \$400.000, siendo el promedio la cantidad de \$1.000.000. Agrega que las indemnizaciones por daño moral en material laboral comprenden parámetros mensuales que abarcan desde 6 meses a 11 meses, por lo que las



indemnizaciones solicitadas para cada actora es de, a lo menos, \$6.000.000, pudiendo extenderse hasta los \$11.000.000 o la suma que el Tribunal se sirva fijar y que en derecho corresponda.

f) Indemnización del artículo 489 inciso 3 del Código del Trabajo: solicita por este concepto que se condene a la demandada al pago de la indemnización de carácter punitiva establecida en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, por una suma de, a lo menos, \$1.000.000 por cada actora, con los reajustes que procedan, o la suma que el Tribunal se sirva fijar y que en derecho corresponda.

Todo lo anterior, sin perjuicio de aquellas medidas que el Tribunal se sirva disponer y que legalmente procedan.

3.- Que se condene a la demandada al pago de indemnización por daño moral, en favor de cada actora, por una suma no inferior a los \$6.000.000 o el monto que el Tribunal se sirva fijar y que en derecho corresponda.

4.- Se condene a la demandada al pago de una indemnización de carácter punitiva establecida en el artículo 489 inciso tercero, por una suma de a lo menos \$1.000.000 por cada actora, con los reajustes que procedan, o la suma que el Tribunal se sirva fijar y que en derecho corresponda.

5.- Todo lo anterior con expresa condena en costas, más los intereses y reajustes que procedan.

Segundo: De la contestación a la denuncia.

Que, dentro de plazo legal, la denunciada Corporación Educacional Club de Leones de Coyhaique, contestó la demanda, solicitando su completo rechazo, con expresa condena en costas, fundando su defensa en los siguientes antecedentes:

En primer lugar señala que la Escuela Especial Club de Leones de Coyhaique, cuyo sostenedor es la Corporación Educacional Club de Leones de esta ciudad, es una persona jurídica de derecho privado, sin fines de lucro y tiene una historia de existencia, funcionamiento y prestigio que se prolonga por más de 17 años, durante los cuales como organización de servicio ha atendido a menores en situación de discapacidad, no habiendo recibido nunca antes denuncia alguna por



parte de sus trabajadores. Siempre existió un buen clima de convivencia laboral, lo que puede acreditar la propia Inspección Provincial del Trabajo.

Luego, hace presente que mediante carta de 31 de Julio 2020, doña Carla Muñoz Brauning, una de las demandantes de autos, reconoció expresamente “este pretérito buen clima laboral ” en el establecimiento.

Señala que no fue sino a partir del mes de julio del año 2020, y a raíz de discordancias y diferencias nacidas por temas estrictamente personales de la Secretaria del Establecimiento, doña Carla Muñoz Brauning, quien comunicó a la Dirección su decisión de no asistir a trabajar, para acompañar a su hija en cuarentena, habiéndosele exigido justificar su ausencia con licencia médica, lo que se generó la incontenible molestia de la trabajadora y, a partir de entonces, encausó con el concurso de otros pocos trabajadores, una encubierta campaña de desprestigio, conflictos, faltas de respeto y una seguidilla de acusaciones y descalificaciones, encaminadas todas en obtener la destitución o cese en el cargo de la Directora del Establecimiento, doña Maribel Prat, alterándose de esta forma el buen clima laboral.

Manifiesta que, paralelamente, las demandantes crean un Sindicato de Trabajadores de la Escuela Especial Club de Leones de Coyhaique, instrumentalizando una herramienta legal para generar artificiosamente un fuero y, a partir de allí, canalizar denuncias ante la Inspección del Trabajo, sobre supuestas vulneraciones de derechos laborales y prácticas antisindicales, haciendo uso indiscriminado de “funas” y campañas publicitarias, sin consideración alguna al daño sobreviniente que han ocasionado a su empleadora, niños y trabajadores.

Sostiene que es éste el escenario en que se encuentra formulada la denuncia de vulneración de derechos, esta vez no planteado por el Sindicato aludido – del que forman parte entre otras– las demandantes, sino compareciendo como personas naturales.

Agrega que en este contexto el sindicato aludido no tiene mayor relación en los hechos denunciados, ya que la denuncia sobre Tutela por vulneración de derechos fundamentales no ha sido deducida por la entidad sindical constituida por funcionarios que prestan sus servicios para la Corporación Educacional Club de Leones de Coyhaique, sino solo por algunas trabajadoras que tienen la condición de socias de tal entidad sindical.



Indica que lo anterior tiene trascendencia jurídica ya que en el presente proceso sobre tutela laboral no se ha hecho parte tal sindicato, como tampoco todos los miembros de esa organización de trabajadores. Es más, tampoco ha participado activamente ni se ha hecho parte en la presente acción de tutela, la Inspección del Trabajo, pudiendo hacerlo conforme establece el artículo 486 inciso tercero del Código del Trabajo, circunstancia que a su juicio permite colegir que los antecedentes y hechos en que se amparan cada una de las denunciantes, no alcanzan la eficacia y gravedad suficiente para efectos de deducir o participar en la acción cautelar de marras.

Recalca que la Inspección del Trabajo de Coyhaique ha tenido pleno conocimiento de la situación que se ventila en estos autos, procediendo bajo tales parámetros y acorde con el artículo 486 del Código del Ramo, a realizar una mediación entre las partes litigantes, tendiente a lograr acuerdos que propendan a solucionar los presuntos conflictos o mal entendidos entre los intervinientes. Agrega que tal mediación se realizó y se frustró por decisión del sindicato y, sin embargo, la Inspección del Trabajo, Oficina Coyhaique, no procedió de modo alguno a denunciar los hechos como vulneratorios a las prerrogativas constitucionales tuteladas por el Código Laboral.

Por otra parte hace presente que en esta instancia judicial, la Inspección del Trabajo de Coyhaique deberá, a requerimiento del Tribunal y acorde con lo previsto en el artículo 486 inciso cuarto del Código del Trabajo, proceder a realizar un informe de los hechos, lo cual de modo alguno significa que tal organismo está cambiando su criterio de no iniciar ni participar en la denuncia tutelar de marras, sino que solamente estará dando estricto cumplimiento al mandato judicial que teleológicamente tiene su fuente en la disposición legal antes mencionada.

Como argumento de fondo, la demandada alega la caducidad de la denuncia tutelar por vulneración de derechos fundamentales, al haberse excedido el plazo de sesenta días hábiles que establece el artículo xxxx del Código del Trabajo, los cuáles deben contarse desde que se haya generado o producido el hecho vulneratorio de derechos esenciales.

En la especie, explica que se denuncian por cada una de las trabajadoras una serie de hechos que dan a conocer en términos inconexos los unos de los



otros, hechos que supuestamente habrían tenido su origen en lapsos que van de tres a un año, contados hacia atrás, desde la data de la presente denuncia.

Así, infiere que ha caducado de pleno derecho el reclamo de autos, pues el mismo elabora una serie de conjeturas e hipótesis de unidad o de falta de solución de continuidad, al pretender relacionar cada una de las acciones descritas en la presente denuncia como un todo. Sin embargo, tal tesis o pretensión se cae por la propia realidad jurídica, ya que las denunciantes presentan supuestos hechos vulneratorios de manera individual.

De tal modo, conforme a lo señalado, no podría, tal como lo postulan las actoras en sus denuncias, interrumpirse o suspenderse el plazo de caducidad, derivado del mero hecho de haber sufrido un acto de presunto hostigamiento otra de las denunciantes, ya que el plazo por cada hecho denunciado debe necesariamente tomarse en la especie como un hecho aislado, que no guarda relación alguna con los presuntos actos denunciados por las demás partes.

A continuación hace referencia a la imprecisión de los hechos denunciados, haciendo presente que estos no son claros, precisos ni determinados, en cuanto a días y horas ciertas, ni concordantes en sus circunstancias.

Fundamenta que conforme a lo previsto en el artículo 490 inciso primero del Código del Trabajo, la denuncia deberá contener, además de los requisitos generales previstos en el artículo 446 del Código del Trabajo, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada, acompañándose todos los antecedentes en los cuales se fundamente.

Luego, indica que de la mera lectura de los hechos relatados por cada una de las partes denunciantes, se advierte muy poca claridad y precisión en el relato de cada hecho dado a conocer, lo que resta de todo mérito a la presente denuncia de tutela, haciéndose imposible una acertada y conveniente defensa de los intereses de su representada, por ser del todo confuso y poco claro el relatos de los hechos presuntamente vulneratorios.

Cita y transcribe el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo, agregando que el mismo exige la necesaria precisión y claridad de los hechos, a fin de determinar que los mismos son eficaces para afectar los derechos y garantías jurídicas que igual norma cobija.

En una línea similar, señala que el artículo segundo inciso segundo y siguientes del Código del Trabajo, al hacer alusión, entre otros tópicos, al acoso



laboral, se pronuncia tácitamente respecto de la necesaria precisión que deben tener los actos y/o hechos denunciados sobre tales materias, los cuales, amén de las pruebas necesarias tendientes a verificar su ocurrencia, deben ser lo suficientemente descriptivos para efectos que, por una parte, el sentenciador logre obtener un estado de proximidad con la certeza del relato y, por otra, el empleador pueda con total eficacia elaborar una defensa, haciéndose cargo de los hechos que se le imputan, a fin de desvirtuarlos.

Consecuente con lo anterior, estima que la Jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha conceptualizado lo que debe entenderse por actos de acoso y de discriminación laboral, dando preponderancia al carácter objetivo y preciso que tales actos deben tener sumado a que conforme a lo sancionado en la Ley N° 20.609, “se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad.”

Así, en aplicación de la norma anterior, cita dictámenes de la Dirección del Trabajo que en definitiva concluyen que el artículo 2 inciso 3° del Código del Trabajo establece un modelo antidiscriminatorio abierto residual, y que por consiguiente, el artículo 2° de la Ley N° 20.609, no altera de este modo los principios sobre derechos fundamentales contemplado en el ordenamiento jurídico laboral, particularmente en el artículo 2 del Código Laboral, en relación al artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República.

A continuación expresa que las denunciantes no han sido objeto de maltrato laboral alguno, ni tampoco objeto de discriminación o acoso laboral en ninguna de sus formas, no advirtiendo su parte relación alguna entre tales hechos y una conducta reprochable que pudiese ser fuente de imputación en contra de su representada, en su calidad de sostenedora de la Corporación Educacional Club



de Leones de Coyhaique, toda vez que, como se ha señalado, el único objetivo que perseguirían las denunciantes es la exoneración de su cargo de la Directora Escuela, doña Maribel Prat.

Con respecto a este tópico de la denuncia de tutela, indica que las propias demandantes se contradicen en relación a la actividad de la sostenedora para el ejercicio del control respecto a las actividades y comportamiento de los funcionarios pertenecientes a la entidad educacional, al indicarse, como hecho denunciado, la falta de toda actividad de parte de la sostenedora de la Corporación Educacional Club de Leones de Coyhaique, y, sin embargo, en la propia denuncia se indica lo contrario, transcribiendo el párrafo en el cual se contendría dicha contrariedad:

“... ADEMÁS Y LO MÁS GRAVE, ES QUE EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA DENUNCIADA HAYA DECLARADO QUE EFECTUÓ INDAGACIONES ENTRE LOS DISTINTOS ESTAMENTOS Y CONCLUYÓ QUE TODO OBEDECE A UNA SOTERRADA CAMPAÑA MANIPULADA Y ENCAUSADA PARA SOCAVAR LA AUTORIDAD DE LA DIRECTORA, CUESTIONAR SU ESTABILIDAD EN EL CARGO Y AFECTAR SU SALUD; QUE SI BIEN NO HAY ANTECEDENTES DE ELLO, SI EFECTIVAMENTE HIZO INDAGACIONES, INICIÓ UN PROCESO DE INVESTIGACIÓN, QUE NO SE ENCUENTRA REGULADO EN EL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD DE LA EMPRESA, ES DECIR, APLICÓ UNA MEDIDA DE CONTROL TANTO A LA DIRECTORA DEL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL SRA. PRAT Y A LAS TRABAJADORAS DENUNCIANTES, QUE NO CUMPLE CON NINGUNO DE LOS REQUISITOS GENERALES DE TODA MEDIDA DE CONTROL APLICADA A LOS TRABAJADORES, QUE HAGAN LÍCITA SU APLICACIÓN, POR TANTO, SI LO HIZO SERÍA UN PROCEDIMIENTO ÍLICITO.”

Así, estima que de lo expresado por las propias denunciantes, se da a conocer que el representante legal de la Corporación Educacional de marras si tuvo y aplicó una conducta proactiva al iniciar una investigación para efectos de aclarar y establecer, en su caso, la existencia de hechos que pudiesen constituir conductas de acoso o discriminación laboral, pero también estaba al tanto de las supuestas intenciones y manipulaciones que atribuye a las acusadoras.

Reitera que en la denuncia sub-lite se genera una situación del todo contradictoria, al reprochar, por una parte, la supuesta falta de acción de la sostenedora del Establecimiento y, por otra parte, cuestionar que el representante



legal de la denunciada haya procedido a realizar una investigación breve a fin de determinar la existencia de tales conductas, acusándose, en definitiva, el hecho de que tal mecanismo investigativo no se encontraba establecido en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la Escuela, cosa que haría absolutamente ilegal la realización de la misma investigación, como de las pesquisas y conclusiones arribadas en la misma.

Así, estima que el mecanismo adoptado por la sostenedora del Establecimiento Educacional, obedece a un criterio absolutamente lógico-jurídico, ya que al recibirse por tal sostenedora las denuncias sobre hechos relativos a acoso y discriminación en materia laboral, la denunciada de autos, no sanciona, ni menos procede a archivar la o las denuncias, sin que por el contrario, procede a investigar, generando un breve procedimiento interno, a fin de determinar la efectividad de los hechos, decidiendo que el poder de la Dirección del establecimiento, su rol jerárquico y el respeto en el control del cumplimiento y ejecución del trabajo, también se encuentran amparados por la garantía constitucional de libertad de la empresa y el derecho de propiedad.

Por lo anterior su parte considera que de modo alguno puede existir una imputación negativa de la decisión de su representada en cuanto a disponer la comprobación sobre la efectividad de los hechos, ya que haber sancionado sin adoptar un procedimiento necesario para fundamentar su decisión, resulta ser lo más lógico. Asimismo, considera que el hecho de no haber hecho nada, amparándose en la inexistencia del mecanismo que determina y regula los procesos investigativos, en el Reglamento Interno de orden Higiene y Seguridad, habría constituido una falta de control reprochable.

Luego, continúa con el análisis consignado en los párrafos precedentes, previniendo que la circunstancia de no haberse logrado acreditar a través de la referida investigación interna, una conducta que amerite adoptar una sanción en contra de la Directora de la Escuela sub lite, no puede constituir una decisión ilegal o arbitraria, ya que el sostenedor de la Escuela lo único que habría pretendido es dar y entregar la mejor formación y calidad educacional a los alumnos que a la escuela asisten, sin tomar partido en favor de ningún funcionario del establecimiento.

En similar orden, refiere que la decisión adoptada por la sostenedora del establecimiento, en su breve investigación, es coincidente con la conclusión a la



que arribó la Inspección del Trabajo, entidad que no procedió a hacerse parte ni denunciar los hechos reclamados por las demandantes, por restarles la gravedad y eficacia necesarias para sustentar la denuncia de acoso laboral, no siendo suficiente, para el caso de marras, reprochar la falta de una regulación y consignación en el reglamento interno, de las facultades investigativas del sostenedor. Asimismo, la existencia de una investigación breve realizada en el establecimiento educacional por el sostenedor, da claros ejemplo de la conducta proactiva y la constante preocupación de su parte en la marcha de la escuela.

Finalmente considera que no hay fundamento legal alguno para demandar indemnización de perjuicios, ya que las denunciantes habrían realizado un confuso análisis jurídico, tendiente a justificar y obtener el pago de cuantiosas indemnizaciones de perjuicios, basándose para ello en la inactividad y, por ende, negligente administración de la sostenedora de la Corporación Educacional Club de Leones de Coyhaique.

Así, estima que de sus dicho no han acreditado en modo alguno el daño que sostienen haber sufrido, sea material o de carácter moral, ni mucho menos la relación de causa-efecto entre los actos o hechos generadores del daño y el acto o circunstancia que lo han generado, considerando, en definitiva, que la única persona gravemente dañada psicológicamente, con la campaña de desprestigio público generada por las denunciantes, es la directora Escuela.

Advierte que tampoco resultaría procedente tratar de cobrar perjuicios en este procedimiento tutelar, al estar ello prohibido en el artículo 487 del Código del Trabajo, el cual transcribe.

Refiere que la norma anterior se basa esencialmente en la rapidez y expedición que debe tener todo procedimiento de tutela laboral, procedimiento que debe esencialmente preocuparse de hacer cesar todo acto ilegal, arbitrario e incluso antojadizo que afecta la dignidad del trabajador y una vez determinada tal arbitrariedad o ilegalidad, amén de aplicarse las sanciones previstas en la ley al o a los infractores, la o las personas lesionadas por tales actos pueden perfectamente recurrir para el cobro de los perjuicios a través de un procedimiento ordinario declarativo laboral, de lato conocimiento, siendo esta situación similar a aquello que ocurre en materia civil.



De este modo, estima que por expreso mandato de la norma legal citada no resulta posible, ni jurídicamente aceptable, pretender en esta instancia el cobro de supuestos perjuicios.

Solicita, en definitiva, el rechazo de la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos, deducida en contra de su representada, con costas.

Tercero: De la audiencia preparatoria.

En la audiencia preparatoria y sin perjuicio que la denunciada alegó la caducidad de la acción como una defensa de fondo y no como excepción propiamente tal, se dio traslado a la parte denunciante para que señalara lo que estimare pertinente a este punto, procediendo a señalar que tanto su escrito de denuncia, como los documentos fundantes de la misma, dan cuenta que ésta se dedujo en forma y dentro del plazo legal, por lo que solicita el rechazo de la caducidad alegada.

Cuarto: Del llamado a conciliación y los hechos a probar.

Que, habiéndose efectuado el correspondiente llamado a conciliación, este no prosperó, razón por la que se establecieron, como hechos a probar, los siguientes:

1. Efectividad de haber incurrido la demandada en vulneración de derechos fundamentales, específicamente los del artículo 19 N°1 y 19 N° 4 de la Constitución Política de la República. En la asertiva, fecha de ocurrencia, circunstancias y pormenores de tal vulneración.

2. Haber sufrido las actoras el daño moral que demandan, como consecuencia de la conducta de la demandada. Hechos que así lo demuestran y extensión del mismo.

Quinto: De las pruebas rendidas por las partes.

Que las partes incorporaron en la audiencia de juicio, los siguientes medios de convicción:

Demandante.

1.- Documental.

1.- Set de relatos proporcionados y firmados por las demandantes, que darían cuenta de los hechos constitutivos de la vulneración de garantías constitucionales alegada.



2.- Copia de Proyecto Educativo Institucional Escuela Especial Club de Leones Coyhaique, 2019-2020, que figura públicamente en la página Corporativa.

3.- Copia de carta presentada por las demandante a la Corporación demandada, de fecha 31 de Julio de 2020, dando cuenta del maltrato recibido durante una reunión, por parte de la Directora del Establecimiento, a los funcionarios subalternos.

4.- Copia de carta presentada por las demandantes a la Corporación demandada, de fecha 31 de Julio de 2020, informando la decisión de la Directora del establecimiento relativa a autorización de vacaciones a funcionarios.

5.- Informe de “conclusiones jurídicas” emitido por la Inspección del Trabajo de Coyhaique, respecto de la denuncia por vulneración de derechos interpuesta en contra de la demandada.

6.- Acta final de Mediación por denuncia N°1101.2020-659 ante la Inspección del Trabajo de Coyhaique.

7.- Certificado de atenciones terapéuticas requeridas por doña Schlomith Naserke y Carla Muñoz, con la acreditación académica de la profesional tratante.

8.- Certificado de atención psicológica de las demandantes.

9.- Certificado de atenciones médicas requeridas por doña Lidia Llanquín Alvarado.

10.- Informe evacuado por doña Carla Muñoz Brauning, en su carácter de recurrida, en recurso de protección interpuesto ante la Il. Corte de Apelaciones de Coyhaique, Rol 565-2020.

11.- Comprobante de licencia médica de doña Claudia Lorena Ovando Ovando, de fecha 16.03.2021.

12.- Oficio N°00598 sobre denuncia y solicitud de sumario administrativo a la Dirección Nacional del Trabajo, de fecha 2.02.2021.

13.- Comprobante de atención de urgencia Psicológica correspondiente a doña Claudia Lorena Ovando Ovando, de fecha 16.03.2021.



2. Confesional.

Compareció, en representación de la denunciada, doña Maribel Liliana Prat Torres, Rut N°16.363.995-5, domiciliada en Pasaje Santa Inés, parcela 9, sector el Claro, Coyhaique, quien en síntesis señaló que es la directora de la Escuela Especial del Club de Leones, siendo su jefe directo don Héctor Cantín Bus, Presidente de la Corporación Educacional del Club de Leones de Coyhaique, entidad con la que mantiene contrato de trabajo vigente.

Agregó que conoce a todas las demandantes y que nunca ha cometido actos de maltrato hacia ellas, y que respecto al trato inapropiado denunciado, indica que pudiese constatarlo cuando doña Schlomith Nesperke organizó una actividad, procediendo a llevar a la Escuela, sin autorización y aviso previo, una freidora en la que calentó aceite y cocinó papas fritas, todo dentro de la sala de clases donde habían niños, por lo que ella, en su calidad de directora, canceló la actividad que se había organizado para ese día, solicitándole a Schlomith que se retirara con los alumnos, y procediendo ella junto a la técnico Claudia Ovando a retirar la olla hirviendo con aceite del lugar. Agrega que este hecho que habría ocurrido durante el año 2019 y fue la única vez que ella interrumpió intempestivamente una actividad académica.

Consultada refiere que en la reunión llevada a cabo el día 29 de julio de 2020 ella nunca ejerció un trato peyorativo y que comparecieron doña Claudia Ovando, doña Carla Muñoz, don Hernán Arias (que es chofer del bus), doña Lidia Llanquín, doña Paula Godoy y las técnicas de sala, Susana, doña Ángela Aguilar y doña Camila Figueroa. Por el equipo directivo estuvo presente doña Angélica Gómez, don Nicolás Salinas y doña Marcia Ruiz.

Interrogada respecto a qué obligación tiene el Empleador, específicamente la Corporación, cuando hay un conflicto laboral y si se adoptaron medidas al respecto, señaló que no se implementaron medidas en su momento ya que no habían evidenciado la necesidad, hasta el día 31 de julio de 2020. Por lo anterior, a petición de la Inspección del trabajo y recogiendo sus recomendaciones, se fue mejorando el Reglamento Interno.

Consultada por el segundo hecho a probar fijado por el Tribunal, indicó que no le consta que las demandantes hayan sufrido daño moral, sino que por el



contrario, ha sido ella quien se ha visto perjudicada con el actuar de las denunciantes, generando que la gente la insultara con groserías en la calle, siendo sindicada como maltratadora de alumnos, o cuando la demandante Carla Muñoz indicó en televisión que ella le pegaba a los niños.

Precisó que durante todo este proceso ella ha mantenido dolor y silencio, comenzando un tratamiento médico cuando se iniciaron los problemas en la Escuela, en julio del año pasado, llegando a extenderse el mismo por ocho meses, habiéndosele prescrito medicamentos, pues tuvo ideas suicidas, estando con licencia médica desde fines de agosto y hasta fines de septiembre del año 2020.

Consultada señala que no se ha sostenido ninguna reunión entre el sindicato y el pleno del directorio, principalmente por las exigencias que el gremio habría impuesto, específicamente, determinar días y horas para celebrar los encuentro, exigir que ella no estuviera presente en las reuniones y porque se está investigando que se trataría de la figura del “sindicato del día después”, por lo que mientras no se esclarezca esta situación, se decidió no iniciar diálogo con ellas.

Sostiene que ella se siente absolutamente respaldada por la Corporación, e interrogada respecto a si tiene antecedentes de la reclamación que hizo una de las demandantes, por la recalificación de su enfermedad como de origen laboral, señaló que están trabajando con todos los elementos que les indicó la Superintendencia de Educación, para que la trabajadora tenga un buen regreso a sus labores. Agregó que el documento RECA, emitido por la SUSESO, habla de una jefatura disfuncional, pero no entrega mayor información al respecto, por lo que no se sabe a qué jefatura específica, que esté por sobre la señorita Figueroa Soto, se refiere.

Interrogada por el Tribunal señaló que habitualmente trabajan 23 personas en la Escuela, lo que incluye docentes, directivos, personal administrativo, de aseo, etc.

Refirió que durante el año pasado ninguna de las demandantes hizo uso de licencia médica y este año, doña Claudia Ovando presentó una licencia médica por Covid, a fines de febrero y, concluida ésta, presentó su renuncia. Luego, doña



Carla Muñoz y doña Camila Figueroa presentaron licencias a comienzos de abril, siendo la de ésta última demandante de origen laboral y las otras de origen común.

Sostiene, respecto a la determinación de enfermedad laboral de doña Camila Figueroa que los sostenedores presentaron una contra-respuesta a la SUSESO, por no visibilizar situaciones concretas que den cuenta que la enfermedad de la referida demandante sea de origen laboral, pues dos o tres meses antes de que todo esto ocurriera, la gente le pedía favores, se reunían, etc. Agregó que se implementaron las cuatro medidas que les instruyó la SUSESO, entre ellas, por ejemplo, la actualización de perfiles de cargos.

Consultada respecto a si pudo tener acceso a las cartas de renuncia de doña Schlomith Naserke y doña Claudia Ovando, señaló que las vio, que eran cartas tipo de la Inspección del Trabajo y que los motivos esgrimidos en la misma fueron, en el caso de doña Schlomith, maltrato, y de doña Claudia, motivos personales.

Interrogada respecto a si hubiese deseado que ante las denuncias de maltrato por las que fue acusada, la Corporación hubiere hecho alguna investigación y no tener que llegar con este asunto hasta tribunales, señaló que ella tuvo esa instancia ante los sostenedores, pero el tema salió a la luz pública igual, ni siquiera se esperó que la Inspección del Trabajo determinara objetivamente que ella vulneraba o maltrataba a los niños, no obstante haber siendo absuelta en las investigaciones que realizó la Superintendencia de Educación y la Defensoría de la Niñez.

Ante las aclaraciones que le solicitó el tribunal a sus dichos, señaló que los directivos de la Corporación se reunieron con ella para aclarar las acusaciones, pero que en realidad no existió una investigación formal de los mismos. Concluyó indicando que ella claramente hubiese deseado que las acusaciones de maltrato de las que fue víctima se investigaran, lo que así, además, habría solicitado a los sostenedores.

3. Testimonial.



Previamente juramentada compareció doña Claudia Cecilia Bahamonde Luna, Rut N°13.739.810-9, domiciliada en Lago Paloma N° 1293, Coyhaique, quien, en síntesis, señaló que es Terapeuta y que para ejercer su labor realiza lectura de registros akáshicos, biognetismo, magnetoterapia y, en general, trabaja con el uso de energías.

Indica que las terapias que realiza son para tratar molestias o dolores físicos, enfermedades crónicas y emocionales. Agrega que, en general, estas terapias tienen resultados positivos en sus pacientes.

Interrogada refirió que conoce a doña Carla Muñoz y a doña Schlomit Nesterke, ya que las atendió producto del tratamiento de imanes y lecturas de registro akáshicos que les realizó. Sostiene que ambas demandantes manifestaron afecciones emocionales, tristeza profunda, angustia y estrés, provocado mayoritariamente por temas laborales.

Precisa que estos temas laborales no lo manifestaron en detalle, pero si le indicaron que tenían conflictos con su jefatura. Aclara que ellas recurrieron a tratamiento en los peores momentos, lo que se manifestaba en sus cuerpos, al presentar contracturas, dolores, llanto, aflicción, etc.

Hace presente que el tratamiento de las referidas actrices fue, aproximadamente, por un año y se prolongó desde el 2020.

Concluye reconociendo que ella firmó un documento, donde dio cuenta que atendía a doña Carla y a doña Schlomith, explicando lo que ella hacía y la razón de porqué había tratado a las referidas demandantes.

4. Oficio.

La parte demandante incorporó el oficio respuesta de la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique y los antecedentes de las investigaciones llevadas a cabo por dicho organismo, que adjuntaron al mismo

Demandada.

1.- Documental.



1.- Constancia de mensajes de WhatsApp, a contar del día 20 de abril de 2020, entre doña Camila Figueroa y la directora de la Escuela Especial Club de Leones de Coyhaique, Srta. Maribel Prat Torres.

2.- Carta de recomendación suscrita por la Directora, Sra. Maribel Prat Torres, respecto funcionaria Srta. Andrea Cárcamo Cruces.

3.- Resolución Exenta N°0632, de 19 de noviembre de 2019, de la SEREMI de Educación XI Región, que autoriza suspensión de clases y su recuperación, en las fechas que indica, en la Escuela Pre Básica Club de Leones de Coyhaique.

4.- Carta de término de contrato laboral de la educadora Evelyn Jofré Gómez.

5.- Mensajes WhatsApp entre la funcionaria Srta. Carla Muñoz Brauning y la Directora de la Escuela Especial Club de Leones de Coyhaique, de 10 de julio de 2020.

6.- Constancia dejada en la Inspección del Trabajo de Coyhaique, con fecha 29 de julio de 2020, por la Sra. Maribel Prat Torres, respecto del comportamiento que habría tenido doña Carla Muñoz Brauning.

7.- Mensajes de WhatsApp, a contar del 10 de julio de 2020, entre doña Carla Muñoz Brauning y doña Maribel Prat Torres.

8.- Mensajes de WhatsApp entre doña Carla Ovando y doña Maribel Prat Torres.

9.- Mensajes de WhatsApp entre doña Paula Godoy y doña Maribel Prat Torres.

10.- Boletas de atención médica de doña Maribel Prat Torres.

11.- Conversaciones por WhatsApp entre doña Schlomith Nesperke y doña Maribel Prat, a contar del 8 abril de 2020.

12.- Certificados médicos y psicológicos de doña Maribel Prat Torres.

2. Confesional.



Declararon doña Carla Cristina Muñoz Brauning, Rut N°10.522.792-2, domiciliada en calle Brasil N° 436, Coyhaique; doña Schlomith Monserrat Neserke Montecinos, Rut N°17.234.319-8, domiciliada en Coyhaique Alto, kilómetro 5, Coyhaique y doña Claudia Lorena Ovando Ovando, Rut N°12.003.827-3, domiciliada en Los Rosales, casa 3, Coyhaique, quienes, en síntesis, indicaron:

La primera, interrogada respecto al primer hecho a probar fijado por el Tribunal, señaló que en el mes de julio del año 2020, ella y las demás denunciantes en esta causa solicitaron una reunión a la directora de la Escuela, doña Maribel Prat Torres, siendo citadas y recibidas el día 29 del mismo mes y año. Preciso que la reunión partió de manera muy violenta y amenazadora hacia las trabajadoras, porque se hizo alusión a que una persona había sacado un oficio sin autorización – entendiendo que estaban haciendo referencia a ella – y que, por lo tanto, todas las que habían firmado la carta en la que se hacía mención a dicho instrumento, eran cómplices.

Indicó que de su parte siempre hubo disposición para conversar y que incluso, para efectos de instruirse, dos de sus compañeras fueron al Ministerio de Educación a averiguar sobre el alcance del Oficio N° 35 en cuestión.

Retomando el punto hizo presente que en la referida reunión no se le dejó hablar y fue ignorada y acallada, con un gesto de mano, en varias oportunidades, por la directora del colegio. Refirió que a sus demás compañeras presentes tampoco se les dejó hablar y se les consultó en distintas ocasiones si habían leído el Oficio N° 35, respondiendo varias que sí.

Manifestó que en la reunión ella solo alcanzó a aclarar que el oficio N° 35 no tenía el carácter confidencial que le estaban atribuyendo, lo que le consta porque en el pasado ella trabajó en la Gobernación, a cargo de la Ley de Transparencia y Lobby, por lo que sabe cuando un instrumento posee dicha calidad.

Indicó que la reunión se inició con malos tratos y amedrentamientos y fue muy triste porque varias de sus compañeras se quebraron, ya que estos maltratos viene desde hace varios años. Preciso que parte de lo que se habló en la reunión



fue que las trabajadoras se sentían discriminadas, desvalorizadas y que se les ponía en una categoría inferior.

Consultada señaló que participaron en la reunión por la Escuela, Marcia, Nicolás, Angélica – que es la jefa de UTP – y Maribel, que es la directora. Detalló que de las personas que se sintieron agredidas en la reunión, sólo algunas de ellas participaron en esta demanda.

Sostuvo que en la reunión se iba a tratar el hecho que se les otorgaron vacaciones a parte de sus compañeros y la solicitud de la pausa pedagógica que los otros colegios estaban llevando a cabo.

Consultada señaló que la sostenedora de la Escuela es una Corporación y el presidente de la directiva es don Héctor Cantín, precisando que doña Maribel Prat no es miembro de la directiva, sino que es una empleada contratada por la Corporación.

Manifestó que por parte de los sostenedores también ha existido maltrato, el que se ha manifestado en la inactividad que han mantenido frente a las acusaciones de acoso presentadas en contra de la directora. Precisa que en este contexto no ha existido acción por parte del empleador en orden a investigar o tomar medidas por sus denuncias, avalándose, de esta forma, el actuar de una persona que ya ha sido cuestionada en varias oportunidades.

Refirió que no han existido investigaciones por parte de los sostenedores ante las denuncias de maltrato, en que hayan sido citadas las denunciantes, pese a que ellas solicitaron varias reuniones para tratar el tema.

Así, indicó que si bien nunca ha recibido gritos de parte de los directivos de la Corporación, estima que igualmente constituye maltrato de su parte, el hecho de no haber atendido sus denuncias, sumado a una querrela por fraude que habrían interpuesto hace poco en el Juzgado de Garantía y el recurso de protección que en su momento dedujeron ante la Ilma. Corte de Apelaciones de Coyhaique.

Agregó que en su minuto se enviaron un total de cuatro cartas de denuncia por acoso laboral ejercido por la directora hacia las trabajadoras, las cuáles fueron



dirigidas a los sostenedores, siendo estas entregadas a la Corporación el día 31 de julio de 2020, precisando que en ninguna de ellas denunciaban maltrato por parte de los sostenedores, porque hasta ese entonces no se imaginaron que no se les darían una respuesta, pero luego, frente a la inactividad que mantuvo la Corporación ante sus reclamos, denunciaron formalmente vulneración de derechos fundamentales por parte del empleador, al denunciar los hechos en la Inspección del Trabajo.

Respecto al segundo hecho a probar e interrogada respecto a qué actos realizados por los sostenedores le generaron daño moral, señaló que la circunstancia que no hayan hecho absolutamente nada, que hayan avalado la actitud de la directora y su forma de liderazgo, el tener que estar sometidas a maltrato – lo que llevó a algunas de sus compañeras a renunciar – y el hecho que la SUSESO haya instruido medidas en el mes de mayo de 2021, por cuanto se determinó que doña Camila Figueroa sufría de una enfermedad de origen laboral, ante lo cual don Héctor Cantín le manifestó a la referida trabajadora que no iba a hacer nada, han sido los actos que les han generado daño moral.

En cuanto a quiénes habrían generado el daño moral que demanda, señaló que el empleador y la directora y que ello se acredita con las cartas enviadas a la Corporación, los certificados psicológicos presentados y los medicamentos antidepresivos, SOS y para conciliar el sueño que está tomando, sumado a que se ha mantenido desde hace dos meses y medio con licencia psiquiátrica, siendo su diagnóstico “estrés pos traumático” por maltrato laboral sostenido en el tiempo.

Interrogada por el Tribunal precisó que la mutualidad declaró inicialmente la patología que sufría doña Camila Figueroa como enfermedad común, apelándose de ello y dictaminando la SUSESO que era una enfermedad de origen laboral y que el factor gatillante era el estrés, dada la existencia de un liderazgo disfuncional. El diagnóstico, en definitiva, fue el de una enfermedad de origen laboral que afecta su salud mental.

Ahondó este punto señalando que existe un formulario “RECA” donde la SUSESO hace recomendaciones al empleador, el cual fue solicitado por la trabajadora Camila Figueroa a su empleador, quien le respondió que ellos había



apelado de la decisión de la SUSESO, por lo que, mientras tanto, no iban a hacer nada.

La segunda absolvente, doña Schlomith Nesperke señaló, respecto al primer hecho a probar, que los sostenedores de la Escuela Club de Leones de Coyhaique son don Héctor Cantín, don Marcelo Levín, y que no recuerda el nombre de los demás. Indicó que doña Maribel Prat es empleada y no sostenedora, pues ella tiene un contrato de trabajo con la Corporación.

Consultada por el apoderado de la parte demandada indicó que si bien no ha recibido gritos por parte de los sostenedores, si ha existido por su parte maltrato hacia las trabajadoras, consistentes en no escuchar los hechos denunciados mediante cartas el 31 de julio de 2020 y no tomar medidas sobre el asunto ni contestar sus requerimientos.

Precisó que los malos tratos recibidos por parte de la directora vienen desde antes del año pasado y, en el caso de ella, desde que empezó a trabajar, los que se han traducido en gritos y llamados de atención en público.

En cuanto al segundo hecho a probar, consistente en la existencia del daño moral alegado, indicó que éste se generó al hacer caso omiso la Corporación de sus requerimientos, ya que las denunciantes esperaban que tomaran cartas en el asunto, que se investigara, que las citaran para saber lo que estaban viviendo, en definitiva, dijo que lo que la dañó fue el silencio de los sostenedores, lo que la llevó en definitiva a renunciar a su trabajo.

Interrogada respecto a quién fue el causante de los malos tratos, señaló que la directora y los sostenedores, relatando un episodio relacionado con la señora Maribel Prat, quien le habría indicado el año pasado que los sostenedores la iban a amonestar por no cumplir las reglas dictadas en ese momento, que consistían en poner los materiales en un lugar distinto al que ella lo estaba haciendo, no obstante, luego se enteró que la supuesta amonestación por parte de los sostenedores no era verdad, ya que ella conversó con don Marcelo Levín, tesorero de la Corporación, quien le manifestó no saber nada respecto de la supuesta amonestación, concluyendo que todo había sido una amenaza de la directora, pues finalmente no la sancionó, pero la tuvo muy mal toda esa semana.



En cuanto a los actos que demostrarían la existencia del daño moral demandado, señaló que existen cartas, además de los hechos constatados por la Inspección del Trabajo, los certificados de la psicóloga y su propia renuncia presentada a principios de febrero pasado, la cual se debió al maltrato sufrido.

Interrogada por el Tribunal detalló que a principios de enero de este año inició un tratamiento psicológico con doña Catalina Yáñez, que su diagnóstico está relacionado con estrés laboral y que ahora está tomando medicamentos recetados por un médico general, ya que presenta problemas para dormir, cambios de ánimo, tristeza y angustia. Concluyó este punto indicando que antes de su terapia psicológica estuvo en una terapia natural, con doña Claudia Bahamonde, siendo la única razón por la que decidió iniciar sus tratamientos, el hostigamiento, acoso y maltrato laboral que sufría.

Finalmente prestó declaración doña Claudia Ovando Ovando, quien interrogada respecto al primer hecho a probar fijado por el tribunal, señaló que recibió malos tratos y acoso laboral por parte de la directora y los sostenedores. Preciso que respecto de la directora existió maltrato psicológico y verbal, principalmente porque ella no sabe dirigirse de manera cordial a los trabajadores cuando da instrucciones, procediendo a hacerlo a gritos en varias ocasiones y humillando. Respecto a los sostenedores, el maltrato se produjo por el hecho de no hacerse cargo de las denuncias presentadas.

Hizo presente que la directora a quien ha hecho referencia, es doña Maribel Prat Torres, quien no es sostenedora pero sí empleada del colegio, por cuanto tiene contrato de trabajo con la Escuela.

Señaló que ella es técnico de párvulos y ya no ejerce esa función en la Escuela, porque renunció.

En cuanto a la reunión celebrada en el mes de julio del año pasado, indicó que ella y sus compañeras querían tratar el hecho de porqué no se les dio vacaciones, además de los malos tratos que sufrían.

Refirió que en dicha reunión no participó ningún miembro de la Corporación, y que de ellos sólo identifica a don Héctor Cantín, quien es el



presidente del directorio. Preciso que de parte de los sostenedores nunca recibí gritos o groserías.

Consultada respecto al segundo hecho a probar, en específico, qué acto ejecutado en la Escuela le habría generado daño moral, indicó que el mismo se produjo por el maltrato psicológico que sufrió, dados los gritos de la directora frente a otras personas, lo cual ocurrió varias veces y desde mucho antes de julio de 2020, normalizándose finalmente esa conducta, lo que en definitiva la llevó a renunciar el 31 de marzo de 2021.

Interrogada por el tribunal, ahondó el punto relativo al daño moral, señalando que este se ha manifestado en el hecho que está en tratamiento con la psicóloga Catalina Yáñez, desde diciembre de 2020, por crisis de pánico y estrés. Agregó que en marzo de este año su cuadro se agudizó y actualmente está con medicamentos para dormir, prescritos por el Dr. Cristian Acevedo. En cuanto a su diagnóstico indicó que este obedece a “estrés post traumático”, por acumulación de problemas laborales.

Finalmente, hizo presente que las denuncias deducidas por ella y las demás demandantes no fueron las primeras que existieron, ya que antes, entre los años 2018 y 2019, aproximadamente, dos funcionarias de la Escuela, de nombres Tanía y Andrea y algunos apoderados, denunciaron a la directora por maltrato, contándoles luego Maribel que eso había quedado en nada.

3. Testimonial.

Previamente juramentados, comparecieron a declarar, don Robertino Gianello Droghetti Hafemann, Rut N°15.771.959-9, domiciliado en calle Lago Castor N° 735, Coyhaique; doña Tamara Eliana Venegas Cabrera, Rut N°18.121.734-0, domiciliada en calle Moraleda N° 240, interior, Coyhaique; doña Ángela Gabriela Aguilar Mansilla, Rut N°19.132607-5, domiciliada en calle Juan Mackay N°3156, Población Clotario Blest, Coyhaique; y doña Maribel Liliana Prat Torres, Rut N°16.363.995-5, domiciliada en Pasaje Santa Inés, parcela 9, sector El Claro, quienes, en síntesis, señalaron lo siguiente:

El primer deponente indicó que es kinesiólogo y que trabaja en la Escuela Club de Leones de Coyhaique. Señaló que comparece a declarar por la forma en



que doña Schlomith Neserke lo invitó a participar en un sindicato, el día 31 de julio de 2020. Precisa que la idea de un sindicato no era mala, pero le llamó la atención que el propósito específico por el cual éste se creó, fue para reintegrar a una trabajadora que había sido desvinculada de la institución.

Dijo no saber sobre la existencia de conflictos de trabajo entre el sindicato y la institución, pero sí puede afirmar que el ambiente laboral era bueno hasta que se formó este sindicato, ya que a contar de ello se formaron grupos dentro de la institución y había una energía distinta.

Indicó que conoce a la señora Maribel Prat, quien es la directora de la Escuela Especial Club de Leones de Coyhaique y que el trato que ella le ha dado a él ha sido bueno. Señaló no tener antecedentes de maltrato de doña Maribel hacia otros funcionarios de la Escuela, que el ha visto que trata bien a los trabajadores y no ha tenido conocimiento de gritos o denigración hacia técnicos, profesores o funcionarios.

Contrainterrogado por el apoderado de la parte demandante señaló que entre las funciones que cumple está el ver a niños que tengan alguna discapacidad motora y en virtud de ello interactúa con sus colegas. Refiere que en la Escuela hay dos kinesiólogos y que no tiene conocimiento que personas que no sean kinesiólogas, hayan atendido a los niños para esos mismos fines.

Consultado manifestó que ha tenido algunas diferencias técnicas con doña Maribel Prat, pero las han conversado y se ha solucionado en privado.

Finalmente, respecto a la pausa docente que se llevó a cabo en el mes de julio del año 2020, el fue beneficiado y prestó funciones luego en modalidad de teletrabajo, pudiendo los profesores y las asistentes de la educación también hacerlo de esa forma.

La segunda testigo señaló que es fonoaudióloga y trabaja en la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique, desde mayo de 2019.

Indicó que conoce a doña Maribel Prat, es su jefa y directora de la Escuela. Manifestó que con ella tiene una relación estrictamente laboral y cordial, sin vínculo de amistad, no habiendo nunca recibido malos tratos por parte de ella.



Tampoco ha escuchado que la directora se refiera en malos términos a otros funcionarios, observando siempre un trato cordial con los demás trabajadores del lugar, no obstante dice saber que hay personas que plantean malos tratos, pero no tiene más detalles.

Indica que durante la pandemia se cambió bastante la forma de trabajo, por ejemplo, se instauraron turnos éticos y teletrabajo. Refiere que desde que comenzó la crisis sanitaria y hasta antes de la cuarentena, la asistencia de los alumnos a la Escuela era casi completa y cuando comenzó la cuarentena en la ciudad de Coyhaique, no habían clases presenciales sino que solo virtuales.

Contrainterrogada señaló que sus funciones específicas en la Escuela son apoyar en la comunicación de los niños y familias en la Escuela, realiza trabajo administrativo, estados de avance, etc.

Agregó que conoce a don Héctor Cantín, quien es el jefe de su jefa y reitera que la relación que ella tiene con doña Maribel es cordial y estrictamente laboral y no le consta que haya existido maltrato de doña Maribel Prat hacia algún funcionario de la Escuela.

Manifiesta que participó con todo el equipo de la escuela el año 2019 en propuestas para mejorar las condiciones laborales, realizándose una presentación a la directiva del Club de Leones para clarificar sus funciones, estudios y en general el perfil profesional de quienes estaban en la Escuela.

Luego, en dicha oportunidad, sostuvieron reuniones para formar un sindicato pero finalmente no se hizo, agregando que no es parte del actual sindicato del Club de Leones, pese a que la llamaron en varias oportunidades, pero ella no estaba de acuerdo en pertenecer al mismo, porque éste se conformó luego de que despidieran a la trabajadora Carla Muñoz, quien la intentó persuadir para que formara parte de la entidad gremial.

Respecto a la pausa docente, manifestó que desde mucho antes de ejecutarse, ella estaba con teletrabajo y la única flexibilidad fue que se les eximió del turno ético, pero continuó con trabajo administrativo.



Consultada por el Tribunal respecto a la denuncia que existió el año 2020 en contra de doña Maribel Prat, por malos tratos, respondió no saber si el Club de Leones hizo alguna investigación o gestión respecto a la acusación formulada, y el contexto de la denuncia fue porque se realizó una reunión de la cual se generó una acusación por malos tratos, la cual cree que hizo doña Carla Muñoz. Concluyó indicando que ella fue espectadora de la reunión y escuchó gritos y malos tratos de la referida demandante hacia la directora.

La tercera testigo señaló que es técnico en párvulos y trabaja actualmente en la Escuela del Club de Leones de Coyhaique. Manifestó conocer a doña Maribel Prat, quien es la directora del establecimiento y que la relación que mantiene con ella es cordial. Sostiene que nunca ha sido objeto de malos tratos y que la forma de relacionarse que la directora tiene con todos los trabajadores es cordial, no pudiendo afirmar el haber sido víctima de acoso laboral.

Refirió que por comentarios de pasillos se enteró que hay denuncias hacia doña Maribel Prat, por acoso y maltrato, pero ella nunca ha presenciado eso.

En cuanto a su horario de trabajo es de 8:00 a 18:00 horas, de lunes a viernes, y ella realizaba su trabajo en sala.

Manifestó conocer a doña Carla Muñoz Brauning, quien es la secretaria de la institución, pero no tiene comunicación con ella ahora, no obstante que en su momento tuvieron un trato cordial. Describe que la relación entre doña Carla y doña Maribel fue de amistad, pero ahora es de directora a funcionaria, ya que el vínculo se quebró por un problema laboral, ya que existió un roce entre ellas, debido a que doña Carla Muñoz pidió pasar la cuarentena con su hija que llegaba de Santiago, lo que la señora Maribel Prat le pidió justificar y por eso la relación cambió.

Agregó que en el mes de agosto del año pasado se hizo una reunión en la Escuela, que los horarios de trabajo fueron modificados durante la pandemia y que conforme a esto último ella y Carla Muñoz concurrían día por medio, en jornada matutina, a prestar funciones.

Contrainterrogada indicó la testigo que ella trabaja en la Escuela desde el mes de marzo del año 2019 y que durante este periodo no ha tenido



conocimiento de malos tratos en la Escuela. Señaló que la Institución tiene un sindicato, del cual ella fue parte por tres meses, dejando de ser parte porque no se le consultaba algunas decisiones. Especifica que dejó de formar parte del organismo gremial el 24 de noviembre pasado, cuando doña Carla Muñoz le solicitó firmar una denuncia, a lo que ella no accedió, enterándose luego que la referida demandante se iba a presentar en televisión junto a algunos apoderados de la Escuela, acusando acoso, maltrato y hostigamientos. Señaló que dicho hecho generó que en redes sociales ella y otras compañeras fueran fuertemente insultadas, viéndose afectadas por dicha situación.

Consultada hace presente que en la Escuela existe un Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, en el que actualmente existe un procedimiento para tratar temas de acoso laboral, el cual debe ser de abril o mayo de este año.

Interrogada por el tribunal precisó que tiene conocimiento que se hizo una denuncia en la Inspección del Trabajo, por una reunión realizada el día 29 de julio de 2020 y que se habría adjuntado material referente al acoso y maltrato que supuestamente habría ejercido doña Maribel Prat hacia otras colegas, que son las demandantes de este juicio.

Finalmente indicó que fue citada a declarar a la Policía de Investigaciones en virtud de la denuncia efectuada por los sostenedores hacia el sindicato, no obstante, señala que su empleador no la citó a declarar para saber si tenía conocimiento de los hechos denunciados.

La cuarta deponente, doña Maribel Prat Torres, señaló que trabaja en la Escuela Especial del Club de Leones, en el cargo de directora, desde agosto del año 2016.

Interrogada indicó que conoce a la demandante doña Carla Muñoz y a doña Schlomith Neserke. Refiere que la relación con doña Schlomit es netamente de trabajo y que con doña Carla tuvo un vínculo de amistad de varios años. Hizo presente que doña Schlomith trabajó como docente de aula y actualmente no está vinculada al establecimiento porque renunció en febrero de este año. En cuanto a doña Carla Muñoz dice que ella tiene contrato vigente y se desempeña como secretaria de la Escuela.



Refirió que con doña Carla Muñoz el vínculo de amistad se rompió en el mes de julio del año 2020, cuando la referida demandante le informó que se iba a tomar quince días para hacer cuarentena con su hija, quien regresaba a la región desde Santiago. Manifiesta que ella le dijo a doña Carla Muñoz que tenía que presentar licencia o justificar su inasistencia, lo cuál molestó a la trabajadora.

Sostuvo que durante la pandemia doña Carla Muñoz tuvo turno ético de trabajo y pasó de trabajar 44 horas a la semana, a un máximo de 16 o menos.

Consultada respecto a si existía alguna instrucción que permitiera que doña Carla Muñoz se tomara 15 días para hacer la cuarentena con su hija, indicó que no, pero lo que sí existió fue un adelanto en el proceso de vacaciones, para el mes de abril de 2020, del cuál hicieron uso todos los trabajadores del establecimiento.

Interrogada respecto a cuáles eran las labores de doña Carla Muñoz, indicó que son digitalizar documentos, prestar ayuda en la atención de apoderados, recepcionar documentos, elaboración de oficios, recepción de llamados, etc. Agregó que la referida trabajadora fue su mano derecha en la ejecución de un proyecto para el gobierno regional.

En cuanto a la constitución del sindicato, dijo que había conversado el tema con doña Carla Muñoz el año 2019 y ella le manifestó que apoyaba la creación de dicho estamento gremial pero, aclara, que no forma parte del mismo, atendido el cargo que detenta, sin perjuicio que nunca fue convocada a participar.

Refirió que no todos los funcionarios de la Escuela son parte del sindicato y que el mismo se compone, principalmente, por el equipo técnico, de aseo, una educadora y un kinesiólogo.

Indicó que en la Fiscalía está llevando a cabo un procedimiento por la creación de un “sindicato del día después”, siendo informada por los sostenedores que el mismo sólo se constituyó para reincorporar a doña Carla Muñoz, quien había sido desvinculada el 31 de julio de 2020. Referente al estado de dicho proceso investigativo, indicó que hasta la semana pasada aún habían personas que estaba testificando en la Policía de Investigaciones.



Consultada respecto a si la creación del sindicato ha sido de utilidad para los socios, señaló que ella puede dar fe de haberse efectuado sólo una muy buena práctica, en virtud de la cual a ella se le invitó a una reunión para crear los bonos que establece la ley para los teletrabajadores, lo cual los benefició, por lo que agradece a doña Carla Muñoz y a doña Camila Figueroa por dicha gestión.

Aclaró que ella no ha tenido actitudes prepotentes hacia algún funcionario de la Escuela y que el trato, en general, es organizacional o de trabajo. Agregó que ella solo tuvo un vinculo más estrecho o de amistad con doña Carla Muñoz y con otra funcionaria, de nombre Evelyn Jofré, que fue desvinculada el año pasado de sus funciones.

Manifestó, en definitiva, que no ha existido ningún acto de acoso laboral en el establecimiento educacional.

Contrainterrogada por el apoderado de la parte demandante indicó que el Ordinario N° 35, emitido por la Provincial de Educación el día 13 de julio 2020, fue remitido a los directores de los establecimientos educacionales de la región, y daba cuenta de jornadas de reflexión para los docentes y los alumnos del establecimiento educacional. Así, explica que este documento establecía, de manera facultativa, un cambio de actividades para la reflexión, cuidado y contención de docentes y alumnos.

Manifestó que este Ordinario llegó a través de la secretaria del Departamento Provincial de Educación a su correo electrónico, de manera particular y reservada, independiente que el mismo se podía buscar en Google. Así, aclaró que el referido instrumento no tenía el carácter de confidencial, por lo que era accesible a toda la comunidad educativa.

Sin perjuicio de lo anterior indica que las demandantes no tomaron conocimiento del Ordinario N° 35 por su parte, sino que se enteraron de la existencia del mismo porque doña Carla Muñoz hizo un llamado telefónico a la secretaria de la Seremi de Educación, doña Marcela Alvarado y le envió un correo desde el mail institucional registrado en la Seremi, para que le enviaran copia del Ordinario.



Manifestó que doña Carla Muñoz hizo mal uso de este documento, informando erróneamente el alcance del mismo a todo el equipo y gatillando todo este problema. Así, precisa que Ordinario referido no establece un derecho a descanso o vacaciones, como erróneamente lo informó doña Carla Muñoz.

Indicó que la referida trabajadora nunca le pidió que se transparente esa información, sino que simplemente se acercó a su oficina y le dijo que había llegado ese documento desde la Seremi de Educación, el cual supuestamente establecía un derecho a descanso.

Sostuvo que el día 29 de julio de 2020 ella citó a los trabajadores de la Escuela a una reunión para aclarar el contenido del oficio e hizo entrega de una copia del mismo, para que en conjunto pudieran analizarlo. Agregó que la reunión fue muy difícil y dura, con mucha emoción y llanto, todo producto del mal entendido, no obstante, ella en ningún momento descalificó a las funcionarias.

Luego, consultada por el apoderado de las denunciantes referente a una conversación que había mantenido con doña Carla Muñoz por WhatsApp, reconoció que ante el anuncio de ausencia manifestado por doña Carla Muñoz con el fin de hacer cuarentena con su hija, ella le recomendó, entre otras soluciones, que su primogénita cumpliera la medida en una residencia sanitaria.

Agregó que doña Carla Muñoz también le escribe mensajes de WhatsApp a su pareja y que algunos de los mensajes incorporados son entre ellos.

Consultada respecto del recurso de protección interpuesto por la Corporación del Club de Leones de Coyhaique, ante la ltma. Corte de Apelaciones de esta ciudad, señaló que cuando doña Carla Muñoz denunció en Radio Santa María TV, mostrándose imágenes de niños y funcionarios del centro, y por esa razón se dedujo esta acción, en resguardo de todos los trabajadores del centro Rehabilita, no obstante, indicó, no tener conocimiento de cómo se resolvió este recurso.

Hizo presente que en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la Escuela hoy existe un protocolo de denuncia por acoso laboral, el cual antes no existía, incorporándose dicho acápite durante el año 2021, dado el constante interés de mejora que han demostrado.



Finalmente, interrogada por el Tribunal, señaló que fue notificada por los sostenedores de las denuncias de acoso laboral presentadas por las trabajadoras demandantes, lo que ocurrió los primeros días de agosto del año 2020. Agregó que frente a estas denuncias, le pidió a los sostenedores que hicieran una investigación, ellos tomaron todas estas cartas y se sentaron a conversar en varias reuniones con los equipos directos que están a cargo de los distintos grupos que conforman el organigrama de trabajo, es decir, con las encargada de la unidad técnico pedagógica, encargada de convivencia escolar, encargada de recursos humanos y con ella, determinándose que existía una falta de contundencia de los hechos relatados, sumado a la inexistencia de pruebas y denuncias previas que avalaran lo que las trabajadoras sostenían, entre ellas, por ejemplo, que hasta el día de hoy no existen licencias por enfermedades de origen laboral, avaladas por alguna mutualidad o por la SUSESO.

Agregó que justamente y mientras se estaban realizando estas gestiones, fueron notificados del proceso iniciado en la Inspección del Trabajo, por lo que los sostenedores decidieron dar pie atrás y respetar que fuera dicha instancia administrativa – por la que las propias demandantes habían optado – la que realizara el proceso de investigación.

Consultada señaló que las demandantes no fueron citadas a declarar por los representantes de la Corporación Educacional, no obstante, precisa, que el sindicato sí pidió conversar sobre los hechos que daban cuenta estas denuncias, pero siempre imponiendo cláusulas tales como el día y hora en que debían juntarse y, por sobre todo, la condición de que ella, como directora, no estuviera presente en las reuniones, no accediéndose por parte de los directivos, dadas las desmedidas exigencias impuestas a la petición.

Concluye indicando que todas las cartas de denuncias por maltrato se generaron entre los días 30 y 31 de julio de 2020, sin que hayan existido, hasta antes de esa fecha, otras denuncias de este tipo. Luego, precisó que fue en el mes de noviembre y, específicamente, el día 31 de diciembre 2020, cuando doña Carla Muñoz convocó a un punto de prensa en la plaza de armas de Coyhaique, para dar cuenta que ella, en su calidad de directora de la Escuela Especial Los Leones, maltrataba y hostigaba a la gente, sin que hasta esa fecha se hayan



tomado otras medidas para aplacar el conflicto, mas que el recurso de protección deducido por la Corporación.

Sexto: En cuanto a la alegación de caducidad de la acción deducida en autos.

Que, pudiendo estimarse que la alegación de caducidad deducida por la parte denunciada ha sido interpuesta como una excepción perentoria (pues jamás la alegó como una excepción de previo y especial pronunciamiento acorde al artículo 453 N° 1 del Código del Trabajo), resulta necesario determinar si la acción laboral deducida por las actoras resultaba ser o no oportuna.

Luego y sin entrar aún a analizar la efectividad de los hechos de fondo descritos por las partes, realizando un mero análisis de forma y tal como lo advierte la Corporación demandada, parte de los hechos que se describen en la denuncia laboral datan de los meses de julio y agosto del año 2020, debiendo respecto de los mismos tener presente lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley 21.226, que establece un régimen jurídico de excepción para los procesos, audiencias, actuaciones judiciales, plazos y ejercicio de las acciones que indica, por el impacto de la enfermedad Covid-19 en Chile. Dicha norma prorroga los plazos de prescripción y de caducidad respectivos, hasta 50 días hábiles contados desde la fecha de cese del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, encontrándose al día de hoy éste aún vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe precisar que la acción deducida en autos no sólo se centran en la conducta de acoso laboral que supuestamente habría ejercido la directora de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique, señora Maribel Prat Torres, en contra de las trabajadoras denunciantes, sino que, además, en la eventual inactividad del empleador ante el conocimiento de éstos hechos, siendo esto lo último uno de los principales fundamentos de la vulneración de garantías constitucionales alegada. Así, de los antecedentes acompañados al proceso y del mérito de la propia denuncia interpuesta, fluye que la pasividad que se le reprocha a la parte denunciada se habría mantenido, a lo menos, hasta el día 29 de octubre de 2020, según se establece en el acápite “conclusiones jurídicas” del informe emitido por la Inspección Provincial del



Trabajo de Coyhaique, sin perjuicio que conforme a los fundamentos de la denuncia, dicha actitud persistía a la fecha de interposición de su solicitud.

En consecuencia, teniendo principalmente presente la norma legal citada en el párrafo primero de este considerando, sumado al hecho que la acción de tutela interpuesta se basa en una posible conducta que reviste el carácter de continua en el tiempo y que la misma se habría prolongado hasta la interposición del requerimiento, aparece que la denuncia ha sido ejercida dentro del plazo establecido en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, debiendo así desestimarse la alegación de caducidad, conforme se dirá en lo resolutivo de esta sentencia.

Séptimo: Existencia de relación laboral.

Que, no fue un hecho discutido en la causa que a la fecha de interposición de la denuncia existía una relación laboral vigente entre la Corporación Educacional Club de Leones de Coyhaique y todas las denunciantes, ello sin perjuicio de haberse dado a conocer, durante la audiencia de juicio, que las actoras Schlomith Naserke Montecinos y Claudia Ovando Ovando renunciaron a su trabajo en los meses de febrero y marzo de este año, respectivamente.

Octavo: En cuanto a los indicios de vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral.

Que respecto de la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales, previo al análisis de la información que reporta la prueba rendida, se precisa tener en cuenta que el artículo 485 del Código del Trabajo, junto con consagrar la protección de los derechos fundamentales del trabajador, establece en su inciso 3° que: "Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial...". Así, cabe precisar que la relación laboral es una relación contractual en la cual se confrontan los derechos de ambas partes. En este contexto, la norma transcrita, reconoce la posibilidad que las facultades del empleador pudieren afectar los derechos fundamentales del trabajador,



restringiendo su protección a los casos en que no exista justificación suficiente para la limitación, o ésta sea en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Noveno: De los derechos fundamentales conculcados y de la prueba indiciaria.

Que para resolver la controversia de autos, resulta necesario tener presente que el legislador, en el artículo 493 del Código del Trabajo, establece que cuando con los antecedentes aportados por la denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad. Lo anterior, implica que dicho artículo introdujo una reducción probatoria, consistente en la obligación del trabajador de presentar indicios suficientes de la vulneración de garantías constitucionales que alega, no obstante, esta rebaja probatoria, no implica inversión de su carga, sino que consiste en aliviar la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por la cual acredite indicios de la conducta lesiva, es decir, que acredite hechos que generen sospechas fundadas y razonables, en orden a la existencia de la lesión que alega.

Que, conforme a lo anterior, las denunciantes señalan que se les ha afectado su derecho a la integridad síquica, establecido en el artículo 19 número 1º de la Constitución Política de la República, y su derecho a la honra, consagrado en el número 4º del citado artículo 19 de la Carta Fundamental.

Décimo: De los hechos acreditados.

Que de la prueba rendida en la audiencia de juicio, analizada en conformidad a las normas de la sana crítica, en relación con los indicios denunciados, se ha acreditado lo siguiente:

a) Que, con fecha 10 de julio de 2020, la directora de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique, doña Maribel Prat Torres, envió un correo electrónico a la docente Srta. Schlomith Nesperke, comunicándole que sería objeto de una amonestación escrita por parte de los sostenedores en su hoja de vida, por no cumplir con un protocolo de trabajo previamente informado, sanción que, finalmente, no se materializó, siendo esto



comunicado a la trabajadora, en la reunión que ambas sostuvieron el día 20 de julio del 2020.

Que lo anterior se tiene por acreditado con el mérito de los antecedentes adjuntados en la investigación llevada a cabo por la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique, N° 1101/2020/659, incorporados por la parte demandante en la audiencia de juicio, consistentes en el correo electrónico antes señalado, la constancia ingresada por la referida trabajadora el día 14 de julio de 2020 en la Inspección del Trabajo de Coyhaique dando cuenta de esta situación, la declaración prestada por doña Maribel Prat en dicha instancia administrativa y el relato entregado por doña Schlomith Neserke en la audiencia de juicio.

b) Que, para efectos de poder aplicar algunas de las sanciones reguladas en el artículo 72 del Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad de la denunciada – entre las que se encontraba la amonestación por escrito – el artículo 73 del mismo instrumento, establecía, en lo pertinente, lo siguiente: “Las sanciones se aplicarán por el supervisor o por el jefe del área de trabajo del sancionado, previa investigación y constatación de los hechos, que incluirán la declaración del trabajador y testigos si los hay.”

Que lo anterior se tiene por acreditado con el referido documento, el cual forma parte de la investigación N° 1101/2020/659, seguida en la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique, y que fue incorporado por la parte demandante en la audiencia de juicio.

c) Que, en el mes de julio de 2020, la directora de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique, doña Maribel Prat Torres, con la anuencia de la Corporación denunciada, decidió otorgar dos semanas de descanso a 14 funcionarios del Establecimiento Educacional, incluida ella, no haciendo extensivo este beneficio a 7 de las 8 denunciantes, a quienes, inicialmente, no les informó el criterio utilizado para efectos de excluirlas de este descanso.

Que lo anterior se tiene por establecido con el cronograma acompañado por las denunciantes a la investigación seguida ante la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique, el cual da cuenta de los trabajadores a quienes se les



otorgó descanso y las fechas programadas para ello, sumado a las declaraciones otorgadas por doña Maribel Prat Torres en la instancia administrativa y judicial respecto de este punto; y los dichos de los testigos de la parte demandada, don Robertino Droghetti Hafemann y doña Tamara Venegas Cabrera, quienes señalaron haber hecho uso del referido descanso.

d) Que el día 23 de julio de 2020 las denunciantes de autos remitieron una carta a la directora de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique, doña Maribel Prat Torres, en la cual le solicitaron, en síntesis, que requiriera la pausa pedagógica de la que daba cuenta el Ordinario N° 35 de la DEPROV de Coyhaique, manifestando, además, su descontento por no haber sido consideradas en el calendario de descanso de dos semanas que se habría programado a favor de otros trabajadores, pidiendo, en definitiva, se reunieran con el fin de ser escuchadas.

Que lo anterior ha quedado por establecido con la misiva antes detallada, incorporada en la audiencia de juicio por la parte demandante, la cual se encuentra contenida en los antecedentes de la investigación N° 1101/2020/659, remitidos por la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique al tribunal, y corroborado por la confesional rendida en juicio por la parte demandada, relativa a la declaración que prestó doña Carla Muñoz Brauning, quien señaló que fueron las denunciantes quienes solicitaron una reunión para efectos de tratar el tema de la pausa pedagógica.

e) Que el día 29 de julio de 2020, en horas de la mañana, se llevó a cabo la reunión solicitada por las trabajadoras, en dependencias de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique, a la cual concurrieron las denunciantes, otros trabajadores del establecimiento educacional y los directivos del mismos, entre ellos, la directora del colegio, doña Maribel Prat Torres.

Dicho encuentro se desarrolló con una fuerte carga emocional de por medio, generándose, en definitiva, un ambiente complejo, de angustia, tensión y conflicto entre los participantes.



Que lo anterior se tiene por asentado, en primer lugar, con la constancia laboral para empleadores, ingresada por doña Maribel Prat Torres en la Inspección del Trabajo el día 29 de julio de 2020 a las 11:06 horas, incorporada por la parte demandada en la audiencia de juicio, la cual da cuenta que en dicha reunión la trabajadora Carla Muñoz Brauning habría presentado una actitud desafiante y violenta hacia ella. Asimismo, dieron a conocer el contexto en que se desarrolló el referido encuentro, las testigos Maribel Prat Torres, Tamara Venegas Cabrera y las absolventes Carla Muñoz Brauning y Claudia Ovando Ovando.

f) Que el día 31 de julio del año recién pasado la denunciante Carla Muñoz Brauning fue despedida, no obstante, debió ser reincorporada a sus funciones el día 7 de agosto, por gozar de fuero sindical.

Luego, con fecha 17 de agosto de 2020 la referida trabajadora ingresó una denuncia ante la Inspección del Trabajo de Coyhaique, acusando que desde que fue reincorporada a sus labores no contaba con los elementos de trabajo que antes tenía, generándose una investigación que concluyó con un informe del fiscalizador actuante, el cual dio cuenta que una vez que la dependiente fue reincorporada, no se le había otorgado el trabajo convenido, situación que se subsanó con fecha 20 de agosto del año 2020, según visita inspectiva que realizó.

Este hecho consta de la investigación administrativa N° 1101/2020/632, remitida vía oficio por la Inspección del Trabajo de Coyhaique al Tribunal, e incorporada por la parte denunciante.

g) Que el mismo día 31 de julio del año 2020, las trabajadoras demandantes denunciaron a través de sendas presentaciones que realizaron a los sostenedores y directivos de la Corporación Educacional del Club de Leones de Coyhaique, el hecho de haber sufrido maltrato verbal y actos de discriminación por parte de la Directora de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique, doña Maribel Prat Torres.

Lo anterior consta de dos misivas incorporadas en la audiencia de juicio por la parte demandante, dando cuenta, la primera de ellas, de supuestos malos tratos que habrían recibido las denunciantes en la reunión celebrada el día 29 de



julio de 2020, encuentro que fue requerido por parte de los trabajadores de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique, con el fin de instar a que la directora del centro educacional solicitara una pausa pedagógica al Ministerio de Educación. En síntesis, indicaron haber sido víctimas de amenazas, faltas de respeto, humillaciones y gritos por parte de doña Maribel Prat Torres, lo que no solo habría ocurrido en dicha ocasión, ya que la conducta que describen se vendía arrastrando por años, por lo que solicitaron se realice una investigación rigurosa, escuchando a las dos partes, en aras de proteger su integridad como personas.

Luego, en la segunda carta, las denunciantes de autos dieron cuenta, de supuestos actos de discriminación, indicando, en lo medular, que la dirección de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique había dictaminado dos semanas de descanso, lo cual sólo habría beneficiado a algunos funcionarios y a otros no, sin que exista justificación válida para ello.

h) Que las denuncias antes referidas fueron recepcionadas por la Corporación Educacional demandada y una vez tratado el tema en el ámbito directivo, el representante legal de la misma, don Héctor Cantín Bus, procedió a efectuar algunas indagaciones, las cuáles consistieron, según sus dichos, en entrevistar a distintos estamentos del colegio. Luego de ello, concluyó que las acusaciones efectuadas por las denunciantes constituían “una soterrada campaña manipulada y encausada en contra de la Directora del Establecimiento con el propósito de socavar su autoridad, afectar de esa forma hasta entonces el necesario buen clima laboral, y cuestionarla en lo personal en su estabilidad como Directora del Establecimiento y en su salud personal.” (SIC)

Que lo anterior se tiene por acreditado con el reconocimiento que en tal sentido efectuó el representante legal de la denunciada, don Héctor Cantín Bus, en el procedimiento de investigación N° 1101/2020/659 llevado a cabo en la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique, específicamente, en la declaración contenida en el escrito de fecha 6 de octubre de 2020, dirigido al Inspector del Trabajo don Víctor Miranda López, remitido vía oficio por el ente administrativo, e incorporado en la audiencia de juicio.



Corroborar el hecho establecido, la declaración prestada por doña Maribel Prat Torres, en calidad de testigo, quien interrogada por el Tribunal señaló que frente a estas denuncias los sostenedores tomaron todas las cartas y se sentaron a conversar en varias reuniones con los equipos directos que están a cargo de los distintos grupos que conforman el organigrama de trabajo, es decir, con la encargada de la unidad técnico pedagógica, la encargada de convivencia escolar, la encargada de recursos humanos y con ella, determinándose que existía una falta de contundencia de los hechos relatados, sumado a la inexistencia de pruebas y denuncias previas que avalaran lo que las trabajadoras sostenían.

i) Que, frente a las denuncias efectuadas por las trabajadoras demandantes, su empleadora no inició una investigación formal ni tomó declaración a las supuestas afectadas, no entregando, además, respuesta a dichos reclamos.

Que lo anterior se tiene por acreditado con el reconocimiento efectuado por doña Maribel Prat Torres, quien compareció a declarar en representación de la denunciada, dando cuenta que los directivos de la Corporación se reunieron con ella para aclarar los hechos que motivaron las acusaciones, pero que, en realidad, no existió una investigación formal de los mismos.

Corroborar lo indicado, los dichos de las denunciantes que depusieron en la audiencia de juicio, todas contestes en orden a que nunca fueron citadas a declarar por las denuncias que hicieron y que, frente a las mismas, su ex empleadora mantuvo una actitud pasiva.

j) Que el día 26 de agosto de 2020 las reclamantes de autos ingresaron una denuncia a la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique, dando cuenta de una supuesta vulneración de derechos fundamentales, fundada en que se sentían acosadas, maltratadas y humilladas por la Directora de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique, doña Maribel Prat, dando cuenta de haber entregado tres cartas de denuncias el día 31 de julio de 2020, sin que hasta esa fecha su empleadora haya iniciado alguna investigación o tomado alguna medida a su respecto.



Esta denuncia concluyó con un informe jurídico elaborado por la abogada de la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique, doña Cristina Vidal Araya, quien con fecha 23 de octubre de 2020, concluyó, en síntesis, que de la investigación efectuada se desprendían indicios suficientes de vulneración por omisión, al derecho fundamental de integridad psíquica y honra de las trabajadoras, en los cuáles el empleador tendría responsabilidad, ya que estando en conocimiento de los hechos que afectaban a las denunciantes, fue negligente en su deber legal de protección.

Este hecho consta de la investigación administrativa N° 1101/2020/632, remitida vía oficio por la Inspección del Trabajo de Coyhaique al Tribunal, e incorporada por la parte denunciante.

k) Que, además de la investigaciones referidas en los puntos anteriores, en el mes de noviembre del año 2020 se ingresó por el Sindicato de Trabajadores de la Escuela Especial Club de Leones de Coyhaique, una nueva denuncia en contra de la Corporación demandada por eventual práctica antisindical. En este proceso de investigación administrativo, se adjuntaron, entre otros antecedentes, dos misivas enviadas por la Presidenta del referido organismo gremial, doña Carla Muñoz Brauning, a su empleador, las cuales dan cuenta que con fecha 20 de agosto de 2020 la referida dirigente propuso al directorio de la Corporación denunciada que coordinaran la primera reunión de trabajo, solicitando que la misma se llevara a cabo, por esa única oportunidad, sin la presencia de la directora del Establecimiento Educacional, doña Maribel Prat Torres. Luego, con fecha 7 de octubre de 2020 el referido sindicato reiteró la petición de reunión a su empleadora, haciendo presente que uno de los dos puntos a tratar era, precisamente, la problemática del maltrato y acoso laboral que algunos trabajadores estaría sufriendo, por parte de la dirección de la Escuela.

Este hecho consta de la investigación administrativa N° 1101/2020/936, remitida vía oficio por la Inspección del Trabajo de Coyhaique al Tribunal, e incorporada por la parte denunciante en la audiencia de juicio.

l) Que en el mes de febrero del presente año la psicóloga Catalina Yáñez Gaete emitió un certificado de observación psico-diagnóstica, dando



cuenta que evaluó a las ocho denunciantes de autos y se detectó, desde el punto de vista sintomatológico, que las actrices presentaban temor generalizado, percepción de incomprensión emocional, ansiedad, retraso en cambios emocionales por trauma emocional severo, frustraciones severas emocionales, vulnerabilidad a las alteraciones psicológicas como la depresión la ansiedad y el estrés, y sintomatología física asociado a crisis de angustia.

Agrega el informe que las demandantes presentan, en su mayoría, dificultades asociadas al control de impulsos con un alto grado de atención dispersa, que provocan síntomas depresivos atípicos producto de un trauma directamente relacionado con el maltrato y la humillación desde el año 2019.

Se indica, además, que se observan grandes cargas de angustia frente a la figura de jefatura pues, integrada de forma agresiva, tienden a esconder en su discurso producto de las angustias y temores que le provoca la misma.

Este documento fue incorporado por la parte demandante en la audiencia de juicio.

Undécimo: De la existencia de indicios.

Que, de los hechos asentados en el considerando anterior, a juicio de esta sentenciadora, se ha acreditado, a nivel indiciario, vulneración a los derechos fundamentales denunciados por las actrices.

Así, constituye un primer indicio de vulneración, el hecho que la directora de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique, doña Maribel Prat Torres, informara vía correo electrónico a la trabajadora Schlomith Nesperke que los sostenedores habían decidido aplicarle una amonestación escrita en su hoja de vida, en circunstancias que dicha sanción sólo resultaba procedente previa investigación de los hechos y declaración del trabajador, conforme establecía el artículo 73 del Reglamento de Orden Higiene y Seguridad de la denunciada, vigente a la época de los hechos, no constando antecedente alguno que dé cuenta que, efectivamente, se hubiese realizado dicho procedimiento disciplinario.



Dicha amenaza de sanción generó una afectación emocional en la trabajadora, la cual se mantuvo por casi diez días en un estado de angustia, nerviosismo y tensión, lo que desbordó en sendas constancias que ingresó a la Inspección del Trabajo de Coyhaique, mediante las cuáles acusó dicha situación.

El segundo indicio de vulneración a derechos fundamentales lo constituye el hecho que a las trabajadoras Claudia Ovando Ovando, Evelyn König Vera, Lidia Llanquín Alvarado, Paula Godoy Saldivia, Susana Alarcón Alvarado, Camila Figueroa Soto y Carla Muñoz Brauning, no les fueron concedidas las dos semanas de descanso que la directora de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique determinó para el resto del personal directivo y profesional del Establecimiento Educacional, no habiendo acreditado la denunciada que los 14 dependientes que sí fueron favorecidos con dicha medida, cumplían con el criterio que doña Maribel Prat Torres determinó para efectos de conceder o no el descanso, cual fue, el haber experimentado los trabajadores beneficiados un aumento de su carga de trabajo una vez iniciada la pandemia, por tener que cumplir turnos presenciales y labores en modalidad de teletrabajo. Tampoco la denunciada entregó a las actoras una respuesta formal, en cuanto a la supuesta discriminación arbitraria que acusaban por este hecho y que latamente expusieron en una de sus cartas de denuncia.

El tercer indicio de vulneración a garantías constitucionales lo constituye la circunstancia de que pese a que más de un tercio de las dependientes de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique denunció actos de maltrato y discriminación por parte de su jefa directa, doña Maribel Prat Torres, la denunciada decidió no iniciar una investigación para aclarar estos hechos, no obstante ello, concluyó que las denuncias que le fueron presentadas correspondían a una “soterrada campaña” iniciada por las trabajadoras, con el fin de perjudicar a la directora del Establecimiento Educacional, tanto a nivel profesional como personal.

El cuarto indicio de vulneración posible de construir a partir de los hechos asentados, se enmarca en los resultados que arrojaron las investigaciones administrativas que llevó a cabo la Inspección Provincial del Trabajo de Coyhaique, las cuales establecieron, en primer lugar, que a lo menos durante diez



días no se otorgó el trabajo convenido a la denunciante Carla Muñoz Brauning, una vez que ésta fue reincorporada a sus labores en el mes de agosto del año 2020 y, en segundo lugar, de suma relevancia para efectos indiciarios, las conclusiones jurídicas a las que arribó el organismo fiscalizador, en cuanto a que en el proceso indagatorio que inició el grupo de trabajadoras denunciantes, se determinó la existencia de indicios suficientes de vulneración por omisión, al derecho fundamental de integridad psíquica y honra de dichas trabajadoras.

Finalmente, constituye un quinto indicio de vulneración de derechos fundamentales, el hecho que se habrían detectado en las denunciantes diversas patologías que dicen relación con trastornos psicológicos que serían consecuencia de actos de maltrato laboral.

En consecuencia, se han acreditado indicios suficientes de vulneración a la integridad síquica y honra de las trabajadoras, por lo que la denunciada debe explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Duodécimo: De los fundamentos esgrimidos por la denunciada en cuanto a las medidas adoptadas por el empleador.

Cabe consignar, en primer lugar, que no consta de la contestación de la demanda un pronunciamiento pormenorizado por parte de la denunciada, respecto a los hechos indiciarios latamente detallados por las actoras en su demanda, los cuáles acusan como constitutivos de maltrato, discriminación y acoso laboral.

En este sentido, la Corporación demandada se limitó a señalar en su escrito de defensa que tiene la certeza que las denunciantes no han sido objeto de maltrato, discriminación o acoso laboral alguno, en ninguna de sus formas, radicando el motivo de estos conflictos en el impase que habría existido a comienzos del mes de julio de 2020, entre la trabajadora Carla Muñoz Brauning y la directora de la Escuela Especial Club de Leones de Coyhaique, doña Maribel Prat Torres, por haber la primera comunicado a esta última su decisión de no concurrir a trabajar por quince días, con el fin de realizar cuarentena con su hija que arribaba en esos días a la región, lo cual no fue aceptado por su jefatura.



Fue a partir de entonces, refiere la denunciada, que la trabajadora encausó, con el concurso de otros pocos trabajadores, una encubierta campaña de desprestigio, conflictos, falta de respeto y una seguidilla de acusaciones y descalificaciones, encaminadas todas en obtener la destitución o cese en el cargo de la directora del establecimiento, doña Maribel Prat, alterando el buen clima laboral.

A continuación hizo presente que al haber recibido la sostenedora las denuncias sobre los hechos relativos a acoso y discriminación laboral, procedió a investigarlos, generando un breve procedimiento interno a fin de establecer la efectividad de los hechos.

Agrega que el hecho de no haber logrado determinar en la investigación interna realizada, una conducta que ameritara aplicar una sanción a la directora de la Escuela, no puede constituir una decisión ilegal o arbitraria.

Décimo tercero: De la efectividad de las medidas esgrimidas por la empleadora, su justificación y proporcionalidad.

Que del mérito de la prueba rendida en esta causa y tal como se asentó en el considerando Décimo letra i) de esta sentencia, frente a las denuncias formuladas por las denunciantes, la Corporación del Club de Leones de Coyhaique no inició una investigación formal, hecho que por lo demás así fue reconocido por doña Maribel Prat Torres, cuando compareció a declarar en representación de la denunciada, agregando que ella solicitó a su empleadora que inicie un procedimiento de investigación.

Que, en este entendido, no resulta efectivo lo señalado por el representante legal de la denunciada en la instancia administrativa, en cuanto a que los actos de acoso, maltrato y discriminación que las actoras pusieron en su conocimiento, fueron objeto de un “sumario”. Tampoco lo es el hecho de haberse iniciado por parte de la Corporación una “investigación interna”, por cuanto las indagaciones efectuadas por don Héctor Cantín Bus, no pueden ser consideradas como tal, ya que carecen de un elemento esencial de todo debido proceso indagatorio, cual es, el escuchar a ambas partes, más aún si se considera que ello fue reiteradamente solicitado por las actoras, negándose la empleadora a recibirlas.



Así las cosas, la certeza de la que dice gozar la demandada, en cuanto a que las denunciantes no habrían sido objeto de maltrato, discriminación o acoso laboral alguno, no aparece en los hechos justificada, por cuanto dicha parte no ejecutó un procedimiento que pueda considerarse racionalmente apropiado, que le permitiera arribar a dicha conclusión. Por el contrario, pese a no haberse investigado, la demandada insiste en esta instancia judicial en que las denuncias efectuadas por las actoras constituyen sólo una campaña de desprestigio tendiente a perjudicar a la directora del establecimiento, construyendo la denunciada dicha conclusión, sólo a partir de los antecedentes que recogió de una parte.

En conclusión, conforme a lo expuesto, sólo resta concluir que la parte demandada no fue capaz de acreditar la justificación y proporcionalidad en su obrar, especialmente, por haberse acreditado que no adoptó medidas tendientes a mitigar los indicios de vulneración de derechos fundamentales acreditados por las denunciantes, no pudiendo estimarse que el hecho de no haber comparecido a este juicio el Sindicato de Trabajadores de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique o la Inspección del Trabajo, aminorarían la gravedad de las sospechas de lesión establecidas.

En cuanto a las demás alegaciones de la denunciada consistentes en la falta de precisión de los hechos denunciados, lo cierto es que ello no resulta efectivo, habiendo las denunciantes pormenorizado de manera general y particular los hechos en que fundaron su acción de tutela, resultando ellos suficientemente claros, para efectos de que el Tribunal, por una parte, fijara los indicios de vulneración, y para que la denunciada, por otra, ejerciera su derecho a defensa.

Décimo cuarto: Del contenido de las garantías constitucionales que las denunciantes esgrimen como vulneradas.

Que el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República dispone que la Constitución reconoce a todas las personas el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica.

Hay que tener presente que este derecho forma parte de la integridad personal o la incolumidad, es decir, el conjunto de condiciones físicas, psíquicas y



morales que le permite al ser humano su existencia, sin sufrir ningún tipo de menoscabo en cualquiera de estas tres dimensiones.

Así, la integridad física hace referencia a la plenitud corporal del individuo; de allí que toda persona tiene derecho a ser protegida contra agresiones que puedan afectar o lesionar su cuerpo, sea destruyéndola o causándole dolor o daño a su salud.

La integridad psíquica se concreta en la plenitud de facultades morales, intelectuales y emocionales; la inviolabilidad de la integridad psíquica se relaciona con el derecho a no ser obligado, constreñido o manipulado mentalmente contra su voluntad. Ambos derechos se encuentran vinculados y no pueden ser desligados del derecho a la vida. (Afanador, María Isabel: “El derecho a la integridad personal –elementos para su análisis–”; en <http://convergencia.uaemex.mx/article/view/1669/1264>; visitado el 22 de junio de 2021)

Por su parte, el derecho a la honra, se encuentra reconocido en Tratados Internacionales y en la mayoría de las constituciones políticas. En nuestro caso, está consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Carta Magna al señalar que la Constitución asegura a todas las personas “El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia”, y en cuanto a su protección por el procedimiento de Tutela está consagrado en el artículo 485 del Código del Trabajo. Ni nuestro texto constitucional ni los demás instrumentos de derecho se encuentra definido el concepto ni su contenido, y ha sido la doctrina y la jurisprudencia las que se han encargado de desarrollarlo progresivamente a través del tiempo. (Fuentes O., María Fernanda: “El derecho a la honra como limite a la libertad de información hasta el momento de la acusación penal”; en Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso; XXXVII; 2° semestre. 2011; Valparaíso; pp.547–564).

Al respecto, una sentencia de la Corte de Apelaciones de Concepción señala que la jurisprudencia reiterada de nuestros tribunales de justicia ha estimado que el término honra tiene dos acepciones: a) subjetivo, que es el aprecio que cada uno siente por sí mismo, y b) objetivo, que es la reputación, buena fama u opinión que los terceros tienen de uno, amparando la Constitución este segundo aspecto, pues el primero queda en el fuero interno del sujeto.



En este sentido, es atendible que el ordenamiento jurídico no pueda cuidar la honra en su sentido subjetivo puesto que sería difícil que un tribunal pudiera atribuir una indemnización por una cuestión tan variable e imposible de estimar como es el aprecio que un individuo tiene de sí mismo. De ahí que la construcción de alguna indemnización en dicha materia, se construya en base a la concepción del honor, como un derecho de la personalidad, al igual que el derecho a la vida, a la integridad corporal o psíquica, por lo tanto, los ordenamientos jurídicos tienden a su protección pero atendido que su vulneración no siempre tiene aparejada una disminución patrimonial, se ha concluido que cuando se afecta, lo que realmente se ve vulnerado es la psiquis de la persona, quien sufre una aflicción por el hecho de haberse pasado a llevar su honra. (Sentencia dictada en causa Rol 361-2017 de la Corte de Apelaciones de Concepción)

En consecuencia hecha una denuncia vía procedimiento de tutela laboral alegando transgresión a la honra corresponde analizar en qué medida la actuación deliberada del empleador ha transgredido la reputación, buena fama u opinión que los terceros tengan de las denunciantes.

Décimo quinto: De la decisión en cuanto a la vulneración de derechos fundamentales. Afectación a la integridad psíquica y de la honra de las denunciantes en el caso sub lite.

Que de los indicios acreditados y las faltas de proporcionalidad y racionalidad en el actuar adoptado por la empleadora, aparece que la Corporación denunciada ha vulnerado la integridad psíquica y honra de las trabajadoras, lo que se traduce no sólo en el hecho de no haber sido escuchadas, sino que, además, por la desprotección que su conducta les generó al haberlas acusado, sin investigación alguna de por medio, de que las denuncias de acoso, maltrato y discriminación que le hicieron llegar, solo constituían una campaña que pretendía afectar la autoridad, salud, profesionalismo y apreciación personal de la directora del Colegio, doña Maribel Prat Torres.

Por lo demás, la nula respuesta de la demandada para enfrentar adecuadamente la problemática que se le dio a conocer, constituye una transgresión al deber de cuidado que le impone el artículo 184 del Código del Trabajo, lo cual se ve agravado por el hecho de no constar en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad vigente hasta el año recién pasado, con un



procedimiento que permitiera garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

Por todo lo anterior no queda más que acoger la denuncia de vulneración de derechos fundamentales deducida en estos antecedentes.

Décimo sexto: Del daño moral demandado.

Que acreditado como se ha dicho la afectación de derechos fundamentales, corresponde analizar la existencia de daño moral.

En ese sentido el actuar de la denunciada no puede sino haber afectado a las denunciantes de manera palmaria, tal como consta el certificado emitido por la psicóloga doña Catalina Yáñez, el cual da cuenta que todas ellas sufren de una serie de afecciones psicológicas y físicas de origen laboral.

A lo anterior se suman, de manera particular, los comprobantes de atención médica, licencias, recetas y diagnósticos de episodio depresivo moderado y trastorno de adaptación, de las trabajadoras Claudia Ovando Ovando y Lidia Llanquín Alvarado, respectivamente.

Respecto de las denunciantes Carla Muñoz Brauning y Schlomith Naserke Montecinos, consta el certificado y posterior declaración de la testigo Claudia Bahamonde Luna, quien en su calidad de terapeuta mental, dio a conocer del hecho de haber atendido durante el año 2020 a las referidas demandantes, por crisis de angustia y tristeza profunda debido a temas laborales.

Asimismo, las demandantes Schlomith Naserke Montecinos y Claudia Ovando Ovando dieron a conocer durante la audiencia de juicio, que a comienzos de este año renunciaron a su trabajo, debido al maltrato laboral que habrían sufrido. Respecto de la demandante Camila Figueroa Soto, la directora de la Escuela Especial del Club de Leones de Coyhaique, doña Maribel Prat Torres, dio a conocer que la referida denunciante actualmente se encuentra con un diagnóstico de enfermedad profesional y que el documento RECA, remitido por la SUSESO, sólo habla de una jefatura disfuncional, sin especificar.

Que, conforme a todos los antecedentes antes referidos, este Tribunal tiene por acreditada la existencia de daño moral respecto de todas las denunciantes,



precisamente por los actos que afectaron sus derechos fundamentales, en particular, por el daño provocado a su integridad síquica y su derecho a la honra, razón por la cual el tribunal acogerá la petición.

Se hace presente que la cuantía de indemnización de cada una de las denunciadas se fijará de manera prudencial, en base a que no existen otros elementos que permitiesen cuantificar aún más su afectación emocional.

Décimo séptimo: De la procedencia de las medidas que el tribunal ordenará aplicar respecto de la denunciada.

Que, sin perjuicio de la indemnización por daño moral que el tribunal acogerá a favor de las demandantes mencionadas, considerando la situación experimentada por las trabajadoras, el tribunal igualmente adoptará otras medidas destinadas a lograr evitar, que en lo sucesivo, este tipo de situaciones se reitere por parte de la demandada, procediendo a adoptar una serie de medidas correctivas, reparatorias e inhibitorias a favor de las actoras, todas medidas tendientes a velar por la protección laboral efectiva, recordando que en materia de tutela el tribunal queda facultado de oficio a adoptar las medidas más ajustada al proceso, para subsanar el obrar de la denunciada.

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

De igual modo deberá la Corporación denunciada confeccionar un tríptico informativo a su costo, el que deberá contener información relativa a la importancia y protección legal de los derechos fundamentales de los trabajadores, debiendo tal documento contener el domicilio y teléfono de la Dirección del Trabajo de la ciudad de Coyhaique, debiendo distribuirse a todos los trabajadores de la denunciada, en el plazo de un mes contado desde que la sentencia definitiva quede ejecutoriada.

Además, la presente sentencia definitiva deberá ser publicada en el diario mural de la denunciada en su texto íntegro, sin perjuicio que cualquier trabajador pueda pedir copia de ella, advirtiendo que tal publicación deberá ser realizada



dentro de la semana siguiente a que la sentencia quede ejecutoriada y deberá mantenerse a lo menos un mes a la vista de los trabajadores.

En cuanto a la tutela resarcitoria, a saber, las medidas tendientes a la reparación del daño ocasionado, por aplicación del artículo 495 del Código del Trabajo, tal como ya se analizó, y conforme los argumento que el tribunal da por economía pasa por reproducidos, se condenará a la demandada al pago de la indemnización por concepto de daño moral cuya cuantía se fijará prudencialmente en la suma de \$1.500.000.- a favor de cada una de las denunciantes, a saber, doña Claudia Ovando Ovando, doña Evelyn Konig Vera, doña Schlomith Naserke Montecinos, doña Lidia Llanquín Alvarado, doña Paula Godoy Saldivia, doña Susana Alarcón Alvarado, doña Camila Figueroa Soto y doña Carla Muñoz Brauning.

Adicionalmente, deberá otorgar disculpas por escrito a las referidas actoras, en un plazo de una semana una vez ejecutoriada esta sentencia.

En cuanto a la tutela restitutoria, destinada a retrotraer la situación anterior al momento de la vulneración y por ende, según lo establece el artículo 506 del Código del Trabajo, entendiendo que las medidas que se impondrán serán suficientes y proporcionales a los hechos acreditados en éste juicio, es que no habrá condena al pago de una multa por la vulneración denunciada. Lo anterior, sin perjuicio que de no cumplir la Corporación demandada con las medidas impuestas por el tribunal, tal incumplimiento si pueda dar lugar a las multas que el artículo 492 del Código del Trabajo.

Por lo mismo, las otras medidas solicitadas por la denunciante se desestiman por resultar excesivas, al igual que la indemnización solicitada conforme al artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, al ser esta improcedente, conforme a la acción de tutela deducida.

De igual modo se advierte que al tenor del artículo 495 del Código del Trabajo, una vez ejecutoriada, se remitirá copia de la sentencia de autos a la Dirección del Trabajo, para su registro.



Décimo octavo: De la restante prueba rendida en el juicio.

Que la restante prueba, esto es, documental, confesional y testimonial incorporados por ambas partes, respecto de la cual no se ha hecho mención específica, en nada modifican las conclusiones a las cuales se han arribado, en especial los mensajes de WhatsApp incorporados por ambas partes, las cartas de recomendación y despidos que hacen referencia a terceros ajenos a este juicio y las boletas y certificados de atención médica de doña Mabel Prat Torres, por cuanto la misma guarda relación con hechos irrelevantes, no controvertidos, y/o que se dieron por suficientemente acreditados con los medios de convicción analizados.

Décimo noveno: De las costas.

Que en atención, a que el tribunal acogerá tanto la denuncia como la demanda por tutela laboral con ocasión de la vigencia de la relación laboral, tras haberse hecho cargo de todas las argumentaciones y pruebas, ya sea para acogerlas o desecharlas, especialmente atendido el extenso y lato análisis de todas las pruebas rendidas en autos, 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.

Luego, considerando que todas las partes tuvieron motivo plausible para litigar, no habrá condena en costas, debiendo cada parte soportar las propias.

Por estas consideraciones, y de conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 1, 3, 7°, 153, 184, 445, 453, 454, 456, 457, 458, 459, 485 y siguientes del Código del Trabajo y artículos 19 N° 1 y 19 N° 4 de la Constitución Política de la República; SE DECLARA:

I.- Que se ACOGE la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral interpuesta por la abogada doña Carmen Gloria Martínez Cárdenas, en representación de doña Claudia Ovando Ovando, doña Evelyn König Vera, doña Schlomith Nesperke Montecinos, doña Lidia Llanquín Alvarado, doña Paula Godoy Saldivia, doña



Susana Alarcón Alvarado, doña Camila Figueroa Soto y doña Carla Muñoz Brauning, en contra de la Corporación Educacional Club de Leones de Coyhaique, representada legalmente por Héctor Cantín Bus, todos ya individualizados, declarándose que existió vulneración a los artículos 19 N° 1 y 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, al haberse lesionado la integridad psíquica y honra de dichas trabajadoras.

II.- Que se ACOGE la demanda de indemnización de perjuicios por daño moral interpuesta por doña Claudia Ovando Ovando, doña Evelyn König Vera, doña Schlomith Naserke Montecinos, doña Lidia Llanquín Alvarado, doña Paula Godoy Saldivia, doña Susana Alarcón Alvarado, doña Camila Figueroa Soto y doña Carla Muñoz Brauning, todas ya individualizadas.

III.- Que en razón de lo anterior, al acogerse tanto la denuncia como la demanda por tutela laboral durante la vigencia de la relación laboral, se declara:

1.- Que la Corporación Educacional Club de Leones Coyhaique incurrió en acciones vulneratorias a los derechos a la integridad psíquica y honra, consagrados en el artículo 19 N° 1 y N° 4 de la Constitución Política de la República, respectivamente, en relación con el artículo 485 del Código del Trabajo.

2.- Que como consecuencia de lo anterior, se adoptan las siguientes medidas correctivas, reparatorias e inhibitorias a favor de las actoras:

2.1.- Se ordena el cese de las conductas vulneratorias de la denunciada, velando por el hecho que la Corporación Educacional del Club de Leones Coyhaique adopte las medidas tendientes a evitar que no se reiteren éstos hechos a futuro para las actoras ni para otros trabajadores.

2.2.- Que la Corporación Educacional Club de Leones Coyhaique deberá confeccionar un tríptico informativo a su costo, el que deberá contener información relativa a la importancia y protección legal de los derechos fundamentales de los trabajadores, debiendo tal documento contener el domicilio y teléfono de la Dirección del Trabajo correspondiente a la ciudad de Coyhaique, debiendo distribuirse a todos los trabajadores de la denunciada en el plazo de un mes contado desde que la sentencia definitiva quede ejecutoriada.



2.3.– Que la presente sentencia definitiva deberá ser publicada en el diario mural de la denunciada en su texto íntegro, sin perjuicio que cualquier trabajador pueda pedir copia de ella, advirtiendo que tal publicación deberá ser realizada dentro de la semana siguiente a que la sentencia quede ejecutoriada y deberá mantenerse a lo menos un mes a la vista de los trabajadores.

2.4.– Que se condenará a la demandada al pago de la indemnización de perjuicios por daño moral que se establece en la suma de \$1.500.000 (un millón quinientos mil pesos) para cada una de las denunciadas, esto es, doña Claudia Ovando Ovando, doña Evelyn König Vera, doña Schlomith Neserke Montecinos, doña Lidia Llanquín Alvarado, doña Paula Godoy Saldivia, doña Susana Alarcón Alvarado, doña Camila Figueroa Soto y doña Carla Muñoz Brauning.

Dichos montos se deberán someter a la aplicación de los reajustes legales que se desprendan desde el mes anterior a la fecha en que se encuentre ejecutoriada la presente sentencia y el mes anterior a su pago efectivo, mientras que los intereses legales aplicables se establecerán conforme a los que se generen desde que la presente sentencia definitiva se encuentre en mora de cumplimiento por el demandado y la fecha de su pago efectivo.

2.5.– Que la empresa denunciada y demandada deberá otorgar disculpas por escrito a las trabajadoras doña Claudia Ovando Ovando, doña Evelyn König Vera, doña Schlomith Neserke Montecinos, doña Lidia Llanquín Alvarado, doña Paula Godoy Saldivia, doña Susana Alarcón Alvarado, doña Camila Figueroa Soto y doña Carla Muñoz Brauning, en un plazo de una semana una vez ejecutoriada la sentencia definitiva.

2.6.– Que de no cumplir la empresa con las medidas impuestas por el tribunal en los plazos señalados, tal incumplimiento dará lugar a las multas que el artículo 492 del Código del Trabajo establece

2.7.– Que al tenor del artículo 495 del Código del Trabajo, una vez ejecutoriada, se remitirá copia de la sentencia de autos a la Dirección del Trabajo, para su registro.

IV.– Que todo lo demás solicitado por la parte denunciante se rechaza.



V.- Que se rechaza la excepción perentoria de caducidad alegada por la denunciada.

VI.- Que se RECHAZA la demanda de indemnización de perjuicios deducida de conformidad al artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, por improcedente.

VII.- Que teniendo cada parte motivo plausible para litigar no habrá condena en costas, debiendo cada parte soportar las propias.

Una vez ejecutoriada la presente sentencia, certifíquese dicha circunstancia y sólo de ser procedente dese cumplimiento en lo pertinente al artículo 495 del Código del Trabajo.

Regístrese y en su oportunidad archívense lo antecedentes.

RIT T-20-2020

RUC 20-4-0312647-1

Pronunciada por doña Florentina Rezuc Hernández, Juez Subrogante Legal del Juzgado de Letras del Trabajo de Coyhaique.



A contar del 04 de abril de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>