

Talca, diez de enero de dos mil veinticinco.-

VISTO Y CONSIDERANDO:

Primero; Que la abogada Edith Faúndez Muñoz, en representación de la parte demandante, en causa sobre tutela laboral, RIT T-6-2023, del Juzgado de Letras en lo Laboral de Cauquenes, interpone recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva de 24 de noviembre de 2023, invocando las causales del artículo 478, letra e) del Código del Trabajo y, en subsidio, la del artículo 478 letra b) del mismo cuerpo legal.

En lo que interesa, la abogada recurrente manifiesta que el 03 de mayo de 2023, se interpuso por Mariliam Ester Faúndez Muñoz denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones legales y daño moral; y en subsidio de lo anterior, despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones legales y daño moral en contra de Fundación Educación Nuestros Niños, representada por Gumario Edmundo Francisco Frías Alarcón, haciendo presente que comenzó a prestar servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia para la denunciada el 27 de febrero del año 2017, ejerciendo el cargo de docente de educación diferencial y que su remuneración para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo era de \$1.264.990. Los primeros años de trabajo se desarrollaron sin inconvenientes, situación que cambió en el año 2020 cuando asume la dirección del establecimiento educacional Marianela Sánchez Baeza, cambios que se logran visualizar con mayor fuerza a propósito de su embarazo a finales de octubre de 2020. Destaca que, comienza con teletrabajo por ser una persona de alto riesgo en periodo de pandemia, y que, en este entendido en el mes de diciembre de 2020 se le obliga a firmar por su ex empleador un documento en el que se comprometía a solicitar licencias médicas desde marzo de 2021 o cuando fuera requerido por su empleador, hasta su prenatal, con la finalidad que el Establecimiento Educacional pudiese contratar un reemplazo con anterioridad a su pre-natal, ya que su remuneración sería pagada en virtud de la licencia médica y el establecimiento podría pagar a la nueva contratación. Vuelve a trabajar el 01 de marzo de 2021, periodo en que fue hostigada para realizar clases presenciales o que cumpliera con el acuerdo firmado. Debido a lo descrito y



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

Código: YYWWXSQHWUD

una serie de hechos proferidos por la Directora ya individualizada, en donde fue hostigada, acosada, describiendo situaciones en donde se le prohibía conversar con sus colegas, se le observaba por cámaras de seguridad del establecimiento, se ejercía en su contra malos tratos frente a colegas; siendo avergonzada, en definitiva, transgrediendo la esfera de la integridad psicológica. Sumado a la solicitud de desempeñar funciones laborales cuando se encontraba bajo licencia médica, siendo discriminada por su rol de madre debido al tiempo de amamantamiento y por injurias proferidas por el sostenedor de dicho establecimiento, finalmente decidió el 27 de febrero de 2023 realizar su auto despido debido a la situación insostenible que estaba viviendo y procurando cuidar su salud mental, que se estaba viendo mermada por los hechos descritos. El Auto despido fue comunicado a su ex empleador mediante carta certificada y a la Inspección del Trabajo, conforme el artículo 171 del Código del Trabajo, por incurrir en la causal del artículo 160 N°1 letras d) y f) del mismo código, esto es, “injurias proferidas por el empleador al trabajador” y “conductas de acoso laboral”, en donde indica que fue vulnerada en sus derechos constitucionales a la protección a la vida e integridad física y psíquica de la persona.

Reseña contestación de la demanda, donde se niegan los hechos descritos, destacando que la demandante firmó un acuerdo el 15 de enero del 2021, sin presión alguna, comprometiéndose a no regresar a hacer clases, para que así ella quedara libre y sin la responsabilidad de tener que volver por menos de un mes al establecimiento. Luego alude a la audiencia preparatoria y a los hechos que el tribunal fijó, como asimismo, a la audiencia de juicio, donde describe pormenorizadamente la prueba rendida por ambos litigantes.

Agrega que la sentencia definitiva de 24 de noviembre rechazó la demanda presentada de tutela laboral por vulneración de garantías constitucionales con ocasión de despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones legales y daño moral, y rechazó acción interpuesta en subsidio, despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones legales y daño moral, haciendo referencia a los Considerandos Décimo Primero, Décimo Segundo, Décimo Tercero y



Décimo Cuarto, donde en su concepto se valoran sólo algunas piezas probatorias.

Respecto de la primera causal de nulidad, estima que la sentenciadora incurrió en la causal contemplada en la letra e) del artículo 478 del Código del Trabajo, esto es, “cuando la sentencia se hubiera dictado con omisión de los requisitos establecidos en el artículo 459 del Código del Trabajo”, en específico para este caso, con relación al numeral 4°, de la normativa indicada. a saber: el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación. Refiere que el artículo 478 del Código del Trabajo indica que, el Recurso de Nulidad procederá: “E) Cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 501, inciso final, de este Código, según corresponda; contuviese decisiones contradictorias; otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiera a puntos sometidos o la decisión del tribunal, sin perjuicio de las facultades de fallar de oficio que la ley expresamente otorgue”. Por su parte, el N° 4° del artículo 459 del código del ramo señala que procede esta causal cuando existe omisión en “El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación”.

Aduce que la sentencia transcribe la prueba rendida por ambas partes en juicio, pero no considera el contenido de estas, ni hace referencia a un análisis cabal del contenido de la prueba, es decir, existe prueba que no fue analizada o ponderada, en especial la prueba documental, testimonial y pericial de su parte, destacando que ni siquiera es ponderada la última, pues refiere que, solo se ofrece para probar el daño moral, errando en ello, pues claramente, se indica al ofrecerse: “Solicita se practique pericia psicológica con énfasis en daño moral y determinación de daño por conductas de discriminación y acoso laboral, a la denunciante ...” . Ni siquiera se indica por qué no se consideraron las declaraciones de los testigos de su parte, quienes refirieron ser testigos de conductas de acoso y vulneración, es más, si bien son nombrados como personas que depusieron, el contenido de la declaración, en la ponderación no se hace ninguna examinación, no se refiere a su pertinencia, credibilidad, absolutamente nada que nos indique el por qué no se consideran para llegar a la conclusión de



rechazar las acciones de autos, solo mencionan algunos medios probatorios, con los cuales se llega a una decisión, pero ni siquiera con una acabado análisis.

Estima que esta exclusión desidiosa y no valoración de la prueba rendida de su parte, resulta del todo relevante para una acertada resolución del caso, denotando desinteligencia u omisión en el análisis de la prueba. El concepto de “análisis de toda la prueba rendida”, según doctrina y jurisprudencia, el reconocido jurista Omar Astudillo Contreras sostiene lo siguiente en relación con los requisitos que contempla el artículo 459 N°4 del Código del Trabajo: “En consecuencia, la valoración probatoria exige del juez un análisis individual y conjunto de los medios de convicción. En efecto, cada elemento de prueba debe ser separadamente examinado, atendiendo a su naturaleza, contenido, pertinencia, credibilidad y calidad de la información que proporciona. Ese tipo de análisis individual debe comprender al medio de prueba en toda su extensión, a plenitud y no sólo en aquellos aspectos que puedan ser funcionales a la hipótesis que ha convencido al sentenciador, porque sólo ese derrotero hace posible la relación de unos medios con otros, de modo que puedan confirmar la conclusión o de manera que entren en contraposición con ella (...) Consecuentemente, en términos concretos (y también ideales), una sentencia de la que pueda predicarse la satisfacción de tales requisitos y propósitos, debiera observar lo siguiente:

1) analizar toda la prueba rendida, lo que se traduce en una exigencia múltiple, en el sentido que comporta la necesidad de reseñar y describir la totalidad del material probatorio, sin exclusiones; proceder a su examen integral y relacionado; separar y precisar las pruebas que serán utilizadas, de aquellas que resultarán desestimadas, y, en cada caso, expresando las razones que justifican una y otra decisión.

2) demostrar y justificar cómo o por qué las probanzas escogidas pueden conducir a la conclusión que convence al sentenciador;

3) señalar los hechos que se estiman probados y aquellos que no fueron probados, justificando respectivamente el enunciado, y

4) en un orden más propiamente formal, cuidar que la redacción propenda a la consistencia y claridad, evitando las simples



aseveraciones, desprovistas de respaldo, o el empleo de frases ambiguas, susceptibles de entender de maneras diversas y que, por lo mismo, pueden dar lugar a dudas, incertidumbre o confusión.” Reseña también jurisprudencia sobre la materia.

Dice que el requisito antes señalado dice relación con el régimen probatorio de la sana crítica, en virtud del cual, se le atribuye al Juez la operación intelectual de apreciar las pruebas rendidas y los fundamentos que lo conducen al resultado correcto. Es por ello que la faz fáctica de las sentencias resulta de esencial relevancia, ya que encuentra su fundamento en la necesidad de dar una explicación al silogismo judicial que sea lo suficiente aclaratoria como para saber que la solución dada al caso, es consecuencia de una interpretación del ordenamiento y no del fruto de la arbitrariedad. En consecuencia, la sentencia recurrida carece de los elementos necesarios tendientes a analizar y fundamentar toda la prueba rendida, no señalando las razones que conducen a la conclusión arribada y por qué no se valoran los medios probatorios de su parte, en especial casi la totalidad de la prueba documental, testigos y prueba pericial.

Expresa que conforme al imperativo legal contenido en el artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo en relación con el artículo 456 del mismo cuerpo legal, la motivación fáctica de las sentencias definitivas debe estar compuesta por tres grandes elementos, los cuales son: a) El análisis de toda la prueba rendida, que supone un examen integral de ellas y la necesidad de expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en virtud de las cuales el juez les asigna valor o desestima el valor probatorio, de las probanzas producidas; b) El razonamiento que conduce a estimar como probados los hechos y c) La consignación explícita de los hechos que se han estimado probados.

Considera que en relación al punto antes expuesto, señala que la valoración probatoria exige del sentenciador un análisis individual y otro en conjunto respecto de los medios de convicción. Así, individualmente cada medio probatorio debe ser examinado en toda su extensión, atendiendo a su naturaleza, contenido, pertinencia, credibilidad y calidad de la información que la misma proporciona y no referirse solamente a aquellos aspectos que puedan resultar útiles a la hipótesis que sostiene el



sentenciador. En consecuencia, corresponde establecer cuáles fueron los medios de prueba desatendidos por el sentenciador y cómo configuran el presupuesto fáctico que motivan el presente recurso.

a).- En cuanto a la prueba documental incorporada: De los 35 documentos ofrecidos e incorporados en audiencia de juicio sólo se ponderó por la magistrado el N°1, sin hacer referencia alguna en la sentencia en la valoración de la prueba a los demás, indicando por qué se desestimaron o por qué no tenían utilidad para la acertada decisión, todos los cuales menciona:

1. Contrato laboral de fecha 1 de marzo de 2019 suscrito entre las partes.

2. 1 liquidación de sueldo del mes de septiembre de 2022.

3. Copia Correo electrónico de fecha 2 de marzo del año 2021, enviado desde la casilla electrónica de la denunciante educadoramariliamf@gmail.com a la Directora del establecimiento doña Marianela Sánchez casilla de correo electrónico psicopedagogaeduca@gmail.com y centrolenguajecauquenes@gmail.com, asunto “documentos y actividades”.

4. 9 documentos adjunto en correo electrónico singularizado en el numeral anterior, que son:

1) nómina mensual asistencia clases virtuales mes de marzo 2021;

2) nómina semanal asistencia clases virtuales mes de marzo 2021;

3) evidencia fotográfica clases virtuales mes de marzo 2021 vía zoom;

4) 2 documentos de Registro asistencia teletrabajo año 2021;

5) 2 documentos signados como Panorama semanal segundo nivel de transición A-B;



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

Código: YYWWXSQHWUD

6) Registro de actividades en teletrabajo mes de febrero y marzo año 2021;

7) ppt de actividades semana 1 de fecha 1 de marzo del año 2023. 5. Copia correo electrónico de fecha 25 de febrero del año 2021 enviado desde la casilla electrónica de la denunciante educadoramariliamf@gmail.com a la Directora del establecimiento doña Marianela Sánchez casilla de correo electrónico psicopedagogaeduca@gmail.com y centrolenguajecauquenes@gmail.com, asunto “acogimiento a ley 21.260”. 6. Copia correo electrónico de fecha 16 de marzo del año 2021 enviado desde la casilla electrónica de la directora del establecimiento doña Marianela Sánchez psicopedagogaeduca@gmail.com a la casilla electrónica de la denunciante mariliamfaundezm@gmail.com, asunto “papel”.

7. Documento adjunto a correo electrónico singularizado en numeral precedente signado como “docente Mariliam”.

8. Copia correo electrónico de fecha 6 de abril del año 2021 enviado desde la casilla electrónica de la directora del establecimiento doña Marianela Sánchez psicopedagogaeduca@gmail.com a la casilla electrónica de la denunciante mariliamfaundezm@gmail.com, asunto “Link control psiquiatría”.

9. Correo electrónico de fecha 17 de marzo de 2021 enviado desde la casilla electrónica de la directora del establecimiento doña Marianela Sánchez psicopedagogaeduca@gmail.com a la casilla electrónica de la denunciante doña Mariliam Faúndez mariliamfaundezm@gmail.com y educadoramariliamf@gmail.com, dando cuenta de agendamiento de hora para psiquiatra en Ágora Salud Mental, con la finalidad de obtener licencia médica.

10. Certificado de nacimiento de Julián Baltasar Henríquez Faúndez

11. Hilo de 2 correos electrónicos de fecha 16 de noviembre del año 2021 entre la directora del establecimiento doña Marianela Sánchez psicopedagogaeduca@gmail.com y la denunciante doña Mariliam Faúndez mariliamfaundezm@gmail.com y educador



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

Código: YYWWXSQHWUD

12. Captura de pantalla de página web miliciamedica.cl/cotizante/main.html#, de calendario de licencias médicas de doña Mariliam Faúndez Muñoz.

13. Correo electrónico de fecha 1 de mayo de 2022 enviado por la casilla de correo electrónico de doña Mariliam Faúndez educadoramariliamf@gmail.com a la casilla electrónica de la directora del establecimiento educacional doña Marianela Sánchez psicopedagogaeduca@gmail.com y centrolenguajecauquenes@gmail.com, por su solicitud de planificación y actividades del 2 al 6 de mayo, período en que nuevamente la demandante se encontraba con licencia médica, asunto “Planificación y actividades semana del 02 al 06 de mayo”.

14. Hilo de 2 Correos electrónicos de fecha 27 de julio de 2022 enviados entre la directora del establecimiento educacional doña Marianela Sánchez, casilla electrónica psicopedagogaeduca@gmail.com y doña Mariliam Faúndez, correo electrónico mariliamfaundezm@gmail.com, por solicitud de la primera de ppt para reunión de apoderados del mes de julio del año 2022, fecha en que la demandante se encontraba con licencia médica, asunto “PPT reunión de apoderados mes de julio”

15. Captura de pantalla de aplicación de mensajería instantánea WhatsApp, de grupo Pre-Kínder “B”, de fecha 4 de mayo de 2022, a solicitud de doña Marianela Sánchez para llevar a cabo reunión con apoderados, fecha en que la demandante estaba con licencia médica.

16. Capturas de pantalla de reunión apoderados Pre-kínder A-B, vía zoom, con fecha 04 de mayo del año 2022, fecha en la cual la denunciante estaba con licencia médica.

17. Captura de pantalla de aplicación de mensajería instantánea WhatsApp, de conversación de fecha 25 de julio del año 2022, entre doña Mariliam Faúndez y doña Marianela Sánchez, solicitando está que la demandante envíe ppt para reunión de apoderados, fecha en que la demandante estaba con licencia médica.

18. 5 copias de correos electrónicos de fecha 29 de julio, 1 de agosto, 2 de agosto y 3 de agosto, todos del año 2022, enviados por la denunciante desde la casilla electrónica mariliamfaundezm@gmail.com a



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

Código: YYWWXSQHWUD

doña Paula Torres Hernández a su casilla de correo electrónico paula.torresh@hotmail.com, que dan cuenta de envió de actividades y material de clases para trabajar en aula, durante periodo de licencias médicas de la actora.

19. Copia Correo electrónico, de fecha 7 de diciembre del año 2022, enviado por doña Mariliam Faúndez a la cónyuge del sostenedor del establecimiento educacional doña Sylvia Bustos a casilla electrónica sylviabustosahumada@yahoo.es, asunto “Carta informativa Mariliam Faúndez Muñoz”.

20. Carta dirigida a doña Sylvia Bustos de fecha 09 de diciembre del año 2022 contenida en correo electrónico individualizado en el numeral precedente.

21. Captura de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y apoderada de alumna Florencia Ortega.

22. Captura de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y su hermana Edith Faúndez Muñoz, de fecha 7 de diciembre del año 2022.

23. Captura de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y su hermana Edith Faúndez Muñoz, de fecha 13 de diciembre del año 2022.

24. 4 capturas de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp, Grupo pre-kínder B, entre la denunciante Mariliam Faúndez y apoderados de pre-kínder B.

25. Denuncia individual de enfermedad profesional, por parte de doña Mariliam Faúndez ante Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) de fecha 10 de enero del año 2023.

26. Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades ley 16.744, emitido por Asociación Chilena de Seguridad



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

Código: YYWWXSQHWUD

(ACHS) con fecha 24 de enero del año 2023. amariliamf@gmail.com, asunto "datos Mariliam".

27. 6 correos electrónicos entre doña Mariliam Faúndez Muñoz desde casilla electrónica mariliamfaundezm@gmail.com y don Gumario Frías casilla electrónica friasalarcon@yahoo.es, entre las fechas 20 de enero y 23 de febrero, todos del año 2023.

28. Captura de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y su hermana Edith Faúndez Muñoz, de fecha 20 de febrero del año 2023.

29. Carta de autodespido de fecha 27 de febrero de 2023, Comprobante de envío carta autodespido y boleta de venta y servicios emitida por Correos Chile de fecha 27 de febrero del año 2023.

30. 3 capturas de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y apoderada de alumna Florencia Ortega, de fecha 28 de febrero del año 2023.

31. 3 capturas de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y apoderada del alumno Matías Villegas.

32. Certificado médico de fecha 23 de junio del año 2023 emitido por el Dr. Cristián Campos González, médico cirujano de Cesfam Armando Williams, comuna Cauquenes.

33. Declaración simple otorgada por doña Diana Belén Valdes Valenzuela, de fecha 27 de junio de 2023.

34.- Certificado médico emitido por el psicólogo Felipe Hernández Zárate de fecha 22 de junio del año 2023.

35.- Hilo de correos electrónicos de fecha 26 de septiembre de 2022 enviado entre la casilla electrónica educadora mariliamf@gmail.com de propiedad de Mariliam Faúndez Muñoz a la casilla correo electrónica dupladenisyjaviera@gmail.com dirigido a Javiera Cortes



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

Código: YYWWXSQHWUD

Contreras asistente social e interventora del programa Ppf los Ruiles Cauquenes.

Refiere que en cuanto a la prueba testimonial, depusieron en estrado cuatro de los siete testigos ofrecidos, siendo estos Paula Alejandra Torres Hernández, Poolet Alejandra Sanhueza Castillo, Ingrid Macarena Sánchez Azócar y Josefina Benedicta Muñoz Martínez. Hace presente que en los considerandos Quinto III. testimonial y Sexto II. testimonial, la prueba incorporada, ni siquiera se transcribieron las declaraciones de forma íntegra, conforme lo relatado por los testigos de ambas partes que permitirían un razonamiento distinto al arribado en la sentencia. Por otro lado, en los considerandos Décimo Primero, segundo, tercero y cuarto, ni siquiera se hace mención a ellos, de por qué no resultaron creíbles para la magistratura, o por qué no resultaron útiles para la conclusión que arriba dicha jueza, solo indica en su considerando Décimo Primero que: “Por lo demás, los testigos de ambas partes también refieren que la demandante tenía problemas personales que impedían su desempeño laboral”. En tal considerando, que dice relación con la valoración de la prueba, hace referencia a “nuestros testigos”, pero de manera totalmente superflua, solo nombrando “los testigos de ambas partes” y, además, realizando aseveraciones erróneas, pues jamás se indicó por los testigos de su parte que la denunciante tuviese problemas personales que interfirieran con su trabajo. La Jueza indicada, no indica nada sobre los sus testigos en el sentido de mencionar cuáles fueron sus dichos, que precisamente apuntaban a que sí se cometieron actos vulneratorios, y por qué finalmente no fueron valorados o por qué se desestimaron, dejando en total incertidumbre a su parte de cómo se llega a al fallo que se pretende anular.

Añade que en cuanto a la prueba de oficios: se solicitó se oficiara a la Asociación Chilena de Seguridad para que remita ficha clínica y todos los antecedentes que tenga de la trabajadora Mariliam Faúndez Muñoz, específicamente entre el periodo de diciembre del año 2022 a febrero del año 2023, sin perjuicio de que se extienda hasta la fecha de audiencia de juicio. (Oficio N°4832/2023; al Fondo Nacional de Salud (FONASA) a fin de que remita historial de licencias médicas a nombre de Mariliam Faúndez Muñoz, de los años 2020 a 2022. (Oficio N°4833/2023); a COMPIN, a fin de



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

Código: YYWWXSQHWUD

que remita historial de licencias médicas a nombre de Mariliam Faúndez Muñoz, de los años 2020 a 2022. (Oficio N°4834/2023); a. CESFAM ARMANDO WILLIAMS, perteneciente a la comuna de Cauquenes, para que informe al tribunal sobre las atenciones psicológicas y diagnósticos de la paciente Mariliam Faúndez Muñoz e interconsultas psiquiátricas si existieran. (Oficio N°4835/2023); a. CECOF los conquistadores, perteneciente a la comuna de Cauquenes, para que informe al tribunal sobre atenciones psicológicas y diagnósticos de la paciente Mariliam Faúndez e interconsultas psiquiátricas si existieran. (Oficio N°4836/2023). Estos dos últimos esenciales para una correcta resolución del caso de marras, tampoco nombrados y valorados.

Indica que en cuanto a la prueba pericial, se practicó pericia psicológica por la perito de Corte de Apelaciones de Talca Marlene Isabel Matus Orellana, quien depuso en estrado su informe dando detalles importantes para una correcta apreciación de la prueba, la cual aplicó la siguiente metodología: - Revisión de antecedentes de la causa "T-6-2023". - Revisión de antecedentes clínicos y certificaciones médicas. - Entrevista diagnóstica, empleada con el fin de hacer diferentes tipos de exploración que permitía encontrar contenidos no observables que es necesario evaluar. Con el fin de explorar las posibles psicopatologías o las causas que está sufriendo el paciente que acude a una pericia psicológica. - Relato psicológico expuesto, sugieren al lector el análisis tanto de estímulos precipitantes de distintos problemas psicológicos, como mantenedores de dichas dificultades. - Test Persona bajo la lluvia (PPBB), es un instrumento válido en la práctica clínica para la detección de situaciones traumáticas, permite identificar indicadores emocionales traumáticos. - Inventario de Depresión de Beck (BDI), es un cuestionario que consta de 21 preguntas de respuesta múltiple. Es uno de los instrumentos más comúnmente utilizados para medir la severidad de una depresión. - Inventario de ansiedad de Beck, es una herramienta útil para valorar los síntomas somáticos de ansiedad, tanto en desórdenes de ansiedad como en cuadros depresivos. El cuestionario consta de 21 preguntas. - Evaluación del Afrontamiento del Estrés CRI-A, está focalizado en el ámbito clínico por la relación entre el afrontamiento y la psicopatología, pues el uso adecuado y flexible de las estrategias de afrontamiento ante situaciones estresantes puede proteger el



desajuste psicológico, así como un uso inadecuado puede incrementar la sintomatología psicológica. - La Escala de Cisneros, cuestionario integrado por una serie de escalas cuyo objetivo es sondear de manera periódica el estado y las consecuencias, de la violencia en el entorno laboral de las organizaciones. - Criterios diagnósticos del DSM-5, guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-V inestimable recurso con el que diagnosticar eficazmente los trastornos mentales, desde los más prevalentes hasta los menos frecuentes. - Criterios diagnósticos del CIE-10 permite establecer un diagnóstico en pacientes individuales y de uso en la práctica clínica diaria. Todo lo cual le permitió concluir: “Que la actora evidencia un episodio de depresión leve y cumple con los criterios CIE 10 y/o DSM V, por lo tanto, presenta malestar clínico, teniendo una repercusión limitada en la vida diaria con síntomas tales como sentimientos persistentes de tristeza, ansiedad, de desesperanza, irritabilidad, impotencia. Todo esto como consecuencia del liderazgo disfuncional, de la hostilidad de la jefatura causante de enfermedad profesional. Además, evidencia un episodio de ansiedad moderada, asociada a una intensa angustia y miedo y un deterioro significativo de funcionamiento, niveles crecientes de preocupación y tensión por una situación temida de que se repita lo vivenciado en un futuro trabajo. Sumado a que cumple con los criterios diagnósticos de trastorno de adaptación mixto según CIE 10 y/o DSMV evidenciando síntomas ansiosos-depresivos tales como falta de energía, trastornos del sueño, desmotivación, irritabilidad, preocupación, llanto fácil. Sumado a que el primer embarazo merece mención especial, (teoría de Duval) ya que es un suceso de vital importancia representando un punto central en la relación de la pareja. Este acontecimiento traumático sucedido a doña Mariliam Ester Faúndez Muñoz; en consideración a la consistencia entre las evaluaciones clínicas y a la exposición de irregularidades en el puesto de trabajo se corrobora la existencia de enfermedad profesional. Todo esto produjo considerables alteraciones, con implicaciones especiales para la mujer en lo que a profesión y maternidad se refiere, dado que doña Mariliam Ester Faúndez Muñoz ha tenido que dedicar más tiempo a su hijo y esto le ha impedido su desarrollo profesional y laboral limitándose sólo al cuidado de su hijo. Lo que denota un” daño emocional y moral”.



Sostiene que este informe la magistrado no ponderó al momento de emitir el veredicto, pues se ofrece en audiencia preparatoria para probar daño moral y determinación de daño por conductas de discriminación y acoso laboral, por lo que, existe notablemente el vicio de nulidad indicado, esto es, el análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.

En cuanto a la exhibición de documentos, dice la recurrente que si bien, se hace mención de la exhibición de documentos, solamente es respecto a la aplicación o no de apercibimientos pedidos.

Recalca que según lo señalado, corresponde explicar cómo es que el análisis de la prueba realizada por su parte cumple con todos los requisitos contemplados en el artículo 459 N°4 del Código del Trabajo. Según señaló previamente, analizar toda la prueba rendida implica hacer una referencia a los medios de prueba en cuestión, señalando cuáles serán utilizados y cuáles no, indicando las razones para esta decisión, y realizando un examen integral y relacionado de los mismos, cuestión que no ocurre en la sentencia que se pide anular y reemplazar.

Estima que la omisión de los requisitos establecidos en el artículo 459 N°4 del Código del Trabajo ha influido sustancialmente en lo dispositivo del fallo, porque si el tribunal hubiese cumplido con cada uno de los requisitos contemplado en el artículo 459 del Código del Trabajo, en específico, el N° 4 de esta norma, habría tenido necesariamente que dar lugar a lo solicitado en la acción principal de denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos con ocasión del auto despido o a la acción subsidiaria de despido indirecto; puesto que tras el análisis completo de toda la prueba rendida, hubiese desencadenado en un correcto razonamiento, tal como su parte lo realizó en el desarrollo de este escrito, llegando a la convicción mediante los medios probatorios que se omitieron en la sentencia, que dan cuenta de la existencia de los hechos denunciados por la actora y que dieron lugar a su auto despido. Por lo demás, si se hubiese ponderado la totalidad de la prueba documental, se hubiese podido apreciar que los testigos de la demandada mintieron abiertamente; Documentos que finalmente, ni siquiera fueron materia de análisis por la magistrado, otorgando un valor absoluto al relato de la directora del establecimiento



educacional Marianela Sánchez, e inclusive afirmando que tantos los testigos de ambas partes señalaron que la actora tenía problemas familiares, cuestión errada, pues jamás se mencionó lo indicado. En definitiva, la prueba no señalada y ponderada da por sentado que su actual estado mental de la actora es debido a las vulneraciones de derechos fundamentales y que se dieron por suficientemente acreditados en informe pericial. Además, respecto a la prueba documental, en específico correo electrónico de fecha 16 de marzo del año 2021 (ofrecido como prueba documental en el numeral 6 y el documento adjunto de ese correo ofrecido como prueba numeral 7 de su parte) dan cuenta del inicio del acoso laboral por parte de la directora del establecimiento educacional y que erróneamente no fue considerado (ni siquiera se indica por qué fue desechado) por la magistrado al referirse a dicho punto en el considerando Décimo Primero de la sentencia que se anula por medio del presente recurso.

Aduce que la sentenciadora falló la presente causa, en razón de argumentos preconcebidos, sin tener en cuenta el mérito de la prueba aportada por las partes ni el correcto camino de razonamiento que importa las acciones incoadas por su parte. Es por todo lo anteriormente señalado que, el sentenciador al momento de dictar la sentencia de autos, omite el requisito contenido en el mandato legal del artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo, incurriendo de esta manera en un vicio que influye en la parte dispositiva del fallo, configurándose de esta forma la causal contemplada en el artículo 478 letra e) del Código del Ramo y que causa el perjuicio de rechazar ambas acciones interpuesta, sin tener como resultado el pago de las indemnizaciones y prestaciones que por ley corresponden.

Pide que se acoja el presente recurso de nulidad por haber incurrido la sentencia en la causal de invalidación del artículo 478 letra e) en relación al N°4 del artículo 459, ambos del Código del Trabajo, con el objeto de invalidar la sentencia recurrida, dictando la correspondiente sentencia de reemplazo que venga a acoger la demanda de tutela laboral por vulneración de garantías constitucionales con ocasión de despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones legales y daño moral, y en subsidio despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones legales y daño moral; en todas sus partes con costas.



Respecto de la segunda causal de nulidad, promovida en subsidio, señala que la apreciación de la prueba contenida en la sentencia vulnera lo establecido por el legislador en el artículo 456 del Código del Trabajo, el cual dispone que: “El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de sana crítica. Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime, En general tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador”.

De la redacción de la norma se aprecia claramente que la obligación legal impuesta al tribunal -y con ello al juez- corresponde a la prohibición de que la valoración de la prueba contradiga los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados, con el fin de respetar un marco mínimo de racionalidad de la decisión, limitando la subjetividad del sentenciador en oposición a la libre valoración de la prueba.

Expone que en este caso se valoró la prueba de manera parcial, con infracción a los principios de la sana crítica, en específico el principio de XX, (sic), además, de una defectuosa e incompleta justificación de las premisas fácticas, que influyó sustancialmente en lo dispositivo del fallo, pues al haberse respetado los principios antes indicados los hechos resultarían modificados, dando cuenta que sí existieron actos vulneratorios que afectaron a la actora, acogiénndose la acción de tutela laboral con ocasión del despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones legales y daño moral, o en subsidio acoger el despido indirecto y daño moral.

Recalca que la juez no razonó considerando los elementos mencionados, y en especial, no valoró la totalidad de la prueba, y además al resolver, no efectuó la debida vinculación entre los hechos que se le presentaron por las partes, y las normas que rigen la conducta de los involucrados en los hechos, razón por la cual llegó a conclusiones erradas y que en varias ocasiones han vulnerado las normas jurídicas que resultan aplicables al caso. En definitiva, existe vulneración al principio de la lógica,



pues la estructura informativa carece de consistencia. En efecto, el sentenciador con la prueba aportada establece una serie de hechos, conclusiones erradas de acuerdo a la prueba aportada, las cuales se encuentran pormenorizados en los considerandos Décimo Primero y siguientes: también refieren que la demandante tenía problemas personales que interferían en su desempeño laboral. Transcribe el Considerando Décimo Segundo.

También transcribe el motivo Décimo Tercero, donde la juez indica que la prueba pericial rendida por la demandante, no será considerada en razón que ella apuntaba a acreditar daño moral a consecuencia de una vulneración de derechos, acción que tal como ya se fundamentó fue desechada. En este mismo sentido, se da cuenta que si bien la demandante solicitó atención en la ACHS por una enfermedad profesional en enero de 2023, realizando asimismo la denuncia por sobrecarga psicológica por agentes del trabajo, la cual fue en principio calificada como enfermedad laboral, conforme se observa en resolución de fecha 24 de enero del año en curso, dicha calificación fue después modificada catalogándose la situación de la demandante como una enfermedad de origen común, según resolución de fecha 31 de marzo de este año. Por consiguiente, dicha prueba crea convicción en el Tribunal que la situación de angustia vivida por la demandante obedece más bien a razones personales y no a una acción reiterada de hostigamiento realizada por su empleador, pues esta nueva calificación precisamente cambia el origen laboral de su enfermedad a una de origen común. Por lo demás, los testigos de ambas partes Reafirma la prueba testimonial rendida en este punto, el hecho que la demandante señaló haber hecho una denuncia ante la Inspección del Trabajo, pero en definitiva, el único documento que existe al respecto es el inicio de un proceso de fiscalización por falta de escrituración de contrato del año 2019, sin consignarse en ninguno de sus acápites investigación sobre acoso o situaciones semejantes, sin perjuicio de ello, mediante oficio N° 102 de la Inspección del Trabajo de Cauquenes, dicha entidad informa que la fiscalización en cuestión concluyó sin multa para la demandada. Luego, los testigos de la demandada complementan la información anterior señalando que tomaron conocimiento de una denuncia por acoso, pero esta fue rechazada. A mayor abundamiento el considerando décimo primero, S.S.



parte señalando que según los dichos de la demandante, la presión por parte de la empleadora comenzó a propósito de su embarazo cuando se le obligó a firmar un documento en que se comprometía a solicitar licencias médicas antes de su pre-natal y después de su post-natal. Señalando que, no se pudo demostrar la existencia de dicho documento, lo cual es del todo errado, porque si hubiese apreciado la prueba documental N°6 y 7 de esta parte incorporada en audiencia de juicio, se señala expresamente su existencia y se cita textual una parte de la misma para presionarla a cumplir con los supuestos acuerdos, es más doña Poolet Sanhueza relata de forma clara y concisa este hecho, pero la magistrado del Juzgado de Letras de Cauquenes cita erradamente un correo incorporado por la contraria que ninguna relación dice en torno a este hecho. Afirmando de forma categórica "...De igual forma, confrontando los factores reseñados en el considerando que antecede, con la prueba rendida por ambas partes, es posible determinar que la demandante no ha sido objeto de acoso, maltratos o humillaciones en contexto de relación laboral."

Expone que se argumentó discriminación por la actora al no concedérsele la continuidad del pre-kinder al Kinder B, cuya continuidad había sido solicitada por los apoderados de dicho curso, quedo demostrado por los testigos que el pre-kinder b corresponde a un curso de tarde, cuyo jornada es de 14 a 18 horas, en este punto se contradice las reglas de la lógica, habida consideración que si los apoderados del pre-kinder B son quienes solicitan la continuidad de la educadora, que relación tiene que ella que llegase en determinadas ocasiones, debidamente justificadas, minutos más tardes de su horario de entrada en jornada de mañana, la prueba de la demandada solo se basó en desacreditar su puntualidad, que por lo demás fueron situaciones totalmente aisladas, imprevistas y por fuerza mayor, lo que se desprende de las mismas capturas de pantalla y audios incorporados por la contraria en audiencia de juicio. Es más, de los registros de entrada y salida también incorporados por la demandada, dan cuenta que recién el día 19 de octubre de 2022 se acordó modificar la hora de ingreso, si era tan insostenible los supuestos y constantes atrasos porque no se tomó esa medida a mediados del año escolar, sino más bien a finales del mismo, porque no se ofreció las supuestas quejas de apoderados, porque nada de ello es real y exacerbaron de forma indebida situaciones puntuales. En



contrainterrogatorio de los testigos aportados por la demandada, se logró determinar que mentían y desconocían de forma abierta situaciones de las que estaban en conocimiento, lo cual claramente les hace perder credibilidad, pero sin perjuicio de ello la Magistrado del Juzgado de Letras de Cauquenes les otorga un valor absoluto a sus relatos. A modo ejemplar a doña Sylvia Bustos se le consulta por esta abogada si ella tomó conocimiento de los acosos proferidos por la directora a la denunciante, negándolo rotundamente y solo luego de que se le presiona mencionando que está bajo juramento lo reconoce pero arguye que se le olvidó el contenido. Similar situación sucede con la directora doña Marianela Sánchez, cuando esta abogada le pregunta si la actora firmó un documento en donde se comprometía a pedir licencias médicas o si ella le solicitaba trabajar bajo licencias médicas, negándolo rotundamente a pesar de que existen correos electrónicos que fueron incorporados por esta parte en numerales 13, 14, 15, 16, 17 y 18 de la prueba documental, que demuestran que efectivamente se le hizo firmar ese documento de compromiso de solicitud de licencias médicas, se le presiona para dar cumplimiento a ese acuerdo, lo cual también da cuenta de que Mariliam no estaba de acuerdo con ese compromiso de pedir licencias médicas por su clara intención de trabajar hasta cuando efectivamente a ella se le diera su licencia de pre-natal, y respecto de que se le solicitaba trabajar cuando estaba con licencia médica existen correos enviados por ella, y es importante mencionar que le consultó en el contrainterrogatorio si alguien más utiliza su correo electrónico institucional y le señala expresamente que no, por tanto ella era quien efectivamente la hostigaba y acosaba constantemente. Otra de sus contradicciones dice relación con la descripción que realiza de Mariliam Faúndez, señala que es una persona que tiene un trato amable con sus pares y después termina atacando diciendo que tiene aires de superioridad, después dice que la actora tenía un buen pasar económico para terminar diciendo que tenía problemas familiares por la economía del hogar. Todo lo cual no fue transcrito en el fallo

Refiere que en el considerando Décimo Segundo del fallo se señala que no probó las injurias que habría recibido de parte de la demandante, provenientes de dichos o actos de la directora del establecimiento, en este punto es importante esclarecer que las injurias



jamás se dijeron que provenían de la directora, si no que provenían de los sostenedores quienes en reunión de fecha 7 de noviembre le dijeron a la demandante que no le darían la continuidad del pre-kinder b porque necesitaban una educadora de tiempo completo, y ella se retiraba antes del establecimiento educacional para dar cumplimiento a su hora de amamantamiento, lo cual quedó demostrado con la prueba documental signada con el N° 24 de la prueba incorporada por su parte, en donde la actora por orden expresa de los sostenedores le informó a los apoderados los motivos por los cuales no se le daría la continuidad al kinder, con qué intención la actora mentiría de esa forma, si solo ella fue quien le comunicó a los apoderados, ni siquiera la directora se tomó la molestia de dar a conocer esta decisión, ninguna probanza de ellos demuestra lo contrario más que la conveniencia de sus testigos, que ya se demostró mentían. En cuanto a la prueba pericial en el considerando décimo tercero la magistrado, sólo se limita a señalar que no se considerará en orden a que apuntaba acreditar daño moral como consecuencia de una vulneración de derechos, acción que fue desechada, pero si hizo una vaga referencia a informe emitido por la ACHS, informe que en un principio declaró la sintomatología de la actora como enfermedad laboral, y luego por apelación del colegio fue declarada enfermedad común, convengamos a este respecto, que la ACHS es un organismo privado dependiente de los empleadores, además para diagnosticar una enfermedad psicológica de origen laboral solo se realizan entrevistas por un psicólogo quien escucha el relato de la trabajadora, no realizan pericias psicológicas que permitan arribar a un buen diagnóstico, no así el informe pericial evacuado por la perito Marlene Isabel Matus Orellana, quien luego de varias sesiones y de la aplicación de metodologías debidamente efectuadas en la demandante, en diversas sesiones presenciales, arribo a diversas conclusiones y no se basó solamente en un relato. En este caso, se vulnera el principio de las máximas de las experiencias, que concluyen que por lo general la ACHS rechaza las enfermedades profesionales. La metodología empleada fue: - Revisión de antecedentes de la causa "T-6-2023". - Revisión de antecedentes clínicos y certificaciones médicas. - Entrevista diagnóstica, empleada con el fin de hacer diferentes tipos de exploración que permitía encontrar contenidos no observables que es necesario evaluar. Con el fin de explorar las posibles



psicopatologías o las causas que está sufriendo el paciente que acude a una pericia psicológica. - Relato psicológico expuesto, sugieren al lector el análisis tanto de estímulos precipitantes de distintos problemas psicológicos, como mantenedores de dichas dificultades. - Test Persona bajo la lluvia (PPBB), es un instrumento válido en la práctica clínica para la detección de situaciones traumáticas, permite identificar indicadores emocionales traumáticos. - Inventario de Depresión de Beck (BDI), es un cuestionario que consta de 21 preguntas de respuesta múltiple. Es uno de los instrumentos más comúnmente utilizados para medir la severidad de una depresión. - Inventario de ansiedad de Beck, es una herramienta útil para valorar los síntomas somáticos de ansiedad, tanto en desórdenes de ansiedad como en cuadros depresivos. El cuestionario consta de 21 preguntas. - Evaluación del Afrontamiento del Estrés CRI-A, está focalizado en el ámbito clínico por la relación entre el afrontamiento y la psicopatología, pues el uso adecuado y flexible de las estrategias de afrontamiento ante situaciones estresantes puede proteger el desajuste psicológico, así como un uso inadecuado puede incrementar la sintomatología psicológica. - La Escala de Cisneros, cuestionario integrado por una serie de escalas cuyo objetivo es sondear de manera periódica el estado y las consecuencias, de la violencia en el entorno laboral de las organizaciones. - Criterios diagnósticos del DSM-5, guía de consulta de los criterios diagnósticos del DSM-V inestimable recurso con el que diagnosticar eficazmente los trastornos mentales, desde los más prevalentes hasta lo menos frecuentes. - Criterios diagnósticos del CIE-10 permite establecer un diagnóstico en pacientes individuales y de uso en la práctica clínica diaria. Todo lo cual le permitió concluir: "Que la actora evidencia un episodio de depresión leve y cumple con los criterios CIE 10 y/o DSM V, por lo tanto, presenta malestar clínico, teniendo una repercusión limitada en la vida diaria con síntomas tales como sentimientos persistentes de tristeza, ansiedad, de desesperanza, irritabilidad, impotencia. Todo esto como consecuencia del liderazgo disfuncional, de la hostilidad de la jefatura causante de enfermedad profesional. Además, evidencia un episodio de ansiedad moderada, asociada a una intensa angustia y miedo y un deterioro significativo de funcionamiento, niveles crecientes de preocupación y tensión por una situación temida de que se repita lo vivenciado en un futuro trabajo. Sumado a que cumple con los criterios diagnósticos de trastorno de



adaptación mixto según CIE 10 y/o DSMV evidenciando síntomas ansiosos-depresivos tales como falta de energía, trastornos del sueño, desmotivación, irritabilidad, preocupación, llanto fácil. Sumado a que el primer embarazo merece mención especial, (teoría de Duval) ya que es un suceso de vital importancia representando un punto central en la relación de la pareja. Este acontecimiento traumático sucedido a doña Mariliam Ester Faúndez Muñoz; en consideración a la consistencia entre las evaluaciones clínicas y a la exposición de irregularidades en el puesto de trabajo se corrobora la existencia de enfermedad profesional. Todo esto produjo considerables alteraciones, con implicaciones especiales para la mujer en lo que a profesión y maternidad se refiere, dado que doña Mariliam Ester Faúndez Muñoz ha tenido que dedicar más tiempo a su hijo y esto le ha impedido su desarrollo profesional y laboral limitándose sólo al cuidado de su hijo. Lo que denota un "daño emocional y moral".

Refiere que el Diccionario de la Real Academia Española (RAE), define "lógica", en su primera acepción, como "Ciencia que expone las leyes, modos y formas de conocimiento científico". La lógica no nos entrega información sobre el mundo, sobre la realidad o lo que opina la comunidad en general, solo nos define la forma correcta de razonar, de pensar y de usar el lenguaje; y de esta forma nos ayuda a predeterminedar las conclusiones posibles a partir de las premisas fijadas.

Señala que en este caso, la sentencia de autos ha incurrido en una vulneración de las reglas de la sana crítica, al haber infringido las normas de la lógica. Al respecto, la doctrina ha señalado en relación a estos principios que la norma legal que lo contiene no apunta a la realización de comportamientos razonables, sino que la vincula principalmente con los principios de la lógica formal. Asimismo, señala que el proceso de razonamiento judicial es una operación lógica y racional, vinculada a la utilización de un esquema o modelo de razonamiento. Don Omar Astudillo Contreras, en su obra El Recurso de Nulidad Laboral, señala al respecto: "... De lo reseñado se sigue que una motivación fáctica puede ser calificada de lógica cuando se sujeta a las reglas para el recto entendimiento humano exteriorizado. Por ende, debe ser coherente (cuando respeta los principios de identidad, no contradicción y tercero excluido). de



modo que podrá tacharse de defectuosa si es incongruente, contradictoria, equívoca o ambigua, y, además, debe ser derivada, en términos que se encuentre constituida por inferencias razonables, deducidas de las pruebas y de la sucesión de datos extraídos de las probanzas”(página 99 primer párrafo. Libro El Recurso de Nulidad Laboral). Reseña jurisprudencia sobre la materia.

Añade que de lo dicho es posible apreciar que, la Jueza del Juzgado de Letras de Cauquenes, al analizar las pruebas aportadas en el proceso conforme a las reglas de la sana crítica, en considerandos antes citados ha vulnerado el principio de razón suficiente: Este principio en términos simples se fundamenta en que nada es por sí, sino que debe estar suficientemente fundado y es dable concluir que el fallo que se anula por medio del presente recurso, no se encuentran suficientemente fundamentadas las conclusiones a que arribó la sentenciadora para rechazar las acciones impetradas, no fundamentó porque otorga valor probatorio a ciertas probanzas y a otras no, si no que más bien está argumentada en términos vagos e imprecisos, extraídos de algunos medios de prueba que no se constataron con la demás prueba rendida en autos, lo que habría significado que indudablemente se arribaría a una conclusión diversa, lo que en definitiva conlleva a acoger la acción de marras.

Además, sostiene que se vulnera el principio de causalidad jurídica, que se encuentra en estrecha relación con este principio que para que todo juicio sea legalmente válido, necesita tener una base legal o causalidad jurídica, que no es sino una norma legal que permita su proposición, admisión y práctica. En el fallo en cuestión no se siguió una relación de causalidad entre la prueba rendida y los hechos reseñados en el libelo como vulneratorios de garantías constitucionales, de acoso laboral e injurias proferidas en contra de la denunciante; no existe una base legal que haya permitido a la sentenciadora llegar a la conclusión de rechazar la demanda principal y demanda subsidiaria, sino que más bien se limitó a analizar vagamente los argumentos de defensa de la demandada, no haciendo alusión alguna a los hechos denunciados.

Afirma que no es posible concebir infracción a la sana crítica sin que tenga influencia en lo dispositivo, desde que acreditada la



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

Código: YYWWXSQHWUD

infracción a unos de los principios, indudablemente implicará alteración del componente fáctico, minando la decisión de la controversia, en definitiva la infracción conduce a dar por no establecidos hechos que acaecieron y que son verdaderos (vulneraciones) y que no fueron tenidos a la vista al momento de decidir, infracción de tal naturaleza que habría conducido a que el conflicto se resolviera de una manera distinta, acogiendo la acción de tutela. Se cometen errores manifiestos en lo resolutivo de la sentencia -considerandos Décimo Primero a Décimo Cuarto- que influyen sustancialmente en lo dispositivo del fallo al momento de apreciar la prueba de acuerdo a las reglas de la sana crítica, que no se ponderaron los medios de prueba aportados por ambas partes, no se arriban a conclusiones que permitan determinar que existe un adecuado examen de las pruebas vertidas, no existen razonamientos plausibles que permitan dilucidar porque se le otorga un mayor valor probatorio a unos medios de prueba en contraprestación a otros, todo lo cual produjo que las acciones impetradas por la actora fueran rechazadas y en definitiva no obtuviera el pago de las indemnizaciones y prestaciones laborales a las cuales tiene pleno derecho. Es precisamente esta falta de fundamentación lo que se denuncia, manifestada en evidentes saltos argumentativos carentes de todo paso intermedio que permita entender el razonamiento y que deben estar presentes en la sentencia, pues a partir del considerando Décimo Primero y hasta el considerando Décimo Cuarto reproducidos previamente, la sentenciadora establece sin mayor fundamentación, análisis, lógica, ni criterios razonables, las conclusiones que fueron previamente indicadas, todo lo cual contraviene las reglas de la sana crítica en la apreciación de la prueba.

Estima que el conjunto de la prueba rendida, de haber sido analizada a cabalidad en plena aplicación de las normas sobre la sana crítica, necesariamente habría llevado a establecer que en el caso de la demandante hubo vulneración de derechos fundamentales, pues la denunciante acreditó todos y cada uno de los puntos de prueba y de los hechos que dieron a lugar a su auto despedido.

Reitera que se han vulnerado las normas legales antes referidas, habiendo habido una mala aplicación de las reglas de la sana



crítica en la ponderación de la prueba por parte del tribunal. De lo dicho, es dable apreciar que la sentencia ha incurrido en el motivo absoluto de nulidad contemplado en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, al rechazar la demanda de autos, privándola de sus legítimos derechos que como trabajador le corresponden. Así entonces, como petición concreta, solicita que se anule la sentencia recaída en esta causa, es decir, que se dicte una sentencia de reemplazo que venga a acoger la demanda en todas sus partes, con costas.

Concluye pidiendo que se tenga por interpuesto recurso de nulidad en contra de la sentencia definitiva mencionada y por las causales indicadas, a fin de que esta Corte de Apelaciones, acogiéndolo, anule la sentencia por haber incurrido en la causal del artículo 478 letra e) del Código del Trabajo, por haber dictado sentencia con omisión de los requisitos establecidos en el artículo 459 del Código del Trabajo, en específico el numeral 4°, y dictando la correspondiente sentencia de reemplazo a efectos de acoger íntegramente la demanda de autos y que, en su mérito se acoja tutela laboral por vulneración de garantías constitucionales con ocasión de despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones legales y daño moral, o en subsidio despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones legales y daño moral, con costas.

En subsidio, anule la sentencia por haber incurrido en la causal del artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, dictando la correspondiente sentencia de reemplazo a efectos de acoger íntegramente la demanda interpuesta, y que, en su mérito se acoja tutela laboral por vulneración de garantías constitucionales con ocasión de despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones legales y daño moral, o en subsidio despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones legales y daño moral, con costas.

Segundo: Que cabe consignar que la nulidad es un recurso de derecho estricto y, por ende, la competencia de esta Corte de Apelaciones está circunscrita a las causales planteadas y a los fundamentos esgrimidos, sin que esta sea una instancia donde sea factible efectuar una revisión de mérito de los elementos de convicción incorporados en la audiencia de juicio.



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

Código: YYWWXSQHWUD

Tercero: Que la primera causal de nulidad deducida por la parte demandante es aquella contemplada en el artículo 478 Letra e) del Código del Trabajo, circunscrita en este caso, a que la juez del grado no hizo un análisis de la prueba rendida, omitiendo gran parte de ella, no cumpliendo con lo establecido en el artículo 459 número 4 del Código del Trabajo pues no se realiza un análisis pormenorizado de todas las probanzas allegadas al proceso, tanto en lo referente a la prueba documental, testifical y pericial.

A este respecto, efectivamente el artículo 478 letra e) del Código del ramo, prescribe que el recurso de nulidad procede, entre otros casos, cuando la sentencia se hubiere dictado con omisión de cualquiera de los requisitos establecidos en los artículos 459, 495 ó 500, inciso final de ese Código, según corresponda, contuviese decisiones contradictorias, otorgare más allá de lo pedido por las partes, o se extendiere a puntos no sometidos a la decisión del tribunal.

En lo que interesa con el motivo de invalidación promovido, el artículo 459 N° 4 del precitado Código, señala que la sentencia definitiva, entre otros requisitos, deberá contener: “El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación.”

Cuarto: Que del examen de la sentencia definitiva impugnada, efectivamente, tal como lo sostiene la parte demandante, en la audiencia de juicio se incorporaron los siguientes medios probatorios:

Contrato de trabajo de 1 de marzo de 2019 suscrito entre ambas partes; liquidación de sueldo del mes de septiembre de 2022; Copia de Correo electrónico de 2 de marzo del año 2021, enviado desde la casilla electrónica de la denunciante educadoramariliamf@gmail.com a la Directora del establecimiento Marianela Sánchez y los documentos adjunto al correo electrónico mencionado, relativos a nómina mensual asistencia clases virtuales mes de marzo 2021; nómina semanal asistencia clases virtuales mes de marzo 2021; evidencia fotográfica de clases virtuales mes de marzo 2021 vía zoom; documentos de Registro asistencia teletrabajo año 2021; documentos signados como Panorama semanal segundo nivel de transición A-B; Registro de actividades en teletrabajo mes de febrero y marzo año 2021; Presentación de Power Point de actividades semana de 1 de marzo



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

Código: YYWWXSQHWUD

del año 2023; Copia correo electrónico de 25 de febrero del año 2021, enviado desde la casilla electrónica de la denunciante educadoramariliamf@gmail.com a la Directora del establecimiento Marianela Sánchez, sobre asunto “acogimiento a Ley 21.260”; Copia de correo electrónico de 16 de marzo del año 2021, enviado desde la casilla electrónica de la directora del establecimiento Marianela Sánchez psicopedagogaeduca@gmail.com a la casilla electrónica de la denunciante mariliamfaundezm@gmail.com, asunto “papel” y documento adjunto a dicho correo electrónico, signado como “docente Mariliam”; Copia de correo electrónico de 6 de abril del año 2021, enviado desde la casilla electrónica de la directora del establecimiento Marianela Sánchez psicopedagogaeduca@gmail.com a la casilla electrónica de la denunciante, asunto “Link control psiquiatría”; Correo electrónico de 17 de marzo de 2021, enviado desde la casilla electrónica de la directora del establecimiento Marianela Sánchez psicopedagogaeduca@gmail.com a la casilla electrónica de la demandante, dando cuenta de agendamiento de hora para psiquiatra en Ágora Salud Mental, con la finalidad de obtener licencia médica; Certificado de nacimiento de Julián Baltasar Henríquez Faúndez; dos correos electrónicos de 16 de noviembre del año 2021, entre la directora del establecimiento Marianela Sánchez y la denunciante de autos; Captura de pantalla de página web milicenciamedica.cl/cotizante/main.html#, de calendario de licencias médicas de Mariliam Faúndez Muñoz; Correo electrónico de 1 de mayo de 2022 enviado por la casilla de correo electrónico de Mariliam Faúndez educadoramariliamf@gmail.com a la casilla electrónica de la directora del establecimiento educacional Marianela Sánchez psicopedagogaeduca@gmail.com y centrolenguajecauquenes@gmail.com, por su solicitud de planificación y actividades del 2 al 6 de mayo, sobre asunto “Planificación y actividades semana del 02 al 06 de mayo”; dos Correos electrónicos de 27 de julio de 2022, enviados entre la directora del establecimiento educacional Marianela Sánchez, casilla electrónica psicopedagogaeduca@gmail.com y Mariliam Faúndez, correo electrónico mariliamfaundezm@gmail.com, por solicitud de la primera de Presentación Power Point para reunión de apoderados del mes de julio del año 2022:



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

Código: YYWWXSQHWUD

Captura de pantalla de aplicación de mensajería instantánea WhatsApp, de grupo Pre-Kínder “B”, de 4 de mayo de 2022; Capturas de pantalla de reunión apoderados Pre-kínder A-B, vía zoom, de 04 de mayo del año 2022; Captura de pantalla de aplicación de mensajería instantánea WhatsApp, de conversación de 25 de julio del año 2022, entre Mariliam Faúndez y Marianela Sánchez; copias de correos electrónicos de 29 de julio, 1 de agosto, de 2 de agosto y 3 de agosto, todos del año 2022, enviados por la denunciante desde la casilla electrónica mariliamfaundezm@gmail.com a Paula Torres Hernández a su casilla de correo electrónico paula.torresh@hotmail.com, dando cuenta de envió de actividades y material de clases para trabajar en aula, durante periodo de licencias médicas de la actora; Copia Correo electrónico de 7 de diciembre del año 2022, enviado por Mariliam Faúndez a la cónyuge del sostenedor del establecimiento educacional Sylvia Bustos a casilla electrónica sylviabustosahumada@yahoo.es, sobre “Carta informativa Mariliam Faúndez Muñoz” y Carta dirigida a Sylvia Bustos de 09 de diciembre del año 2022 contenida en correo electrónico precedentemente señalado;. Captura de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y apoderada de alumna Florencia Ortega; Captura de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y su hermana Edith Faúndez Muñoz, de 7 de diciembre del año 2022; Captura de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y su hermana Edith Faúndez Muñoz, de 13 de diciembre del año 2022; Cuatro capturas de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp, Grupo pre-kínder B, entre la denunciante Mariliam Faúndez y apoderados de pre-kínder B.; Denuncia individual de enfermedad profesional, por parte de Mariliam Faúndez ante Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) de 10 de enero del año 2023; Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley 16.744, emitido por Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) con fecha 24 de enero del año 2023. amariliamf@gmail.com, asunto “datos Mariliam”; seis correos electrónicos entre Mariliam Faúndez Muñoz desde casilla



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

Código: YYWWXSQHWUD

electrónica mariliamfaundezm@gmail.com y Gumario Frías casilla electrónica friasalarcon@yahoo.es, entre el 20 de enero y 23 de febrero del año 2023.:

Captura de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y su hermana Edith Faúndez Muñoz, de 20 de febrero del año 2023; Carta de auto despido de 27 de febrero de 2023, con comprobante de envío carta auto despido y boleta de venta y servicios emitida por Correos Chile de 27 de febrero del año 2023; tres capturas de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y apoderada de alumna Florencia Ortega, de 28 de febrero del año 2023; tres capturas de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y apoderada del alumno Matías Villegas; Certificado médico de 23 de junio del año 2023 emitido por el Dr. Cristián Campos González, médico cirujano de Cesfam Armando Williams, comuna Cauquenes;

Declaración simple otorgada por Diana Belén Valdes Valenzuela, de 27 de junio de 2023; Certificado médico emitido por el psicólogo Felipe Hernández Zárate de 22 de junio del año 2023; Correos electrónicos de 26 de septiembre de 2022 enviado entre la casilla electrónica educadora mariliamf@gmail.com de propiedad de Mariliam Faúndez Muñoz a la casilla correo electrónica dupladenisyjaviera@gmail.com dirigido a Javiera Cortes Contreras asistente social e interventora del programa PPF los Ruiles Cauquenes; testimonios prestados por

Paula Alejandra Torres Hernández, Poolet Alejandra Sanhueza Castillo, Ingrid Macarena Sánchez Azócar y Josefina Benedicta Muñoz Martínez; informes de la Asociación Chilena de Seguridad, remitiendo ficha clínica y todos los antecedentes de la demandante Mariliam Faúndez Muñoz, del Fondo Nacional de Salud (FONASA) remitiendo historial de licencias médicas a nombre de la demandante Mariliam Faúndez Muñoz, de los años 2020 a 2022; de COMPIN, remitiendo historial de licencias médicas a nombre de la demandante Mariliam Faúndez Muñoz, de los años 2020 a 2022; de CESFAM Armando Williams de la comuna de Cauquenes, para que informe al tribunal sobre las atenciones psicológicas y diagnósticos de la demandante Mariliam Faúndez Muñoz de CECOF Los Conquistadores de la comuna de



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

Código: YYWWXSQHWUD

Cauquenes, para que informe sobre atenciones psicológicas y diagnósticos de la demandante Mariliam Faúndez e interconsultas psiquiátricas si existieran y finalmente la prueba pericial psicológica, practicada por Marlene Isabel Matus Orellana, quien, además, declaró ante el tribunal.

Quinto: Que como se puede apreciar, las probanzas allegadas por la parte denunciante y demandante, hoy recurrente, fueron numerosas y de distinta naturaleza, por lo que la labor de la sentenciadora instaba al análisis de todas ellas o, en el evento de no ser examinadas, debía señalar las razones precisas por las cuales se soslayaba su examen.

Consignado lo anterior, es menester insertar los Considerandos mediante los cuales la juez a quo se hace cargo de la prueba acompañada por la denunciante y demandante Mariliam Ester Faúndez Muñoz.

A continuación se transcriben desde el raciocinio Séptimo al Décimo Tercero, los que literalmente exponen lo siguiente:

“SÉPTIMO: Que como primer punto a dilucidar es la fecha de inicio de la prestación de servicios por parte de la demandante y naturaleza del contrato celebrado entre las partes, así como las funciones desempeñadas por aquella. En efecto, la demandante señaló que trabajó desde el día 27 de febrero de 2017, siendo contratada por dos anualidades bajo modalidad de contrato a plazo fijo y el 1 de marzo de año 2019 bajo contrato indefinido. Al respecto se debe precisar que la demandada en su carácter de empleador, no acompañó los contratos solicitados exhibir, argumentando que no los tenía, lo que trae aparejado tener por acreditado que ciertamente la contratación se inició el 27 de febrero de 2017, a plazo fijo, la que luego mutó a indefinida con fecha 01 de marzo de 2019, según contrato de trabajo que si fue incorporado y que lo establece de manera textual en su cláusula quinta. Ahora bien, esta conclusión se ve refrendada por el reconocimiento expreso del representante legal de la demandada quien prestando declaración, señala que la actora ingresó a trabajar el año 2017. Luego dos de sus testigos doña Poolet Sanhueza Castillo y doña Josefina Muños Martinez, hablan que se desempeñó por 6 años en el establecimiento; lo que sirve entonces para acreditar la conclusión pretérita en el sentido que empezó a trabajar para la Fundación el 27 de febrero del año 2017, hasta el día de su auto despido, esto es, 27 de febrero de 2023. En cuanto a las funciones, de acuerdo al mérito de las declaraciones referidas y lo escriturado en contrato de fecha 01 de marzo del año 2019, la función de la demandante, era



ejecutar el trabajo de educadora diferencial en la Fundación Educación Nuestros Niños ubicada en esta ciudad, estando sujeta a una jornada laboral de lunes a viernes con 44 horas cronológicas, con una remuneración base más asignaciones, alcanzado la última remuneración a la cantidad de \$1.264.990. (suma que no fue controvertida por la demandada).

OCTAVO: Avanzando en lo controvertido y en relación a la comunicación de la actora de su auto despido, fecha y causales esgrimidas, con el mérito de la carta acompañada, se pudo establecer que la actora ejerció su auto despido con fecha 27 de febrero de 2023, comunicándolo a su ex empleador mediante carta certificada y también a la Inspección del Trabajo, fundamentándola en dos causales; la primera por injurias proferidas por el empleador al trabajador; y la segunda por acoso laboral, de conformidad a lo prescrito en el artículo 160 N°1 letras d) y f) del Código del Trabajo, respectivamente.

NOVENO: En relación a la acción de tutela es necesario hacer algunas precisiones y desarrollar el marco jurídico que eventualmente se habría trasgredido en este caso, afectando emocionalmente a la demandante; recordando que esta sostuvo que su empleadora cometió actos de discriminación y acoso así como injurias respecto de sus persona, transgrediendo sus garantías fundamentales de integridad física y psíquica. Que de acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.607, el acoso laboral "es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. La norma legal señala además, que el acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona. Por su parte, la Dirección del trabajo ha llegado a establecer mediante ordinario 3519/034 de 09.08.2012 que acoso laboral es "...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de dichos afectados.



DÉCIMO: Que sin perjuicio de estas precisiones y ante una acción de esta naturaleza, se debe considerar también que el trabajador no está eximido de la carga de la prueba, y debe justamente probar la existencia de "indicios suficientes" de una lesión de derechos fundamentales, a través de conductas hostiles o agraviantes; o en otras palabras, "hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido una conducta lesiva"; y que técnicamente equivalen a aportar un "principio de prueba" al juicio, que será suficiente para dar por cumplida su labor probatoria. Luego, para el esclarecimiento de los hechos, es importante analizar, a más de lo dicho, los elementos propios del acoso, y que emanan del concepto legal recién referido: a saber: a) sujeto agresor: Según el artículo 2° antes citado, es claro al establecer que el sujeto agresor en la nueva tipificación del acoso moral puede ser tanto el empleador, como el trabajador. En el caso en concreto estamos frente a un acoso proveniente de la parte demandada en su calidad de empleadora (vertical) b) Conducta de agresión u hostigamiento: la tipificación del acoso laboral corresponde a dos acciones: agredir u hostigar. Para los efectos de precisar el alcance de estos términos, la Dirección del Trabajo ha recurrido a la regla de interpretación gramatical del artículo 20 del Código Civil, por lo que ha atendido al sentido natural y obvio de las palabras conforme a su definición en el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. De acuerdo con esta regla, se concluye que "es posible inferir que el legislador ha concebido las conductas constitutivas de acoso laboral en términos amplios, en forma tal que permita considerar como tales todas aquellas conductas que impliquen una agresión física hacia el o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos"- Dictamen N° 3519/034, de fecha 9 de agosto de 2012-. Por otra parte, en relación con este elemento se debe aclarar que el concepto legal de acoso laboral reconoce que la conducta agresiva puede producirse "por cualquier medio", con lo cual el Código, asume un criterio amplio que permitirá dar cabida a las infinitas posibilidades; así, entonces, más que la vía o medio (v. gr. dichos, gestos, comunicaciones escritas, etc.), lo importante será la agresión y el resultado lesivo de ésta en materia laboral. c) Reiteración: con este elemento, el legislador ha puesto de manifiesto que el comportamiento agresivo implica una suerte de persecución hacia la víctima, vale decir, un acoso. Efectivamente, de conformidad con el sentido que tiene el término acosar para la Real Academia Española, éste supone "perseguir sin dar tregua ni reposo". Por consiguiente, ya la definición de la palabra acosar conlleva la idea de que se trata de comportamientos que se reiteran en el tiempo, excluyendo por consiguiente acciones aisladas o esporádicas. Sin perjuicio de lo expuesto, la



amplitud del término "reiterados" da un amplio espacio para que los Tribunales determinen de qué manera se cumple este elemento para poder entender configurado un acoso laboral, puesto que no todos estos actos tienen la misma característica de temporalidad. Finalmente, la norma en análisis, señala que el acoso laboral debe tener "como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo". Según la Dirección del Trabajo, las conductas que ocasionen menoscabo, maltrato o humillación al o los trabajadores, deben entenderse como cualquier acto que cause mengua o descrédito en su honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que los hiera en su amor propio o en su dignidad, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados. -CAAMANO ROJO, Eduardo; UGARTE CATALDO, José Luis. El acoso laboral: tutela y prueba de la lesión de los derechos fundamentales. *Ius et Praxis*, Talca, v. 20, n. 1, p. 67-90, 2014-

DÉCIMO PRIMERO: Ahora bien, yendo al fondo de la discusión, se debe establecer si efectivamente en los periodos señalados en la demanda, la empleadora incurrió en vulneración de garantías fundamentales, actos de discriminación e injurias respecto de la trabajadora, que son justamente los puntos que se van a desarrollar a continuación. En cuanto al acoso, según los dichos de la demandante, la presión por parte de su empleadora comenzó a propósito de su embarazo, específicamente en el mes diciembre de 2020, instancia en la cual se le obligó a firmar un documento en el que debía solicitar licencias médicas, para que el Establecimiento Educacional pudiese contratar un reemplazo con anterioridad a su pre-natal. Pues bien, en este sentido acusa que se le obligo a firmar un documento, no obstante, reconoce no tenerlo en su poder y si bien lo solicita a la contraria vía exhibición de documentos, el tribunal no aplicará la conclusión en el sentido de su existencia, toda vez que el resto de la prueba en especial, confesional y testimonial de la demandada lo niegan rotundamente, y solo aparece un correo de fecha 16 de noviembre de 2021 en que se le dice a la trabajadora lo siguiente “:1. Dado que el 30 de noviembre termina la licencia médica de usted, Ud. concurrirá nuevamente al médico para evaluar su estado, en el evento de que se prologue su reposo médico, usted no podrá concurrir al término de año escolar (17 dic) y se reincorporar a sus labores normales aproximadamente el 20 o 21 de diciembre, ello dependiendo de la extensión del reposo médico que se le otorgue el médico tratante. 2. También se conversó sobre las labores a realizar a su regreso y estas serán labores administrativas de fin de año y preparación del siguiente año. Dando la opción que la docente, Sra. Javiera Beltrán Moraga, pueda concurrir al acto de licenciatura de kínder que es el 23 de diciembre de 2021”; de cuyo tenor se puede concluir que no



existe presión para solicitar licencia, sino que más bien tiene el carácter de informativo y deja supeditado al diagnóstico de un médico su regreso al trabajo de manera regular. De igual forma, confrontando los factores reseñados en el considerando que antecede, con la prueba rendida por ambas partes, es posible determinar que la demandante no ha sido objeto de acoso, maltratos o humillaciones en contexto de la relación laboral. En efecto, del mérito de las declaraciones de los testigos, unidos a los audios y mensajería acompañada por la demandada, es un hecho acreditado que la demandante constantemente incumplía su horario laboral, se reportaba atrasada por distintos motivos y que dicha conducta dificultaba el inicio de la jornada escolar y el cumplimiento de los objetivos curriculares del establecimiento. También se logró demostrar que dichos incumplimientos le fueron representados a la demandante por la directora del centro educacional, pero en ningún caso uno o varios llamados de atención pueden constituir un acoso laboral de acuerdo a la forma, detalles y demás circunstancias establecidas en la demandante en su libelo. Reafirma la prueba testimonial rendida en este punto, el hecho que la demandante señaló haber hecho una denuncia ante la Inspección del Trabajo, pero en definitiva, el único documento que existe al respecto es el inicio de un proceso de fiscalización por falta de escrituración de contrato del año 2019, sin consignarse en ninguno de sus acápites investigación sobre acoso o situaciones semejantes, sin perjuicio de ello, mediante oficio N° 102 de la Inspección del Trabajo de Cauquenes, dicha entidad informa que la fiscalización en cuestión concluyó sin multa para la demandada. Luego, los testigos de la demandada complementan la información anterior señalando que tomaron conocimiento de una denuncia por acoso, pero esta fue rechazada. En este mismo sentido, se da cuenta que si bien la demandante solicitó atención en la ACHS por una enfermedad profesional en enero de 2023, realizando asimismo la denuncia por sobrecarga psicológica por agentes del trabajo, la cual fue en principio calificada como enfermedad laboral, conforme se observa en resolución de fecha 24 de enero del año en curso, dicha calificación fue después modificada catalogándose la situación de la demandante como una enfermedad de origen común, según resolución de fecha 31 de marzo de este año. Por consiguiente, dicha prueba crea convicción en el Tribunal que la situación de angustia vivida por la demandante obedece más bien a razones personales y no a una acción reiterada de hostigamiento realizada por su empleador, pues esta nueva calificación precisamente cambia el origen laboral de su enfermedad a una de origen común. Por lo demás, los testigos de ambas partes ambién refieren que la demandante tenía problemas personales que interferían en su desempeño laboral.

DÉCIMO SEGUNDO: En relación a las injurias que la demandante señala haber recibido de parte de la demandada, especialmente a través



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

Código: YYWWXSQHWUD

de los dicho o actos de la directora del establecimiento, no hay prueba documental ni testimonial que avalen dicha acusación, es más esta última citada a declarar en su calidad de testigo señala “que no tuvo ninguna discusión con ella, solo críticas constructivas en reuniones técnicas, que terminaban con actas constaba que ellas aceptaban las críticas constructivas, se mediaba y consensuaba pero no en tono de discusión”; relato que logró convicción en el Tribunal dado su tenor, claridad en la expresión de su relato y tranquilidad en el mismo. Por otro lado, los testigos de la demandante este punto en particular no lo desarrollaron en su relato (injurias), sólo expusieron haber escuchado tonos elevados de voz en ciertas conversaciones entre la demandante y la directora a raíz de los reiterados atrasos referidos con anterioridad. Por último, tampoco se advierte una discriminación a la demandante por el hecho de ser madre, por el contrario de los mensajes y correos electrónicos acompañados se advierte que la demandada empatizó siempre con su situación personal y que si bien en su momento no retornó con el curso que se le tenía asignado, fue porque la profesora reemplazante pasó mayor tiempo con los niños, siendo los apoderados de los mimos lo que solicitaron que fuera ésta, la que se mantuviera hasta la finalización del año, a lo cual la demandada, tal como lo reconoce en su confesional y declaración de la directora, accedió.

DÉCIMO TERCERO: Que la pericial rendida por la demandante, no será considerada en razón que ella apuntaba a acreditar daño moral a consecuencia de una vulneración de derechos, acción que tal como ya se fundamentó fue desechada.”

Sexto: Que de un estudio comparativo entre la prueba presentada por la recurrente en el juicio y el examen de la misma efectuada por la juez de autos se observa con simpleza, que la sentenciadora no se hizo cargo de un significado número de elementos documentales probatorios, sin dar razones para ello; tampoco examinó separadamente y en su contexto las declaraciones de los testigos que declararon por la actora, ni menos hay algún atisbo de interés en analizar el informe pericial incorporado, corroborado en la audiencia de juicio por la perito Marlene Isabel Matus Orellana, descartándolo a priori.

Más grave resulta la frase inserta en la reflexión Undécima (Décima Primera) que reza: *“De igual forma, confrontando los factores reseñados en el considerando que antecede, con la prueba rendida por ambas partes, es posible determinar que la demandante no ha sido objeto de acoso, maltratos o humillaciones en contexto de la relación laboral”, afirmación que hace la*



sentenciadora antes de entrar al análisis de los medios probatorio, de modo que tal situación fáctica, necesariamente condicionó la valoración de la principal prueba rendida por la demandante, la que en términos generales soslayó.

Lo antes reseñados denota graves falencias de la sentencia definitiva recurrida que tienen relación directa con la causal de nulidad hecha valer por la demandante por vía principal, esto es, no dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 459 N° 4 del Código del Trabajo, en orden a contener un análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación, omisión que queda comprendida en la causal de invalidación contemplada en el artículo 478 letra e) del precitado cuerpo legal, de manera que en estas circunstancias, el grave defecto formal conlleva necesariamente a tener por acreditada la primera causal de invalidación y, consecuentemente, obliga a acoger el recurso de nulidad que sobre el particular se ha interpuesto, debiéndose a dictar a continuación la correspondiente sentencia de reemplazo.

Séptimo: Que atendido a lo reflexionado precedentemente, se estima inoficioso entrar al análisis y decisión de la segunda causal de nulidad deducida por la denunciante y demandante, esto es, la contemplada en el artículo 478 letra b) del Código del Trabajo, por haber sido entablada en el carácter de accesoria.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, a lo dispuesto en los artículos 474, 478 letra e), 479, 480, 481 y 482 del Código del Trabajo, **SE ACOGE** el recurso de nulidad laboral interpuesto por la abogada Edith Faúndez Muñoz, en representación de la parte denunciante y demandante Mariliam Faúndez Muñoz, en contra de la sentencia definitiva de 24 de noviembre de 2023, pronunciada en causa sobre tutela laboral, RIT T-6-2023, del Juzgado de Letras en lo Laboral de Cauquenes.

No se condena en costas a la parte recurrida, por estimar que tuvo motivos plausibles para actuar.

Díctese a continuación la correspondencia sentencia de reemplazo.



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


Código: YYWWXSQHWUD

Regístrese y devuélvase, en su oportunidad.-

Rol N° 11-2024- Laboral.-

Redacción del Ministro don **Moisés Muñoz Concha**.

Se deja constancia que no firma el abogado integrante don Rodrigo de la Vega Parra, sin perjuicio de haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por encontrarse ausente.

<div></div> <div>Moisés Olivero Muñoz Concha Ministro Corte de Apelaciones Diez de enero de dos mil veinticinco 13:48 UTC-3</div> <div></div>	<div></div> <div>GERARDO FAVIO BERNALES ROJAS Ministro Corte de Apelaciones Diez de enero de dos mil veinticinco 13:43 UTC-3</div> <div></div>
---	--



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

Código: YYWWXSQHWUD

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Talca integrada por los Ministros (as) Moises Olivero Muñoz C., Gerardo Favio Bernales R. Talca, diez de enero de dos mil veinticinco.

En Talca, a diez de enero de dos mil veinticinco, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



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

Código: YYWWXSQHWUD

SENTENCIA DE REEMPLAZO

Talca, diez de enero de dos mil veinticinco.-

VISTO:

Dando cumplimiento a lo precedentemente resuelto y de conformidad a lo previsto en el inciso octavo del artículo 478 del Código del Trabajo, se dicta la presente sentencia de reemplazo y, dando aplicación al principio de economía procesal, se reproducen del fallo anulado, su parte expositiva y los considerandos Primero, Segundo, Tercero, Cuarto, Quinto, Sexto, Séptimo, Octavo, Noveno y Décimo, que se tienen como parte integrante de la presente sentencia.

Y CONSIDERANDO:

Primero: Que los hechos por los cuales la demandante Mariliam Faúndez Muñoz sostiene que en su contra han existido actos que constituyen discriminación y acoso laboral, que sirven de sustrato a la acción principal de tutela, por vulneración de derechos fundamentales, son los siguientes:

A finales del año 2020 se embarazó de su hijo Julián; en noviembre de 2020 informa su estado de gravidez a la dirección del Establecimiento Educacional; en el mes diciembre de 2020 se le obligó a firmar un documento en el que debía solicitar licencias médicas para que el Establecimiento Educacional pudiese contratar un reemplazo con anterioridad a su pre-natal; el 1 de marzo de 2021 volvió a trabajar al Establecimiento Educacional comenzando con clases híbridas en el establecimiento educacional, según normativa del Ministerio de Educación. Entra en vigencia Ley N°21.260, que establece medidas de protección para las mujeres embarazadas, impidiendo contacto con otras personas. El 16 de marzo de 2021 se envía correo electrónico por la directora del establecimiento, que contiene carta de abogado Marco González, hostigando para que realizara clases presenciales o cumpliera con el acuerdo de solicitar licencias médicas; Continúa la presión por emitir licencias médicas antes del pre-natal, con



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

Código: RPYPXSUHWUD

la finalidad de evitar pagar dos sueldos, tanto a ella como a la contratación de reemplazo Javiera Beltrán; los sostenedores realizan pago de atención médica con psiquiatra Raimundo Spoerer Morel para la solicitud de licencia médica; En diciembre de 2021 finaliza post-natal debiendo retomar sus labores, apoderados le solicitan que sea su reemplazante quien concurra a licenciatura, en atención a que Javiera había estado todo el año junto a los alumnos; nuevamente la obligaron a emitir una licencia médica para evitar doble pagos de sueldo; Retorna en marzo de 2022 a clases presenciales, comenzando acoso de parte de la directora del establecimiento educacional, quien no le permitía conversar con sus colegas o hacia comentarios con la clara intención de generar confrontaciones entre pares y le observaba por las cámaras de seguridad dispuestas para resguardo de estudiantes; Malos tratos de hechos frente a colegas avergonzándola y transgrediendo la esfera de su integridad psicológica; Llamado de atención en reuniones técnicas con el personal docente; Se le solicita desempeñar funciones laborales cuando se encontraba con licencia médica a solicitud de la directora del Establecimiento Educacional; Solicitud de apoderados del Pre-kínder B que continuara el año siguiente con el mismo curso, negándose petición por su ex empleador; Agendamiento de reunión de 7 de diciembre de 2022, para exponer los argumentos que sustentan el rechazo de la solicitud de apoderados de continuidad con el alumnado; Hecho de discriminación arbitraria en reunión, señalando que no se le otorgaría el segundo nivel de transición 2023 -Kínder- porque requerían una profesora a tiempo completo, aludiendo que no cumplía con dicho requisito porque se retiraba una hora antes de su jornada laboral, por amamantamiento de su hijo, argumentando que, el Kínder es la carta de presentación del establecimiento educacional a futuros colegios; Coloca en conocimiento a la cónyuge del sostenedor Sylvia Bustos (no solo era la cónyuge, sino que, además, operaba como una sostenedora mas) de los hechos de acoso laboral por parte de la directora. Ingreso ACHS por sintomatología de estrés laboral. Derivación área psicológica, siendo diagnosticada con trastorno de adaptación. - Se declara enfermedad laboral. A mediados del mes de enero de 2023 se le solicita por el sostenedor don Gumario que concurra a firmar contrato



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

Código: RPYPXSUHWUD

laboral del año 2019, pues nunca lo hizo con anterioridad. El 18 de enero de 2023 durante la firma del contrato del año 2019 se sostiene conversación con don Gumerio, exponiendo que no podría soportar seguir trabajando en el colegio por todos los hechos de acoso y abuso laboral vivenciados desde su embarazo, por lo que llegan al acuerdo que le enviaría una propuesta de finiquito, para efectos de finalizar su relación laboral. El 20 de enero de 2023 se envía correo electrónico proponiendo una suma de dinero para desvincularse del Establecimiento Educacional, la cual es rechazada y se tergiversó la conversación sostenida con don Gumerio el día 18 de enero, aduciendo que se quería ir por problemas personales y familiares, que no era lo principal los hechos de vulneración de que fue víctima y que prácticamente se quería enriquecer a sus expensas. Se contradice en sus correos en un principio hace alusión de forma somera a los abusos de que fue objeto y en correo posterior niega rotundamente su conocimiento. Se le envía correo electrónico el 23 de febrero de 2023 por Gumerio Frias injuriándola, aduciendo al efecto que su intención siempre ha sido demandarlos para obtener un provecho económico atendido a un supuesto estado financiero deplorable, y que le otorgaría el Kinder para mantenerla contenta. Apelación de su ex empleador a resolución ACHS de enfermedad laboral impidiendo continuar con atención médica.

Segundo: Que explicitado lo anterior, se hace necesario analizar la prueba allegada al juicio, a fin de constatar la existencia o inexistencia de actos de acoso laboral, respecto de lo cual es importante consignar lo siguiente:

.-Correo electrónico que contiene nómina mensual de asistencia de clases virtuales del mes de marzo 2021; fotografía de clases virtuales de marzo 2021 vía zoom; documentos de Registro asistencia por teletrabajo del año 2021; documentos descritos como Panorama semanal de segundo nivel de transición A-B; 6); registro de actividades en teletrabajo de febrero y marzo año 2021; presentaciones de power point de actividades correspondiente a la semana de 1 de marzo del año 2023. correo electrónico de



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

Código: RPYPXSUHWUD

25 de febrero del año 2021, enviado desde la casilla electrónica de la denunciante y demandante a la Directora del establecimiento educacional demandado Marianela Sánchez, respecto de la Ley N°21.260; correo electrónico de 16 de marzo del año 2021 enviado desde la casilla electrónica de la directora Marianela Sánchez a la denunciante y demandante; correo electrónico de 6 de abril del año 2021 enviado desde la casilla electrónica de la directora del establecimiento Marianela Sánchez; Correo electrónico de 17 de marzo de 2021 enviado desde la casilla electrónica de la directora Marianela Sánchez certificado de nacimiento de Julián Baltasar Henríquez Faúndez; correos electrónicos de 16 de noviembre del año 2021, entre la directora del establecimiento Marianela Sánchez y la denunciante Mariliam Faúndez; captura de pantalla de página web milicenciamedica.cl/cotizante/main.html#, de calendario de licencias médicas de la denunciante Mariliam Faúndez Muñoz.; correo electrónico de 1 de mayo de 2022 enviado por la casilla de correo electrónico de la denunciante Mariliam Faúndez a la casilla electrónica de la directora del establecimiento educacional Marianela Sánchez, por su solicitud de planificación y actividades del 2 al 6 de mayo, acerca de “Planificación y actividades semana del 02 al 06 de mayo”; correos electrónicos de 27 de julio de 2022 enviados entre la directora del establecimiento educacional Marianela Sánchez; captura de pantalla de aplicación de mensajería instantánea WhatsApp, de grupo Pre-Kínder “B”, de 4 de mayo de 2022, a solicitud de Marianela Sánchez; capturas de pantalla de reunión apoderados Pre kínder A-B, vía zoom, de 04 de mayo del año 2022; captura de pantalla de aplicación de mensajería instantánea WhatsApp, de conversación de 25 de julio del año 2022, entre la denunciante Mariliam Faúndez y la directora Marianela Sánchez; correos electrónicos de 29 de julio, 1 de agosto, de 2 de agosto y 3 de agosto, todos del año 2022, enviados por la denunciante desde la casilla electrónica mariliamfaundezm@gmail.com a Paula Torres; correo electrónico, de 7 de diciembre del año 2022, enviado por Mariliam Faúndez a la cónyuge del sostenedor del establecimiento educacional Sylvia Bustos; carta dirigida a Sylvia Bustos de 09 de diciembre del año 2022 contenida en correo electrónico individualizado precedentemente; captura de pantalla de conversación a través de



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

Código: RPYPSUHWUD

plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y apoderada de alumna Florencia Ortega; captura de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y su hermana Edith Faúndez Muñoz, de 7 de diciembre del año 2022; captura de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y su hermana Edith Faúndez Muñoz, de 13 de diciembre del año 2022; capturas de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp, Grupo pre kínder B, entre la denunciante Mariliam Faúndez y apoderados de pre kínder B; denuncia individual de enfermedad profesional, por parte de la denunciante Mariliam Faúndez ante Asociación Chilena de Seguridad de 10 de enero del año 2023; Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley 16.744, emitido por Asociación Chilena de Seguridad de 24 de enero del año 2023; correos electrónicos entre la denunciante Mariliam Faúndez Muñoz desde casilla electrónica mariliamfaundezm@gmail.com y Gumario Frías, entre el 20 de enero y 23 de febrero de 2023; captura de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y su hermana Edith Faúndez Muñoz, de 20 de febrero del año 2023; carta de autodespido de 27 de febrero de 2023; comprobante de envío carta autodespido y boleta de venta y servicios emitida por Correos Chile de 27 de febrero del año 2023; capturas de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y apoderada de alumna Florencia Ortega, de 28 de febrero del año 2023; capturas de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y apoderada de alumno Matías Villegas; certificado médico de 23 de junio del año 2023 emitido por el Dr. Cristián Campos González; declaración simple otorgada por Diana Belén Valdés Valenzuela, de 27 de junio de 2023; certificado médico emitido por el psicólogo Felipe Hernández Zárate de 22 de junio del año 2023 y correos electrónicos de 26 de septiembre de 2022, enviado entre la casilla electrónica de la denunciante Mariliam Faúndez Muñoz a



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

Código: RPYPXSUHWUD

la casilla correo electrónica dupladenisyjaviera@gmail.com dirigido a Javiera Cortes Contreras.

La prueba instrumental precedentemente reseñada, aportada directamente por la denunciante y demandante Mariliam Faúndez Muñoz, para los efectos que interesa, debe tener el carácter de idónea a los intereses perseguidos por ésta, es decir, acreditar actos de discriminación o acoso laboral de parte de la directora del establecimiento educacional denunciado Marianela Sánchez en contra de la primera, de manera que el análisis individual de cada uno de los documentos, como, asimismo, en su contexto, permita determinar si son lo suficientemente aptos para dicho fin o, lisa y llanamente, no tienen la entidad para adquirir convicción en los términos exigidos por la ley, tratándose de la acción de tutela de derechos fundamentales.

Tercero: Que de lo antes referido y, teniendo presente el contenido y origen de tales instrumentos, permite colegir a través de la mera lectura de muchos de ellos, que no se vislumbran actos de discriminación o de acoso laboral en los términos descritos por la actora, porque esos documentos hacen referencia a otros hechos, si bien relacionado con el establecimiento educacional demandado, pero ajenos a alguna conducta desplegada por la directora Marianela Sánchez.

Lo expuesto precedentemente se relaciona con los correos electrónicos que contienen nómina mensual de asistencia de clases virtuales del mes de marzo 2021; fotografía de clases virtuales de marzo 2021 vía zoom; documentos de Registro asistencia por teletrabajo del año 2021; documentos descritos como Panorama semanal de segundo nivel de transición A-B; registro de actividades en teletrabajo de febrero y marzo año 2021; presentaciones de power point de actividades correspondiente a la semana de 1 de marzo del año 2023; correo electrónico de 25 de febrero del año 2021, enviado desde la casilla electrónica de la denunciante y demandante a la Directora del establecimiento educacional demandado Marianela Sánchez, respecto de la Ley N°21.260; certificado de nacimiento de Julián Baltasar Henríquez Faúndez; correo



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

Código: RPYPXSUHWUD

electrónico de 1 de mayo de 2022 enviado por la casilla de correo electrónico de la denunciante Mariliam Faúndez a la casilla electrónica de la directora del establecimiento educacional Marianela Sánchez, por su solicitud de planificación y actividades del 2 al 6 de mayo, acerca de “Planificación y actividades semana del 02 al 06 de mayo”; capturas de pantalla de reunión apoderados Pre kínder A-B, vía zoom, de 04 de mayo del año 2022; correos electrónicos de 29 de julio, 1 de agosto, de 2 de agosto y 3 de agosto, todos del año 2022, enviados por la denunciante desde la casilla electrónica mariliamfaundezm@gmail.com a Paula Torres; correo electrónico, de 7 de diciembre del año 2022, enviado por Mariliam Faúndez a la cónyuge del sostenedor del establecimiento educacional Sylvia Bustos; carta dirigida a Sylvia Bustos de 09 de diciembre del año 2022 contenida en correo electrónico individualizado precedentemente; captura de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y apoderada de alumna Florencia Ortega; captura de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y su hermana Edith Faúndez Muñoz, de 7 de diciembre del año 2022; captura de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y su hermana Edith Faúndez Muñoz, de 13 de diciembre del año 2022; capturas de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp, Grupo pre kínder B, entre la denunciante Mariliam Faúndez y apoderados de pre kínder B; captura de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y su hermana Edith Faúndez Muñoz, de 20 de febrero del año 2023; carta de auto despido de 27 de febrero de 2023; comprobante de envío carta auto despido y boleta de venta y servicios emitida por Correos Chile de 27 de febrero del año 2023; capturas de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y apoderada de alumna Florencia Ortega, de 28 de febrero del año 2023; capturas de pantalla de conversación a través de plataforma de mensajería instantánea WhatsApp entre la denunciante Mariliam Faúndez y



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

Código: RPYPSUHWUD

apoderada de alumno Matías Villegas; declaración simple otorgada por Diana Belén Valdés Valenzuela, de 27 de junio de 2023 y los correos electrónicos de 26 de septiembre de 2022, enviado entre la casilla electrónica de la denunciante Mariliam Faúndez Muñoz a la casilla electrónica dupladenisyjavier@gmail.com dirigido a Javiera Cortes Contreras.

Todos los antecedentes probatorios reseñados, analizados en su contexto y en concordancia con la acción principal ejercida en autos, no tienen el peso suficiente para que a través de ellos se pueda alcanzar algún indicio de acoso laboral, por hechos imputables a la Directora Marianela Sánchez, por lo que se prescindirá de los mismos, por emanar varios de ellos de la misma denunciante, otros hacen referencia a comunicaciones con apoderados y finalmente, un tercer grupo obedece a información relacionada con las actividades que la denunciante realizó o programó para el establecimiento educacional.

Cuarto: Que en lo tocante a la confesión de parte, relacionada con la declaración prestada por Gumario Edmundo Francisco Frías Alarcón, actuando en representación del establecimiento educacional denunciado y demandado, manifiesta que la demandante Mariliam empezó a trabajar el año 2017; Les comunicó que se encontraba embarazada; niega que se le hubiere obligado firmar a la demandante un documento en diciembre del año 2020 para pedir licencias, tiene entendido que la directora tampoco. Si la demandante tuvo que pedir licencias médicas era justamente porque tenía que tomar las clases y si no tenía como tomar las clases a quien iban a dejar que reemplazara, entonces para esos efectos tenía que haber tenido una licencia de lo contrario como ellos contrataban un reemplazo, era obvio, pero obligar a firmar a alguien le parece que es una palabra muy grave, y es una situación aberrante cuando dice que la obligaron. En cuanto a si es efectivo que a pesar que la denunciante fuera una funcionaria con riesgo en periodo de pandemia por Covid 19 precisamente por el estado de embarazo se le solicitaba que asistiera de manera presencial a efectuar clases en marzo de 2021, señala que es una situación que no pueden controlar porque es una situación que viene del Ministerio de Educación por Ley, no les



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

Código: RPYPXSUHWUD

quedaba otra cosa, si no venía a trabajar debían tener un reemplazo y para ese reemplazo la profesora que es titular en este caso Mariliam tendría que haber tenido una licencia. En cuanto a si es efectivo que él y el abogado don Marcos González comenzaron a presionar con carta certificadas y correos electrónicos a la demandante para que volviera a la presencialidad en el año 2021 a pesar de su gravidez y norma legal que lo impedía, señala que no recuerda esa situación; señala que no hubo un grupo de apoderados diciembre del año 2022, le solicitaron la transición de la educadora Mariliam Faundez y de su técnico Paula, del pre-Kínder B al Kínder B.

De lo antes consignado, se desprende que el absolvente en términos generales niega las imputaciones centrales que formula la denunciante y demandante Mariliam Faúndez, salvo un aspecto que no logra desmentir, relacionado con la circunstancia que “no recuerda”, si él o el abogado Marcos González comenzaron a presionar con carta certificadas y correos electrónicos a la demandante para que volviera a la presencialidad en el año 2021 a pesar de su gravidez y norma legal que lo impedía, respuesta que analizada conforme a las reglas de la sana crítica, resulta cuestionable, en atención que un hecho personal de esa naturaleza no es concebible desconocerlo o ignorarlo.

Quinto: Que en lo tocante a la prueba testifical incorporada en juicio por la denunciante y demandante, obra en autos las declaraciones prestadas por **Paula Alejandra Torres Hernández**, Técnico en párvulos y básica, quien en lo medular señala que conoce a las partes de este juicio y que fue ex colega de Mariliam, ella también trabajaba en el centro de lenguaje de Cauquenes, era educadora diferencial, entre los años 2017 hasta principios de 2023. Actualmente ella no está trabajando ahí porque se auto despidió por maltrato laboral, por varias situaciones que se dieron en el colegio, que comenzaron aproximadamente el 2020, situaciones en que pudo apreciar que Mariliam se encontraba mal. A principios de 2020, ella quedo embarazada, y los jefes dijeron que no podían pagar dos sueldos porque necesitaban a otra educadora que tomara el curso porque la tía Mariliam iba a tomar licencia. El año pasado como en noviembre, se



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

Código: RPYPXSUHWUD

le llamó la atención a Mariliam, no sabe muy bien que fue lo que pasó, pero Mariliam ya había salido del Colegio, porque había terminado su jornada laboral y la llamó para que pudiera abrirle la puerta porque se le habían quedado unas cosas en el colegio, y la directora se molestó mucho por esto. También a finales del año pasado, ellas trabajando juntas en aula en el Pre kínder B, Mariliam como educadora y ella como técnico, les solicitaron los apoderados de ese curso, la continuidad para el próximo año para el kínder, y esa petición se les negó, la explicación que se dio era porque la educadora para Kínder debía ser de tiempo completo y Mariliam no cumplía con ese requisito porque ella a veces presentaba licencia, llegaba tarde. La jornada de la tarde era de 14:00 a 18:00 horas, Mariliam llegaba tarde, pero no todos los días, cuando le ocurría algo con su familia, podían ser 5 o 10 minutos y eso los recuperaba ella; hubo un día en que se le echó a perder algo en su casa, tuvo problemas con el agua y por eso llegó más tarde, o tenía su hijo enfermo, o cosas así, pero eran previamente avisadas a la directora. Cuando Mariliam llegaba tarde o estaba con licencia ella quedaba a cargo del curso sola, la directora no se preocupaba por ella, el nombre de la directora es Marianela Sánchez Baeza, lleva ejerciendo como tres años aproximadamente. El ambiente laboral desde que ingresó la directora el año 2020 era un trato relativamente bueno, pero el año pasado empezó a cambiar había un ambiente toxico, hablaba con tonos de voz muy altos, de mala manera, daba miedo ir a la oficina porque no sabía cómo le iba a responder. Eran siempre las mismas a las que llamaba la atención, Mariliam y ella, siempre por lo mismo, cosas mínimas, y era de formar grupos en el colegio, a ellas se refería como el grupo de atrás. A Mariliam le afectó la mala relación con la directora porque había ocasiones en que estaba llorando, estaba muy frustrada sin ganas de ir a trabajar, y eso es por los malos tratos y malos entendimientos con la directora. Con la demandante tenían una relación laboral y que no sabía si ella tenía problemas en su casa. Señala que ella tampoco actualmente está trabajando en el colegio porque los sostenedores la despidieron, estuvo seis años trabajando. Los niños se iban del colegio a las 6 o 6:10 horas, y los docentes a las 6:30 horas, en el tiempo que mediaba entre ambas horas los docentes hacían trabajo administrativo, se adelantaban tareas,



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

Código: RPYPXSUHWUD

esto en el período año 2022. Declara que su relación con la directora tampoco era muy buena, porque los malos tratos, siempre llamaba la atención por cosas mínimas que pasan en un colegio. El colegio tiene 4 salas, y quince alumnos aproximadamente por sala. La directora normalmente pasaba en su oficina, de repente iba a dar una vuelta a las salas. A finales del año 2022 las clases eran jornada completa presencial, Mariliam estaba a cargo de Pre kínder A y B, no recuerda si presentó licencia médica en diciembre. Mariliam no tenía reemplazo, la testigo indica que ella se hacía cargo sola del curso. Respecto al año 2021, no recuerda si hubo o no hubo reemplazo de Mariliam por su posnatal o cuando presentaba licencias, porque era colega, pero no trabajaba a la par con ella. El año 2022 presentó licencias médicas, pero no hubo reemplazo, ella se quedó a cargo del curso. Supo que le negaron el kínder, porque Mariliam mandó una carta a los apoderados donde comunicaba que se negaba. Mariliam firmaba el libro de asistencia, y ella no vio algún atraso en todos los meses, el tema de sus atrasos piensa que era algo que tenía conversado con la directora.

También comparece **Poolet Alejandra Sanhueza Castillo**, educadora diferencial, domiciliada en Maipú 417, comuna Quirihue. Declara que ella también trabajaba allí, hace un par de años como educadora diferencial, trabajó entre los años 2018 a septiembre de 2021. Mariliam trabajaba como educadora diferencial desde el año 2017 a aproximadamente marzo de 2023. Mientras trabajó en Fundación Educación Nuestros Niños, principalmente había mucho hostigamiento de parte de la directora Marianela, el ambiente con ella no era grato, pero con sus colegas profesoras se llevaban bien. Los hostigamientos comenzaron en la pandemia, cuando Mariliam se embarazó comenzó un mayor hostigamiento hacía ella, puntualmente una situación que ocurrió cuando tuvieron que volver a trabajar remoto en el año 2021, en marzo Mariliam ya estaba embarazada por lo que no podía volver a trabajar de forma presencial, y como estaba la alerta sanitaria podía trabajar de forma remota, pero a ella se le obligó a tirar licencia para poder contratar a otra persona, porque ella quería seguir trabajando desde su casa de forma online, porque la ley en ese momento se lo permitía, pero ellos querían a alguien presencial en el colegio, por lo tanto, la



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

Código: RPYPXSUHWUD

convencieron y la hostigaban constantemente la llamaban para que ella tirara licencias médicas, le consta porque ella estaba ahí cuando la llamaban a la oficina de la directora, con la señora Silvia, también llamaron a la hija de la Sra. Silvia para que hablara con ella, siempre intentando que ella se convenciera de que lo más correcto era tirar licencias médicas, porque Mariliam no quería tirar licencias quería trabajar, esto ocurrió los primeros días de clases de 2021 cuando ya había que volver de forma remota. Antes de eso la hicieron firmar que ella no volviera a trabajar, como eran colegas con Mariliam y tenían buena comunicación, ella veía su preocupación por qué el doctor no le quería dar licencias, esto le provocaba obviamente un desgaste emocional en pleno embarazo, ella no sabía qué hacer, que era lo correcto. Por lo que le relataron sus colegas, ellas firmaron un documento donde se comprometían a tirar licencias desde marzo hasta que comenzara su prenatal, para que pudieran contratar otras educadoras y así tenerlas de forma presencial en el colegio, eran dos compañeras las que estaban en esa situación Mariliam y Joselyn. Esto fue antes que volvieran a clase en febrero, cuando volvieron a principios de marzo el doctor no les dio licencia, y ahí fue cuando comenzaron a llamarlas, a insistirles que ellas tiraran licencias, en reiteradas ocasiones, hasta les buscaron las horas para el médico. Le consta que firmaron el documento porque ellas le contaron, y porque continuó el hostigamiento durante mucho tiempo y ella estaba ahí cuando las seguían hostigando de que cumplieran su palabra. Señala que ella tampoco trabaja actualmente en el establecimiento educacional desde septiembre de 2021 no está ahí, porque se sintió hostigada por la directora, se fue dos meses con licencia y después no se sentía capaz de volver y decidió dar un paso al costado. Declara que no vio el papel que le hicieron firmar a Mariliam, solo sabe que ella firmó porque los jefes constantemente les decía que tenían que cumplir la palabra de lo que había firmado. Se imagina que un compromiso, porque legalmente no podrían obligar a una persona a tirar licencias médicas. Mariliam no sabía si hacerles caso y tirar las licencias o continuar trabajando que era lo que ella quería. Mariliam contó que fue a la inspección del trabajo a denunciar el hostigamiento, y parece que no le fue bien, no lo tiene claro. Señala que cuando Mariliam estuvo con su



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

Código: RPYPXSUHWUD

licencia de pre y post natal si hubo un reemplazo, se llamaba Javiera. Tuvo su hijo en mayo del año 2021, firmó el documento compromiso antes que le iniciara el prenatal, tenía que tirar licencias por este periodo previo, no sabe si fue un mes o más. El año 2021 las clases fueron híbridas, tenían que trabajar de forma presencial en la sala, con los niños que los papás los mandaban al colegio y los que no se conectaban por cámaras desde la casa y se les iban a dejar las tareas. No había prohibición para que las mujeres embarazadas hicieran clases, podían trabajar de forma remota. Mariliam entraba a las 8:25 horas, salían a la 13:00 horas a colación, entraban a las 14:00 horas y salían a las 18:30 horas todos los días, nunca llegaba atrasada, siempre se quedaban hasta más tarde porque siempre había actividades extra programáticas. Mariliam no tiraba licencias, y si es que se enfermaban era porque estaban muy graves, pero jamás tiraban licencia larga. No recuerda que haya presentado una licencia médica, quizá un día administrativo, pero no recuerda bien. Cuando ella estaba eran 3 educadoras, y solo quedó ella a principios de marzo porque las otras dos estaban embarazadas y se iban a ir, y llegaron dos niñas nuevas. El colegio tiene salas que son grandes, el colegio en si en general no es gigante, pero tiene una buena infraestructura, tiene un piso, tiene un pasillo largo hasta el fondo y dos pasillos pequeños en medio de las salas, y tiene 4 salas y un salón. La directora siempre estaba en su oficina, pero a veces iba a las salas a darnos alguna información, pero como las salas eran para atrás a veces no la veíamos. Señala que no sabe que Mariliam haya tenido problemas familiares, está casada hace poco, tiene a su mamá, a su hijo, su mamá está en Pocillas cerca de Cauquenes en un sector rural, sabe que su papá tiene una condición de salud, y ella tiene que cuidarlo eso le generaba desgaste. El sostenedor venía al colegio solo en ocasiones cuando hacían reuniones, podía ser una vez al mes o cada dos meses, y eran visitas cordiales, iban a saludar, pero la relación con Mariliam no era muy buena, pero no discutían, la saludaba y cuando se iba se despedía, el sostenedor no trabaja en la escuela, no tiene escritorio propio. La relación del sostenedor con la directora del colegio se veía bien. Cuando llamaron a Mariliam para que decirle que presentara licencias



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

Código: RPYPSUHWUD

estaban todos en una oficina. Ella hubiese preferido no estar, no sabe porque la llamaron a dicha reunión.

También prestó declaración **Ingrid Macarena Sánchez Azócar**, dueña de casa, domiciliada la estación Bellavista, Los Huinganes N°345, quien señala que ella trabajó un año en el colegio el año 2022, desempeñaba el cargo de auxiliar de aseo. Mariliam era la educadora, actualmente no está trabajando en el colegio, porque se retiró del colegio por los malos tratos de la directora Marianela Sánchez, quien siempre se quejaba de ellas y estaba al pendiente, la tía Mariliam llegaba 10 minutos atrasada y la retaba, y era que la tía se atrasaba por el taco que había en la estación y ella a parte traía a la tía fonoaudióloga. Mariliam le decía que iba a recuperar los 10 minutos que llegaba atrasada. Señala que no era común que llegará atrasada, ella siempre estaba a esa hora en el hall porque hacía el aseo entonces veía a todas las tías que llegaban. El ambiente laboral era pésimo porque todas se sentían con miedo con la directora, incluso se incluye porque comenzó a sufrir crisis de pánico en la escuela, llegó a la Achs por su problema y desde que ya no está trabajando en el colegio no tiene nada. La directora no dejaba que Mariliam conversara con ella, o con las tías, nunca salía a sus horas de trabajo, siempre se iba tarde del colegio, siempre le decían a última hora que tenía que hacer algo. Le constan los malos tratos de la directora porque ella la veía, como hacía aseo andaba en todos lados. Declara que ella trabajó hasta la mitad de diciembre del año 2022 en el colegio, no sabe si Mariliam trabajó todo diciembre. Mariliam llegaba temprano, una vez llegó atrasada y la directora le llamó la atención. Ella se quedaba después del horario de trabajo para recuperar los 10 minutos de atraso y firmaba a las horas de jornada de trabajo, aunque se fuera después; y en cuanto a la entrada, firmaba a la hora de jornada de trabajo no a la hora que llegaba. Solo una vez que llegó atrasada 10 minutos firmó a la hora que llegó atrasada, fue solo una vez. Mariliam no tomaba licencias médicas, recuerda solo una. Señala que conoce al sostenedor del Colegio, pero casi nunca conversaba con él, iba poco al Colegio, como dos veces al mes, no tenía escritorio, tampoco computador en el colegio. Nunca presenció una discusión del sostenedor con la Mariliam. La Sra. Mariliam se quedó



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

Código: RPYPXSUHWUD

como tres veces fuera del horario del trabajo haciendo cosas del colegio. El horario de trabajo de la Sra. Mariliam era como hasta las 5:45 horas, y a veces se quedaban como hasta las 19:00 horas, no les pagaban horas extras. No sabe si la Sra. Mariliam fue alguna vez a la Inspección del trabajo a denunciar. Almorzaban en el comedor, la directora también, pero en mesas diferentes. No sabe si tenía problemas familiares, no hablaban cosas íntimas, pero ella siempre contaba que era feliz con su familia.

Finalmente depone **Josefina Venedicta Muñoz Martínez**, comerciante, con domicilio en Pocillas, madre de la denunciante, su hija trabajaba en un colegio de lenguaje en la Ciudad de Cauquenes, ubicado en Chacabuco, trabajó 6 años aproximadamente, actualmente no trabaja allí por maltrato psicológico, como ella vivía con ella antes de quedar embarazada, se dio cuenta que muchas veces llegaba angustiada, sobre todo en su embarazo la pasó muy mal. Quedó embarazada en el año 2020, y su hijo nació el 16 de junio del año 2021. Le exigían que pidiera a un doctor licencias médicas, ella trataba de buscar médicos y no le querían dar falsamente, había un acosamiento hacía ella en ese sentido. Se acuerda que el primer día de clases lo trabajó y después ya no, porque ella se trataba de conseguir por un lado u otro las licencias, tenía angustia, llanto por esta situación. Cuando estuvo embarazada no pudo trabajar, pero después trabajó, ella cuidaba al menor. El ambiente laboral en el trabajo de Mariliam era hostil, llegaba llorando, frustrada porque ella amaba lo que hacía, y que no la trataran como correspondía o que no le dijeran las cosas en forma agradable, no estaba buenas condiciones su estado anímico y para ella como madre también era frustrante, así estuvo durante mucho tiempo. El año 2022 inicio tratamiento psicológico tomando medicamentos y continúa en la actualidad con él. Declara que actualmente Mariliam va al psicólogo, no tiene conocimiento de cuantas pastillas toma. Señala que el año 2021 estuvo viviendo con ella. En las oportunidades que por médico debía viajar a Santiago a su nieto lo cuidada su papá. Su hija le comentaba lo que le pasaba en el trabajo, así sabe que con el sostenedor la relación era amena, pero los problemas eran con la directora. Siempre salía a un horario determinado de la casa, ella iba todos los días a la hora



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

Código: RPYPXSUHWUD

que correspondía. Le comentó que le habían llamado la atención por haber llegado atrasada, dos veces. Después cambiaron horario y le acomodaba más a ella por el amamantamiento, y llegaron a un acuerdo con la dirección para que llegara un poquito más y en la tarde saliera más tarde. No recuerda que su hija durante el año 2021 haya tenido algún problema familiar.

Del examen de las cuatro declaraciones prestadas por los testigos de la denunciante, existe plena concordancia en dos aspectos significativos, en orden a que desde el momento en que la denunciante Mariliam Faúndez quedó embarazada, hubo un cambio en el comportamiento de la Directora de la Fundación Educación Nuestros Niños de Cauquenes que denotaba molestia porque debido a su estado de gravidez, le incomodaba que el trabajo lo realizara la demandante por vía remota, por lo que la presentación de licencia constituyó una alternativa viable para el establecimiento, circunstancias que se mantuvo casi manera permanente durante el año 2021.

Cabe señalar que si bien, tres de los testigos que declaran trabajaron para la entidad denunciada y demandada, por lo que los hechos de maltrato, que en sus declaraciones afirman, les constan personalmente por haberlos presenciados, omiten describir de manera pormenorizada cuál o cuáles expresiones verbales fueron las proferidas por la Directora, que ellos califican como tal.

A este respecto, es importante hacer notar que los testigos declaran sobre hechos y que toca al juez de la instancia calificarlos, de manera que la expresión genérica de “malos tratos” carece de contenido si no se explicitan de manera concreta la forma externa en que se habrían manifestado esos hechos, adoleciendo, por ende, de una grave falencia la prueba testifical precedentemente analizada.

A su vez, la cuarta testigo es la propia madre de la denunciante, por lo que su versión, si bien no se debe desatender, en lo relativo a los “malos tratos” no tiene el carácter de testigo presencial.



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

Código: RPYPSUHWUD

Sexto: Que, a la par, la entidad educadora se valió de los testimonios prestados por Claudia de la Mercedes Aravena Manríquez; Sylvia Amelia Bustos Ahumada y Marianela Andrea Sánchez Baeza.

Claudia Aravena Manríquez expuso en lo medular que es Asistente en educación, conoce a Mariliam porque fue su colega en el centro de Lenguaje de Cauquenes como tres años desde el año 2019; da cuenta que la jornada de Mariliam es de 8:25 horas y en la tarde hasta como 4:45 horas. En la mañana llegaba atrasada frecuentemente 15 minutos, 30 minutos, desconoce cómo firmaba el libro de asistencia. Desconoce como solicitaba el permiso por sus atrasos. Cuando llegaba tarde la directora conversaba con ella en la oficina, las vio conversar, el diálogo era bueno, no había conflicto entre ellas, habían varios atrasos, pero no es que la directora generara un mayor conflicto entre ellas, porque lo conversaban directamente en la oficina. Algunos colegas decían que porqué ella tenía privilegios para llegar más tarde y firmaba libro con horario de contrato, lo que le corresponde. La demandante, muchas veces solicitaba licencias médicas, como cada dos meses dependiendo del estado de salud de su hijo, ella comentaba de su hijo que muchas se le complicaba cuando estaba enfermo, también comentaba a veces sus problemas de sus tíos, que no tenía con quien dejar a su hijo si la mamá tenía que atender a su tío o a su papá. La mamá le cuidaba a su hijo, por lo que tiene conocimiento, y rara vez lo dejaba con su suegra. A veces se ausentaba la mamá y ahí ella se complicaba. El ambiente laboral de la escuela, que muchas veces se generaban comentarios o también se generaban conflictos entre las demás colegas, sobre todo ellas como docentes cuando tenían una planificación, por ejemplo, un tema puntual, ella escuchó cuando la tía Javiera estaba molesta, porque dentro de la planificación que ellas como docente habían planificado, habían escrito que tenían que ir con polera de color blanco, azul y rojo, y la tía Joselyn con la tía Mariliam se mandaron a hacer poleras lo cual le produjo a las otras docentes molestia porque podrían haber dicho que todas se mandaron a hacer poleras. Señala que nunca vio un conflicto entre Mariliam, la demandante, y la directora de la escuela, siempre había cordialidad entre ella, y con el sostenedor de la escuela, que iba aproximadamente



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

Código: RPYPXSUHWUD

cada dos meses, y siempre les hacían reuniones con ellos para saber cómo iba funcionando la escuela. La relación de Mariliam con los sostenedores era buena, porque había cercanía, siempre había un buen saludo cordial cuando ellos iban al colegio, la mayoría de las veces hacían convivencias. Más de una vez vio triste, llorando a Mariliam, le contó que tenía problemas en su casa, por su mamá. Sabe que fue a la Inspección del Trabajo, lo sabe porque ella estaba ahí cuando llegó la supervisora a la escuela, la encargada que tenía que ver con la notificación sobre la demanda que ella hizo en la Inspección del trabajo, la denuncia por lo que les comentó, era porque la hacían trabajar con licencias médicas. Dice que ella desconoce eso. La denuncia fue en el año 2022, fue cuando ella estaba con licencia por su hijo. En el año 2022 el colegio hacía clases presenciales, y el año 2021 fue híbrida. En cuanto a la disposición de la Mariliam para trabajar, señala que ella quedó embarazada en el año 2020, y en el año 2021, ella tenía que volver a trabajar, pero se le complicaba por el tema de la pandemia porque todavía estábamos en fase 2 en el año 2021. Su hijo lo tuvo en junio de 2021, y ella volvió a trabajar el 21 diciembre de 2021. En el periodo que no estuvo hizo sus clases la tía Javiera Beltrán, y después cuando ella tomaba licencia en el año 2022, ahí entraba a sala la Sra. Marianela, que es la directora. Cuando ella regresó de su licencia de postnatal, ella no retomó el curso, hacia labores administrativas, tiene entendido que los apoderados solicitaron que su reemplazante Javiera Beltrán, como había estado todo el año con ellos terminará y licenciara al Kínder que había estado todo ese tiempo. Estuvieron trabajando juntas en diciembre, en enero y febrero estaban de vacaciones pero igual se les pagó a las dos. En cuanto a si Mariliam era responsable como docente, señala que como la conoció en el año 2019 no había ningún problema, 2020, 2021 tampoco, 2022 tiene entendido que ella presentó una licencia dejando un curso sin documentación para entregar, esto en diciembre de 2022. Consultada sobre qué curso le correspondía el año 2023 a Mariliam, señala que los cursos se daban a conocer en diciembre para el año próximo, pero nunca había una continuidad, de los años que ella lleva, no es que si usted estaba en pre-Kínder al otro año le tocaba Kínder, si usted estaba en medio mayor le tocaba PreKínder. En cuanto a si sabe si ella pidió a fines del año



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

Código: RPYPXSUHWUD

2022 algún curso en especial, señala que por continuidad si hubiese sido así, le tocaba Kinder, pero desconoce lo demás. En marzo de 2023 cuando volvieron tenía Kinder. Indica que El ambiente laboral en la escuela era bueno, tenían reuniones técnicas, había una organización para dar lo mejor para los niños. Consultada sobre si sabe si se le pedía alguna vez a la Sra. Mariliam que trabajara en fase que no estuviera autorizada por el ministerio de educación, ella lo que tiene entendido es que todas las funcionarias tenían que volver en marzo del año 2021, a trabajar con clases híbridas incluyendo a Mariliam, a ella se le complicaba volver aun cuando la escuela contaba con todos los resguardos y también fue supervisado por un prevencionista de riesgos, la escuela implementó micas en las salas, redujo la jornada escolar de los niños, la cantidad de alumnos por sala, protocolo Covid, desinfección, para el bienestar y para poder llevar la pandemia. Declara que su cargo es asistente de furgón y encargada del área administrativa y durante el año 2022 era asistente de furgón. Señala que los atrasos de Mariliam eran más o menos dos veces a la semana. Consultada sobre si ella tenía conocimiento que Mariliam, la demandante, estaba con permiso de amamantamiento para llegar atrasada, señala que lo desconoce. Consultada sobre cómo le consta el tenor de la conversación entre la directora y Mariliam cuando ella llegaba tarde, si en la oficina de la directora estaban a solas, declara que después la directora le hacía el comentario al respecto. Como le consta que a la reemplazante de Mariliam, se le pagó la remuneración de enero de 2022, señala porque tenía acceso a liquidaciones por sus labores administrativas. Sobre si ella específicamente tuvo algún altercado con la directora, señala que a veces, como ella es la jefatura, cuando había una función incorrectamente, ella le llamaba la atención, la corregía, pero ella la tomaba como una crítica constructiva.

Este primer testimonio, no tiene la entidad suficiente para contrarrestar los dichos de los testigos aportados por la denunciante, toda vez que muchos de los hechos sobre el cual depone no le constan personalmente, algunos los supone y otros los conoce por lo que le comentó la Directora del Colegio de nombre Marianela. Además, donde su testimonio es enfático, se contradice con elementos que han sido vertido por los restantes testigos, especialmente a las



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

Código: RPYPXSUHWUD

buenas relaciones entre la Directora Marianela con las demás profesoras, en especial con la denunciante Marilliam, sin embargo, varias de esas funcionaria dan cuenta de auto despidos, entre otros, el de la misma actora, circunstancias que demuestran la existencia de situaciones puntuales que conspiran a las buenas relaciones humanas que ella afirma que existían entre el empleador y sus trabajadores.

A su vez, **Sylvia Amelia Bustos Ahumada**, en su calidad de profesora y consejera educacional, manifestando que la Sra. Mariliam llegó a trabajar hace algunos años a la Fundación Nuestros Niños en Cauquenes. Señala ser la cónyuge del sostenedor del colegio, son los fundadores. Actualmente la demandante, no está trabajando en la Fundación, porque tuvo un problema a nivel familiar el año 2022, la mamá estaba enferma y tuvo que viajar a Santiago, según les contó ella, que no había sido cáncer, que estaban contentos y tranquilos, porque la mamá estaba bien, y cuando la mamá tuvo que estar en Santiago, dejaron a un primo a cargo del negocio de la mamá que tiene un multimarket y parece que hubo un problema entre ellos, entonces ella tenía dificultades para continuar trabajando porque tenía que hacerse cargo del negocio de la mamá, tenía que cuidar a su hijo que anteriormente se lo cuidaba su mamá, el esposo de ella, tenía buena rentabilidad, siempre lo decía ella, y que no trabajaba por necesidad sino que por vocación, entonces ella dijo que tenía dificultad para retornar porque se le habían presentado muchos problemas juntos, lo sabe por qué ella se lo manifestó, entonces ella busca de qué manera quisiera hacer término de su contrato de trabajo, y llegar a un acuerdo económico para poder solventar en parte el negocio en crisis de la mamá. En su momento, aconsejó a la demandante que no podía hacer eso, porque tiene su trabajo, que estaba en periodo de amamantamiento con su hijo, que no podía renunciar a un derecho, y que el colegio la necesitaba, pero ella le decía que se sentía sobrepasada, les dio las gracias por haberle dado una fuente laboral, igual quería irse, pero no sin recibir nada a cambio. Mando una carta a Francisco solicitando una indemnización de los años de servicios, más un mes de compensación por este aviso, solicito \$13.000.000.- para ellos es hartito por la cantidad de alumnos es poca, en el



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

Código: RPYPXSUHWUD

colegio hay 4 niños en sala y hay que pagarle a una docente y una asistente. Indica que Mariliam no le dijo de malos tratos, hostigamientos que ella recibiera de parte de alguien del colegio. Señala que ella y el sostenedor del colegio, su esposo, a veces vienen cada 15 días a Cauquenes, lo más lejano una vez al mes, pero cuando hay alguna dificultad o alguien tiene una dificultad aparecen inmediatamente, o hacen una reunión por zoom. No tenía conocimiento que Mariliam tenía problemas con la directora. En cuanto al cumplimiento de sus horarios laborales, señala que siempre pensaron que era bien responsable, pero ahora en la demanda se enteraron que tenía muchos atrasos laborales. Indica que cuando la demandante estuvo con licencia médica, contrataron a una reemplazante, los niños no pueden quedar sin clases, se llamaba Javiera. Mariliam volvió a trabajar en diciembre del año 2021, a desempeñar funciones administrativas, porque cuando volvió, los papás del curso que ella tenía, querían que los niños terminaran con Javiera, por el tiempo que llevaba con ellos, entonces se tuvo que pagar dos sueldos de diciembre hasta febrero. Señala que Mariliam no trabajo el año 2022, pero no completo porque también estuvo con licencias. No vio ninguna discusión entre ella y la directora del Colegio. En relación a sus funciones dentro del colegio, ella es aparte de la esposa del sostenedor, es la que coordina entre ayudando a la dirección, a trabajar no solamente en documentación del colegio, trabaja con los asistentes y docentes viendo algunas estrategias de trabajo para con los alumnos y los padres y apoderados. Señala que la demandante, en ningún momento la puso en conocimiento de malos tratos que recibía de parte de la directora, ella solamente hizo llegar una carta y esa carta ellos la leyeron junto a las docentes para ver que verdad había en eso, estando presente Mariliam, hablaba de varias situaciones, pero no solo de ella, de asistentes, pero nada en específico, sin nombrar a nadie, y leyeron esta carta con las educadoras y después con las no docentes, nadie manifestó nada, no recuerda que situaciones decía en específico. Señala que no estuvo presente en ninguna reunión en que se solicitó la continuidad de Mariliam Faúndez respecto de un pre-kinder para el kínder. Consultada porque si tomó conocimiento de los atrasos de la demandante con la demanda, señala que necesitaba una educadora de tiempo



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

Código: RPYPXSUHWUD

completo, porque necesitaban a una persona sin ausentismos en el año escolar. No recuerda si Mariliam hizo clase en marzo de 2021. Si en marzo, abril de 2021 presentó licencias médicas. No se le pagaron horas médicas para que pidiera licencias médicas. No se le hizo firmar un documento donde ella se comprometía a pedir licencias médicas producto de su embarazo.

Este segundo testimonio reconoce ser la cónyuge del sostenedor del colegio demandado, que en términos concretos corresponde al empleador, de manera que resulta razonable la subjetividad que se deja entrever en sus respuestas, en orden a proteger los intereses de la entidad demandada.

Por lo mismo, su versión cobra relevancia en relación a los atrasos que se le reprochan a la actora, toda vez que ella afirma desconocer tales atrasos, de los cuales se enteró con la demanda, de lo que se infiere una clara contradicción sobre este punto con lo sostenido por la testigo Claudia de la Mercedes Aravena Manríquez, quien fue enfática en sostener que la actora presentaba permanente atrasos en el inicio de las clases.

Finalmente, **Marianela Andrea Sánchez Baeza**, quien declara en su calidad de educadora diferencial y en especial como Directora del colegio demandado desde el año 2020 hasta la actualidad dice que la Sra. Mariliam cumplía funciones de educadora diferencial, tenía un cargo de profesora a cargo de un nivel en particular, por tanto, sus funciones eran no solo a nivel administrativas sino que también tenía que cumplir los estándares del Ministerio de Educación que tiene que ver con el cumplimiento de los planes y programas curriculares de educación parvularia. Mariliam no está trabajando en el colegio porque presentó una carta de autodespido, de manera general porque menciona acoso laboral y menoscabo. En la relación laboral, Mariliam siempre fue muy respetuosa con sus pares y hacía ella también, destaca que ella tenía un personalidad importante porque llevaba mucho tiempo y su característica principal es ser un líder, que llevaba a sus compañeras de trabajo a organizar a llevar actividades a cabo. En cuanto a asistencia y puntualidad, respecto a sus funciones administrativas no cumplía 100% todas ellas, decía que estaba atrasada, que



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

Código: RPYPXSUHWUD

trabaja en la noche, después que ella cumplía sus funciones maternas, que se quedaba muy tarde trabajando, por lo tanto, siempre solicitaba tiempo adicional con respecto al trabajo administrativo, en cuanto a lo curricular llevar actividades a cabo dentro de la sala de clases, eso también se veía perjudicado por que ella muchas veces llegaba atrasada, siempre manifestaba dificultades a la hora de llegar, por lo tanto, eso hacía complicado el recibimiento de los estudiantes en la mañana, de los apoderados por alguna inquietud que podían presentar, no había claridad si ella iba a llegar a la hora correspondiente a su horario laboral. Llegaba atrasada todos los días, los informaba a través de whatsapp, medio informal, en los cuales no esperaba una respuesta, ella asumía que llegaba atrasada, no le dejaba espacio a ella como directora de poder decirle algo, tenía que asumir que venía atrasada. Cuando llegaba se acercaba a su oficina, señala que nunca puso en duda las razones que tenía para llegar atrasada, siempre empatizó con ella, nunca se le solicitó que recupera esos minutos, y que marcara en el horario de asistencia normal porque es algo que ella asumía como directora. El que ella llegara atrasada generaba conflicto en el colegio, las colegas no comprendían, sentían que ella tenía una preferencia con Mariliam. En el año escolar su desempeño siempre estuvo marcado por licencias médicas, días administrativos que solicitaba, ausencias reiteradas, permisos dentro de la jornada laboral. En cuanto a lo familiar, Mariliam señalaba que familia era unida, que tenía una hermana abogada, que tenía una buena relación con ella, que su familia estaba bien constituida y feliz. A Mariliam le costaba retomar sus funciones luego de un periodo de importante fuera de la escuela, por toda su ausencia desde que quedó embarazada. Fueron varias las causantes por las que le costó retomar el ritmo de trabajo, una de ellas fue la pandemia, el tema de las nuevas exigencias del ministerio para cumplir los objetivos curriculares, y el que ella era madre primeriza, ella lo mencionaba, que le costaba cumplir los objetivos administrativos hacia la escuela. A su hijo se lo cuidaba su madre, pero comentaba que a veces no podía cuidárselo, y eso le complicaba, nunca la vio llorando en la escuela, con alguna crisis de angustia, más allá de lo que les comentaba. Señala que nunca se le solicitó algo que no se debiera a Mariliam, ella hizo una denuncia ante la



Inspección del Trabajo, y no hubo una decisión a favor de ella, no hubo multa, y se cerró la causa. Declara que la demandante hizo clases desde marzo a noviembre, porque en diciembre ella tomó licencia por lo tanto no terminó el año escolar, y dejó documentación inconclusa. Indica que la demandante, le solicitó Kinder para hacer clases el año 2023, en un principio le dijeron que no por sus problemas, y después ellos accedieron, porque ella insistió, y después hubieron unas conversaciones previas con unos apoderados, y además, hubo un comunicado que salió donde se dijo había discriminación por no haberle dado un curso, ese comunicado salió del establecimiento sin ninguna autorización, sin ningún timbre de la escuela. Señala que Mariliam quería retornar a su trabajo en diciembre 2021 y retomar el curso, pero los apoderados que ya estaban con la reemplazante durante todo el año, pidieron al colegio que les dejaran terminar con la reemplazante, así que el colegio acogió la solicitud de los apoderados y tuvieron que pagar dos sueldos, de diciembre a febrero. Señala que no tuvo ninguna discusión con ella, solo críticas constructivas en reuniones técnicas, que terminaban con actas constaba que ellas aceptaban las críticas constructivas, se mediaba y consensuaba pero no en tono de discusión. Mariliam tenía jornada completa de 44 horas, desde las 8:25 horas, hasta las 6:25, pero respetando su hora de amamantamiento en principio lo tomó en la tarde y se retiraba a las 17:00 horas, y después ella lo tomó en jornada de la mañana, llegaba 08:50 horas. El libro de asistencia lo firmaba norma, sin dejar en evidencia sus reiterados atrasos, fue un error suyo, no haber informado los atrasos. Su ingreso como Directora al establecimiento fue el año 2020, Declara que desconoce si Mariliam llegaba sola al establecimiento educacional o pasaba a buscar a alguna compañera. Desconoce a qué se refiere con ese documento de solicitar licencias médicas que dice la denunciante. Consultada sobre si en algún momento ella solicitó horas médicas para Mariliam Faúndez, señala que en alguna instancia sí, porque ella manifestó que tenía problemas económicos, y que no quería retornar a la escuela y estaba complicada, y ahí la escuela accedió a comprar un bono. Señala que Mariliam tenía a cargo dos cursos el año 2022, Pre-kínde A y Pre-kinder B, el A entraba a las 08:30 horas hasta las 12:10 o 12:40 y resto de la semana de la



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

Código: RPYPXSUHWUD

semana en el mismo horario hasta 12:40 horas, y en la jornada de la tarde de las 14:00 horas a las 18:10 o 17:40 en horario diferido en la semana. Respecto a la hora de amamantamiento se le concedió una hora 15 minutos. Durante el año 2020, la escuela por pandemia se encontraba cerrada, no recuerda si Mariliam presentó alguna licencia médica. Consultada sobre si a pesar que normativa legal amparaba a la demandante para estar en la casa trabajando, le exigieron volver, señala que no, y no volvió, se conectaba a través de su hogar. Señala que contrataron a Javiera Beltrán el reemplazo de Mariliam cuando ella dio a conocer su embarazo, en marzo de 2021.

Este último testimonio, si bien emana de la Directora del colegio demandado, a quien la actora le atribuye actos de acoso laboral y, por ende, es legítimo que en su versión trate de protegerse personalmente y, así también, los intereses del establecimiento educacional, hay aspecto de su relato que no guardan sincronía con los demás antecedentes allegados, como acontece con los atrasos diarios que habría tenido la demandante Mariliam Faúndez, situación del todo desconocida por Sylvia Amelia Bustos Ahumada, en su carácter de coordinadora del colegio, quien también concurría al colegio, a lo menos en dos oportunidades en el mes, lo que denota cierta incongruencia en lo declarado por sendas personas, pero aquello se focaliza únicamente en los reiterados atrasos que se le atribuyen a la demandante, más no a actos discriminatorios o de acoso laboral, que son los que interesan en el examen de la acción de tutela promovida por vía principal.

Por el contrario, si bien existe reconocimiento de la directora mencionada, del hecho de haber solicitado hora médica para Mariliam Faúndez, para lo cual le compró un bono de atención médica, como también concuerda que la demandante es una persona muy respetuosa con sus pares y hacía ella también, descartando que tuviere una personalidad controvertida la demandante, tal afirmación en sí misma, no es idónea para atribuirle una conducta reprochable en los términos manifestados por la denunciante.



Séptimo: Que respecto de los documentos que se exhibieron en la audiencia de juicio, ellos no resultan gravitantes para analizar la acción de tutela de vulneración de derechos fundamentales, toda vez que la información que suministran sólo permite conocer las estipulaciones de los contratos de trabajo y sus anexos, suscrito por los litigantes y seis liquidaciones de sueldo de la demandante, respecto de los cuales no existe controversia.

En relación al contrato de trabajo suscrito entre la demandada y Javiera Beltrán, tampoco cuestionado por las partes, permite comprobar que esta última cumplió funciones en el colegio demandado durante el tiempo que la actora hizo uso de licencias médicas.

Por el contrario, cobra alguna relevancia el peritaje psicológico evacuado por Marlene Isabel Matus Orellana, quien en lo estrictamente medular, sostiene que entrevistó a Mariliam Faúndez dentro del mes de septiembre, principios de octubre, donde aplicó varias baterías de pruebas psicológicas, el cuestionario de depresión y de ansiedad de Beck, el cuestionario de Cisnero, todo ello contrastado con los criterios diagnóstico que utilizan los psicólogos clínicos y también los médicos, constatando ansiedad, angustia, tensión, inseguridad, miedo a tomar decisiones, se le ve estresada. La conducta observada durante la entrevista fue llegar a hora, con un diálogo fluido un pensamiento concreto, no hay alteración de juicio de la realidad, ni alguna patología que se pueda ver en el test proyectivo que le hubiese indicado tomar otro test. En cuanto cuestionario de depresión de beck, ella manifestó una depresión leve, que en el fondo no se percibe comúnmente, pero tiene síntomas y signos asociados a la habilidad emocional, llanto fácil, insomnio, miedo entre otros síntomas, también la habilidad emocional y pérdida de libido en el aspecto privado, también, en síntesis el inventario de ansiedad de Beck ella arrojó una ansiedad moderada, cuando hay ansiedad moderada se puede trabajar con psicólogo clínico pero es sugerible una derivación a un médico especialista, ya sea un médico en salud mental o un psiquiatra para atender a adulto. Consigna el relato dado por la examinada, donde se reitera que a través de email o reuniones online, se le sugiere que ella debe ir



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

Código: RPYPXSUHWUD

al médico y tomar la licencia, incluso le recomendaron algunos médicos para que la continuidad del servicio siguiera, y así poder tener una persona que la reemplazara. En el test persona bajo la lluvia denota que tuvo sufrimiento fetal por los charcos que ella dibuja que son indicadores que sufrió cuando estaba embarazada, todo producto del estrés porque ella se quería desarrollar profesionalmente pero tenía el temor de perder su fuente laboral y su independencia. En la escala de Cisnero hay varios ítems que también son para ver si hay acoso laboral o mobbing, ella tiene algunos indicadores como que se asignaron tareas o se le asignaron responsabilidades de otros profesionales de la educación como por ejemplo fonoaudióloga que no terminó un informe, entonces le indujeron esa responsabilidad a ella, también entrevistaron a otros funcionario, y todos por temor a la dirección o a los de la Fundación Nuestros Niños no hicieron declaraciones. También influyó en su miedo para ahora tener otro bebe, porque sufrió estrés y también el ciclo vital esta como estancada como no ha buscado otro trabajo, o buscar otro ingreso laboral, solo está abocada a cuidar a su hijo en su domicilio, lo que la limita a ejercer su profesión.

Concluye la perito que el inventario de depresión, el inventario de ansiedad, les da un trastorno mixto adaptativo que tiene un componente de ansiedad leve cuando fue evaluada y un componente de depresión moderada, por lo tanto lo que dijeron en la Asociación Chilena de Seguridad y los médicos que la asistieron con sus respectivos medicamentos y tratamientos es válido, entonces en este momento se encuentra con el trastorno adaptativo mixto con predominio de la depresión moderada y una ansiedad leve.

Se le exhibió la Resolución final de la ACHS de folio 33, que dice que el tipo de trastorno de Mariliam lo clasifican como enfermedad común, la perito señaló que no es el mismo documento que se exhibió cuando realizó su informe. Afirma que el diagnostico exclusivamente demuestra la existencia de una enfermedad laboral.

Del examen general del informe antes mencionado, no se infiere de manera inequívoca las causas que fueron desencadenante de la situación de



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

Código: RPYPXSUHWUD

estrés o ansiedad emocional que dicha profesional constata, toda vez que se alude a que la examinada tuvo sufrimiento fetal por los charcos que ella dibuja, indicadores que sufrió cuando estaba embarazada, lo que acaeció en el año 2021; como, asimismo, a través de la Escala de Cisnero hay ciertos ítems que podrían ser indicadores de acoso laboral, pero también se hace extensivo el miedo a la eventualidad de tener otro bebé.

En síntesis, el examen pericial si bien detecta signos evidentes de la salud emocional de Mariliam Faúndez Muñoz, que amerita ser tratada por profesionales del área, no es irrefutable en lo tocante que tales daños tengan como denominador común conductas de acoso o discriminación laboral.

Octavo: Que es importante, además consignar, que dentro de los actos de hostigamiento, discriminación o acoso laboral que ha denunciado la actora Mariliam Faúndez, que sirven de soporte a la acción de tutela, se alude que en el mes diciembre de 2020 se le obligó a firmar un documento en el que debía solicitar licencias médicas, para que el Establecimiento Educacional pudiese contratar una reemplazante con anterioridad a su pre-natal.

Respecto de esta imputación no se ha incorporado documento, ni tampoco otro elemento de convicción de aquellos precedentemente reseñados, que permita establecer, aún a título de indicio, la existencia de actos de presión en los términos que se relata en la demanda, toda vez que los testigos que han declarado por ambas partes desconocen la situación, ni tampoco existe algún correo electrónico donde se pueda inferir lo contrario.

Las otras situaciones de maltrato y discriminación que relata la denunciante, las sitúa durante el año 2021, donde afirma que el 1 de marzo de 2021 volvió a trabajar al Establecimiento Educacional a través de clases híbridas, donde la legislación vigente en esos momentos, con ocasión del hecho público y notorio de la presencia de la pandemia en el país por Coronavirus, efectivamente contemplaba la modalidad de trabajo híbrido, con protección especial a los (as) trabajadores (as) vulnerables, entre los cuales se comprendía las embarazadas



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

Código: RPYPSUHWUD

En este escenario denuncia haber sido obligada a realizar trabajos presenciales o, en subsidio, presentar licencia, lo que en concepto de la actora se materializa a través de un correo electrónico de 16 de marzo de 2021, donde la directora del establecimiento, remite carta del abogado Marco González, hostigando para que realizara clases presenciales o cumpliera con el acuerdo de solicitar licencias médicas.

También se califica de hostigamiento, el hecho que los sostenedores realizan pago de atención medica con el psiquiatra Raimundo Spoerer Morel para la solicitud de licencia médica. Sobre este aspecto, en la confesión de parte, efectivamente el sostenedor reconocer haber pagado un bono para la atención médica de la denunciante Mariliam Faúndez, pero no existen otros elementos probatorios que hayan incidido en la obtención de una licencia médica, más aún cuando esta última constituye una facultad exclusiva y excluyente del profesional médico que atiende a la paciente.

Otro hecho que la denunciante califica de maltrato, hostigamiento o acoso laboral, fue la decisión de no haber participado en la licenciatura de los alumnos a fines del año 2021, empero, ella misma reconoce que su descanso post natal concluyó en diciembre de 2021, por lo que la decisión del establecimiento, respaldada por los apoderados, en orden a que participara en la ceremonia de licenciatura la profesora reemplazante Javiera Beltrán, no se avizora como un acto discriminatorio, menos aún, cuando la misma actora confiesa que no se negó a dicha solicitud.

En cuanto a que el colegio demandado la haya obligado a pedir una nueva licencia médica en esa oportunidad, tal situación no se desprende de ninguno de los documentos incorporados al juicio ni tampoco se puede inferir de lo declarado por los testigos. En este aspecto, es dable recalcar, que quien emite licencias médicas es un profesional médico, de acuerdo a las circunstancias personales de cada paciente y, por ende, no puede atribuirse a la directora o a otra autoridad del colegio que hubiese tenido injerencia en dichas licencias médicas.



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

Código: RPYPXSUHWUD

Asimismo, la actora sostiene que al haber retornado a trabajar vía presencial en el mes de marzo de 2022, se sintió acosada por la directora del establecimiento educacional, al no permitirle conversar con sus colegas o hacer comentarios con la clara intención de generar confrontaciones entre los pares, imputaciones que en concepto de esta Corte de Apelaciones son del todo genéricas, al no situarse en un espacio de tiempo preciso, ni señalar de manera pormenorizada respecto de quienes “colegas” se trata, como tampoco, se describe la naturaleza de los comentarios aludidos.

Dentro de la enunciación de actos que la denunciante califica vulneratorios en su contra, también se encuentra la observación que por las cámaras de seguridad realizaba la Directora Marianela hacía a su persona, sin embargo, no existe prueba alguna en este sentido y, además, en la eventualidad que fuese efectivo, la razón de ser de dichas cámaras es permitir que los encargados del establecimiento educacional vigilen el tránsito y los desplazamientos de quienes se encuentran en el interior, sin que aquella situación constituya un comportamiento reprochable.

Asimismo, la imputación de malos tratos a la denunciante Mariliam Faúndez que la Directora Marianela habría hecho frente a colegas, avergonzándola y transgrediendo la esfera de su integridad psicológica, si bien no se describen las fechas, épocas o circunstancias que habrían acontecido, del contexto de la demanda es posible situarlas dentro del año 2022, cuando la demandante volvió a trabajar presencialmente.

Noveno: Que conforme a todo lo antes relacionado, es posible concluir que la única prueba que se ha incorporado al juicio, que por su naturaleza permitiría comprobar hechos calificados de “malos tratos”, es la prueba testimonial, especialmente, la rendida por la denunciante, toda vez que ninguno de los testigos que presentó la denunciante hace referencia a malos tratos entre la directora y la denunciante Mariliam Faúndez.



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

Código: RPYPXSUHWUD

A este respecto, es útil examinar nuevamente lo declarado por **Paula Torres Hernández**, quien en lo que interesa, expuso que el año pasado como en noviembre, se le llamó la atención a Mariliam, no sabe muy bien que fue lo que pasó, pero Mariliam ya había salido del Colegio, porque había terminado su jornada laboral y la llamó para que pudiera abrirle la puerta porque se le habían quedado unas cosas en el colegio, y la directora se molestó mucho por esto.

Esta primera situación no es posible calificarla de acoso laboral, toda vez que la misma testigo admite que la jornada laboral había concluido y fue la demandante quien retornó al colegio porque, presuntivamente, fue a buscar algunas cosas personales.

Reconoce que el ambiente laboral desde que ingresó la Directora el año 2020 era un trato relativamente bueno, pero el año pasado empezó a cambiar, había un ambiente toxico, hablaba con tonos de voz muy altos, de mala manera, daba miedo ir a la oficina porque no sabía cómo le iba a responder.

Reconoce que ella misma y también Mariliam fueron objeto de malos tratos de parte de la directora, pero sin especificar en qué consistían esos malos tratos.

Cobra relevancia su versión al señalar que en el año 2022 la demandante presentó licencias médicas, pero no hubo reemplazo, quedándose a cargo del curso, de manera que desmiente a la actora en orden a que se le obligaba a presentar licencias para nombrar a otra profesora en su reemplazo.

Respecto de la testigo **Poolet Alejandra Sanhueza Castillo**, si bien reconoce que trabajó en el mismo colegio demandado, lo hizo hasta septiembre de 2021, de manera que su versión no tiene la relevancia pretendida por la denunciante, toda vez que el auto despido que se invocó es del mes de marzo de 2023, en circunstancias que los malos tratos y discriminación se habrían manifestado fundamentalmente cuanto la actora volvió al trabajo presencial en marzo del año 2022.



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

Código: RPYPXSUHWUD

Es importante consignar que los actos o hechos que la trabajadora denunciante califica de discriminación acoso laboral, deben ser coetáneos a la terminación de los servicios, independiente la época de su inicio, más aún, cuando la acción de tutela de derechos fundamentales que se ha entablado en autos es “con ocasión del término de los servicios”.

En relación a la declaración prestada por **Ingrid Macarena Sánchez Azócar**, reconoce que sólo trabajó durante el año 2022 en el colegio, desempeñándose en el cargo de auxiliar de aseo, por lo que no tiene aptitud para atestiguar hechos anteriores a ese período ni tampoco, respecto de la situación que acontecía en la época del auto despedido.

En todo caso, esta testigo es elocuente en afirmar que durante el año 2022 había malos tratos de la Directora Marianela Sánchez, quien siempre se quejaba de ellas. Admite que la denunciante Mariliam llegaba atrasada, siendo retada por la directora. También señala que la denunciante trasladaba (supuestamente en vehículo) a la fonoaudióloga, que también trabajaba en el mismo establecimiento. Si bien la testigo sostiene que el ambiente laboral era pésimo porque “todas” se sentían con miedo con la Directora, denota con sus dichos que no existía de parte de ésta última, una conducta dirigida únicamente hacia la profesora Mariliam Faúndez, sino que en su concepto era genérica, situación que descarta la materialización de actos de acoso laboral en los términos que lo explicita la demandante. Si bien a esta testigo, según ella, le constan los malos tratos de la directora, porque los veía, no precisa ni describe de qué manera se materializaban aquellas expresiones que ella califica así.

En este aspecto es importante reiterar, que los testigos declaran sobre hechos y, toca al juez de la causa, calificar jurídicamente tales hechos, por lo que no basta con la expresión “malos tratos”, para dar por sentado una situación fáctica de esa naturaleza.

En cuanto a que Mariliam no tomaba licencias médicas, salvo una que ella recuerda, su declaración en este aspecto se encuentra en



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

Código: RPYPXSUHWUD

contradicción con lo vertido por Paula Torres Hernández, quien admitió que la denunciante durante el año 2022 hizo uso de licencias médicas.

En lo tocante a la versión de **Josefina Venedicta Muñoz Martínez**, no tiene trascendencia por ser la madre de la denunciante y por lo mismo, en su declaración no relata ningún episodio de maltrato hacia su hija de parte de la Directora del colegio demandado que ella hubiese presenciado. Lo que conoce fue por los comentarios que le hizo su hija, donde la relación con el sostenedor era buena, no así con la directora. Además, de su testimonio no se rescata ningún hecho relevante del año 2022 y 2023, época en que se auto despide la trabajadora denunciante.

Décimo: Que en lo referente a que la Directora del colegio denunciado le llamaba la atención a la denunciante Mariliam Faúndez en reuniones técnicas con el personal docente y que se le solicitaba desempeñar funciones laborales cuando se encontraba con licencia médica, no existen documentos que permitan constatar, aún a título de indicios, conductas que tuvieran dicho carácter. Los testigos presentados por la denunciante tampoco abordan esta situación.

En efecto, de los correos electrónicos adjuntados por la denunciante y demandante se puede solamente consignar lo siguiente:

1.-Mail de 17 de marzo de 2021 sólo permite comprobar que la Directora del Colegio demandado Marianela Sánchez Baeza reservó hora en Salud Mental Agora, para el especialista Raimundo Spoerer, para el día 23 de marzo de ese mismo año.

Esta situación, que la actora considera parte del acoso laboral en su contra, acaeció dos años antes desde la época en que la demandante hizo uso del auto despido, por lo que su falta de coetaneidad impide darle el trato que pretende dicha litigante.



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

Código: RPYPXSUHWUD

2.-Mail de 1 de mayo de 2022 emanado de la denunciante Mariliam Faúndez, mediante la cual da a conocer la planificación y actividades de la semana del 02 al 06 de mayo, no permite, por la naturaleza de su contenido, como por la emisora del mismo, vislumbrar algún acto reprochable imputable a la referida directora.

3.-Mail de 27 de julio de 2022, proveniente también de la misma denunciante, donde tiene por objeto adjuntar PPT de la reunión de apoderados del mes de julio, no permite, por la naturaleza de su contenido, como por la emisora del mismo, vislumbrar algún acto reprochable imputable a la referida directora.

Cabe hacer notar que estos dos últimos correos, tampoco son coetáneos con la época en que se invoca el auto despido, acaecido en el mes de marzo de 2023, por lo que esta circunstancias también conspira contra los intereses de la litigante Mariliam Faúndez.

4.-Finalmente, los correos electrónicos de 20, 27 y 28 de enero de 2023 y de 21 y 23 de febrero del mismo año, corresponden a comunicaciones entre la denunciante Mariliam Faúndez y Francisco Frías Alarcón y viceversa, sobre la intención de la primera de retirarse del establecimiento educacional demandada, por su estado de stress, que la mantenía con un tratamiento psicológico, proponiendo que se le pague la suma de trece millones de pesos, pretensión que fue desestimada por su interlocutor, entre otras razones, por desconocer absolutamente algún conflicto que hubiese tenido al interior del colegio, constituyen conversaciones que en ningún caso involucran directamente a la Directora Marianela Sánchez, ni menos se especifican hecho concretos de maltrato y/o discriminación en contra de la persona de Mariliam Faúndez.

En lo tocante al hecho que la Directora del Establecimiento Educacional hubiese desestimado la petición de apoderados del Pre-kínder B, para que la denunciante continuara el año 2022 con el mismo curso, tampoco es factible de calificarlo como un acto acosador ni discriminatorio, en atención a que su decisión se encontraba dentro de la esfera de la administración, propia y



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

Código: RPYPXSUHWUD

exclusiva del colegio, facultad que en todo caso no implicó la desvinculación laboral de Mariliam Faúndez.

Undécimo: Que del mismo modo, de los correos electrónicos de 16 de marzo del año 2021, de 6 de abril del año 2021 y de 17 de marzo de 2021, enviado desde la casilla electrónica de la Directora Marianela Sánchez a la denunciante de autos, no se advierten actos que importen una vulneración de derechos elementales de Mariliam Faúndez y, además, se trata de comunicaciones efectuadas aproximadamente dos años antes a la época en que ésta última hizo uso del auto despido, para desvincularse con su empleador, por lo que no existe simultaneidad cronológica entre tales sucesos.

Situación similar acontece con los correos electrónicos de 16 de noviembre del año 2021, entre la Directora del establecimiento Marianela Sánchez y la denunciante Mariliam Faúndez, que datan de aproximadamente quince meses antes del auto despido.

En los mismos términos cabe calificar las comunicaciones vía mail de 25 y 27 de julio de 2022, existente entre la directora del establecimiento educacional Marianela Sánchez y la denunciante Mariliam Faúndez.

En lo referente a la denuncia individual de enfermedad profesional, formulada por la denunciante Mariliam Faúndez ante Asociación Chilena de Seguridad de 10 de enero del año 2023 y la Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades, emitido por la Asociación Chilena de Seguridad de 24 de enero del año 2023, si bien es un antecedente que constató una situación de salud que padecía Mariliam Faúndez, no existe ningún antecedente en estos términos que concluyera enfáticamente que la causa de su sintomatología obedecía a una enfermedad de carácter laboral. Además, por su propia naturaleza, tampoco permite determinar, en el evento que así lo concluyera, cuáles serían las causas concomitantes que habrían generado su estado de salud, como, asimismo, no lo pudo esclarecer el informe psicológico antes analizado.



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

Código: RPYPXSUHWUD

Respecto de éste último antecedentes, es importante consignar la Resolución N° 764878531032023 de 31 de marzo del año 2023, de la Asociación Chilena de Seguridad que descarta que el origen de la enfermedad de la denunciante sea de carácter laboral.

Duodécimo: Que la restante información recabada a través de la Inspección Provincial del Trabajo de Cauquenes, de folio 66 de la carpeta electrónica; de la Asociación Chilena de Seguridad de Cauquenes, que consta a folio 61 y 62 de la carpeta electrónica; de los audios de la actora enviadas por WhatsApp a la directora y de los pantallazos de conversaciones WhatsApp entre la actora y la directora de la fundación, ninguno de ellos correspondiente al año 2023, permite constatar que a la fecha en que la denunciante se auto despidió (21 de marzo de 2023), estaban siendo víctima de acoso laboral o discriminación por parte del establecimiento educacional donde prestaba servicios, específicamente, de la Directora Marianela Sánchez.

Décimo Tercero: Que atento a todo lo antes reseñado y reflexionado, independiente de la frondosa prueba incorporada al proceso, examinada a través de las reglas de la sana crítica, no permite inferir de toda ella, ni tampoco de parte de esos elementos de convicción, que Mariliam Faúndez haya sido víctima de actos de acoso laboral y/o de discriminación por parte de Marianela Sánchez, en su calidad de Directora del establecimiento educacional demandado, a la fecha en que la primera se auto despidió, ni tampoco en los meses inmediatamente anteriores, por lo que en esta situación, la acción principal de tutela por vulneración de derechos fundamentales debe rechazarse, por no haberse comprobado, ni aún en el carácter de indicios, los presupuestos fácticos que indefectiblemente condujeran a la conclusión arribada por la denunciante.

Sobre este último aspecto, es relevante señalar que la actora Mariliam Faúndez, en el cuerpo de su denuncia, como, asimismo, en su parte petitoria, solicitó tener por interpuesta denuncia de tutela por vulneración de garantías constitucionales, con ocasión de su despido indirecto, por lo que impetrada su desvinculación en tales términos, debe entenderse que los actos y



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

Código: RPYPXSUHWUD

hechos que le servían de sustrato a la acción, necesariamente debían ser contemporáneos, a lo menos, a la época en que hizo uso de su auto despido.

En este orden de ideas, el inciso segundo del artículo 489 del Código del Trabajo, preceptúa que la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, si se produce con ocasión del despido, en la situación puntual de que se trata, -auto despido- debe interponerse dentro del plazo de sesenta días contados desde la separación, plazo que no solamente es de caducidad, sino que denota que el reclamo que se formule debe ser oportuno. Esta idea queda más latente en el artículo 485, cuando la vulneración de derechos fundamentales, sea consecuencia de actos ocurridos en la relación laboral, donde el legislador también fija un plazo de caducidad de sesenta días, contados desde que se produzca la vulneración de aquellos derechos esenciales, como se observa claramente del inciso final del artículo 486 del código del ramo.

Finalmente, es dable sostener que la prueba indiciaria, que en materia de tutela laboral es suficiente para que generalmente tenga éxito, es un medio probatorio que permite acreditar hechos sobre los que no existe una prueba directa, pero es menester, para que los indicios puedan ser utilizados como prueba, que cada uno de ellos deben encontrarse plenamente probados y no constituir meras sospechas.

En la situación sub lite, por una parte no se avizora prueba suficiente para atribuirle el carácter de indicio en la acción de tutela de derechos fundamentales, ni tampoco existen elementos de convicción coetáneos a la terminación de los servicios, que se generó por un auto despido y no a través de una desvinculación laboral efectuada unilateralmente por el empleador.

Décimo Cuarto: Que, en subsidio, la actora Mariliam Faúndez Muñoz interpone demanda por despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones y daño moral en contra de su ex empleador Fundación Educación Nuestros Niños, pidiendo que se acoja en todas sus partes y en definitiva condene a pagar las indemnizaciones y prestaciones laborales, con



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

Código: RPYPXSUHWUD

costas, fundándose en los mismo hechos contenidos en la acción de tutela, agregando, las vulneraciones durante toda su relación laboral, que fueron de tal entidad y gravedad que repercutieron en su psiquis hasta la actualidad, por lo que el 27 de febrero de 2023, comunicó a su ex empleador que su despido indirecto se verificaría el mismo día, carta certificada con copia a la inspección del trabajo, todo ello, conforme al artículo 171 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 160 N°1 letras d) y f) del mismo cuerpo legal, esto es, conductas de acoso laboral.

Décimo Quinto: Que la acción subsidiaria al apoyarse en los mismos presupuestos de hecho de la acción principal y, sustentándose en actos que la actora califica de acoso laboral, en los mismos términos que la acción de tutela de derechos fundamentales, la que ha sido precedentemente desestimada, necesariamente también debe rechazarse, en atención a que se invocan los mismos medios de prueba rendidos para acreditar la acción de tutela y, por consiguiente, por actos de igual naturaleza, como acontece con el acoso laboral, los que no se encuentran comprobados, como se argumentó latamente en los considerandos que anteceden, siendo inoficioso reiterar cada uno de los argumentos vertidos a dicho respecto.

Por estas consideraciones y, de conformidad, además, a lo dispuesto en los artículos 1, 2, 159 N° 2, 160 N°1 letras f), 171, 420, 454, 455, 456, 458, 459, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 493 y 495 del Código del Trabajo;
SE DECLARA:

I.- Que **SE RECHAZA** el apercibimiento solicitado por la demandada respecto de la exhibición de documentos solicitada a la demandante.

II.- Que **SE RECHAZA**, en todas sus partes, la demanda de tutela laboral de derechos fundamentales, con ocasión del auto despido, deducida en autos por Mariliam Ester Faúndez Muñoz en contra de Fundación Educación Nuestros Niños.

III.- Que **SE RECHAZA** en todas sus partes la demanda subsidiaria de despido indirecto, cobro de prestaciones e indemnizaciones legales



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

Código: RPYPSUHWUD

y daño moral deducida en autos por Mariliam Ester Faúndez Muñoz en contra de Fundación Educación Nuestros Niños.

IV.- Que no se condena en costas a la parte demandante, por haber tenido motivo plausible para litigar.

V.-Que por haberse desestimado la demanda de auto despido, conforme con lo dispuesto en el penúltimo inciso del artículo 171 del Código del Trabajo, se entiende que el contrato de trabajo que vinculaba a la demandante con su empleadora demandada, ha terminado por renuncia de la trabajadora.

Regístrese y devuélvase, en su oportunidad.-

Rol N° 11-2024.- Laboral.-

Redacción del Ministro don **Moisés Muñoz Concha**.-

Se deja constancia que no firma el abogado integrante don Rodrigo de la Vega Parra, sin perjuicio de haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por encontrarse ausente.

 Moisés Olivero Muñoz Concha Ministro Corte de Apelaciones Diez de enero de dos mil veinticinco 13:48 UTC-3		 GERARDO FAVIO BERNALES ROJAS Ministro Corte de Apelaciones Diez de enero de dos mil veinticinco 13:43 UTC-3	
--	---	---	---



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

Código: RPYPXSUHWUD

Pronunciado por la Segunda Sala de la C.A. de Talca integrada por los Ministros (as) Moises Olivero Muñoz C., Gerardo Favio Bernales R. Talca, diez de enero de dos mil veinticinco.

En Talca, a diez de enero de dos mil veinticinco, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



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

Código: RPYPXSUHWUD