

Los Ángeles, veintiocho de julio de dos mil veintiuno

VISTOS, OÍDOS Y CONSIERANDO:

PRIMERO: Que, comparece don OMER MEZA DURÁN, cédula nacional de identidad N° 7.922.570-3, y DIMAS NÚÑEZ MAYA, cédula nacional de identidad N° 12.836.235-5, Abogados, ambos con domicilio para estos efectos en Santa Elena N° 1262, Villa Todos Los Santos, Los Ángeles, en representación de doña JENNIFER ESCARLETTE CIFUENTES SILVA, cédula nacional de identidad N° 18.344.490-5, estudiante de enfermería, del mismo domicilio anterior, quienes vienen en deducir demanda en procedimiento de tutela de derechos fundamentales, específicamente por la vulneración de los artículos 19, N° 1, inciso 1, y N° 4, de la Constitución Política de la República, y artículo 2, inciso 2, del Código del Trabajo, en relación con los artículos 485 y 489 del Código del Trabajo, despido indirecto, y cobro de prestaciones laborales adeudadas, en contra de EDELEC CHILE Y COMPAÑÍA LIMITADA, R.U.T. 76.002.229-2, sociedad del giro de su denominación representada legalmente por don DANIEL ENRIQUE ARTEAGA MUÑOZ, cédula nacional de identidad N° 7.644.075-1, ignoran profesión, ambos domiciliados para estos efectos en Condell N° 830, Los Ángeles, Región del Bío Bío. La demanda se interpone con el fin de que se declare que el término de la relación laboral se produce por vulneración de derechos fundamentales, por acoso sexual y laboral mediante despido indirecto por parte de la trabajadora, el cual es debido, justificado y legal, junto a las indemnizaciones establecidas en el artículo 489 del Código del Trabajo y por daño moral, además se declare el cobro de prestaciones laborales adeudadas, intereses y costas.



NNDNVXYXBP

Señala que su representada es estudiante de enfermería de la Universidad Santo Tomás, sede Los Ángeles, y actualmente se encuentra en quinto año, internado. Durante el primer semestre del año 2019 tenía congelado sus estudios, los que se iban a reanudar el segundo semestre, pero sólo con un ramo, llamado "Urgencias", el cual consta de 3 segmentos pedagógico curriculares: cátedra, laboratorio y 5 días de práctica. De esta manera, en el primer semestre de 2019 su representada tenía trabajos part-time a objeto de obtener recursos económicos para financiar sus estudios y necesidades personales, destacando entre ellos actividades de promotora en el Supermercado Jumbo, ubicado en calle Ercilla N° 190, Los Ángeles, así como también en un Centro de Estética, llamado "Clínica Nova". En el mes de Marzo de 2019, mientras se desempeñaba como promotora del citado Supermercado, sin haber visto antes en su vida a don Daniel Enrique Arteaga Muñoz, éste se le acerca, quien se encontraba acompañada de otra promotora (quien es técnico en administración de empresas), y le hace consultas y ofrece trabajo en el área de recursos humanos de su empresa, dejándole incluso su correo electrónico para que le envíe su currículum, cuestión que su defendida no hace por parecerle algo poco serio, además se encontraba trabajando y no lo consideró en absoluto; sin embargo, a la semana siguiente éste vuelve a hacer el citado ofrecimiento laboral en el mismo Supermercado mientras Jennifer trabajaba como promotora, consultándole por qué no le envió el currículum, dejándole nuevamente el correo electrónico, y que podría aceptar que trabajara y estudiara el ramo de enfermería mientras trabajaba, con lo que ella manifiesta interés, y previo análisis de la efectividad de la existencia de la empresa, remite su currículum, concertándose una entrevista el día 01 de Abril de 2019, a la cual asiste



NNDNVXYXBP

con su madre, doña Ivonne Silva Ancapil, por un tema de seguridad, ingresando a la entrevista sólo Jennifer, quien manifestó en concreto que podría aceptar sólo en la medida que ello no entorpeciera sus estudios, ya referidos de enfermería, lo cual es aceptado prontamente por el demandado, señalándole que otro funcionario también tiene permiso para hacerse diálisis, por lo que no sería la única excepción, dándole así más confianza para aceptar el empleo. Cabe señalar que los estudios del segundo semestre, que corresponden a un ramo, se extendieron por dos meses y medio, desde Agosto a Octubre, asistiendo a cátedra los días lunes y miércoles, de 8.20 a 11.40 horas, y los viernes a laboratorio, de 11.20 a 12.40 horas. El empleador aceptó esta condición y comprometió el pago de \$500.000 líquidos por concepto de remuneraciones.

Añade que con fecha 08 de Abril de 2019 doña Jennifer Escarlette Cifuentes Silva, ingresó a prestar servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia para EDELEC CHILE Y COMPAÑÍA LIMITADA, representada por Daniel Enrique Arteaga Muñoz, en calidad de asistente de control y gestión. Luego de un período de un mes sin contrato escriturado, con fecha 09/05/2019 el empleador cumple con su obligación, haciendo referencia al ingreso anterior en la cláusula novena del mismo. Las funciones que desempeñaba asociada al cargo para el cual fue contratada son, principalmente, las siguientes: - Actualización de la base de datos de los trabajadores de la empresa (afiliación al sistema de salud Fonasa o Isapres, certificados de antecedentes, hojas de vida, anexos de contrato de trabajo que debía firmar el gerente, etc.). - Separación y preparación de carpetas de los trabajadores que hacían



NNDNVXYXBP

labores en terreno (inclusión para cada salida de contrato de trabajo y anexos, reglamento interno de higiene y seguridad, cédula de identidad, certificado de antecedentes, hoja de vida, título o certificado de profesión, etc.). - Acreditaciones de cada una de las empresas que se vinculaban con el empleador para la realización de los trabajos que el demandado ofrecía, y que en concreto eran pruebas y ensayos de electricidad. - Actualización de carpetas por cada empresa vinculada con el empleador, respecto del personal de ésta. - Envío de reportes diarios a cada trabajador que salía a terreno, respecto de las actividades ejecutadas y en qué porcentaje éstas se habían ejecutado. - Administración de las vacaciones y permisos de los trabajadores. - Apoyo en la certificación de la empresa por las Normas Chilenas ISO 5 - Diversas labores administrativas genéricas, tales como recepción de documentos, impresión de informes de los informes de los trabajadores que salían a terreno, trámites en Notarías, Oficina del Contador externo, coordinación de acciones con la Asociación Chilena de Seguridad, rendición de cursos, como el de reanimación cardio pulmonar, etc. Los servicios personales fueron supervisados desde el inicio de la relación laboral por el demandado, don Daniel Enrique Arteaga Muñoz, de quien recibía las órdenes, y también del Jefe de Operaciones, don Claudio Arteaga, hijo del Gerente, por lo que en los hechos su defendida tenía doble jefatura. Ambos le impartían órdenes específicas respecto de la forma en que la actora debía realizar su trabajo. Así, el contrato firmado el 09/05/2019, en su cláusula octava declara que su contrato es de duración indefinida. Cabe señalar que la empresa, EDELEC CHILE Y COMPAÑÍA LIMITADA es una empresa pequeña, integrada por 10 personas, incluida su defendida, jerárquicamente encabezada por su Gerente General, don Daniel



Enrique Arteaga Muñoz; secundada por el su hijo, el Jefe de Operaciones Claudio Arteaga; y estaba integrada por 4 Departamentos: el Departamento Técnico, cuya jefatura era ejercida por Juan Escobar, ingeniero eléctrico, y contaba con otros 3 integrantes: José Godoy, ingeniero eléctrico; y Arne Nylund y Alexis Meza, ambos técnicos en ensayos y pruebas eléctricas; el Departamento de Prevención, a cargo de María Paz Pérez Ñancupil, sin ningún otro integrante; el Departamento de Calidad, en un inicio integrado por Stephany Barra, quien inició servicios el 02/05/2019, y tras su desvinculación, aproximadamente 3 meses después, es asumido por María Paz Pérez Ñancupil, sin otro integrante; y el Departamento de Logística, encabezado por Juan Carlos Gallegos, únicamente integrado por él. Su representada, en su calidad de asistente de gestión y control, no integraba estos departamentos, y recibía órdenes directamente del Gerente General y del Jefe de Operaciones, según se dijo. Finalmente, había una persona encargada del aseo, Katherine Guzmán Araneda, totalizando 10 personas, según se señaló.

Según la cláusula tercera, la remuneración de la actora era de \$500.000- líquidos, pagaderos por mes vencido, que incluye una gratificación legal equivalente al 25% del total de las remuneraciones mensuales con tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales, aunque su remuneración por el primer mes fueron \$450.000 líquidos. Cabe destacar que durante toda la relación laboral, el empleador jamás entregó las liquidaciones de sueldo, pese a sus solicitudes, debiendo hacer un reclamo una vez terminado su vínculo laboral, encontrando incluso que algunas liquidaciones que el empleador tuvo que acompañar a la Asociación Chilena de Seguridad, tras la presentación de la Denuncia de Enfermedad Profesional, según se dirá,



aparecen firmadas por su defendida, sin que dichas firmas correspondan a su autoría, por lo que desde ya nos reservamos el ejercicio de las acciones que en derecho correspondan. Es así que la Remuneración Mensual Bruta de la actora asciende a \$679.108 (seiscientos setenta y nueve mil ciento ocho pesos), considerando la liquidación del mes de Diciembre de 2019, último mes trabajado, remuneraciones no variables, monto que debe ser considerado como base de cálculo para las indemnizaciones y prestaciones laborales, conforme lo dispone el artículo 172 del Código del Trabajo. Según la cláusula segunda, la jornada de trabajo de la actora era de 45 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, de 08.00 a 13.00 y de 14.00 a 18.00, interrumpiéndose con un descanso de 1 hora entre las 13.00 y 14.00 horas, destinadas a colación, de cargo del trabajador. En esta hora de colación, 2 días a la semana almorzaba en la empresa, y los otros 3 en su casa, siendo pasada a buscar y regresada a su trabajo por su pareja, don José Patricio Gutiérrez Beltrán. Señala que con fecha VIERNES 03 de Enero de 2020, dentro del plazo establecido en el artículo 162 inciso 2 del Código del Trabajo, y tras haber concurrido a trabajar como último día el martes 31 de diciembre de 2019, en que sólo estuvo una hora y minutos sin poder tolerar más continuar prestando servicios de subordinación y dependencia so pena de infringir su integridad psíquica y honor y dignidad personal, su defendida decide poner término a la relación laboral que la ligaba con su empleador, a saber, la empresa EDELEC CHILE Y COMPAÑÍA LIMITADA, en virtud del artículo 171, en relación con el artículo 160, N° 1, letras b), esto es, "Conductas de Acoso Sexual" y f), es decir, "Conductas de Acoso Laboral" y en subsidio o complementariamente, el mismo artículo 171, en relación con el artículo 160, N° 7, a saber, "Incumplimiento



NNDNVXYXBP

grave de las obligaciones que impone el contrato", y artículo 184, normas todas del Código del Trabajo. La decisión la adopta debido a que el día lunes 30 de Diciembre de 2019, don Daniel Enrique Arteaga Muñoz, le comenta a una compañera de trabajo doña María Paz Pérez Ñancupil, que serían las únicas que quedarían sin vacaciones durante los meses estivales, quedando así la empresa esos meses con las citadas trabajadoras y el representante de la empresa únicamente. Lo anterior es comentado por doña María Paz Pérez Ñancupil en la mañana del día siguiente, esto es, el martes 31 de Diciembre de 2019, y es así como de inmediato, tras arrastrar una cadena de insufribles actos vejatorios en contra de la dignidad de su defendida, verbales como físicos, constitutivos de conductas de acoso sexual y acoso laboral, según se reseña en la carta de auto despido, su defendida sólo alcanza a trabajar una hora y minutos para retirarse de dicho lugar de trabajo, antes que llegara el Jefe de Operaciones, Claudio Arteaga, quien aproximadamente acudía a labores a las 09.30 horas, todo ello por miedo a encararle a él y a su padre, el Gerente General, Daniel Enrique Arteaga Muñoz, ante represalias o acciones que el demandado pudiese adoptar, ya que su defendida tenía plena convicción que éste no le permitiría irse, expresando en consecuencia sus razones para con su empleador, mediante carta de auto despido, cuyo tenor es el siguiente: Los Ángeles, 3 de Enero de 2020. Señor Daniel Arteaga Muñoz Gerente General Edelec Chile Ltda. Presente 9 Señor Empleador: Comunico a Ud. que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 171 del Código del Trabajo, en relación con lo dispuesto en el artículo 160, N°1, letras b), y f); y en subsidio o complementariamente, mismo 171, en relación con el artículo 160 N° 7, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el



contrato, y 184, normas todas del Código del Trabajo, y normas que se citan del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el cual forma parte integrante del contrato de trabajo suscrito por mí, he tomado la decisión de poner término al contrato de trabajo que me liga a esta empresa por las razones de hecho y derecho que paso a describir: 1.- Habiendo celebrado contrato de trabajo en Mayo de 2019, desde hace ya varios meses, aproximadamente del mes de Julio de 2019, que me he sentido afectada por comportamientos de hostigamiento de índole sexual hacia mi persona por parte suya, comenzando con actitudes de demasiada confianza, que con el tiempo se han intensificado, despidiéndose de mí con besos cercanos a la boca, con abrazos cada vez más fuertes y apretados y con su brazo por debajo de mi espalda, todo ello en lugares en que no hay cámaras, específicamente en su oficina. Lamentablemente, siendo Ud. el gerente de la empresa, es juez y parte en cualquier procedimiento o investigación interna que se lleve a cabo sobre el particular. 2.- Asimismo y en paralelo, no sólo los actos de hostigamiento sexual han sido corporales, sino también verbales, con una serie de expresiones e invitaciones sugerentes que me han menoscabado en mi integridad y dignidad como mujer y persona, con frases como: "¿por qué venía tan tapada?", "que me pusiera minifaldas", "que me podía comprar ropas como blusas y zapatos", "que me iba a llevar a la plaza a ponerme un colaless"; más otras preguntas inapropiadas a objeto de obtener información de mi vida íntima, abusando de su posición, consultándome por mi pololo, si él era celoso, si me iba a casar, y por sus preguntas sobre mi vida sexual y relaciones íntimas con mis antiguas parejas. 3.- Esto llegó a un punto máximo en la semana del 16 al 19 de diciembre, cuando estando sola con Ud. en su oficina, pues Ud. había



NNDNVXYXBP

enviado a comprar a otros colegas, le consulto por mis vacaciones, momento en que Ud. me toma fuertemente, me abrazó contra mi voluntad y comenzó a besarme en la cara y boca, volviendo a hacerme preguntas íntimas, pudiendo zafar y salir toda conmovida y agitada de dicho lugar; y con posterioridad, supe que iba a dar vacaciones a todos menos a mí y a otra colega, también afectada por sus conductas de acoso sexual, cuestión que me ha tenido muy afectada en todo sentido. 4.- De esta manera, el día lunes 30 de Diciembre de 2019 fue mi último día de trabajo completo, trabajando sólo una hora y minutos del día martes 31, pues no puedo tolerar más este tipo de conductas de índole sexual hacia mi persona, todas contra mi voluntad, vejatorias de mi dignidad y honra como persona y como mujer, tomando su posición dominante para abusar de mí en contra de mi libre voluntad, yendo más allá de lo estrictamente laboral, y afectando por cierto mi integridad psíquica seriamente. Por lo demás, ¿qué puedo esperar, con estos antecedentes, que pueda ocurrir en Enero, cuando estén todos de vacaciones, salvo Ud., una colega y quien suscribe? El clima laboral es absolutamente hostil y perjudicial para mi salud, cuya protección Ud. ha descuidado notablemente. Estas conductas son constitutivas de la causal del artículo 160, N° 1, letra b), del Código del Trabajo, que en el caso que provengan del empleador, me habilitan para proceder conforme al artículo 171 del mismo cuerpo legal. De paso, infringe el propio contrato de trabajo, al cual se integra el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, artículos 49 y siguientes.

5.- Asimismo, paralelamente, Ud. directamente se ha encargado, además, de darme tareas que nada dicen relación con mis funciones, que según contrato es de Asistente de



NNDNVXYXBP

Control y Gestión, como por ejemplo ir a regar el pasto, o tareas absolutamente impertinentes, como subir los check list de logística, las rendiciones de gastos de los trabajadores, etc., menoscabándome aún más, esta vez desde un punto de vista laboral, afectando también mi integridad psíquica, a lo que se añade la sobrecarga laboral, con trabajos que hacia respecto de dos o tres áreas diversas. Estas conductas son constitutivas de la causal del artículo 160, N° 1, letra f), del Código del Trabajo, que en el caso que provengan del empleador, me habilitan para proceder conforme al artículo 171 del mismo cuerpo legal. De paso, infringe el propio contrato de trabajo, al cual se integra el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, artículos 110 y siguientes.

6.- Finalmente, hago presente otra causal, en subsidio o complementaria de los hechos antes narrados, y es que Ud. tiene el deber de brindar seguridad y protección a sus trabajadores, cuestión que no ha hecho justamente al maltratar psicológicamente a quien suscribe, con las conductas de acoso sexual y laboral antes descritas, cuestión que, por un tema de salud psíquica, se me hace insostenible permanecer en su empresa. Así, estas conductas son constitutivas de la causal del artículo 160, N° 7, del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, en relación con el artículo 184 del mismo cuerpo legal, artículos 49 y siguientes (acoso sexual), 110 y siguientes (acoso laboral), y 69 y siguientes (normas de protección de los trabajadores) del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, que forma parte integrante del contrato de trabajo suscrito por mí; conductas que en el caso que provengan del empleador, me habilitan para proceder conforme al artículo



171 del mismo cuerpo legal. Por consiguiente, otorgo a Ud. el presente aviso de término de contrato de trabajo en la forma que lo exige la ley, haciendo presente que la suscrita se reserva el derecho a recurrir ante el Juzgado de Letras del Trabajo respectivo, en demanda de todas las indemnizaciones legales del caso. Saluda atentamente a Ud. Jennifer Escarlette Cifuentes Silva Ex trabajadora 18.344.490-5 C.C.: - Archivo. - Inspección del Trabajo

Como se podrá apreciar, tras la lectura de dicha carta, su representada se vio obligada a tomar esta decisión pues no podía estar más en dicho perverso ambiente laboral, por motivos de salud, y también por su propia dignidad como persona y mujer, y no volvería a entregar personalmente a entregar la carta de auto despido a su empleador y principal acusado de los hechos referidos, motivo por el cual remite dentro de plazo legal dicha carta vía Correos de Chile al domicilio que el empleador registra en el contrato de trabajo, esto es, Condell N° 830, Los Ángeles, según consta de envío N° 1176207543455, Correos de Chile, Sucursal Los Ángeles, del Viernes 03 de Enero de 2020, 16.31 horas. Dicha carta es también remitida en copia a la Inspección Provincial del Trabajo, con domicilio en Mendoza N° 276, Los Ángeles, por Correos de Chile con fecha lunes 06 de Enero de 2020, N° envío 1180259311672. Agrega que ese día 31 de Diciembre de 2019, tras retirarse de sus labores por el incumplimiento laboral del empleador, ante la noticia de la no concesión de vacaciones y la generación del espacio propicio para que Daniel Enrique Arteaga Muñoz continuara con sus conductas de acoso sexual y laboral, esta vez sin otros trabajadores, su defendida fue pasada a buscar por su hermano quien se encontraba de paso en la ciudad, don Jonathan Cifuentes



Silva, y la llevó al mall de la ciudad junto a María Paz Pérez Ñancupil, quien adoptó idéntica acción de auto despedirse, y al percatarse que Daniel Arteaga Muñoz se encontraba en el mall buscándola, su defendida y su compañera de trabajo tuvieron que esconderse en el baño de dicho recinto, hasta estar seguras que su ex empleador hubiere desistido de buscarlas. De esta manera, queda de manifiesto que el término de la relación laboral se produce por causas imputables al empleador, consistentes en conductas de acoso sexual, conductas de acoso laboral e incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, toda vez que el empleador debe resguardar la seguridad de sus trabajadores, las cuales están descritas en la carta de auto despido, y que vienen arrastrándose desde hace meses, siendo una secuencia o un proceso de actos continuos que en el tiempo se fueron intensificando, siendo el detonante de esta determinación el conocimiento que nuestra defendida tuvo a fines del año pasado que ella y doña María Paz Pérez Ñancupil quedarían sin vacaciones solas con el empleador, esto es, el principal responsable de las acusaciones expuestas en la carta de despido, cuestión que ciertamente no les dio otra alternativa que proceder con el término de la relación laboral, ciñéndose para estos efectos en todo momento a la normativa laboral y, por cierto, en resguardo de sus derechos constitucionales, laborales y previsionales

Indica que el acoso sexual se compuso de una serie de actos que al principio parecían normales, si uno los toma en forma aislada, pero que, contextualizándolos, en su conjunto, y sobre todo, considerando la intensificación de los mismos a medida que transcurría el tiempo, nos llevan a demostrar la existencia de esa presión que se ejercía en contra de la



actora, a quien el empleador terminó por infundirle miedo, si consideramos que la decisión de autodespedirse la tomó sin tener contacto físico con el empleador, remitiendo la carta por Correos de Chile, más el episodio de búsqueda que el mismo día 31 de diciembre el empleador hizo de nuestra representada en el mall de la ciudad de Los Ángeles, a objeto de impedir que dejaran de trabajar y permaneciera sola con él y su compañera María Paz Pérez Ñancupil en el período de vacaciones, en que no quedaría nadie aparte de ellos. Dicho acoso comenzó aproximadamente en Julio de 2019, tal como relata en la carta de auto despido, en que su defendida se vio afectada por comportamientos de hostigamiento de índole sexual por parte de don Daniel Enrique Arteaga Muñoz. En un primer momento, al ingresar a trabajar en Abril de 2019, todo parecía normal, el demandado actuaba algo cariñoso en los saludos y despedidas, en las instrucciones y órdenes que daba, pero emulaba una figura paternal a su defendida. Luego, ingresa a trabajar a dicha empresa doña Stephany Barra, y a los 2 meses después, en Junio de 2019, María Paz Pérez Ñancupil. Al llegar esta última colega, su defendida comenzó a notar que el demandado, Daniel Enrique Arteaga Muñoz, empezó a comportarse con mayor confianza hacia ella mediante acciones que evidenciaban dicha confianza, y a la cual no podía oponerse nuestra defendida, dada su jerarquía, su poder en la empresa, su edad y género, acciones que se fueron intensificando con el correr de los meses, tales como despedidas con besos cercanos a la boca, con abrazos a la llegada al trabajo o a la salida cada vez más fuertes y apretados, con una evidente incomodidad para su defendida, quien para no perder esta oportunidad laboral toleró tales acciones, sin dejar de sufrir en lo más íntimo de su feminidad una agresión hacia ella, actuaciones que, además,



NNDNVXYXBP

eran ejecutadas en lugares en que no hay cámaras, en especial en su oficina, pues sus saludos en lugares en que habían cámaras eran distintos, más objetivos y menos cercanos. Destacamos como acciones besos cercanos a la boca y abrazos apretados no consentidos como acciones de connotación sexual, intensificándose en número y entidad, con abrazos con el brazo del empleador por debajo de la espalda, y agarrones de por su cintura, en que a la fuerza ha debido zafarse de ellos, más miradas lascivas del actor. Pero no eran sólo actos físicos corporales, son que también actos verbales constitutivos de acoso sexual, también a contar de Julio de 2019, a través de una serie de expresiones, bromas e invitaciones sugerentes, menoscabando a su defendida. Ella recuerda que la primera broma de índole sexual, efectuada en el citado mes, fue "...que me iba a llevar a la plaza a ponerme un colaless", junto a María Paz Pérez Ñancupil (léase "playa"); y luego estas bromas y expresiones de doble sentido, al igual que los actos corporales de connotación sexual, se fueron reiterando, como por ejemplo, y también a María Paz Pérez Ñancupil, a nuestra defendida el citado empleador les dijo "que me pusiera minifaldas"; y directamente a nuestra defendida "¿por qué venía tan tapada?, si acaso su pololo era celoso", o "que le podía comprar ropas como blusas y zapatos". Todas estas agresiones sexuales verbales iban, también, acompañadas de inquisitivas preguntas respecto de la vida privada de su defendida, sobre su pololo, si se iba a casar, sobre sus antiguas parejas y relaciones íntimas, y además era constantemente vigilada por don Daniel Enrique Arteaga Muñoz a la hora de almuerzo, si almorzaba en la empresa o la pasaba a buscar su pareja, o si salían con otros compañeros de trabajo a comprar snacks en locales comerciales adyacentes. Como señalamos, la mayoría de estos



NNDNVXYXBP

comportamientos eran cuidadosamente adoptados por el empleador, a objeto de no ser visto por las cámaras instaladas en la empresa, y donde no habían cámaras por cierto era en su oficina. Así, en efecto, su defendida cumplía funciones en el primer piso de la empresa, la cual tenía solo dos niveles. En el primer piso, en el hall de entrada existía un módulo de trabajo, que era la "oficina" de ella y la oficina de la jefatura quedaba en el segundo piso, subiendo la escalera, a mano izquierda de un estrecho pasillo corredor, la segunda oficina. Ya este cúmulo de actuaciones descritas, que comienzan en Julio de 2019, alcanzan un momento de mayor intensidad en la semana del 16 al 19 de diciembre, en que estando próximo a Navidad, don Daniel Enrique Arteaga Muñoz ordena a María Paz Pérez Ñancupil y Juan Carlos Gallegos a ver y comprar insumos para organizar una fiesta navideña, en momentos en que la mayoría de los compañeros de trabajo estaban en terreno: en momentos en que salen a comprar, Daniel Enrique Arteaga Muñoz llama a su defendida a su oficina, para ver el tema de las vacaciones de los trabajadores, incluyendo por cierto la de Jennifer Cifuentes Silva, circunstancia en que éste pidió se acercara al lado de él, quien se encontraba sentado en su escritorio, y el espacio que tenía a su lado era muy estrecho, a lo que éste le pide a se acercara más, con el pretexto de que pudiese ver mejor el notebook de trabajo del empleador, poniéndose ésta al lado del empleador, conservando una distancia mínima, y cuando concluyó las modificaciones, su defendida le comentó que tenía unas vacaciones familiares desde hace muchos meses planificadas, consultando si podía tomarse unos días, siendo la respuesta del empleador un "no sé", riéndose, y al consultar el motivo de su risa, don Daniel Enrique Arteaga Muñoz toma por la espalda baja a su



NNDNVXYXBP

defendida, abrazándola forzosamente, dándole varios besos cerca de la boca, con 3 fuertes apretones, tanto que le hicieron doler las costillas, a lo que ésta rogó soltarla, por el dolor experimentado, con lo que el demandado continuó riéndose, momentos en que se escucha el timbre de la empresa, cuestión que sirvió de pretexto para que su defendida pudiera zafar, bajar al primer piso y abrir la puerta de la empresa, siendo quien tocaba el timbre doña Katherine Guzmán, la persona encargada del aseo, quien ciertamente pudo apreciar lo transpirada y nerviosa que se encontraba su defendida, totalmente afectada por el incidente antes narrado, y que por cierto ante la consulta de dicha empleada, ella le comentó lo sucedido. A la llegada, doña María Paz Pérez Ñancupil también le consultó a su defendida qué le había acontecido, considerando las recientes muestras de angustia y estrés vivenciado. Luego de ello, cada vez que veía o pensaba que llegaría a la empresa el empleador, pues Daniel Enrique Arteaga Muñoz, al ser el dueño, no tenía horarios de llegada, ni días de llegada, era todo absolutamente incierto, si iba o no iba a trabajar ciertos días, sentía náuseas y deseos de vomitar, cuestión que se mantuvo inalterable hasta el día 31 de diciembre de 2019, fecha en que por comentario de doña María Paz Pérez Ñancupil toma conocimiento que el empleador no le dará vacaciones a ninguna de ellas dos, con lo que la empresa quedará a disposición de Daniel Enrique Arteaga Muñoz, con la presencia de su defendida y la otra trabajadora, ya citada, y también hostigada. De esta forma, antes de la llegada del Jefe de Operaciones, hijo del dueño se retira de su trabajo para presentar el respectivo auto despido, yendo en primer lugar ese mismo día a la Inspección del Trabajo, para dar inicio a un procedimiento de investigación por infracción a derechos fundamentales, así



NNDNVXYXBP

como también a la Asociación Chilena de Seguridad, y a consulta particular de psiquiatra, para atender su afectación a su salud, todo ello producto de la situación laboral vivenciada.

Señala que el artículo 2, inciso 2, primera parte, del Código del Trabajo, sanciona al acoso sexual, del siguiente modo: "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo". De acuerdo a esta definición, los elementos esenciales del concepto de acoso sexual son: 1.- Se trate de un comportamiento sexual o de connotación sexual. 2.- Que dicho comportamiento sea indeseado por el sujeto afectado. 3.- Que sea una conducta desarrollada en el ámbito de la relación de trabajo. La Corte de Apelaciones de Santiago se ha pronunciado en varias oportunidades sobre qué es lo que se entiende en la práctica por acoso sexual. En la sentencia de 9 de Julio de 2010, la Corte indica: "Que respecto al comportamiento del acosador éste puede tener distintas variantes: solicitud de relaciones íntimas; tocamientos o roces deliberados y ofensivos; comentarios sexistas sobre la apariencia física del trabajador; insinuaciones sexuales inoportunas, etc.". Además se manifiesta con respecto a lo indeseado de la conducta: "Y siempre ha de tratarse de una conducta indeseada por parte de la persona a la que se dirige. Este es un aspecto fundamental de la caracterización del acoso, y significa que corresponde a la persona



determinar el tipo de comportamiento que le resulte aceptable de parte de quien provenga, lo que parece evidente ya que la apreciación de la víctima debe pesar, toda vez que la posición sustentada es que el acoso debe ser juzgado según la percepción de la persona que lo sufre, sin perjuicio del criterio de razonabilidad, de modo de evitar posiciones de extrema subjetividad.”. De acuerdo a la jurisprudencia y a la norma transcrita, se hace evidente que los hechos narrados anteriormente constituyen acoso sexual contra la trabajadora. Se trata de actos corporales indeseados, miradas, agresiones verbales de orden sexual, manifestadas como especies de bromas sexuales que trasuntan un deseo de aprovecharse de la condición de mujer y de trabajadora subordinada de su defendida, sin su consentimiento. Que de los hechos descritos precedentemente se encuadran dentro de aquellas conductas establecidas en las normas citadas como una vulneración manifiesta al derecho a la vida y a la integridad psíquica y la no discriminación (acoso sexual), derechos consagrados en la Constitución Política de la República y el Código del Trabajo respectivamente. En cuanto a la acción de tutela, en este caso se cumple con todos los requisitos copulativos, al igual que con respecto al acoso laboral, dando por reproducidos en aquella parte lo que pasamos a exponer, a saber: 1. Que los hechos ocurran en la relación laboral con ocasión del despido según el artículo 489 inciso 1 del Código del Trabajo. 2. Que se verifiquen por la aplicación de las normas laborales. 3. Que ello se refiera al ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador. 4. Que dicho ejercicio no tenga justificación suficiente, sea arbitrario o desproporcionado, o sin respeto a su contenido esencial; 5. Y finalmente, que tales hechos provoquen afectación de derechos fundamentales.



ACOSO LABORAL Por si lo anterior no fuera poco, también su representada invoca actos de acoso laboral por parte de don Daniel Enrique Arteaga Muñoz, quien en un principio hizo respetar las funciones de nuestra defendida que corresponden a su contrato de trabajo, pero poco a poco la fue sobrecargando de funciones, incluso exigiendo labores que no corresponden en lo absoluto al cargo, existiendo además una dualidad de jefaturas, ya que no sólo era ordenada por su empleador, sino que también por el hijo del empleador, el segundo a bordo de la empresa, don Claudio Arteaga, siendo la duplicidad de jefaturas un claro ejemplo de acoso laboral por antonomasia.

Además invoca:

1) Sobrecarga de labores. Respecto de lo primero, ya se señaló el cargo con el que fue contratada, así como también las funciones que ordinariamente su defendida ejecutaba en cumplimiento de tal cargo. Paralelo al inicio de las acciones de acoso sexual, esto es, aproximadamente en Julio del 2019, don Daniel Enrique Arteaga Muñoz comenzó a sobrecargar de funciones a su defendida. En efecto, a los 3 meses aproximados de trabajo le traspasaron por orden de su empleador, una función que originalmente no desempeñaba, y que no está asociada al cargo de asistente de gestión y control, del área de recursos humanos, y que inicialmente ejecutaban cada uno de los trabajadores que salían a terreno para las pruebas y ensayos eléctricos, y que eran 4 en total: nos referimos a las rendiciones de gastos, que antes cada trabajador ejecutaba, pero de las cuales debió encargarse, sobrecargando su labor, sin remuneración compensatoria, y que no corresponde al área de recursos humanos, donde el empleador comprometió el cargo de asistente de gestión y



control, situación que estoicamente soportó desde Julio de 2019 hasta Diciembre del mismo año, ello ordenado por el empleador. Además, se le traspasó, luego de encargársele la anterior labor, la misión de subir al sistema los check list de entrada y salida de los vehículos de la empresa que salían a terreno, que eran 3 en total, y que antes ejecutaba el Departamento de Logística, que por su propia denominación es el que corresponde realice tales labores, y realizaba hasta que por orden del empleador comenzó a ser ejecutada por su defendida, sobrecargando funciones, sin remuneración complementaria. Quizás la función más denigrante hacia la dignidad de su defendida que le fue instruida directamente por el empleador, don Daniel Enrique Arteaga Muñoz, dice relación con la instrucción de regar el pasto todos los días en las mañanas, función que se le encargó después de las otras , sobrecargando las labores, siendo ésta una función que debe ejecutar personal de mantención del edificio y no una asistente de gestión y control, pero como se podrá advertir, ya con varios actos de hostigamiento tanto laboral como sexual, que iban in crescendo, su defendida no tuvo opción que acatar, considerando también lo ya señalado respecto de los estudios que realizaba, los que terminaron en Octubre, con lo que el ir a regar el pasto por la mañana, a las 8.30, todos los días, debiendo ser esa la primera función del día, que le tomaba 20 minutos, era otra de las labores que están claramente fuera de sus funciones, la humilla y denigra, y lo peor de todo es que el empleador, tantas veces citado, los días que llegaba y advertía que el pasto no estaba húmedo (que hasta antes de esta función generalmente permanecía seco), se molestaba, "encargada de regar el pasto".



NNDNVXYXBP

2) Duplicidad de jefaturas Esta situación fue puntual, pero real. Como S.S. advertirá, si el hijo del dueño de la empresa tiene un alto cargo en la misma, se encontrará con más atribuciones y poderes que una persona que ostente el segundo cargo en importancia, pero no por lazos familiares, sino que por méritos profesionales. Si bien don Daniel Enrique Arteaga Muñoz era el jefe directo, era su empleador, era quien la fue a buscar 2 veces al Supermercado para un cargo asociado a recursos humanos, en dicha empresa también trabajaba Carlos Arteaga, hijo del anterior, como Jefe de Operaciones, segundo en jerarquía en la empresa, quien con el tiempo, y considerando el especial vínculo que tiene con el dueño de la empresa, también comenzó a instruir órdenes directas a su defendida, puntualmente respecto de un asunto relacionado con las vacaciones de uno de los trabajadores, Juan Carlos Gallegos, de quien tanto padre como hijo sospechaban que "le debían días". Así, una vez uno, otra vez el otro, a fines del año pasado, y por un período de 2 semanas del mes de Diciembre de 2019, le solicitaban revisar todo el año trabajado de los trabajadores, especialmente del trabajador ya nombrado, que tenía este permiso por diálisis, colocándola en una injusta situación de estrés laboral y, además, sin posibilidad de reclamar ni contra el padre ni contra el hijo, insistiéndole una y otra vez, ambos, por dicho funcionario. Sobre el acoso laboral, nuestro Código del Trabajo, en su artículo 2, inciso 2, parte segunda, también lo sanciona expresamente: "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro



NNDNVXYXBP

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”.

En el evento que S.S. estime que las conductas antes descritas no son constitutivas de acoso laboral o sexual, no obstante la existencia de antecedentes que demuestran la afectación psíquica de nuestra defendida producto de un mal clima laboral, según se acreditará, o bien, estimándolas así, complementariamente el empleador ha incurrido en grave incumplimiento a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, principalmente en lo que dice relación con su obligación de brindar seguridad al trabajador, seguridad que no afecte a su salud, particularmente su salud psíquica. Respecto del comportamiento manifestado por el demandado, debemos analizar dos temas que resultan de vital importancia: 1.- Entidad del incumplimiento. Resulta del todo evidente que la demandada conocía las normas que rigen el contrato de trabajo, pues ella estableció las bases y por ende tiene perfecta noción de la entidad de los incumplimientos que sirvieron de fundamento a la actora para acudir a la figura del despido indirecto. 2.- Tipo de incumplimiento. También es imprescindible señalar que los incumplimientos en que ha incurrido la demandada, desprotegiendo la seguridad y, consecuentemente, la salud psíquica de su defendida, son principales y no accidentales, por cuanto se trata de obligaciones mínimas establecidas en nuestra legislación laboral. Así, la cláusula sexta del contrato obliga al trabajador (y también al empleador) a cumplir las disposiciones establecidas en el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, que declara conocer y que se considera parte



integrante de dicho contrato individual. A su turno, este Reglamento, en su Título XVIII, establece "Investigación, medidas de resguardo y sanciones del acoso sexual", todo ello en sus artículos 49 a 55, todos infringidos, siendo el autor del reglamento el autor de los actos de acoso sexual. También infringe gravemente las normas establecidas en el Título XXV, "Normas de Prevención Higiene y Seguridad", artículos 69 a 104, en particular aquellas que se refieren al deber del empleador de velar por la seguridad de sus trabajadores, y de mantener el ambiente laboral libre de factores que perturben la salud psíquica de ellos. Así, por ejemplo, el artículo 75, N° 2, inciso final, dispone: "Son obligaciones para todo el personal y la empresa los siguientes puntos: 2.- Condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella". En definitiva, incumple el empleador el artículo 184, inciso 1, del Código del Trabajo, de manera grave, que dispone: "Art. 184. El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales". Así, por todo lo expuesto, resultan claros los siguientes hechos: - Que la demandada incumplió gravemente las obligaciones que impone el contrato de trabajo. - Que la demandada conocía o debía conocer meridianamente la legislación y derechos que resguardaban a la



NNDNVXYXBP

actora. - Que en el caso que actualmente nos ocupa no ha habido uno, sino varios incumplimientos contractuales graves, constitutivos de conductas que se han dado en el tiempo y que han afectado, como consecuencia directa y necesaria de las actividades laborales, la salud e integridad psíquica de nuestra defendida. - Que, la entidad de los incumplimientos, justifican de sobremanera el despido indirecto realizado por su representada toda vez que se trata de conductas realizadas por la demandada y que recaen contra de los derechos de la trabajadora, siendo dichos incumplimientos principales y no accidentales, pues le impiden trabajar tranquila y con el debido respeto a su persona, dignidad y salud.

Indica que la trabajadora ha decidido poner término a su contrato de trabajo a través de despido indirecto, debido a que su empleador comenzó a llevar bromas de índole sexual, más una serie de actos de connotación de tal índole desde Julio de 2019 hasta el día de su auto despido, de manera constante y permanente, y no solo actos verbalizados, piropos y miradas no deseadas en el contexto laboral, y abusando de su poder, sino que también a través de actos físicos que han vulnerado su honra, dignidad e integridad psíquica; a lo anterior, se suman actos de acoso laboral, iniciados paralelamente, que redundan en sobrecarga de trabajo y duplicidad de jefaturas, agravado lo último en el mes final de trabajo. Ante esto, es que su representada, temiendo de forma fundada que el empleador no cesara en sus conductas, máxime que nuestra representada toma conocimiento el día 31 de Diciembre que el día anterior el empleador le había informado a otra trabajadora que ésta y nuestra defendida no tendrían vacaciones, quedándose en la empresa ellas y el demandado, toma decisión y realiza la carta de auto despido o



despido indirecto, poniendo fin así a aproximados 9 meses de relación laboral.

Se ha señalado que el auto despido es la manera en que se dio término a la relación laboral, principalmente por conductas de acoso sexual y laboral del empleador, ambas atentatorias a la dignidad de la trabajadora, y que es el resultante de un proceso que se viene gestando desde Julio de 2019, e incluso se pudo advertir que previo a la relación contractual especialmente nuestra defendida, de manera extraña y poco usual, fue buscada por el empleador para que prestara servicios en su empresa mientras trabajaba como promotora en un supermercado, estudiando una carrera que no es afín al área de relaciones humanas, por lo que el término de la relación laboral, detonado por el hecho que a su defendida no le serían otorgadas las vacaciones, quedándose ésta, otra trabajadora denigrada y el empleador solos estos meses implicaría no solamente una mantención de un deteriorado clima laboral, sino que lo que es peor, un agravamiento de estas conductas, es que se procedió con el auto despido, invocando estas razones principales, que vulneran las garantías constitucionales que se dirán, todo ello con ocasión del despido, no entendiendo que las vulneraciones a estos derechos atómicamente se concentran en el acto único del despido, sino que, contextualizando este relato, se producen en el despido como una consecuencia final, un detonante de una situación insufrible que llevaba varios meses su defendida, y que razonablemente le impedía continuar con dicho estado de cosas: así en perspectiva, se trata de una tutela con ocasión del despido, siendo el despido la gota que ha rebasado el vaso de inequidades, denigraciones, y afectaciones severas a las garantías constitucionales que



acto seguido se indican. De acuerdo a lo preceptuado en el artículo 5 del Código del Trabajo, el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. Es así que, el artículo 6, incisos 2 y 3 de la Constitución Política de la República establecen que, los preceptos de la Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo, de suerte que, cualquier infracción a estas normas originará las responsabilidades y sanciones que establece la ley. Por otro lado, ya nos referimos al artículo 485 del Código del Trabajo, respecto del objeto de protección de la acción de tutela laboral, y al artículo 489, cuando la vulneración ocurre con ocasión del despido. Así, de la narración de las circunstancias fácticas en que se funda el presente libelo (consideraciones de hecho, y los acápites acoso sexual, acoso laboral e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, en consideraciones de derechos), es posible advertir que las garantías constitucionales lesionadas por el empleador en el ejercicio de sus facultades contra su representada son las que se individualizan a continuación: integridad psíquica y honra y dignidad. A este respecto cabe señalar que nuestra doctrina ha señalado que los derechos fundamentales constituyen la expresión jurídica más tangible y manifiesta de la dignidad de la persona humana y de los valores de libertad e igualdad. Ellos han de regir plenamente cualquier ámbito, siendo oponibles, por tanto, no sólo a los poderes públicos sino también los sociales, desarrollando así una eficacia horizontal y pluridireccional. El Derecho del Trabajo ha asumido "el reconocimiento y la protección de



NNDNVXYXBP

aquellos derechos que acertadamente fueron llamados por la doctrina comparada como derechos laborales inespecíficos "otros derechos constitucionales de carácter general, y por ello, no específicamente laborales que pueden ser ejercidos, sin embargo, por los sujetos de las relaciones (los trabajadores en particular) en el ámbito de las mismas" (Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador, Ugarte Cataldo, J. en su cita Palomeque, M. Los derechos laborales en la Constitución Española, Pg. 3). En el ámbito laboral, el artículo 5º, inciso primero, del Código del Trabajo, ha materializado el reconocimiento de la plena vigencia de los derechos fundamentales de los trabajadores en la empresa, lo que se ha denominado como "ciudadanía en la empresa", consagrando la función limitadora de los derechos fundamentales respecto de los poderes empresariales. Así, los derechos fundamentales necesariamente se alzan como límites infranqueables de los poderes empresariales, o del Estado, siendo ésta no una afirmación teórica o meramente simbólica, sino que un principio o valor normativo -función unificadora o integradora de los derechos fundamentales- que de forma ineludible debe irradiar y orientar la aplicación e interpretación de las normas laborales, debiendo darse primacía, de manera indiscutible a aquéllos por sobre éstos. Se crea pues, un principio de interpretación de la legislación común conforme al texto constitucional, de manera que toda la interpretación de las normas, cualquiera sea su rango y su objeto, debe ajustarse a la concepción del trabajador como un sujeto titular de derechos constitucionalmente protegidos. Frente al despliegue de los poderes del empleador es necesario dilucidar cuándo concretamente éstos derechos resultan lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. El mismo artículo



485 señala que estos resultan lesionados cuando: "el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial". Se desconoce el contenido esencial del derecho cuando el derecho queda sometido a limitaciones que lo hacen impracticable, lo dificultan más allá de lo razonable o lo despojen de la necesaria protección. Es decir, cuando al derecho se le priva de aquello que le es consustancial, de manera tal que deja de ser reconocible como tal y se impide su libre ejercicio (Sentencia Tribunal Constitucional, de 24/02/1987, Rol N° 43). 34 En sede laboral se consagra el denominado "deber de protección", descrito en el artículo 184 del Código del Trabajo, y pone al empleador en la posición de garante, por cuanto se le impone el deber de promocionar la adecuada protección del trabajador. De tal obligación empresarial es denominada por nuestra doctrina como "Deber de seguridad del empleador". Obligación a la que el empleador ha faltado directa e indirectamente y en forma flagrante. Esta se refiere al contenido personal del contrato de trabajo, tanto para el empleador como para el trabajador, especialmente la obligación de higiene y seguridad. El deber de seguridad del empleador implica obligaciones de cuidado, en cuanto su objeto es la preservación de la integridad del trabajador y de su personalidad. En efecto, se precave que el trabajador no sufra riesgos que le causen minusvaloración, debiendo desarrollarse su labor dentro de horarios, en lugares adecuados con ayuda efectiva para afrontar los casos de accidentes o impedimentos e, inclusive, se reconoce su integridad moral y su personalidad, tutelando frente a hechos que afecten su dignidad (Macchiavello, 1986:182. Citado por



Sergio Gamonal, Manual del Contrato de Trabajo). El deber de higiene y seguridad: Este derecho del trabajador emana de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo. De la lectura de dicha norma legal se puede inferir que su finalidad consiste en reducir al máximo los eventuales riesgos intrínsecos a la actividad de que se trata y su íntegra protección, a través de los mecanismos contemplados en la misma disposición legal. Al respecto, la jurisprudencia judicial ha expresado que el artículo 184 del Código del Trabajo establece el deber general de protección a la vida y salud de los trabajadores, impuesto por el legislador a los empleadores, en términos tales que el empleador es un deudor de seguridad a sus trabajadores y tal obligación de otorgar seguridad en el trabajo, bajo todos sus aspectos, es una de las manifestaciones de aquel deber general de protección, ya citado, cuyo cabal e íntegro cumplimiento es de una trascendencia superior a la de la simple obligación a que se somete una de las partes de una convención, y evidentemente, constituye un principio que se encuentra incorporado a todo contrato, siendo un elemento de la esencia de éstos y la importancia de su cumplimiento no queda entregada a la voluntad de las partes, sino que comprende una serie de pautas, cuyo contenido, forma y extensión se encuentran reguladas mediante normas de orden público. Por consiguiente, citando las normas que encabezan la presente acción de tutela laboral con ocasión del despido, interpuesta en lo principal, y habiendo ya narrado tanto en los hechos de este libelo, como en el derecho, al desarrollar los acápites de acoso sexual, acoso laboral e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato al empleador, especialmente la establecida en el artículo 184 del Código del Trabajo en lo tocante al deber de seguridad del empleador



NNDNVXYXBP

respecto de la salud del trabajador, es que estima se han vulnerado las siguientes garantías constitucionales, cubiertas por esta acción de tutela:

Artículo 19, N° 1, de la Constitución Política de la República, "DERECHO A LA INTEGRIDAD PSÍQUICA DEL TRABAJADOR". Esta integridad tradicionalmente es examinada en conjunto con la integridad física. Así, este derecho en sede laboral ha sido definido como "(...)El derecho a la integridad física consiste en el derecho que tiene todo individuo a que no se le ocasione daño, lesión o menoscabo en su persona física. La integridad psíquica es aquella integridad psicológica o espiritual de la persona. Toda esta protección se debe dar dentro del ámbito del trabajo, es decir, el trabajador tiene derecho a que no se le vulnere su integridad física y psíquica dentro de la empresa en que labore y en caso contrario, podrá accionar a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales (...) La situación, latamente descrita, genera en la trabajadora niveles de estrés y ansiedad que no le permiten desarrollarse de manera armónica, además de generarle inseguridades en relación con sus capacidades laborales. El actuar del demandado contraviene también el mandato de respeto de los derechos fundamentales (artículo 6, inciso 2 y 19 de la Constitución Política, en relación con los artículos 5, incisos 1 y 2 del Código del Trabajo). El derecho a la Integridad Personal, responde a aquel derecho humano fundamental absoluto que tiene su origen en el respeto a la persona y a no ser objeto de vulneraciones tanto física como psíquicamente, sea mental, sea emocional. Tal derecho encuentra su consagración positiva en el derecho internacional desde el Estatuto del Tribunal Militar de Núremberg de 1945, la Declaración Universal de Derechos



NNDNVXYXBP

Humanos de 1948 (artículo 5), 105 Convenios de Ginebra de 1949 relativos a los "Conflictos Armados" (protocolo II, artículo 4). No es sino hasta mediados de los años 60' cuando tienen origen los tratados generales de derechos humanos como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966 (artículo 7) y el Pacto de San José de Costa Rica de 1968 (artículo 5) en que este derecho pasa a tener un mayor desarrollo legislativo internacional. Es en este contexto en que la Constitución Política de la República de 1980 ha incluido entre los derechos que garantiza en su artículo 19, N° 1, "el derecho a la vida y a la integridad física y síquica de la persona". Este derecho, relativo a toda persona y extrapolándolo al ámbito de los derechos laborales, el trabajador, exige que el empleador en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce en su carácter de tal, debe respetar los derechos fundamentales del mismo, en los términos establecidos en el artículo 5 inciso 1 del Código del Trabajo. Y constituye uno de sus límites en el ejercicio de sus prerrogativas: el respeto de dicho derecho ya en análisis. Considerando estas explicaciones, la vulneración de estos derechos fundamentales ya enunciados es evidente y ostensible; en efecto, la humillación, la desazón, la rabia, angustia e impotencia que le produjo a su defendida ser objeto de actos de acoso sexual y laboral no pudo menos que provocar un efecto pernicioso en su armonía espiritual, y estado de ánimo. En este sentido, el derecho a la integridad física y síquica de las personas implica que el ser humano por el hecho de ser tal tiene derecho a mantener y conservar su integridad física, psíquica y moral. La integridad física implica la preservación de todas las partes y tejidos del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de las personas. La integridad psíquica, por su parte, es la conservación de



todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales. La integridad moral hace referencia al derecho de cada ser humano a desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones. El reconocimiento de este derecho implica, que nadie puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica, tanto por acción como por omisión. El derecho a la integridad física y psicológica de toda persona y en consecuencia de todo trabajador exige que el empleador, en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce en su carácter de tal, debe respetar los derechos fundamentales, en los términos establecidos en el artículo 5, inciso 1° del Código del Trabajo, siendo uno de los límites de sus prerrogativas el respeto por el derecho en análisis. Es más, el derecho a la dignidad humana constituye la base para analizar y comprender el alcance y contenido de la indemnidad psicológica de todo trabajador. Por ello, en atención a los efectos que deriven del actuar del empleador podrá establecerse si con ello se han afectado o no un derecho fundamental específico del trabajador, pudiendo ser de un aparente contenido neutro y que, no obstante, ello afecte o prive de alguno de los derechos de que es titular el trabajador en su carácter de persona. Este deber no sólo dice relación con actos directos, esto es, de mantener condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, sino que, además, una obligación de hacer, esto es, actuar de manera oportuna y eficaz, a fin de evitar que las condiciones de trabajo permitan afectar la integridad física y psíquica del trabajador, lo que en la especie no existió, sino que justamente todo lo contrario, siendo el mismo empleador quien incumplió esta garantía al actuar del modo narrado en los hechos de este libelo.



NNDNVXYXBP

Artículo 19, N° 4, de la Constitución Política de la República, "DERECHO A LA HONRA Y DIGNIDAD DEL TRABAJADOR". La honra de su representada se vio gravemente afectada, pues las agresiones sexuales y laborales de las cuales ha sido objeto, y que han culminado no por gracia del empleador, obligado a brindar seguridad, sino que por autodespido de la trabajadora, a objeto de evitar esta continuidad de actos ilegales y anticonstitucionales, ha indiscutiblemente afectado su honor, su dignidad como mujer, su intimidad. Dicho actuar del empleador se contradice absolutamente con lo establecido en el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, que prescribe, en su primera parte: "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona humana", lesionando así, además, la garantía reconocida en el artículo 1, inciso 1, de la Constitución Política de la República, que dispone: "Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos". Esta garantía constitucional vulnerada, está contemplada en el artículo 19, N° 4, de la Constitución Política de la República, y tiene evidente aplicación en la especie, toda vez que la actuación de la demandada en los hechos relatados, no sólo atentaron contra la dignidad y honra de su defendida, sino que también en contra de su condición de mujer, en contra de su nombre y su personalidad. Para estos efectos, es menester recordar que la expresión honra y dignidad utilizada por el constituyente no sólo abarca el respeto al honor o buen nombre de la persona y de su familia, sino que también a la fama u opinión adquirida meritoriamente. De acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, honrar implica la estima y respeto a la dignidad propia, la buena opinión y fama adquirida por la virtud y el mérito, la demostración de aprecio que se hace de alguien por



su virtud y mérito, es decir, la admiración por los pares y demás personas por la posición o excelencia adquirida a consecuencia del mérito de la realización de los quehaceres cotidianos y profesionales, todo lo cual se ha visto gravemente vulnerado con el actuar del empleador. Por su parte el concepto de "Honra" se encuentra claramente reafirmado por la Comisión de Estudios de la Constitución Política de la República vigente, de lo que se colige que, la concepción de honra si bien protege el buen nombre de la persona y de su familia, el concepto también abarca la dignidad del ser humano, esto es, la circunstancia de que la Constitución y la ley protejan el respeto hacia una persona por sus logros y mérito y, por ende, sancione a quienes por medio de actos continuos y sistemáticos quieren enlodar y echar por tierra el mérito alcanzado y afianzado por alguien en su vida personal y profesional, y su dignidad. Como S.S. podrá advertir, es claro que la conducta de la demandada atentó contra la honra y dignidad de su representada, infringiendo con ello no sólo el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, sino que también los artículos 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 17 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 5 N° 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 11 N° 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos, por lo que es tarea del sentenciador juzgarlo y condenarlo, desde el momento que se trata de normas de carácter internacionales que nuestro país se ha obligado a promover y respetar de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5 de la Carta Fundamental, además también debe velar por ello, conforme al control de convencionalidad que, según fallos de la Corte Interamericana de Justicia, debe tener



NNDNVXYXBP

todo órgano público que tome decisiones que afecten derechos de las personas

Hace referencia al daño moral pues los serios y graves actos de vulneración referidos de los cuales su representada fue víctima aproximadamente desde Julio de 2019 hasta la fecha de su desvinculación por auto despido, claramente atentaron contra las garantías constitucionales antes descritas. Los hechos descritos han causado perjuicios irreparables en la honra y dignidad de nuestra representada, por lo que sin perjuicio de las indemnizaciones establecidas en el artículo 489 del Código del Trabajo, no existiendo norma que lo impida, y sí los requisitos que hacen concurrente la responsabilidad contractual por daño moral, en razón de los graves incumplimientos por el demandado de sus obligaciones contractuales, que de manera directa y necesaria han causado perjuicio de naturaleza psíquica en nuestra representada, es que vienen en demandar una indemnización de perjuicios por daño moral por un monto de \$10.000.000 (diez millones de pesos), que representan medianamente el dolor y aflicción de la angustia, pesar, sufrimiento y daño sufrido, o el monto que S.S. estime pertinente, conforme al mérito de autos. La procedencia de la indemnización de perjuicios por daño moral en sede laboral es ampliamente reconocida en nuestra jurisprudencia. Así podemos citar las siguientes causas: - Rol 2808-2008, sentencia pronunciada por la I. Corte de Apelaciones de Santiago, de fecha 06 de marzo de 2009. - Rol 17-2009, sentencia pronunciada por la Corte de Apelaciones de Coyhaique, de fecha 24 de junio de 2009. - Rol 2746-2014, sentencia pronunciada por la Corte Suprema de fecha 7 de octubre de 2014. - RIT M 372-2009, del Juzgado del Trabajo de Iquique. - RIT M 75-2016, del Juzgado del Trabajo de Iquique.



Solicita tener por interpuesta demanda por tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, despido indirecto y cobro de prestaciones laborales adeudadas, en juicio de procedimiento de tutela de derechos fundamentales en contra del ex empleador de su defendida, EDELEC CHILE Y COMPAÑÍA LIMITADA, representada por DANIEL ENRIQUE ARTEAGA MUÑOZ, ambos ya individualizados, conforme a los hechos descritos y al derecho expuesto, señalando como peticiones concretas, las que expresan y someten a su decisión, para que en definitiva se acoja la demanda de tutela de derecho fundamentales con ocasión del despido, despido indirecto y cobro de prestaciones, y consecuentemente:

1.- Que se declare que el contrato de trabajo que vinculó a las partes terminó por la causal de despido indirecto o autodespido, señalada en el artículo 171 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 160, N° 1, letras b) y f), y/o 160 N° 7, todos del Código del Trabajo, 43 esto es, conductas de acoso sexual, conductas de acoso laboral y/o incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, en particular la del artículo 184 del Código del Trabajo, con fecha 31/12/2019, comunicado el 03/01/2020.

2.- Que se declare que reiteradamente fueron vulnerados los derechos fundamentales de la trabajadora JENNIFER ESCARELTTE CIFUENTES SILVA, consistentes en las lesiones a su integridad psíquica y honra, consagrados en el artículo 19, Nos. 1 y 4 de la Constitución Política de la República, o a los derechos fundamentales que S.S. estime vulnerados y acreditados en el proceso, con ocasión del despido, de fecha 31/12/2019, cuya declaratoria se solicita en la petición precedente.



3.- Que, como consecuencia de lo anterior, se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones:

a) Indemnización sustitutiva de aviso previo, conforme lo establece el artículo 162 inciso 4 del Código del Trabajo, en relación al artículo 489, inciso 3, del mismo cuerpo legal, y que en la especie, calculado conforme lo dispone el artículo 172 del Código del Trabajo, esto es, \$679.108 (seiscientos setenta y nueve mil ciento ocho pesos), o la suma que S.S. determine de acuerdo al propio mérito de autos.

b) Indemnización especial o adicional, establecida en el inciso 3 del artículo 489 del Código de Trabajo, equivalente a once meses, por la suma de \$7.470.188 (siete millones cuatrocientos setenta mil ciento ochenta y ocho pesos), o la suma que S.S. determine de acuerdo al propio mérito de autos, en especial sujeto a los números de meses que se señalan en la norma citada, esto es, 6 meses como mínimo u once meses como máximo.

c) Indemnización por daño moral, ascendente a \$10.000.000 (diez millones de pesos) o la suma que S.S. determine de acuerdo al propio mérito de autos.

d) Indemnización por feriado proporcional, regulado en el artículo 73, inciso 3, del Código del Trabajo, ascendente a \$359.928 (trescientos cincuenta y nueve mil novecientos 44 veintiocho pesos), o la suma que S.S. determine de acuerdo al propio mérito de autos.

e) Todas las sumas anteriores, o la o las sumas que S.S. estime conforme al mérito del proceso fijar, más intereses y reajustes hasta la fecha efectiva de pago.



f) Costas de la causa.

SEGUNDO: En un otrosí de su presentación comparece don OMER MEZA DURÁN, cédula nacional de identidad N° 7.922.570-3, y DIMAS NÚÑEZ MAYA, cédula nacional de identidad N° 12.836.235-5, Abogados, ambos con domicilio para estos efectos en Santa Elena N° 1262, Villa Todos Los Santos, Los Ángeles, en representación de doña JENNIFER ESCARLETTE CIFUENTES SILVA, cédula nacional de identidad N° 18.344.490-5, estudiante de enfermería, del mismo domicilio anterior, quienes vienen en interponer, en subsidio de la demanda de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, demanda de despido indirecto y cobro de prestaciones laborales en contra de EDELEC CHILE Y COMPAÑÍA LIMITADA, R.U.T. 76.002.229-2, sociedad del giro de su denominación, representada legalmente por don DANIEL ENRIQUE ARTEAGA MUÑOZ, cédula nacional de identidad N° 7.644.075-1, ignoran profesión, ambos domiciliados para estos efectos en Condell N° 830, Los Ángeles, Región del Bío Bío, sobre la base de los siguientes antecedentes que se pasan a exponer: I.- CONSIDERACIONES DE HECHO A) DE LA RELACIÓN LABORAL A.1) DE LA FORMA EN QUE SE GESTÓ LA CONTRATACIÓN LABORAL Solicita tener por reproducidos los hechos que se fundan en el punto A, sub punto A.1), de la demanda principal. A.2) DEL INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL Solicita tener por reproducidos los hechos que se fundan en el punto A, sub punto A.2), de la demanda principal. B) REMUNERACIÓN MENSUAL Solicita tener por reproducido lo señalado en el punto B de la demanda principal. C) JORNADA LABORAL Solicita tener por reproducidos los hechos que se describen en el punto C) de la demanda principal. D) TERMINACIÓN DE LOS SERVICIOS Solicita tener por reproducidos



los hechos que se describen en el punto D) de la demanda principal. II.- CONSIDERACIONES DE DERECHO Solicita tener por íntegramente reproducidos los puntos A), en sede de acción de despido indirecto, invocando al efecto el artículo 168, inciso final, del Código del Trabajo, siendo esta acción oportuna; B); C); D); G) y H), con exclusión del numeral 2, de la demanda principal.

Pide tener por interpuesta demandada por despido indirecto y cobro de prestaciones laborales adeudadas, en procedimiento declarativo ordinario, en contra del ex empleador de la actora, EDELEC CHILE Y COMPAÑÍA LIMITADA, representada por DANIEL ENRIQUE ARTEAGA MUÑOZ, ambos ya individualizados, conforme a los hechos y al derecho ya expuesto, señalando como peticiones concretas, las que expresó y somete a decisión, para que en definitiva se acoja la demanda subsidiaria de despido indirecto y cobro de prestaciones, y consecuentemente:

1.- Que se declare que el contrato de trabajo que vinculó a las partes terminó por la causal de despido indirecto o autodespido, señalada en el artículo 171 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 160, N° 1, letras b) y f), y/o 160 N° 7, todos del Código del Trabajo, esto es, conductas de acoso sexual, conductas de acoso laboral y/o incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, en particular la del artículo 184 del Código del Trabajo, con fecha 31/12/2019, comunicado el 03/01/2020.

2.- Que, como consecuencia de lo anterior, se condene a la demandada al pago de las siguientes prestaciones e indemnizaciones: a) Indemnización sustitutiva de aviso previo, conforme lo establece el artículo 162 inciso 4 del



Código del Trabajo, en relación al artículo 489, inciso 3, del mismo cuerpo legal, y que en la especie, calculado conforme lo dispone el artículo 172 del Código del Trabajo, esto es, \$679.108 (seiscientos setenta y nueve mil ciento ocho pesos), o la suma que S.S. determine de acuerdo al propio mérito de autos. b) Indemnización por daño moral, ascendente a \$10.000.000 (diez millones de pesos) o la suma que S.S. determine de acuerdo al propio mérito de autos. c) Indemnización por feriado proporcional, regulado en el artículo 73, inciso 3, del Código del Trabajo, ascendente a \$359.928 (trescientos cincuenta y nueve mil novecientos veintiocho pesos), o la suma que S.S. determine de acuerdo al propio mérito de autos. d) Todas las sumas anteriores, o la o las sumas que S.S. estime conforme al mérito del proceso fijar, más intereses y reajustes hasta la fecha efectiva de pago. e) Costas de la causa,

TERCERO: Que, comparece doña ROMMINA ARTEAGA MANRÍQUEZ, abogada, cédula de identidad número 16.825.862-3, domiciliada para estos efectos en calle Condell Nro. 830, Los Ángeles, en representación de la empresa EDELEC CHILE LIMITADA, rut: 76.002.229-2, representada legalmente por don DANIEL ENRIQUE ARTEAGA MUÑOZ, Gerente, cédula de identidad número 7.644.075-1, domiciliado en calle Condell Nro. 830, comuna de Los Ángeles, a US., quien viene en contestar la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales, conforme lo dispone el artículo 452 del Código del Trabajo, deducida por doña JENNIFER ESCARLETTE CIFUENTES SILVA, en contra de la empresa EDELEC CHILE LTDA, solicitando desde ya su total y absoluto rechazo por no corresponder la acción de tutela invocada ni en los hechos ni en el derecho.



NNDNVXYXBP

Señala que la empresa a través de su representante es clara en señalar que no se han violado los derechos fundamentales que señala la denunciante, ni ningún otro derecho constitucionalmente o legalmente protegido.

Indica que hace 5 años que don Daniel Arteaga vive afuera de la ciudad de Los Ángeles, a 7 kms aproximados. Normalmente acude a supermercado Jumbo a comprar algunos víveres para su hogar. En una de esas idas a Jumbo, fue a sector donde está la panadería, en el lugar había una señorita ofreciendo un producto a lo cual acepta, en la cual se entabla una conversación, entre varias cosas relativas a estudios le consulta si donde estudiaba estaba la carrera de Administración ya que estaba buscando una persona para empresa que cumpliera labor de asistente de gestión y control. Le dijo que tenía una amiga a la cual le consultaría. Transcurridos un par de días la vuelve a encontrar, le dice que su amiga no la ubicó pero que ella tenía unos ramos de administración en su carrera y que le interesaba ocupar el cargo. A lo cual procede a darle la dirección de la empresa para que acuda rendir un examen escrito para que acredite sus conocimientos y habilidades. A la oficina de la empresa llega doña Jennifer junto a su madre, a rendir la prueba de habilidades estándar que se aplica a las nuevas contrataciones en el área. La búsqueda de profesional que tomara el cargo venía hace varias semanas. Se evaluó no solo a ella, sino que se realizó la misma prueba a 10 personas más, siendo la señorita Jennifer quien además del puntaje, señala que no tiene problemas de horarios para poder llegar a tiempo a la oficina. Terminado el proceso de evaluación se le comunica que puede ingresar a la empresa a



prueba por un periodo de 30 días, con un sueldo de \$ 450.000 líquido.

Funciones a Cumplir en cargo de Asistente de Gestión y Control. Que, en su demanda doña Jennifer señala que existió acoso laboral por sobrecarga de funciones, al momento de su contratación fueron claras las funciones que debería desempeñar, ya que antes de rendir el examen de admisión se le informaron, ya que de no aceptarlas no habría rendido examen de admisión, que era el primer filtro. Es por ello que esencial en esta presentación dejar en claro cuales eran sus funciones principales, lo que consistía en llevar el control de todos los trabajos administrativos de la empresa, lo que incluía: 1. Ingresar información a las plataformas digitales de clientes cada vez que se adjudicaban un trabajo, el que consistía específicamente en subir todos los documentos de cada trabajador: contratos y anexo de contratos, certificados de antecedente, examen de drogas, entregas de reglamento interno y entregas de epp. Esta información estaba almacenada en computador, solo había que redirigirlo a plataforma de clientes, se demoraba 5 minutos por trabajador y siempre eran 3 trabajadores que debían acreditar los trabajos. Estos trabajos duraban uno o dos días máximo, y se ejecutaban 4 en el mes. 2. Después que regresaba el equipo de trabajadores de ejecutar los proyectos, le entregaban a doña Jennifer una hoja de rendición con toda la información de los gastos de viaje, la cual ella debía escanear y enviar a correo de gerencia para su aprobación 3. Debía imprimir los antecedentes enviados por el encargado de logística, que correspondía a los informes realizados por cada proyecto ejecutado y con esos antecedentes formar un expediente. 4. Cada vez que salían los vehículos el chofer a cargo le



entregaba un check list a encargado de logística indicando la salida y regreso de vehículos, si ameritaba hacer alguna reparación o mantención, ese documento era entregado por el encargado de logística a la asistente de gestión quien lo escaneaba y enviaba al correo de gerencia.

Que, señala doble jefatura lo que generaba sobrecarga de trabajo, siendo que su trabajo correspondía a ser asistente en el área de administración de la empresa, en la cual se generaron todas las instancias de capacitación, entregándole todo el apoyo necesario ya que siempre su trabajo lo completó en su ejecución el encargado de Logística don Juan Carlos Gallegos. En su función como asistente de gestión, muy pocas veces acudía a la oficina de don Daniel Arteaga, ya que ambas se encuentran en pisos distintos y también que las instrucciones de trabajo diario no se las daba él, ya que todo lo veía directamente con el jefe de operaciones y el encargado de logística. Cuando se hacía necesario hablar algún punto en específico se comunicaban a través del citófono. La mayoría de las veces que concurría a la oficina eran reuniones programadas y estas se realizaban en presencia de otras personas, ya que como su función era administrativa de gestión y control existía a la vez un proceso de implementación de norma ISO y en ellas participaban otros trabajadores, porque era un trabajo en conjunto de varias áreas de la empresa. Además, que todas las tareas a realizar estaban pauteadas solo había que aplicar. En el mes de mayo se le renovó contrato y paso a ser indefinido, se le explico que debía apoyar sistema de calidad, ya que su área debía agregar alguna documentación extra para lo cual se le aumento su sueldo en \$ 50.000, aceptando, quedando su sueldo en \$500.000 líquidos mensuales. Es muy importante señalar que



ella no era administrativa directa de gerencia, que su trabajo era directo con la gestión de la empresa y buscando de esa manera lograr tener un sistema en línea que permitiera digitalizar los procesos internos, esa era la intención de acreditarse con la norma ISO. Nunca fue su función el regar el pasto como ella lo dice en su demanda, sino que el área con césped que tenemos a ingreso de oficina, el cual tiene una superficie de 1 por 3 metros, en su cuidado y mantenimiento siempre ha estado a cargo de logística y mantención, el cual lleva en la empresa 8 años, quien en algunas ocasiones por no alcanzar a ir a esa hora le pidió como favor realizar esa acción por él.

Añade que la empresa estaba implementando la triple norma de calidad, seguridad y medioambiente, estaba en la fase final de dicho proceso, para certificar. Por lo cual se contrató un ingeniero especialista en sistemas de calidad para que lo aplicara en nuestra empresa, dicha labor la llevo con mucha dedicación, para lo cual teníamos fecha de certificación para mes de diciembre 2019, lo cual no se logra debido a la existencia de algunos atrasos, a lo cual se decide postergarlo para el mes de marzo de 2020, de manera de poder completar la información necesaria para poder finalizar este proceso. Debido a lo mencionado en el párrafo anterior la asistente de gestión no tenía ninguna posibilidad de tomar vacaciones, sobretodo porque aún no cumplía un año de trabajo en la empresa, y segundo porque durante los meses de enero y febrero debía quedar listo el proceso de implementación para certificar en marzo. En una oportunidad le señaló a don Daniel que tenía un viaje con su familia, a lo que le señaló que no había ninguna posibilidad de permiso y que si quería renunciar que lo comunicara para buscar otra persona, ya que



había disminuido su desempeño laboral, muchas veces el encargado de logística debía apoyarla, normalmente tenía jaqueca o dolores musculares.

Señala directamente que se había realizado por don Daniel todo lo necesario para que dar a solas con la trabajadora durante los meses de Enero y Febrero, porque se iban trabajadores con feriado legal, no teniendo la información completa, además que se molesta ya que cuando solicita vacaciones le son negadas por no cumplir el plazo señalado en la ley para que sea derecho, además de existir un proyecto inconcluso que se requería terminar con suma urgencia. En EDELEC CHILE LTDA, como parte del equipo de trabajo, existe un funcionario encargado de Logísticas y Movilización, él tiene una enfermedad degenerativa por la que requiere diálisis 3 veces a la semana. Está actualmente a la espera de un donante de Riñón, siendo prioridad nacional, es por esto que desde diciembre se había planificado que se contrataría un trabajador para que pueda se capacitado y en el momento en que esté en recuperación tome sus funciones. Su ingreso fue con fecha 2 de enero 2020. Este proceso de capacitación del nuevo funcionario con la persona titular, estaba proyectada por los meses de enero y febrero, ya que él funcionario había solicitado hacer uso de su feriado legal en el mes de marzo. Es importante señalar que los hechos a relatar a continuación fueron realizados por dos trabajadoras, doña Maria Perez y doña Jennifer Cifuentes, por lo cual se entiende que existe una confabulación en su actuar para afectar la honra y provocar perjuicios en la empresa y en su representante, relatando hechos en los cuales faltan a la verdad, atribuyendo conductas que nunca se produjeron.



NNDNVXYXBP

Que el Día 30 diciembre 2019, alrededor de las 17 hrs. llegan la señorita María Pérez en conjunto con doña Jennifer Cifuentes a la oficina de don Daniel, ya que en conjunto con don Ramón se había establecido que el día 31 de diciembre a las 9 horas como fecha y hora para exponer el trabajo realizado todos esos meses y de esa manera planificar el trabajo en los meses de verano. La importancia de la reunión era solo la formalidad, de si estaba todo preparado, a lo que ambas le señalaron expresamente que estaba todo ya preparado y que incluso se había realizado un power point así que estaba todo bajo control. Que, en ese momento también se mencionó que no podía ser en otro día ya que los trabajadores que van a terreno y con quien era necesario revisar aspectos técnicos de la implementación harían uso de su feriado legal, es en ese momento en que ambas le solicitan si ellas también podrían tomarse vacaciones, a lo cual la respuesta fue que en primer lugar no tenían el tiempo cumplido y que además se tenía que completar el trabajo de implementación de SGI q para certificar en mes de marzo 2020. Se molestaron por la respuesta dada y se retiraron de la oficina, quedando claro que la presentación se realizaría al otro día. Es una costumbre que todos los trabajadores ingresan diariamente a la oficina de don Daniel a despedirse, quien está a esa hora realizando informes. El día 30 como es habitual desde las 18 hrs. empiezan a llegar a despedirse a la oficina los demás funcionarios, en esa misma línea de entrar y salir de la oficina ingresa doña María Pérez quien se despiden cordialmente como todos los días. El día 31 de diciembre 2019 siendo las 08:00 hrs, doña Jennifer Cifuentes junto a doña María se presentan en la oficina de la empresa, deja sus llaves encima del escritorio sin entregársela a ningún funcionario, se despide de ellos y se retira de



NNDNVXYXBP

instalaciones. Al llegar don Daniel a las dependencias de la empresa se encuentra con las llaves en el escritorio de oficina de gestión, la que está al ingreso de instalaciones, al momento de consultar por ella a los trabajadores señalan que se habían despedido y retirado alrededor de 8:30 hrs. En el momento los funcionarios estaban sorprendidos, ya que todos habían sido citados a una reunión en la que se presentaría la parte final de implementación de norma ISO, y asumiendo de una situación urgente en que se le había dado algún permiso. Se realizó por parte de don Daniel llamada a las trabajadoras, quienes no contestan ni dan ninguna explicación del porqué no habían realizado la presentación para la cual se había invertido tanto tiempo y también recursos monetarios de la empresa. Que, por motivos de cambio de un regalo navideño don Daniel concurre al mall Plaza de la ciudad de Los Ángeles, él no tenía como saber que su ex trabajadora estaría en ese lugar, y cuando señala que se esconde en el baño para que no la obliguen a volver, está dando mayores poderes de intuición que el que pudiera tener un ser humano común. Que, el día 3 de enero 2020, a través de persona externa, se recibe licencia médica otorgada por un psiquiatra, en la cual le otorgaba licencia por 21 días. Se gestionó ante Compin por la ex trabajadora el trámite para pagos de dicha licencia, la cual fue rechazada ya que según criterio de la institución pertenecían a una enfermedad profesional, por lo que fue derivada a la ACHS. Que, el día 7 de enero 2020 se hace llegar carta de Autodespido, poniendo causales de acoso sexual y acoso laboral. Que, el día 9 de enero se presenta en las dependencias de la empresa un fiscalizador de Inspección del Trabajo, solicitando hacer una investigación por las causales de Autodespido. En ese momento procede a Interrogar a funcionario Juan Carlos Gallegos



NNDNVXYXBP

Garces, el cual presta total colaboración dando toda la información que requería el inspector, ya que por sus funciones como encargado de logística, era la persona que tenía más comunicación con la ex trabajadora. Posteriormente el fiscalizador se dirige a la oficina de don Daniel haciéndole entrega de una citación para día 13 de enero a su oficina. Que debe dejarse en claro que don Daniel manifestó desde el primer momento una total cooperación para que se investigaran los hechos denunciados, concurriendo a todas las citaciones, dejando a personal que pudiera libremente expresarse, ya que su intención siempre ha sido el que prevalezca la verdad. Al finalizar esta reunión se le hace entrega de una copia de Declaración Jurada, documento donde quedó registrado su asistencia a citación. Al llegar la carta de autodespido don Daniel se dirige a las dependencias de la Inspección del trabajo para solicitar alguna orientación con respecto a lo que se le acusaba, donde le dicen que debía esperar citación del tribunal para ver este caso. Día 3 de febrero le llega citación a comparendo de conciliación, nuevamente acude a inspección del trabajo a consultar a jefa de unidad para que le aclaren esta situación, ya que le estaban solicitando documentación como el finiquito y como todavía no había una causal para redactar finiquito y cuál sería la mejor forma de proceder en este caso. A lo cual no tuvo una respuesta aclaratoria ya que esta situación es atípica, porque se presentó licencia médica y luego autodespido de forma conjunta, a lo que funcionario de inspección no entrega respuesta que le dejara conforme. Que, la citación de conciliación con doña Jennifer Cifuentes quedó para día 21 enero de 2020.



NNDNVXYXBP

Añade que al ingresar doña Jennifer a la empresa solamente trabajaba en Edelec, con los meses regresó a la Universidad y como ella bien lo reconoce en su demanda, realizaba otros trabajos anexos, lo que derivó en que siempre estaba cansada, llegaba de sus clases y no realizaba las funciones para las cuales fue contratada. Que, pedía permisos constantemente, siempre señalaba que devolvería las horas en cursos de primeros auxilios a los funcionarios de la empresa para que no le descontaran. Llegaba a tal punto su cansancio, que es natural cuando se sobrecarga de tantas responsabilidades, que llegando de clases no volvía a pararse del escritorio y todo lo hacía con una actitud de desgano. Incluso se le sugirió que fuera a médico para que pudiera tratarse a tiempo, situación que nunca materializó.

Añade que la comunicación entre don Daniel y doña Jennifer no era habitual ya que como se señaló en un punto anterior, no era la asistente personal de don Daniel, sino que su trabajo estaba relacionando directamente con Logística, con la prevencionista y también con la implementación de normas ISO. Un día de trabajo normal de don Daniel comenzaba a las 8 hrs. En la oficina que tiene en su casa, después de revisar y obtener información de trabajos que se estaban realizando se dirigía a oficina de empresa en Los Ángeles, llegando en horarios muy diverso, 10 hrs. Hasta 13.30hrs. regresa después de colación, 15:30 hrs hasta 18 hrs. La llegada a la oficina, era siempre igual, cargaba en una mano un bolso con computador y libros (peso 3 kls.) y en otra mano, manojito de llave con la cual abría la puerta. Primero saludaba Asistente doña Jennifer con un buenos días y pasaba a saludar además funcionarios que trabajan en oficinas de primer piso. Luego de saludar a los demás funcionarios que trabajan en segundo



NNDNVXYXBP

piso, sala de reuniones donde estaba todo el personal técnico, oficina del jefe de operaciones y en la puerta de oficina de María Pérez, ya que la forma en está distribuida la oficina en la que ella prestaba funciones la separan de la puerta con el escritorio.. Se llega a la decisión por sugerencia de empresa que realiza proyecto de instalación de cámaras, que estuvieran solo en primer piso, ya que se encuentran nuestros equipos de trabajos y es lo que necesitamos resguardar, en segundo piso todos los ventanales están reforzado con protecciones de estructuras metálicas, por el interior de ventana quedando todo protegido. Por lo que no era necesario instalar más cámaras en ese sector.

Desde el año 1987 que es empresario, durante su trayectoria le ha correspondido trabajar en diferentes lugares de Chile participando en muchos proyectos, siempre con teniendo mucha gente a cargo, con quienes mantiene contacto hasta el día de hoy. Desde el año 1987 a 2019 han transcurrido 32 años y nunca había tenido que llegar a tribunales por temas laborales. Al estar viviendo esta horrenda situación con las acusaciones que se han levantado contra su persona, señala que niega cada uno de los hechos que se le están imputando, precisando que siempre mantuvo la debida distancia social, con el respeto correspondiente a cada persona, como siempre lo ha realizado con todos los trabajadores que ha tenido a su cargo. Por lo cual Niega expresamente los hechos contenidos en la carta de autodespido, falta a la verdad en cada uno de sus puntos, estableciendo hechos falsos y relatando situaciones que nunca ocurrieron, incurriendo en injurias en contra de su ex empleador. Niega expresamente los hechos contenidos en la demanda, La actora falta abiertamente a la verdad y tergiversa los hechos, al señalar que existe de parte de don



Daniel acoso sexual, inventando circunstancias que no son reales, que la comunicación siempre se realizó a través de medios digitales y en presencia del equipo de trabajo, ya que no existían temas que analizara solo con ella, ya su trabajo se relacionaba con más trabajadores. Que, al contrario, siempre existió un apoyo para su crecimiento como profesional, dándole todas las instancias dentro de sus funciones de seguir creciendo en el área, incluso con los permisos por motivo de estudios y de otros trabajos, no existiendo sanciones ni descuentos por esos motivos. Resulta lamentable observar la relación de hechos que ofrece la actora en señalar palabras y hechos que nunca ocurrieron, que se cumplieron a cabalidad todas las obligaciones del empleador, incluso prestándole pleno apoyo para que tuviera un crecimiento integral. Que, de todo lo expuesto anteriormente es claro que no existe motivo plausible de demandar y que existe una intención de causar perjuicio a su representando, en cuanto a su honra como persona y también a la imagen de la empresa, afectándola en sus relaciones comerciales. Que, si revisamos cada uno de los requisitos establecidos por la ley de las palabras señaladas por doña Jennifer Cifuentes como acoso Sexual y laboral, por la cual sufrió vulneración de sus derechos fundamentales nos encontramos en la situación de que no se enmarca en lo que nuestra legislación establece como conductas sancionadas, y que incluso en sus distintas acepciones del acoso que se ha construido a través de la doctrina. El artículo 2° del Código del Trabajo, declara que el acoso sexual es una conducta contraria a la dignidad humana, entendiendo por tal "el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral



o sus oportunidades de empleo. La doctrina señala que el acoso sexual es una conducta que lesiona derechos fundamentales inherentes de todo ser humano, por lo que afecta distintos bienes jurídicos de la víctima, tales como la integridad física y psíquica, la igualdad de oportunidades, la intimidad y libertad sexual. Que la conducta que se reprocha debe ser indebida, destacándose su gravedad por lo que debe tratarse de acciones o comportamientos que excedan la coquetería o tratos amistosos que puedan estimarse normales entre quienes interactúan en el ámbito laboral. Es la víctima, frente a estos sucesos quien debe manifestar su aceptación y quien en definitiva determina el límite entre lo que se estima correcto o razonable y aquello que resulta ofensivo para quien es objeto de hostigamientos no deseados. Que, "el requerimiento sexual indebido debe ser entendido en términos amplios y comprende no sólo acercamientos físicos sino cualquier acción del acosador sobre la víctima, a través de cualquier medio, sean estos, escritos, correos electrónicos, propuestas verbales e incluso comentarios. A lo anterior se suma que el asedio sexual debe amenazar o perjudicar la situación laboral del afectado o sus oportunidades en el empleo. Segundo Juzgado de letras del trabajo de Santiago : Rit O-171-2010 Fecha : 14/04/2010." Que, doña Jennifer señala que fue objeto de acoso laboral, no constituyéndose en la legalidad de su pretensión ya que de acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del art. 2° del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.607 (publicada en el Diario Oficial de fecha 08.08.12), 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



NNDNVXYXBP

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 Ord. 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. Dictamen 3519/034 de 09.08.2012. Que, señala en su demanda doña Jennifer que la abrazaba con fuerza, que la acosaba de distintas formas, son todas situaciones que están lejos de ser verdad, que don Daniel siempre mantiene la distancia, siendo la mayor interacción la que se realiza al despedir diariamente de los trabajadores, en la cual todos van ingresando de manera continua. Que, al señalar la demandante que la Inspección del trabajo no hizo la investigación correspondiente, esto está claro en las facultades que le entrega la ley, al ser objeto de un autodespido, ya no existe vínculo de subordinación y dependencia, por lo cual ya no tiene competencias para establecer medidas de protección al trabajador, ya que las facultades que les entrega la ley, es



NNDNVXYXBP

separar al trabajador del lugar en el cual está siendo objeto de vulneración, situación que aquí no se producía. Niega que haya existido vulneración de los derechos a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona; y respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, consagrados en el número 1 y número 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República. En virtud del artículo 452 inciso segundo del Código del Trabajo, esta parte niega en forma clara, categórica y de manera expresa, el haber incurrido en actos que hayan vulnerado los derechos y garantías constitucionales de la denunciante, consagrados en el artículo 19 números 1 y 4 de la Constitución Política de la República. Del mismo modo, niega que se hayan ejecutado actos que afectan la dignidad de la denunciante, del modo que lo dispone el artículo 2 del Código del Trabajo. El Código del Trabajo señala en su artículo 485 inciso tercero lo siguiente: "Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial". Los derechos fundamentales de la trabajadora no han sufrido afectación alguna, como resultado del ejercicio de los derechos y obligaciones del empleador, tanto así que ha sido parte del trabajo que viene hace años realizando la empresa en el sentido de asegurar a todos los trabajadores un trato digno, en el cual se les reconoce todos sus derechos, además que el Reglamento de Higiene y seguridad en el momento en la ley se modifica, se ingresa todo un procedimiento de denuncia con la intención de resguardar a los trabajadores y trabajadoras que cumplan sus funciones para la empresa. Niega



NNDNVXYXBP

expresamente que exista una conducta de abuso sexual, en realizar actos de exceso de confianza sin el consentimiento de la trabajadora, piropos, miradas no deseadas o actos físicos que vulneren la honra de la trabajadora. El trato con la trabajadora como se ha dejado en claro en la parte de los hechos de esta contestación, era a través de medios electrónicos, de las situaciones que señala un acercamientos mayor falta a la verdad, ya que en el mes de diciembre las veces que estuvo don Daniel presencialmente en la oficina fueron las mínimas, en todas ellas se realizaron reuniones de equipo ya que no existían temas que hablar en privado, porque como se ha dejado bien en claro, su trabajo de asistencia era con logística y con el equipo de gestión. Ha existido un deber de seguridad y cumplimiento de todas las normas que la ley señala, existiendo un apego absoluto a un código de conducta que ha llevado el empleador en sus 30 años de experiencia laboral, en la cual siempre ha tenido interacción con asistentes, secretarias e ingenieras de diversas áreas. Señala que ha existido en la presentación de esta demanda una intención de enlodar el nombre de una persona y de la empresa y el Código del trabajo es claro al señalar en su artículo 171 que el que falsamente acusara de acoso sexual tendrá obligación de pagar los perjuicios ocasionados, esto si la demanda es considerada que no tiene motivos plausibles, situación que con las consideraciones de hecho y el derecho, más lo que incorporará en la etapa procesal correspondiente quedará totalmente claro. Que, también se acusa de no haber realizado la documentación en la fecha en su calidad de trabajadora, situación en la que se falta a la verdad, en el sentido de que todo lo correspondiente a cada trabajador ha sido realizada en tiempo y forma, que el contrato de doña Jennifer Cifuentes en primer momento fue de plazo fijo por



NNDNVXYXBP

\$450.000 y en el mes de mayo al pasar a indefinido fue un monto Líquido de \$500.000. Que vuelve a reiterar el Negar expresamente los hechos contenidos en la carta de autodespido, faltan a la verdad en cada uno de sus puntos, tergiversando hechos, y relatando situaciones que nunca ocurrieron.

En mérito de las circunstancias de hecho y fundamentos de derecho expuestos anteriormente, solicita rechazar las siguientes prestaciones solicitadas por la parte demandante: Indemnización sustitutiva aviso previo; La parte denunciante incurre en un error de derecho el solicitar que se condene a su representada al pago de la indemnización establecida en el inciso 4° artículo 162 del Código del Trabajo, por un monto de \$679.108 (seiscientos setenta y nueve mil ciento ocho pesos). No procede la indemnización, ya que a pesar que la causal que invoca para materializar su autodespido es la de abuso sexual y laboral, al no existir vulneración de los derechos fundamentales, la calificación de su autodepido tiene la calidad de renuncia, teniendo eso en cuenta no procede una indemnización ya que la ley no da obligación de pago de esta indemnización bajo esas circunstancias. Indemnización Especial: Que, a la solicitud de indemnización especial, al igual que en la solicitud sustitutiva de aviso previo, no procede ya que el autodespido, por no configurarse las condiciones de vulneración de derechos fundamentales estaríamos en realidad ante una renuncia a su contrato indefinido. Por lo cual el monto de \$7.470.188 (siete millones cuatrocientos setenta mil ciento ochenta y ocho pesos), no procede como indemnización ya que en ningún momento de la relación laboral, ni posterior a ella ha sido vulnerada en sus derechos en ninguna de las formar ni menos



en la extensión que la demandante manifiesta, dándose por el empleador un completo resguardo a todos y cada uno de los deberes y obligaciones que le impone la ley. Daño Moral; Que la solicitud de \$10.000.000 (diez millones de pesos) por daño moral no proceden, porque no existe una vulneración de derechos, no existe daño ocasionado por el empleador a la trabajadora. Es importante mencionar que la actora no señala cual sería el daño ocasionado, así como tampoco indica cual sería el nexo causal, entre el actuar del empleador y el supuesto daño ocasionado a la trabajadora, ya que es claro señalar que la denuncia, posterior autodespido y consecuente acciones realizadas por la actora están enmarcadas en una intencionalidad de crear daño, por lo confuso de todo el procedimiento realizado. Tenemos la siguiente situación, negación de vacaciones por llevar solo 6 meses en la empresa y solo 2 meses con el carácter de indefinido, que el día que debe presentar su avance ya que el equipo técnico se ausentará dos semanas, no se presenta, concurre a psiquiatra, que extrañamente tenía hora disponible el mismo día, cosa que sabemos que es imposible ya que una hora con un médico de esas características es de complejo que es encontrar una hora disponible y sobre todo en días como es fin de año, al mismo tiempo que presenta autodespido. Es cierto que cuando existe un real daño con reales perjuicios provocados al trabajador por la conducta empresarial, es procedente la indemnización del daño moral, cuando las sumas a que tenga derecho en virtud de la ley laboral resulten insuficientes para darle una satisfacción completa. De una parte, porque el artículo 2329 CC establece un principio general conforme al cual todo daño que pueda imputarse a malicia o negligencia de otra persona debe ser reparado por ésta. Que, también es muy importante mencionar, que para la celebración navideña del



NNDNVXYXBP

año 2019, es organizada y ejecutada por los trabajadores, ya que se enmarcó en un querer compartir con los vecinos de la empresa, que están constituidos por inmigrantes de distintas nacionalidades, que el clima laboral que se mantenía era de total respeto entre los funcionarios entre sí y también con su empleador. Que, la ex trabajadora señala que ha sido objeto de un estrés provocado por situaciones que esta parte niega tajantemente que hayan existido, pero no manifiesta que esta situación de estrés es derivada de trabajar en 3 lugares al mismo tiempo, a la vez de retomar sus estudios superiores, que el fundamento lo da la misma demandante al inicio de su presentación, reconociendo que trabaja en todos esos lugares. Que, esta parte no puede señalar que no exista de parte de la ex trabajadora una enfermedad relativa a su colapso de tantas responsabilidades que ella misma terminó asumiendo, pero no existe entre su enfermedad un nexo causal con su representado, ya que no existió de ninguna de los hechos que relata doña Jennifer en su demanda. Feriado Proporcional: Que con respecto a esta petición, en el finiquito que se acompaña a la citación de conciliación realizada por la inspección del trabajo estaba considerada, de manera proporcional y eso es por una suma de \$359.928 (trescientos cincuenta y nueve mil novecientos veintiocho pesos), que si está de acuerdo a su remuneración y al tiempo trabajado. Reajustes e intereses: De conformidad con los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo, no corresponde contemplar reajustes e intereses ya que no se adeuda suma alguna por concepto remuneraciones, indemnizaciones o cualquier otra, devengadas con motivo de la prestación de servicios, por las razones de hecho y de derecho señaladas en previamente, también por no concurrir como requisito la existencia de los hechos denunciados, según se puede apreciar y quedará acreditado durante la tramitación



NNDNVXYXBP

de esta causa. Costas: Que el objeto real de esta acción es lesionar la honra de su ex empleador, por lo cual se requiere que sea condenada la demandante en costas,

Solicita tener por contestada la demanda de tutela de derechos deducida por doña Jennifer Cifuentes en contra de la empresa EDELEC CHILE LTDA por vulneración de derechos fundamentales y en definitiva:

- a. Rechazar la demanda en todas sus partes.
- b. Indicar que la fecha de renuncia de la trabajadora es de fecha 31 de diciembre de 2019.
- c. Señalar expresamente la demanda sin motivos plausibles
- d. Todo lo anterior con expresa condenación en costas.

CUARTO: Que, la misma abogada Rommina Arteaga, cédula de identidad número 16.825.862-3, domiciliada para estos efectos en calle Condell Nro. 830, Los Ángeles, en representación de la empresa EDELEC CHILE LIMITADA, rut:76.002.229-2, representada legalmente por don DANIEL ENRIQUE ARTEAGA MUÑOZ, Gerente, cédula de identidad número 7.644.075-1, viene en contestar la demanda de despido indirecto y cobro de prestaciones laborales deducida en forma subsidiaria por JENNIFER CIFUENTES SILVA en contra de la empresa EDELEC CHILE LTDA, solicitando desde ya su total y absoluto rechazo por las consideraciones de hecho y derecho que fueron expuesto en lo principal de esta presentación, y teniendo presente que la renuncia voluntaria de doña Jennifer Cifuentes Silva según el artículo 159N°2 del código del trabajo, por el cual no



precedería ninguna de las prestaciones solicitadas, ya que el autodespido carecería de fundamentos de hecho y legales.

En consideración a los hechos y el derecho expuestos latamente en la presentación principal y a que se configuraría una renuncia y no un autodespido, en razón de los artículos 159 N°2, 177, 171 y demás normas pertinentes del Código del Trabajo, se rechace demanda subsidiaria de despido indirecto y cobro de prestaciones laborales en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

QUINTO: Que, con fecha 02 de octubre de 2020 se verifica audiencia preparatoria en que efectuado el llamado a conciliación, resultando este frustrado.

SEXTO: Que, las partes acordaron los siguientes hechos como no controvertidos:

- 1.- Existencia de la relación laboral, fecha de inicio y termino de la misma.
- 2.- Feriado proporcional adeudado a la trabajadora es la suma de \$359.925.-.
- 3.-Funciones desempeñadas por la denunciante era asistente de Gestión.

SÉPTIMO: Que, el Tribunal recibe la causa a prueba y fija como hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

- 1-Efectividad que el empleador incurrió en las causales de termino de contrato las causales del artículo 160 N°1 letra b) y f) y 160 N°7 en relación esta última con el artículo 184 del Código del Trabajo. Hechos y circunstancias.



2.-Efectividad que con ocasión de estos incumplimientos se vulneraron las siguientes garantías constitucionales de la demandante derecho integridad psíquica establecido en el artículo 19 N°1 y el derecho a la honra del artículo 19 N°4, ambos de la Constitución Política de la República. Hechos y circunstancias. Indicios de la vulneración medidas adoptadas por el empleador y proporcionalidad de las mismas.

3.-En la afirmativa prestaciones adeudadas y su monto.

4.-Efectividad que el denunciante sufrió daño moral por los hechos fundantes de su auto despido. Hechos y circunstancias.

5.-Relacion de causalidad entre el incumplimiento del empleador y los perjuicios sufridos.

6.-Remuneración de la demandante para los efectos del artículo 172 del Código.

OCTAVO: Que, se llevó a cabo audiencia de juicio los días 8 de febrero, 23 de abril y 15 de julio de 2021, en que las partes proceden a incorporar la siguiente prueba:

Demandante

Documental:

1.- Contrato de trabajo, de fecha 09/05/2019, celebrado entre Edelec Chile y Compañía Limitada y la demandante.

2.- Liquidaciones de remuneraciones, desde Abril a Diciembre de 2019.

3.- Carta de auto despido, de fecha 03/01/2020.



- 4.- Comprobante de envío de carta certificada referida en el punto anterior, dirigida al ex empleador.
- 5.- Carta informativa a la Inspección del Trabajo por auto despido, de 03/01/2020.
- 6.- Comprobante de envío de carta certificada referida en el punto anterior, dirigida a la Inspección del Trabajo.
- 7.- Certificado de cotizaciones AFP Modelo.
- 8.- Certificado de cotizaciones Fonasa.
- 9.- Certificado de cotizaciones de Seguro de Cesantía.
- 10.- Comprobante de ingreso denuncia Derechos Fundamentales Trabajadores conjunta, de fecha 31/12/2019.
- 11.- Declaración jurada en procedimiento investigativo por vulneración de derechos fundamentales N° 0803/2019/1149, de fecha 08/01/2020.
- 12.- Ord. N° 185, de 28/01/2020, de la Inspectora Provincial del Trabajo de Bío Bío, que informa la no prosecución del procedimiento investigativo por vulneración de derechos fundamentales N°0803/2019/1149, por existir auto despido.
- 13.- Comprobante de ingreso presentación de Reclamo ante la Inspección del Trabajo N° 803/2020/135, de fecha 21/01/2020.
- 14.- Acta comparendo de conciliación, de fecha 18/02/2020, sin acuerdo.
- 15.- Certificado del médico psiquiatra Dr. Héctor Muñoz Toro, de 02/01/2020, otorgando reposo por 21 días a la demandante por enfermedad profesional, acoso laboral y acoso sexual, para ser presentado ante la Asociación Chilena de Seguridad.



NNDNVXYXBP

- 16.- Receta médica Dr. Muñoz, de 02/01/2020.
- 17.- Boleta por consulta Dr. Muñoz, de 02/01/2020.
- 18.- Licencia médica, extendida por el psiquiatra Héctor Muñoz Toro, de fecha 02/01/2020, por enfermedad profesional
- 19.- Informe del Dr. Muñoz, de 15/01/2020, certificando su atención y presentar cuadro de trastorno de adaptación grave debido a evento traumático y que por indicación médica se sugiere suspender actividades de estudio hasta Marzo.
- 20.- Certificado médico, extendido por la psiquiatra Paulina Bassi Acuña, de fecha 05/02/2020.
- 21.- Diagnóstico de la Dra. Bassi, de 05/02/2020, por trastorno de adaptación (antecedente: acoso sexual laboral), solicitando psicoterapia.
- 22.- Boleta Dra. Bassi, 05/02/2020.
- 23.- Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.
- 24.- Resolución Exenta N° R-01-UJU-56878-2020, de 23/06/2020, del Jefe de la Unidad Jurídica de la Superintendencia de Seguridad Social, que califica la contingencia sufrida a raíz de los hechos descritos en el libelo como laboral.
- 25.- Carta de la Asociación Chilena de Seguridad, de fecha 14/08/2020, dirigida al demandado, informando de la calificación de la enfermedad como de origen profesional, con copia a la demandante.

Confesional:

Comparece a absolver posiciones don Daniel Enrique Arteaga Muñoz, quien previamente individualizado y juramentado



responde a las preguntas formuladas por la parte contraria y el tribunal.

Testimonial:

Comparecen a declarar los siguientes testigos, quienes previamente individualizados responden a las preguntas formuladas por las partes y el tribunal.

- 1.- Don Jonathan Alexander Cifuentes Silva.
- 2.- Doña Stephany Briggitte de Jesús Barra Bascur.
- 3.- Don José Patricio Gutiérrez Beltrán.
- 4.- Doña María Paz Pérez Ñancupil.

Informe y declaración de perito

1.- Perito don JONATHAN MAURICIO URZÚA BARRA, cédula nacional de identidad N° 16.689.488-3, domiciliado en Joaquín Prieto N° 573, Concepción, correo electrónico jonathan.m.urzua@gmail.com, perteneciente a la nómina de peritos de la Iltma. Corte de Apelaciones de Concepción.

Exhibición de documentos.

Se solicita la exhibición de los siguientes documentos por parte de la demandada de autos, bajo el apercibimiento del artículo 453, N° 5, del Código del Trabajo:

1.- Todas las liquidaciones de sueldo de su defendida mientras duró su relación laboral, esto es, desde Abril a Diciembre, firmadas por la trabajadora. Demandante: solicita se haga efectivo el apercibimiento respecto de la exhibición



de documentos. Demandada: Se opone no especifica, argumentos en audio. Tribunal: deja para sentencia definitiva

Oficio

1.- A SERNAMEG Los Ángeles, con dirección en Colo Colo N° 455 (entrada por Balmaceda), de esa ciudad, y a SERNAMEG Concepción, con dirección en Cochrane N° 560, de dicha urbe, donde su defendida doña JENNIFER CIFUENTES SILVA RUT 18.344.490-5, fue atendida y luego derivada, respectivamente, a objeto que informen a US., si la actora hizo un ingreso o denuncia en contra de su ex empleador en el mes de Enero de 2020, cuál fue el motivo de la denuncia o ingreso, en qué estado se encuentra su proceso y se remitan todos los antecedentes que obren en su poder.

Declaración de parte:

Comparece doña Jennifer Escarlette Cifuentes Silva, quien previamente individualizada responde a las preguntas formuladas

Prueba nueva:

1.-Resolucion de la Suceso de fecha 11 de febrero de 2021

Demandada

Documental

1) Copia simple de contrato a plazo fijo e indefinido de doña Jennifer Cifuentes.



2) Liquidaciones de sueldo de los meses abril, mayo, junio, julio, agosto, septiembre octubre, noviembre y diciembre año 2019 de doña Jennifer Cifuentes.

3) Boucher de pagos de remuneraciones.

4) Licencia de 31 de diciembre de 2019, emitida por Héctor Muñoz Toro.

5) Oficio ordinario 184, de la inspección del trabajo de Los Ángeles, informa resultado investigación vulneración.

6) Certificado de vacaciones de los trabajadores, firmadas en las fechas de salida de Arne Nylund, Juan Escobar, Juan Gallegos y José Godoy.

7) Actas de reuniones y programación de certificación norma ISO.

8) Fotos de celebración de cumpleaños en las que aparece doña Jenifer Cifuentes.

9) Set de fotografía de la oficina.

10) Comprobante pago de imposiciones.

11 Test de ingreso a Edelec Chile Ltda.

Confesional:

Comparece doña Jennifer Escarlette Cifuentes Silva, quien previamente individualizada y juramentada responde a las preguntas formuladas por las partes y el tribunal.

Testimonial

1.- Juan Carlos Gallegos Garcés., RUT: 13.142.593-7. Profesión: Técnico Eléctrico. Dirección: Los Corcolenes N°



5242 Altos del Laja, Laja. Quien previamente juramentado expone segpun consta en audio

2.-Elena Katherine Guzmán Araneda. RUT: 15.810.485-7. Profesión: ASISTENTE PARVULO, AUXILIAR ASEO. Domicilio: Pedro Prado N° 511 Pob. 2 de septiembre, Los Ángeles. Quien previamente juramentada expone según consta en audio

NOVENO: Que, las partes efectuaron sus observaciones a la prueba reservándose el Tribunal la dictación del fallo para término legal.

DÉCIMO: Que, en la especie la demandante ha ejercido la acción de autodespido alegando una serie de incumplimientos en que habría incurrido su empleador deviniendo los mismos en vulneración a derechos fundamentales. Así la demandante en su carta de autodespido señala que el empleador incurrió en conductas de acoso sexual consistente en insinuaciones, comentarios inapropiados de índole sexual, preguntas de su vida íntima, acercamientos no deseados, intentar dar besos a la fuerza, apretones, conductas que no fueron deseadas por la trabajadora, además indica que fue objeto de conductas de acoso laboral consistente en encomendarle labores no contempladas en su contrato, sobrecarga de trabajo y doble jefatura lo cual ha incidido que su trabajo se ha desvirtuado hacia funciones por las que no fue contratada. Señala que se ha incurrido en actos que ameritan el término de la relación laboral conforme al artículo 160 N°1 letra b) y f) de Código del Trabajo y sin perjuicio de lo ya señalado señala que también el empleador ha incurrido en una falta a la obligación de seguridad y protección que asiste al empleador respecto de sus trabajadores conforme a artículo 184 del Código del Trabajo.



UNDÉCIMO: Que, sin perjuicio que no ha sido controvertido y dada la documental acompañada por la demandante consistente en carta de autodespido, comprobante de correo que da cuenta de su envío, remisión de la misma a la Inspección Provincial del Trabajo, dando además cumplimiento al plazo desde la separación hasta la remisión de la misma se darán estas por cumplidas no obstante la licencia médica acompañada y que da cuenta que esta se extendió entre el 31 de diciembre de 2019 al 20 de enero de 2020, en atención a que la voluntad de la trabajadora fue precisamente dar por terminada la relación laboral en la fecha antes indicada vale decir, 31 de diciembre de 2019 y por ende es a esa fecha a la que debe atenderse para efectos de determinar la fecha en que se produce la manifestación de voluntad de la demandante en no preservar en el contrato de trabajo.

DUODÉCIMO: Que, como se indicó la actora ha indicado que con ocasión de los incumplimientos que dieron origen al autodespido constituyen vulneración de garantías constitucionales, en particular el derecho a la vida e integridad física y psíquica; y el derecho a la honra. Cabe indicar que el hecho que se haya ejercido acción de autodespido no implica que no pueda ejercer acción de tutela, pues esta se funda en una vulneración de derechos fundamentales que puede suceder tanto en el despido como en el despido indirecto; así permitir solo en el primer caso el ejercicio de la tutela implicaría una clara discriminación para quien producto de un autodespido padece de vulneración a sus garantías constitucionales, pero además podría generar una situación desigual ya que obligaría al trabajador a permanecer en la empresa padeciendo el mismo hasta que el empleador decidiera despedir lo que pugna con el espíritu



del legislador que es que en la relación laboral rija plenamente el respeto de la garantías constitucionales del trabajador, (artículo 5 Código del Trabajo), por tal motivo no se objeta el hecho que la acción se haya ejercido con ocasión del autodespido.

DÉCIMO TERCERO: Que, así las cosas el Tribunal deberá pronunciarse respecto de la acción de tutela. Al respecto conviene citar el artículo 485 del Código del Trabajo que dispone "El procedimiento contenido en este párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que la vulneración sea consecuencia de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.", agregando su inciso segundo "También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.", prosiguiendo el inciso tercero de la siguiente manera "Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. Se



entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigos o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien, como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.”.

DÉCIMO CUARTO: Que, establecido lo anterior, es necesario precisar que al ser la actora quien imputa a su ex empleadora los actos que en su concepto importan una conculcación de sus derechos fundamentales en los términos antes referidos, es suya la carga procesal de acreditarlos. La conclusión precedente en caso alguno importa una vulneración al artículo 493 del cuerpo legal reseñado al estipular que cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá a la denunciada explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad, por cuanto la demandante tiene la carga procesal de acreditar sus afirmaciones, pero ciertamente se le exige un menor estándar de comprobación pues bastará proporcionar elementos, datos o señales que sirvan de base para que el acto denunciado pueda presumirse verdadero, correspondiendo, una vez establecido lo anterior, a la demandada demostrar la legitimidad de su conducta, aportando la prueba necesaria, sea para destruir los indicios, sea aquella destinada a justificar las medidas que ha dispuesto y



su proporcionalidad. Íntimamente relacionado con lo anterior, se ha entendido que los citados indicios dicen relación con "hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales. Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva." (Don José Luis Ugarte Cataldo, Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador", Editorial LegalPublishing, Cuarta Edición, agosto de 2011, página 46).

DÉCIMO QUINTO: Que, así las cosas la demandante ha aportado una serie de indicios relativos a la vulneraciones alegadas como producto de los actos de acoso sexual y laboral a que alude en su denuncia que como se indicó implicarían vulneración de los artículos 19 N° 1 Y 4 de la Constitución Política de la República, los antecedentes que aporta dicen relación en primer con las circunstancias que rodearon la contratación de la misma, ya que fue abordada por el demandado ofreciéndole trabajo mientras esta desempeñaba labores de promotora en supermercado, luego alude al ambiente laboral en que no solo ella sino que también su compañera de trabajo doña María Paz Pérez Ñancupil también habría sido objeto de hostigamientos por parte del denunciado Daniel Arteaga, luego indica que no existió un proceso de selección y fue contratada casi inmediatamente, luego alude a que habrían también existido hostigamientos de carácter sexual y también laboral respecto de ella consistente en insinuaciones, invitaciones, contactos no consentidos e intentos de besarla, invoca también la existencia de daño psicológico consistente en estrés post traumático producto de los episodios de acoso sexual, la atención de que fue objeto



por parte de la Asociación Chilena de seguridad, la declaración de accidente laboral por parte de la Superintendencia de Seguridad Social en relación a los hechos denunciados por la actora, y el daño psicológico sufrido.

DÉCIMO SEXTO: Que, en relación a los indicios aludidos la demandante rindió profusa prueba tendiente a establecer la efectividad de los mismos; así mediante prueba testimonial acreditó que la demandante en el mes de marzo de 2019 fue abordada por el demandado don Daniel Arteaga en Supermercado Jumbo de esta ciudad el que de forma intempestiva le efectúa una oferta de trabajo, ofrecimiento que en primer término le sorprendió a ésta dada que fue planteada en un ámbito diverso del que se desempeñaba y en un área distinta en la que estudiaba (enfermería), circunstancias que fueron incluso reconocidas por el demandado en absolución de posiciones. Por otro lado respecto de la contratación propiamente tal, con el testimonio de don Jonathan Cifuentes y de don José Patricio Gutiérrez se acreditó que ella concurrió junto a su madre a la entrevista laboral con el demandado dada las suspicacias que en un primer momento le generó esta sorpresiva oferta, luego de aplicarle un test le señaló que estaba contratada lo que también fue reconocido por el demandado en diligencia de absolución de posiciones, además al ser acompañada en virtud de diligencia de exhibición de documentos los antecedentes del proceso de selección en que finalmente fue contratada la demandante se puede establecer que solo se acompañaron antecedentes con respecto a ella, vale decir, no se acreditaron que hayan existido otras personas que hubiesen sido entrevistadas como lo señaló el demandado, además cabe indicar que revisado el instrumento de evaluación más que determinar competencias da la



NNDNVXYXBP

posibilidad al encuestado de dar a conocer su disposición al trabajo más que la evaluar su idoneidad laboral, más aun si como se indicó a contratación era para labores administrativas lo que distaba mucho de su previa experiencia laboral e incluso de su incipiente formación académica.

DECIMO SÉPTIMO: Que, se debe indicar que uno de los indicios más relevantes planteados en el libelo pretensor dicen relación con actos de índole sexual ejercidos por el demandado no solo respecto de la demandante sino que también respecto de su compañera de trabajo y que declaró como testigo quien señaló que también tiene una demanda contra el mismo demandado y por el mismo motivo. Así declaró doña María Paz Pérez Ñancupil quien refirió haber sido objeto de cometarios inapropiados y de índole sexual como que la invitaría a ella junto a la demandante a la playa para verla en colaless, que estaba rica, que él podría comprarle un automóvil para que se trasladara desde Huepil o arrendarle una casa en Los Ángeles para que estuviera cerca de él, además refirió un intento de besarla, como asimismo que en una oportunidad le apretó el cuello todos en esto en presencia solo de los dos, finalmente esta dio cuenta del daño emocional que en su concepto padeció por estos hechos. Cabe indicar que este indicio coincide con los propias afirmaciones de la demandante en su libelo y que por lo demás fueron ratificados por ella misma en audiencia de juicio al prestar declaración voluntaria, y fue corroborado por los testigos Jonathan Cifuentes, hermano y José Gutiérrez, su pareja quienes fueron contestes en los acciones de acoso sexual relatados: que existieron cometarios de parte del demandado respecto a invitaciones a la playa, sugerencias sobre su forma de vestir, preguntas sobre su vida sexual,



intentar besarla, apretarla al saludarla, negación de vacaciones para quedarse a solas con ella y doña María Paz Pérez. Respecto de las consecuencias de estos actos se acreditó con certificaciones médicas, recetas, licencia médica, declaración de enfermedad laboral de la Superintendencia de Seguridad Social y pericial que los hechos relatados en la demanda le produjeron Estrés post traumático y trastorno adaptativo a situación de acoso sexual causado precisamente por los hechos allí mencionados. Este último punto se ve reafirmado por los dichos del perito psicólogo don Jonathan Urzúa Barra que relató e informó de forma pormenorizada que "registra daño emocional concordante con los hechos denunciados, cuyo origen es laboral, descartando la presencia de simulación de síntomas. - Se estima una causalidad directa con los hechos denunciados, por cuanto no existirían concausas previas ni posteriores que acentúen la sintomatología de la vivencia traumática denunciada en la presente causa", conclusión que fue reafirmada en su declaración señalando que este daño fue producido por esta situación estresante sin que las preguntas de la demandada en concepto del Tribunal hayan desvirtuado las mismas pues dejó claramente establecido que no influyeron otras externalidades en lo concluido, que no existen otras patologías ni sintomatología asociada a hechos distintos y que si bien alguna consecuencias puedan haberse remitido en la actualidad no implica que el daño no haya existido sino que han sido remitidos en razón de sus propios recursos protectores y de afrontamiento por lo que la declaración pericial es coherente en orden a explicar que existió daño emocional asociado a los hechos de la demanda lo que se ve reafirmado por la propia conclusión consignada en el referido informe que indica que "El daño emocional actual está



principalmente asociado a alteraciones intrapsíquicas como sentimientos de culpabilidad, vergüenza, percepción de vulnerabilidad y temor hacia la figura de ex-empleador. En relación a este último, se mantienen respuestas de ansiedad, tales como la evitación conductual y cognitiva del hecho traumático (acoso sexual laboral), empleando mecanismos cognitivos para reducir rumiaciones, evita abordar la experiencia traumática con terceros, y evita la concurrencia a lugares cercanos al domicilio laboral de su ex-empleador. También cobran relevancia la prevalencia de síntomas de angustia con alta carga emotiva al rememorar hechos denunciados”.

DÉCIMO OCTAVO: Que, como se indicó establecidos los indicios es el empleador quien debe acreditar la necesidad y proporcionalidad de la medida o desvirtuar los indicios. Así con su prueba ha pretendido acreditar que las dolencias aludidas por la demandante en particular jaquecas constituyen dolencias crónicas que no tienen relación con el trabajo; por otro lado señala que los hechos relativos al acoso no son efectivos pues existían cámaras que podrían haber registrado los hechos por los que se demanda, por otro lado se indica que nunca le fueron negadas las vacaciones a la demandante pues en realidad no tenía derecho a las mismas dado que aún no cumplía el plazo para devengarlas, sus testigos señalaron que nunca vieron actos de acoso ni laboral ni sexual hacia la demandante. Por otro lado agrega que no existieron actos de acoso laboral pues las funciones desempeñadas era las que les correspondían en razón del cargo desempeñado.

DÉCIMO NOVENO: Que, en concepto del Tribunal los indicios aportados no ha sido desvirtuados atendido en primer lugar que el propio demandado reconoce el proceso de contratación



de la actora lo que a todas luces resulta llamativo ya que lo normal es publicitar ya sea en un medio de comunicación al menos informalmente entre conocidos un llamado a concurso o al menos citar a más de una persona para evaluar entre varios postulantes a quien elegir, en la especie parece más bien que el demandado elige a la demandante, por lo demás en un contexto absolutamente alejado del que debía desempeñar sus funciones (supermercado) lo que nos lleva a establecer que el empleador determinó ya su contratación con esa invitación a trabajar efectuada en supermercado Jumbo mientras la actora se desempeñaba como promotora sin que previamente se haya existido una evaluación o entrevista formal o al menos una indagación preliminar acerca de las competencias y conocimientos de las labores que le pretendía encomendar. Además los hechos señalados por la testigo Pérez Ñancupil y que por lo demás son similares a los señalados en la demanda de la actora. Tampoco se acreditó que existieran cámaras en la oficina del demandado que fue el lugar en que sucedieron la mayor parte de los hechos, además se debe señalar que cualquier circunstancia de acoso en el trabajo y más aun tratándose del sexual normalmente se verifica en un ambiente privado, en ausencia de testigos presenciales en los cuales finalmente se terminan confrontando las versiones de ambas partes, lo que induce también a descartar las declaraciones testimoniales de la demandada, pues los testigos no pueden dar fe de un hecho negativo (no existencia de acoso sexual). Así el Tribunal dará por establecidos los hechos de la demanda referidos al acoso sexual pues se acreditó que respecto de los mismos hechos fueron apreciados por una testigo presencial, doña María Pérez, además los otros testigos de la demandante conocieron los hechos por los propios dichos de la demandante considerando además que la



versión sostenida resulta corroborada por informes médicos de los facultativos Héctor Muñoz Toro y Paulina Bassi, ambos siquiátras que dan cuenta de trastorno adaptativo y estrés agudo por acoso sexual, lo que es corroborado por informe y declaración pericial ya referida y finalmente por resolución EXENTA N° R-01-UJU-56878-2020 de, 23 / 06 / 2020 de Superintendencia de Seguridad Social que establece la naturaleza de enfermedad profesional respecto a las consecuencias sufridas por la trabajadora por estos hechos, más aun si respecto de este último dictamen fue desechada apelación del empleador quedando a firme el mismo como se acredita con documental acompañada que da cuenta del rechazo de la apelación al mismo. Finalmente respecto del otorgamiento de las vacaciones si bien quedó acreditado por contrato de trabajo que no le asistía este derecho a la actora, los testigos de la demandante señalaron que existía un acuerdo previo con el empleador para otorgar unos días a la demandante lo que finalmente no se hizo señalando el demandado conforme a lo declarado por la testigo Pérez que quería quedar a solas con ella durante los meses estivales.

VIGÉSIMO: Que, respecto a los hechos referidos a un presunto acoso laboral serán desvirtuadas estas alegaciones pues ninguno de los hechos puede enmarcarse en el ejercicio abusivo del rol del empleador respecto al trabajo encomendado al trabajador, toda vez que se refieren al cumplimiento de las funciones sin que ninguna pueda ser considerada como constitutiva de acoso laboral, ya que no hay antecedentes que permitan establecer que las funciones encomendadas excedieran las atribuciones y respecto del encargo de regar el pasto no se acreditó que propiamente se tratara de un área



NNDNVXYXBP

verde, más bien de una superficie pequeña que no permite establecer un encargo excesivo y denigrante hacia la misma.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, así las cosas habiéndose establecido los indicios de la vulneración referida a actos de acoso sexual corresponden determinar si es posible enmarcarlos dentro de este concepto.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, desde el punto de vista de las normas que reconocen y garantizan los derechos constitucionales del trabajador en el espacio laboral, es posible determinar una noción de acoso sexual como "la conducta de carácter sexual, no deseada, que afecta indistintamente el derecho a la integridad física/psíquica, privacidad, honra y no discriminación". A su turno, desde la noción que el propio Código del Trabajo aporta, se define el acoso sexual como "*el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quién los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo*" (artículo 2 del Código del Trabajo). Así el concepto jurídico amplio de acoso sexual cabe precisar, no solo deriva del material jurídico vigente en el derecho chileno, sino de las reglas de interpretación de las normas de derechos fundamentales, que exigen del juez una lectura y formulación amplia de las mismas, y de las figuras legales -como la del acoso sexual laboral- que median jurídicamente su protección. Todo según el principio *pro persona*, derivado del derecho internacional y plenamente aplicable al derecho nacional, según ha sostenido la doctrina y jurisprudencia (Acoso sexual y sexista en el trabajo: revisión desde la doctrina y jurisprudencia, José Luis Ugarte Cataldo, Secretaria técnica



igualdad de género y no discriminación, Corte Suprema, 2021, pág. 11)

VIGÉSIMO TERCERO: Que, en cuanto a los elementos del mismo cabe indicar que en primer lugar, el acoso sexual supone la existencia de una conducta de naturaleza sexual. De partida, precisar que la conducta puede verificarse por cualquier medio, esto es, puede adoptar cualquier forma. Así, la jurisprudencia laboral ha precisado que *"el requerimiento sexual indebido debe ser entendido en términos amplios y comprende no sólo acercamientos físicos sino cualquier acción del acosador sobre la víctima, a través de cualquier medio, sean estos escritos, correos electrónicos o propuestas verbales"* (Corte de Apelaciones de Santiago, Rol No. 4475 2007). En concepto de este Tribunal este elemento opera en la especie y que tal como fue establecido por la testimonial, en especial el testimonio de María Paz Perez Ñancupil quien también señaló haber vivenciado hechos de acoso sexual como asimismo por los testimonios de oídas de don Jonathan Cifuentes y José Gutiérrez, se puede establecer que efectivamente fue el empleador quien ejerció conductas de índole sexual basadas en comentarios sobre el aspecto físico de la actora, como asimismo invitaciones a la playa, preguntas sobre su vida sexual, sugerencias sobre vestir prendas donde mostrara más al decir del demandado, intentar besarla, abrazos forzados y apretones lo que fue creando un ambiente permanente de acoso que produjo miedo en la demandante influyendo como lo señalaron los informes médicos e informe pericial en su estado de ánimo, autoestima y generando sintomatología asociada a este episodio traumático que determinaron contención farmacológica.



NNDNVXYXBP

VIGÉSIMO CUARTO: Que respecto del segundo elemento dice relación con que los sujetos activos de acoso pueden ser tanto el empleador como compañeros de trabajo, aspecto sobre el que hay consenso tanto en la doctrina como en la jurisprudencia nacional.

En esa misma dirección, se ha señalado que *"el acoso sexual, puede clasificarse, atendiendo al sujeto activo de las conductas en acoso sexual vertical, aquel cometido por el empleador o superior en el puesto de trabajo, en contra de un trabajador respecto del cual existe una relación de subordinación o dependencia y el acoso sexual horizontal, que es aquel que se da entre compañeros de trabajo o colegas que realizan la misma función o se encuentran el mismo orden jerárquico dentro de la organización"* (Primer Juzgado de Letras de Vallenar, Rit O-17-2018). Claramente en la especie estamos en presencia de un acoso laboral vertical pues es ejercido directamente por el empleador respecto de su dependiente, en la especie la demandante de autos.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, respecto del tercer elemento se señala que se debe tratar de un hecho o conducta no deseada. Esta exigencia tiene una clara justificación. El deseo del trabajador/trabajadora erradica la condición de afectación de los derechos fundamentales del acercamiento sexual en el lugar de trabajo. Ello porque, como parece evidente, si hay deseo existe un acercamiento lícito, ejercicio de la libertad y autonomía sexual de los involucrados. (Acoso sexual y sexista en el trabajo: revisión desde la doctrina y jurisprudencia, José Luis Ugarte Cataldo, Secretaría técnica igualdad de género y no discriminación, Corte Suprema, 2021, pág. 15)



En este último sentido, el silencio o la pasividad por parte de la víctima no debe ser entendida como deseo o consentimiento para efectos de dar por descartado el acoso sexual, atendido el contexto de sujeción al poder que enfrentan las víctimas en el puesto de trabajo.

Así, se ha precisado que *"No puede desprenderse de ese silencio que no haya incomodidad, rechazo o contrariedad, porque es una relación desigual (...) la extrañeza de la defensa sobre la falta de reacción o denuncia de la víctima tiene una explicación que entronca ya con las dificultades que para un trabajador común en posición subordinada y en necesidad de trabajar le significa reclamar por una situación injusta o un derecho conculcado durante la vigencia del contrato de trabajo, escenario inhibitorio que, en el caso, se refuerza por la posición particular de la víctima como sujeto de violencia de género en el encuadre de dualidad de poderes a que se ha aludido."* (2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit T-309-2018). Resulta evidente que las insinuaciones, invitaciones, comentarios y conductas del demandado no fueron consentidos por la actora más aun le produjeron un incomodidad tal que incluso determinaron que esta guardada secreto de estos hechos, sintiéndose humillada por los mismos por ejemplo como señalo en testimonial su hermano Jonathan le cuenta solo en diciembre de 2019 hechos que venía padeciendo desde el mes de julio del mismo año, de tal forma que su silencio más que aquiescencia se explica por el impacto y afectación que los mismos le produjeron al punto de inmovilizarla, generando miedo y temor incluso a asistir al trabajo como lo indica informe pericial lo que denota que estos hechos nunca fueron consentidos, sino rechazados por la demandante que incluso determinaron que decidiera autodespedirse



VIGÉSIMO SEXTO: Que, dado lo precedentemente establecido se debe concluir que la demandada fue víctima al menos desde el mes de julio de 2019 de actos de hostigamiento sexual laboral, pero además generando el empleador lo que en doctrina se denomina acoso sexual ambiental en que la configuración de la conducta no está asociada a una promesa o amenaza de consecuencias favorables o desfavorables en las condiciones de trabajo, o a un acercamiento indeseado con pretensiones lascivas, sino que a un espacio laboral trufado de intimidaciones, ridiculización, insultos u otros actos obscenos que generan un ambiente hostil y humillante que puede afectar a las trabajadoras y trabajadores que forman parte del mismo (Acoso sexual y sexista en el trabajo: revisión desde la doctrina y jurisprudencia, José Luis Ugarte Cataldo, Secretaria técnica igualdad de género y no discriminación, Corte Suprema, 2021, pág. 26). Así lo ha indicado la jurisprudencia al definirlo como *"conducta de hostigamiento sexual que produce para la víctima, un entorno laboral humillante u hostil, sin necesidad que se ofrezca alguna ventaja laboral, por ejemplo, bromas reiteradas de orden sexual en el ambiente de trabajo, uso de lenguaje impropio y ofensivo, requerimientos para usar ropa insinuante, entre otros."* (2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rit T-914-2019).

Por todo lo anterior se dará por establecido el acoso laboral en su vertiente de acoso sexual ambiental.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, la conclusión anterior no se desvirtúa por lo informado en oficio por la Inspección del Trabajo pues este no descarta la existencia del mismo sino que dado que la



demandante ejerció acción de autodespido no se pronuncia sobre el mismo.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que, finalmente la prueba rendida por la demandada como se indicó no acreditó ningún hecho que desvirtuara su responsabilidad en los hechos pues el mismo demandado reconoció que si existían saludos de besos, que contrató a la actora sin tener ningún antecedente laboral de la misma lo que permite presumir que su intención fue que se integrara a su empresa sin consideración a su condición laboral lo que reafirma la intensión acosadora del demandado, más aun si este señaló que no contrataba mujeres porque tenían hijos y aquello influía en su ejercicio laboral, dado estos dichos cabe preguntarse entonces si tenía esta percepción de las mujeres trabajadoras porque entonces contrató sin mayor rigurosidad a la demandante, la respuesta precisamente nos permite presumir que fueron consideraciones distintas a las laborales las que determinaron su contratación.

VIGÉSIMO NOVENO: Que, en relación al resultado lesivo y teniendo en consideración que en la especie de lo que se trata es del conocimiento y resolución de una acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales corresponde pronunciarse respecto de la concurrencia de los supuestos actos vulneratorio de los derechos fundamentales de la demandante, debiendo tenerse presente al respecto que se ha entendido que la integridad física consiste en el derecho que tiene todo individuo a que no se le ocasione daño, lesión o menoscabo en su persona física; es el derecho a la incolumidad física. En tanto que la integridad psíquica es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e



intelectuales, lo cual permite a cada ser humano desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones, implicando el reconocimiento constitucional de este derecho que nadie puede ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica, debiendo considerarse que, en los términos referidos en el libelo, dicha garantía constitucional fue conculcada al haber incurrido el empleador en actos de acoso sexual que afectaron el estado psicológico de la demandante y trajeron como consecuencia un trastorno adaptativo y estrés post traumático, consecuencias derivadas de los hechos que fueron referidas por el perito en sus conclusiones, y por los informes y diagnósticos de los psiquiatras Héctor Muñoz y Paulina Bassi. Por otro lado la resolución de la Superintendencia de Seguridad Social ya referida da cuenta que ella sufrió enfermedad profesional derivada de los hechos denunciados y en cuya virtud le fue otorgada cobertura por la respectiva entidad de la Ley 16.744 respecto de las consecuencias psíquicas sufridas por estos hechos.

TRIGÉSIMO: Que, por otro lado, el derecho a la honra que asegura la Constitución Política de la República es sinónimo del respeto y protección del "buen nombre" de una persona, derecho de carácter personalísimo que es expresión de la dignidad humana consagrada en el artículo 1 de la Carta Fundamental y que en la demanda se indica vulnerada porque fue expuesta a una situación de acoso sexual ambiental afectando su condición de mujer al ser cosificada por insinuaciones, invitaciones, comentarios e intentos de obtener forzosamente besos y tocaciones sufridas e incluso intento de forzarla a darle besos en un contexto privado; así el demandado ha afectado no solo su buen nombre y su dignidad



sino que además su calidad de mujer fue menoscaba al estimarla más que como una trabajadora como un objeto de bromas e insinuaciones que afectan uno de los aspectos más íntimos de la persona como es la indemnidad e intimidad sexual.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Que, dado lo anteriormente expresado se accederá a la acción de tutela dado que no solo fueron acreditados los indicios, los que por lo demás no fueron desvirtuados ni menos justificados por el demandado, sino que se acreditó el resultado lesivo provocado por las conductas empresariales por lo que se accederá a la misma-

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Que, habiendo accedido a la acción de tutela por afectación a los derechos constitucionales establecidos en el artículo 19 N°1 y N°4 de la carta fundamental se accederá en primer lugar a la indemnización especial del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, la que será fijada en nueve meses de su última remuneración dado las garantías conculcadas, la afectación sufrida, los hechos establecidos, y el acoso sexual establecido más aún si la conducta del empleador denota que desde el inicio de la relación laboral y más aún desde las tratativas para contratarla se estableció que más que la contratación para desempeñar una labor determinada, fue preparar el ambiente para desplegar posteriormente conductas de acoso sexual en los términos ya señalados. Por otro lado dado lo establecido en el inciso cuarto del artículo 489 y habiéndose demandado además la indemnización de falta de aviso previo y feriado proporcional se accederá a ambas prestaciones, pues respecto del feriado fue reconocida la deuda por el empleador en su contestación, y en relación a la primera deriva de la acción de autodespido que dio origen



previamente a este proceso de tutela. Para los efectos del artículo 172 de Código de Trabajo el monto de la remuneración de determinará en la suma de \$607.500 conforme a liquidación de remuneración acompañada por ambas partes del mes diciembre de 2019.

TRIGÉSIMO TERCERO: Que, respecto del daño moral cabe pronunciarse en primer término respecto de su procedencia en este proceso. Así teniendo presente lo contemplado en el inciso final del artículo 489 del Código del Trabajo que indica que si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ella fuere la de tutela laboral de que trata este párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratarse de la acción de despido injustificado, indebido o improcedente. A su vez el número 3 del artículo 495 del Código del Trabajo, relativo al contenido resolutivo de la sentencia, manifiesta expresamente que el juez determinará en forma concreta las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, incluidas las indemnizaciones que procedan. Así entonces no existe razón para excluir precisamente el daño moral como medida reparatoria, más aun si se considera que se ha establecido que el empleador ejerció directamente acciones de acoso sexual hacia la demandante considerando que como ya se indicó, las conductas acreditadas amen de vulnerar las garantías constitucionales ya referidas atentan contra los sentimientos más íntimos de un persona afectando su calidad de mujer ya que las conductas establecidas cosificaron su persona por lo que resulta indispensable resarcir los perjuicios morales ocasionados a las víctimas



con motivo de estas conductas atentatorias a su dignidad. En el mismo sentido se ha pronunciado la doctrina, don Sergio Gamonal Contreras "El Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales", Editorial LexisNexis, año 2007, página 24 y don José Luis Ugarte Cataldo, obra citada, página 136.

TRIGÉSIMO CUARTO: Que, en los hechos, la actora solicitó indemnización por concepto de daño moral, entendiéndose éste como el dolor, pesar o molestia que sufre una persona en su sensibilidad física o en sus sentimientos, creencias o afectos. También se ha dicho que es aquél proveniente de toda acción u omisión que pueda estimarse lesiva a las facultades espirituales, a los afectos o a las condiciones sociales o morales inherentes a la personalidad humana: dado su eminente carácter subjetivo, su apreciación pecuniaria que entregada a la estimación discrecional del Tribunal, que en todo caso, deberá tomar en cuenta parámetros objetivos para avaluarlo, tales como las secuelas padecidas por la demandante, el actuar de la demandada, etc.

TRIGÉSIMO QUINTO: Que, teniendo en consideración los derechos conculcados, y las afectaciones que el autodespido le produjo, pues resulta evidente el daño psíquico que pudo sufrir quien producto de la situación de desigualdad que genera una relación laboral que entraña de por si un desequilibrio entre partes debió soportar ingentes afectaciones a su dignidad, y en especial a su calidad de mujer, produciéndole temor, vergüenza, humillación que incluso determinaron que dado la envergadura de los hechos padecidos, ausencia de testigos y el temor a perder el empleo debió guardar silencio respecto a los hechos vivenciados lo que repercute en su sus sentimiento mas íntimos, al ver invadida una aspecto tan personal e íntimo como es la vida



sexual íntima , la indemnidad y la autonomía sexual que implica la libertad de cada persona para ejercer su sexualidad con quien cada cual determine y no verse forzado a situaciones incómodas e íntimas por personas a quien no se ha autorizado para invadir dicha esfera. Además debe considerarse que la actora debió perder su fuente de trabajo pues se autodespidió, ya que fue tal en nivel de angustia y afectación padecido debió sacrificar este aspecto tan importante en la vida de cualquier persona adoptando una medida extrema que implicó sacrificar el aspecto económico, ya que el cumplimiento del contrato de trabajo suponía una pesada carga que tornó incompatible la conservación de su salud mental con la mantención en un lugar hostil de trabajo. Finalmente con los informes médicos y periciales ya referidos resultó acreditado un daño concreto producto de trastorno y estrés que estos hechos produjeron en su esfera psíquica.

TRIGÉSIMO SEXTO: Que, dado lo anteriormente expuesto se accederá a la demanda en este punto fijándose como monto indemnizatorio por este concepto la suma de seis millones de pesos.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: Que, dado que se accedió a la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales se omitirá pronunciamiento respecto de la acción de despido indirecto incoada.

TRIGÉSIMO OCTAVO: Que, la restante prueba no referida expresamente en nada altera lo ya resuelto.

Y TENIENDO PRESENTE además lo dispuesto en los artículos 19 N° 1, 4 de la Constitución Política de la República; 1,



2,7, 10, 63, 161, 162, 163, 168, 171, 446 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE RESUELVE:**

I.- Que, se acoge la acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales deducida por don OMER MEZA DURÁN, y DIMAS NÚÑEZ MAYA, en representación de doña JENNIFER ESCARLETTE CIFUENTES SILVA, en contra de EDELEC CHILE Y COMPAÑÍA LIMITADA, R.U.T. 76.002.229-2, sociedad del giro de su denominación representada legalmente por don DANIEL ENRIQUE ARTEAGA, declarándose que la denunciada conculcó el derecho a la integridad física y psíquica, y el derecho a la honra de la denunciante.

II.- Que, conforme al artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo la demandada deberá pagar por concepto de la indemnización referida una suma equivalente a 9 meses de su última remuneración, lo que asciende a la suma de \$5.467.500.

III.- Que, asimismo deberá pagar la suma de \$6.000.000 por concepto de daño moral.

IV.- Que, se condena a la denunciada al pago de la suma de \$607.500 por concepto de indemnización por falta de aviso previo, conforme de conformidad al artículo 171 del Código del Trabajo.

V.- Que, se condena a la denunciada a pagar la suma de \$359.928 por concepto de feriado proporcional.

VI.- Que las sumas que se ordenan pagar devengarán intereses y reajustes conforme al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.



VII.- Remítase, una vez ejecutoriada esta sentencia, copia de la misma a la Inspección Provincial del Trabajo de Bio Bio para su registro.

VIII- Que, se condena en costas a la denunciada, fijándose las personales en la suma de \$1.000.000.

IX.- Notifíquese la presente sentencia conforme al inciso segundo del artículo 457 del Código del Trabajo remitiendo copia de la sentencia a los correos electrónicos de los abogados de las partes.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT T-15-2020

RUC 20-4-0257494-2

Dictada por Claudio Álvarez Ramírez, Juez del Juzgado de Letras del Trabajo de Los Ángeles.



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