

Partes : “Claudia Andrea Astete Tapia con Ilustre Municipalidad de Victoria”.

Materia: Tutela Laboral.

RIT : T1-2021

En Victoria, a veinte de enero de dos mil veintidós.

VISTOS, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Denuncia: Que con fecha 28 de agosto de 2021, se interpuso demanda por don FERNANDO ANDRÉS DALLER GUTIÉRREZ, abogado, domiciliado en calle Arturo Prat N°350 oficina 911, Temuco, en representación convencional de doña **CLAUDIA ANDREA ASTETE TAPIA**, cédula de identidad N°10.580.371-0, funcionaria pública, domiciliada en calle Pedro Aguirre Cerda N°1638, comuna de Victoria en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VICTORIA**, corporación de derecho público, RUT 69.180.900-5, representada legalmente por su alcalde don Javier Alejandro Jaramillo Soto, o quien lo subroge o reemplace legalmente, ambos con domicilio en calle Lagos N°680, comuna de Victoria, solicitando que se tenga por interpuesta denuncia por vulneración de derechos fundamentales con relación laboral vigente e indemnización de perjuicios por daño moral, en procedimiento de tutela de derechos fundamentales, acogerla a tramitación y en definitiva dar lugar a ella en todas su partes, dando lugar a las peticiones enumeradas en el cuerpo del escrito y condenando a la demandada al pago de \$50.000.000.- (cincuenta millones de pesos) por concepto de indemnización de perjuicios por daño moral, o bien la suma que el tribunal determine conforme a derecho, con intereses y reajustes legales, con costas de la causa.

Funda su demanda en los hechos que se reproducen a continuación:

“1.- Antecedentes: Denuncia por hechos que afectaron a su hija.

SA la fecha S.S., mi representada no puede desempeñar las funciones para las cuales fue contratada en la Municipalidad de esta comuna, debido a situaciones de acoso laboral por parte de la demandada, cuyo origen dice relación con una situación que afectó a su hija en una actividad de la Municipalidad.

Mi representada S.S., es madre de la menor de edad de iniciales R.D.Q.A. (en adelante también “su hija” o “la menor”), de actuales 17 años.

A comienzos del año 2015, cuando solo tenía 12 años, su hija comenzó a participar en la “ORQUESTA SINFÓNICA INFANTIL MUNICIPAL” (en adelante también “la orquesta”), actividad extraprogramática que se desarrollaba el Centro Cultural “Waldo Orellana” de Victoria, ubicado en calle Confederación Suiza N° 1032, organizada por y dependiente de la I. Municipalidad de esta comuna. En la Orquesta participaban alrededor de 42 niños, mayoritariamente mujeres, cuyas edades fluctuaban entre los 8 y los 13 años, provenientes de diversos establecimientos educacionales de la comuna.

Lamentablemente, durante la participación de la menor en esta actividad municipal, sufrió atentados a su indemnidad sexual, perpetrados por el profesor de violín (Jorge Zurita) de la orquesta. Como los abusos en contra de su hija de produjeron en dependencias de la municipalidad, en un actividad propiciada y dirigida por la Municipalidad y por un profesor contratado por esta, el 18 de mayo de 2016, mi representada denunció este hecho a la Municipalidad. Al día siguiente -19 de mayo de 2016- se efectuó la correspondiente denuncia penal ante la Fiscalía Local de Victoria.



CDKPXVMYHD

En aquel entonces, el actual alcalde de esta comuna don Javier Jaramillo Soto era candidato a alcalde. Al enterarse de lo acaecido con la hija de la actora y otras menores de edad que participaban de la orquesta infantil, el Sr. Jaramillo Soto se acercó a la actora y su marido y comprometió todo el apoyo a mi representada en la investigación de los hechos, prometiendo que si llegaba a la alcaldía -cosa que finalmente ocurrió en octubre de 2016- “haría todo lo estuviera a su alcance para la determinación de las responsabilidades en tan graves hechos”.

2.- Inicio de la relación laboral.

Con la esperanza de poder instar “desde dentro” por el avance de las investigaciones internas relativas al caso de las menores vulneradas en la orquesta municipal, mi representada obtuvo trabajo en la Municipalidad.

Inició su prestación de servicios primero bajo la modalidad “a honorarios” con fecha 1 de enero de 2017, desempeñándose como Secretaría del Programa de la Mujer.

Luego, en mayo de 2017, comenzó a prestar servicios personales subordinados bajo la modalidad “a contrata”, en el estamento administrativo como secretaria de DIDECO.

3.- Actuación de la demandada en torno a la denuncia por los hechos ocurridos en la “Orquesta Infantil Municipal”.

Pese a la ayuda comprometida para el esclarecimiento de los hechos, la única acción que tomó la Municipalidad fue terminar el contrato “a honorarios” que mantenía con el profesor de violín que abusó de la menor.

Y decimos que fue la única acción, por cuanto nada más hizo la demandada para determinar responsabilidades.

La demandada había comprometido que se haría parte en la investigación penal que llevaba la Fiscalía Local de Victoria en contra del profesor Jorge Zurita. Sin embargo, pasaban los meses sin que esta acción se concretara, por lo cual la demandada conversó con la asesora jurídica de la época doña CONSTANZA ROMERO, quien le indicó que la querrela estaba lista y que debían “ir a presentarla” al Juzgado de Garantía de Victoria.

Lamentablemente, la demandada no interpuso a tiempo la querrela comprometida, por cuanto la investigación se cerró mediante DECISIÓN DE NO PERSEVERAR de la Fiscalía, comunicada y aprobada por el Juzgado de Garantía de esta comuna con fecha 20 de noviembre de 2020. Cabe resaltar que, en la audiencia de comunicación de dicha decisión, el abogado que compareció en representación de la I. Municipalidad de Victoria, quien no había presentado la querrela comprometida, ni siquiera se opuso al cierre de la investigación, al contrario, manifestó su conformidad con la decisión de la Fiscalía.

Mi representada se enteró luego de consumado el cierre de la investigación penal de estos hechos, por cuanto tampoco fue informada previamente por la Fiscalía.

Cabe añadir que, durante todo este periodo, la demandada no inició investigación sumaria y/o sumario administrativo alguna(o) para determinar las responsabilidades administrativas por el caso de la Orquesta Infantil.

4.- Solicitud de investigación sumaria.



Cerrada por el momento la investigación penal, a fines de noviembre de 2017 mi representada solicitó formalmente mediante carta el inicio de una investigación sumaria, a fin de determinar las responsabilidades administrativas del caso. En concreto, solicitó que ella se dirigiera en contra del funcionario municipal NELSON GALLEGOS REYES, quien, a la época en que ocurrieron los hechos ejercía el cargo de encargado del área de cultura de la Municipalidad, desempeñando sus funciones en el Centro Cultural Municipal donde ocurrieron los hechos.

En respuesta, la demandada dispuso que se iniciara investigación sumaria, mediante decreto alcaldicio N°2085 de 12 de diciembre de 2017.

Ya en el año 2018, cada vez que mi representada consultaba por el estado de la investigación, a diversos superiores jerárquicos, entre ellos el administrador municipal, la DIDECO y al ex Jefe de Gabinete Sr. Brian Rodríguez, la respuesta era que “seguía en curso”, “seguía en proceso”, “seguía en investigación”, etc. Cada vez que consultaba por el tema al alcalde Sr. Javier Jaramillo notaba cada vez más su incomodidad. Sin embargo, jamás imaginó lo que estaba por venir.

5.- Inicio del hostigamiento: Pérdida de sus funciones. Afectación psicológica.

En paralelo a todo lo relativo a la situación de su hija, mi representada continuaba prestando sus servicios como secretaria de la Dirección de Desarrollo Comunitario. Su principal función era gestionar las ayudas sociales, los decretos de ayuda social y las correspondientes derivaciones a otras áreas de la Municipalidad.

El día 8 de agosto de 2019 mi representada recibió un correo electrónico de parte de don MANUEL COFRÉ OVALLE, Administrador Municipal, informándole que a partir de ese día sus funciones relativas a las ayudas sociales, decretos y derivaciones ya no serían desempeñadas por ella, pasando a la funcionaria DÉVORA HERNÁNDEZ FERRADA.

De este modo, doña CLAUDIA ASTETE quedó sin funciones que desempeñar dentro de la Municipalidad, sin que alguien le explicara el motivo de este cambio.

Por iniciativa propia, ya que nadie le indicó cuáles serían sus nuevas funciones, mi representada se dedicó a la atención de público. Como es lógico, comenzó a sentirse angustiada al no conocer el motivo por el cual se encontraba sin funciones asignadas.

Esta situación hostil, además, vino a sepultar su esperanza de obtener ayuda por parte de la Municipalidad en el esclarecimiento de los hechos de la Orquesta Infantil. No solo ya no tenía respuesta sobre los avances de la investigación sumaria, ahora además no tenía funciones específicas asignadas que desempeñar.

Esta agobiante situación derivó, como era esperable, en una afectación de su integridad psíquica, a tal punto que, a comienzos del año 2020, sufrió una crisis de pánico por la cual debió ser atendida de Urgencia en el Hospital de Victoria.

Luego de varios exámenes en el Centro de Salud Familiar de Victoria, el Dr. Claudio Espejo le diagnosticó hipertensión de origen nerviosa.

El médico psiquiatra Dr. Claudio Espejo, le señaló que la crisis de pánico estaba relacionada con la estresante situación laboral que vivía en la Municipalidad. En la



oportunidad, el facultativo le recomendó que cambiará de trabajo. Sin embargo, en ese momento doña Claudia dependía económicamente de su trabajo en la Municipalidad, y no podía perder sus ingresos, ya que, a petición de su propia hija, y habiendo tomado conocimiento de nuevas denuncias por abusos sexuales en contra del profesor Zurita, con su familia habían tomado la decisión de iniciar los trámites legales para solicitar la re apertura de la investigación penal por el abuso sufrido por su hija y, eventualmente, demandar a la Municipalidad por su negligencia en el tratamiento de toda la situación.

En atención a lo anterior y para poder palear en algo su afectación psíquica, el psiquiatra le recomendó que, a lo menos, exigiera a la Municipalidad que se le asignara una función específica que cumplir.

Es así como el 20 de enero de 2020, mi representada presentó una solicitud formal escrita, dando primero cuenta del hostigamiento del que era víctima al ser privada de sus funciones sin explicación, segundo, dando cuenta de las consecuencias negativas que ello estaba acarreado para su salud mental, y por último, solicitando un cambio de labores en la Municipalidad, a fin de poder desarrollar funciones específicas. Esta solicitud de cambio de funciones permaneció sin respuesta hasta diciembre de 2020, es decir, casi un año después de haberlo solicitado.

6. Demanda civil de la actora contra la I. Municipalidad de Victoria.

Dado lo expuesto -petición de su hija y aparición de nuevas denunciantes- mi representada y su cónyuge decidieron contratar asesoría jurídica para lograr la reapertura de la investigación penal en contra del profesor que abusó de su hija.

En paralelo, ante la evidente falta de servicio en que incurrió la Municipalidad en el caso de la Orquesta Infantil, el 9 de mayo de 2020, doña Claudia Astete y su cónyuge interpusieron una demanda civil de indemnización de perjuicios en contra de la Municipalidad, dando origen a la causa Rol C-361-2020, caratulada "QUIÑONES / ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VICTORIA", actualmente en tramitación ante este Tribunal.

Como US. podrá imaginar, esta demanda no cayó en gracia a la demandada, agravándose el hostigamiento el en su contra, ya que pese a reclamar en distintas ocasiones por su situación laboral fue ignorada durante todo el año 2020.

Pese a encontrarse formalmente sin funciones que desempeñar, durante el 2020 la actora desarrolló -muto propio- los siguientes cometidos: apoyo a usuarios en becas indígenas, postulación y apelaciones a ingreso familiar de emergencias, apoyo al canal de televisión Canal 13 en gestión de apoyo a escuela Patricio Lynch de Púa, todas ellas en modalidad de teletrabajo por la situación sanitaria derivada de la pandemia de Covid-19.

7.- Denuncia a la Contraloría General de la República. Negligencia en la investigación sumaria.

Debido a la falta de respuesta sobre el avance y/o resultado de la investigación sumaria, el 1 de junio de 2020 la actora efectuó una denuncia en contra del alcalde de la comuna ante la Contraloría General de la República, por incumplimiento grave de su deber de investigar a fin de determinar las responsabilidades administrativas por los graves hechos ocurridos en la Orquesta Infantil.



Como resultado de dicha denuncia, la actora se enteró de que la investigación sumaria dispuesta por el decreto alcaldicio N°2085 de 12 de diciembre de 2017, tuvo las siguientes características:

- No se dirigió en contra de don NELSON GALLEGOS REYES (encargado del área de Cultura), ni en contra de quien, a la fecha en que ocurrieron los hechos, ejercía el cargo de DIDECO.

- Se dirigió en contra de una persona que nada tenía que ver los hechos ocurridos, por lo que, como es obvio, la investigación sumaria terminó por sobreseimiento, mediante decreto alcaldicio N°191 de 8 de febrero de 2018.

En suma, la investigación sumaria, efectuada más de un año y medio después de que la Municipalidad tomó conocimiento de los hechos y solo a instancias de la demandada, se dirigió contra una persona distinta de quien aparecía directamente involucrado en los hechos, lo que solo aumentó la sospecha de mi representada de que esta pseudo investigación no fue más que un “saludo a la bandera” para calmar sus reclamos.

8.- Reunión con alcalde y administrador municipal. Cambio de funciones. Senda.

Cómo se indicó, la actora permaneció todo el 2020 sin asignación de funciones específicas. Luego de la interposición de la demanda civil en contra de la Municipalidad, el alcalde nunca más le dirigió la palabra. Lo anterior, hasta el mes de diciembre de 2020, fecha en que el administrador municipal Sr. MANUEL COFRÉ citó a mi representada a una reunión con él y con el alcalde “para tratar su tema”.

En dicha reunión, que tuvo lugar el 15 de diciembre de 2021 en la oficina del alcalde, mi representada le recriminó a éste el ocultamiento de la resolución de sobreseimiento de la investigación sumaria, junto con el hecho de que actualmente la mantenían sin funciones específicas. El alcalde reconoció a mi representada que la habían abandonado y que no hicieron todo lo que habían comprometido en el caso de la orquesta. Con relación al tema de sus funciones, se acordó que doña Claudia pasaría a prestar funciones en el programa SENDA PREVIENE.

Al presentarse ante la encargada de SENDA PREVIENE (Tatiana Torres) alrededor del 16 de diciembre de 2020, esta le indicó a la actora que quería que se hiciera cargo de los Talleres del Programa en los establecimientos educacionales de la comuna y organizaciones sociales. Estos Talleres eran:

- Talleres de pintura (Murales), dictados a niños de diferentes colegios de la comuna

- Talleres de telar decorativo, dictado a niños de distintos colegios de la comuna

- Talleres de manualidades dictado a organizaciones apoyadas por Senda, funciones que asumiría apenas estuviera listo el correspondiente decreto municipal de destinación.

Lamentablemente, dicho decreto no ha sido dictado hasta la fecha, por lo que mi representada se encuentra nuevamente sin funciones específicas asignadas. Y no solo eso, actualmente no cuenta con un espacio físico donde desempeñar sus funciones, ya



que, cuando llegó a dependencias del SENDA no tenía escritorio ni computador. Dicha situación se mantiene hasta el día de hoy, pese a que el encargado del Programa Senda Previene solicitó en enero de 2021 al administrador municipal, de manera formal, un computador y un escritorio para mi representada.

Además, por gestiones del equipo de SENDA PREVIENE y del PROGRAMA DE DISCAPACIDAD, (no queremos dar nombres propios US., para no comprometer y resguardar de represalias a quienes han prestado ayuda a doña CLAUDIA), que desarrollan sus actividades en las mismas dependencias, mi representada ha prestado apoyo administrativo cuando es necesario en el PROGRAMA DE DISCAPACIDAD. Así, en la informalidad. ya que no existe resolución que destine a la actora a dichas funciones, mi representada ha apoyado el trabajo administrativo de SENDA PREVIENE y el PROGRAMA DE DISCAPACIDAD, prestando servicios de atención de público de pie, pues, como dijimos, ni siquiera tiene un escritorio para trabajar.

9.- Solicitud de la Municipalidad de traslado al Cementerio Municipal.

Entre el 9 y 15 de julio de 2021, se acercó a la actora el Administrador Municipal Sr. Manuel Cofré, con una supuesta “solución” a sus problemas laborales en la Municipalidad, la que consistía en un cambio de lugar de trabajo y de vinculación jurídica con la Municipalidad, instándola a cambiarse al Cementerio Municipal y a cambiar su vinculación jurídica con la Municipalidad “a contrata” por una regida por el Código del Trabajo.

Por supuesto que mi representada rechazó esta propuesta, ya que su motivación era evidente: poder despedirla a fin de año. Ello, por cuanto bajo su actual vínculo jurídico -funcionaria pública a contrata- y con más de dos renovaciones, goza del principio de confianza legítima, lo cual obliga a la demandada en caso de querer terminar su vínculo con la actora, a dictar una resolución administrativa fundada. En cambio, bajo el Código del Trabajo, la demandada podría haber recurrido a cualquier causal de despido del CT, por ejemplo, necesidades de la empresa, y en el peor de los casos, de ser demandados por la actora y perder el eventual juicio, serían obligados a pagar las indemnizaciones legales por despido injustificado, más no a reintegrar a la actora a sus funciones.

Más tarde, la actora se enteró que el supuesto “nuevo proyecto” a desarrollarse en el Cementerio, con el cual la tentaban a aceptar el cambio ni siquiera existía, lo que confirma que la maniobra estaba destinada a deshacerse de ella.

10.- Evaluación de desempeño.

A pesar de todas estas trabas impuestas por su empleador destinadas a obtener su renuncia, mi representada ha mostrado total compromiso con su trabajo, ya que, por propia, iniciativa doña Claudia Astete durante el 2021 ha realizado labores de atención de público en el programa SENDA PREVIENE y en el PROGRAMA DE DISCAPACIDAD. Pese a ello, la demandada ha denostado este trabajo, no solo al no asignarse funciones y medios para cumplirlas, también al calificarla negativamente en su última evaluación de desempeño, según detallaremos a continuación.

En el mes de julio de 2021, a sus colegas comenzaron a notificarles sus respectivas precalificaciones de la evaluación de desempeño correspondiente al periodo entre el 1 de septiembre de 2020 al 30 de agosto de 2021. Sin embargo, a mi representada no le notificaban su precalificación. Llegado el 23 de junio, una colega (Gladys Caño) fue llamada por el Sr. Pablo Porras, DIEDO y jefe directo de la actora,



quien le entregó por mano el informe de desempeño y precalificación de doña Claudia Astete, aun cuando lo que correspondía era que a mi representada le fuera notificada personalmente dicha calificación por el Sr. Porras.

Así las cosas, habiendo recibido de una colega su evaluación, su sorpresa fue mayúscula al ver que fue calificada con Nota 1 en todos los factores. En tanto que, tanto en el primer informe de desempeño entre el 1 de enero de 2021 y el 30 de abril de 2021, como en segundo informe de desempeño entre el 1 de mayo de 2021 y el 30 de agosto de 2021, su desempeño fue calificado como PÉSIMO. Cabe destacar que quién firma estas evaluaciones es el Sr. Pablo Porras, DIDECO de la I. Municipalidad de Victoria y jefe directo de mi representada.

Esta pésima evaluación de desempeño no fue más que un nuevo acto de hostigamiento y de represalia en contra de la actora por sus acciones en pro de conseguir justicia para su hija, y por no haber consentido en el cambio de funciones al Cementerio Municipal y de vínculo jurídico a uno regido por el Código del Trabajo. Lo comprueba el hecho de que, en todas sus evaluaciones anteriores fue evaluada con nota 7, es decir, con un desempeño sobresaliente, a pesar de que, desde agosto de 2019, se mantuvo sin funciones específicas asignadas, buscando por su propia iniciativa actividades en las que pudiera colaborar tanto en DIDECO como en SENDA PREVIENE y el PROGRAMA DE DISCAPACIDAD. Sumado a ello, el hecho de que su hoja de vida non registra ninguna anotación de demérito.

Todo el proceso de evaluación que derivó en esta pésima calificación ha sido ilegal, ya que mi representada tiene su Hoja de Vida funcionaria limpia, sin anotaciones de demérito y ha apoyado en labores administrativas aun cuando su empleador no le ha señalado funciones específicas.

En resumen, el ingreso de la actora a la Municipalidad no solo no significó avances sustantivos para el esclarecimiento de las responsabilidades por el caso de la orquesta, por cuanto ninguna de las promesas que se le hicieron a este respecto se cumplieron, sino que, por el contrario, luego de sus insistencias sobre ese tema, le significaron vivir un tormento en su trabajo, debiendo soportar esta serie de hostigamientos que hemos descrito precedentemente -privación arbitraria de sus funciones, no asignación de funciones específicas, ignorancia por la Municipalidad de su solicitud de asignación de funciones, no otorgamiento de espacio físico y materiales para el desarrollo de sus funciones, calificación con nota 1, entre otras que ya detallamos- destinados a obtener su renuncia, para poder deshacerse de una trabajadora tachada de “conflictiva” y con la cual la demandada se encuentra litigando en otra sede.

10.- Resultado: Afectación de la integridad psíquica de la trabajadora.

Como era de esperar, todos estos hostigamientos devastaron la salud mental de la actora. Como indicamos, en enero de 2020 sufrió una crisis de pánico producto del acoso laboral del que era víctima. Debió comenzar con atención psiquiátrica (Dr. Claudio Espejo) que luego debió abandonar por falta de recursos. Durante todo este tiempo su angustia y sufrimiento han sido constantes. Se siente humillada por la demandada, pasada a llevar en su dignidad como trabajadora y como persona, al ser tratada como si fuera un estorbo por la Municipalidad al no asignarle funciones, y luego denigrándola al calificar de pésimo su desempeño, calificación que la demandada puso en conocimiento de terceros antes que de ella misma. Eso sin contar con que la demandada la ha abandonado en su búsqueda de justicia para su hija, ocultándole el sobreseimiento de la investigación



sumaria que había solicitado. Todo redundaba en que, a la fecha, le han sido diagnosticadas las siguientes patologías:

1-TRASTORNO ADAPTATIVO CON IDEACIÓN SUICIDA.

2-CRISIS DE PÁNICO.

3-DEPRESIÓN POR ESTRÉS LABORAL:

En efecto US., luego de conocer su última evaluación de desempeño, siendo precalificada con nota 1, y evaluado su desempeño como PÉSIMO y de la cual se enteraron todos sus colegas en la Municipalidad, mi representada ha tenido pensamientos suicidas. Su situación es crítica. Su psicólogo tratante indica que su condición de salud mental es de extrema gravedad, por lo que, entre otras acciones, debemos acudir a esta sede en resguardo de su integridad psíquica.

II. EL DERECHO.

1. Legitimación activa.

Mi representada es funcionaria pública, en calidad de contrata de la I. Municipalidad de Victoria, según decreto alcaldicio N°1935 de fecha 25 de noviembre 2020, en Grado 16°, Planta Administrativa. Esta condición de funcionaria pública la ostenta desde mayo de 2017.

Siendo así, la actora cuenta con legitimación activa para denunciar la vulneración de sus derechos fundamentales ante este Tribunal, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes de CT, lo cual ha sido refrendado por el legislador de la Ley N°21.280, que dispuso que el inciso 1° del artículo 485 debe interpretarse de la siguiente manera:

“Las normas de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, contenidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de dicho cuerpo normativo, son aplicables a todos los trabajadores, incluidos aquellos a los que hace referencia el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo, en virtud de lo dispuesto en los incisos primero y tercero de ese mismo artículo. También serán aplicables a los trabajadores que se desempeñen en los órganos señalados en los Capítulos VII, VIII, IX, X y XIII de la Constitución Política de la República y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos.”.

Toda vez que el inciso 2° del artículo primero del CT hace expresa referencia “a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada”, dentro de los cuales se cuenta a la I. Municipalidad de Victoria.

2. Caducidad de la acción.

La presente acción se ejerce dentro del plazo establecido en el artículo 486 del CT, toda vez que, tratándose de hostigamientos reiterados que se mantienen hasta el día de hoy (privación de funciones, no asignación de medios materiales, no asignación de funciones específicas hasta el día de hoy), se configura una vulneración de carácter permanente, que subsiste al momento de interponer esta demanda. Además, el último acto “nuevo” de hostigamiento ejecutado por la demandada, consistente en su calificación de desempeño con Nota 1, ocurrió recién el 23 de julio pasado.



A mayor abundamiento, el artículo 8° inciso 2° de la ley N°21.226 ha prorrogado los plazos de prescripción y de caducidad en materia laboral “hasta cincuenta días hábiles contados desde la fecha de cese del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y el tiempo en que este sea prorrogado, si es el caso.”

En suma, la presente acción no ha caducado y se interpone dentro de plazo.

3. Vulneración del Derecho a la integridad psíquica (Artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, en relación el con artículo 485 del Código del Trabajo). Enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada.

Este derecho fundamental se ha visto lesionado con las conductas de la demandada que hemos desarrollado a través del libelo, y que podemos sistematizar así:

- La ocultación a la actora del resultado de la investigación sumaria relativa a los hechos ocurridos en la Orquesta Infantil Municipal y que afectaron a su hija.

- La privación de las funciones que mi representada desarrollaba hasta el 8 de agosto de 2019, como encargada de las ayudas sociales en la Dirección de Desarrollo Comunitario, sin explicación alguna.

- La no asignación de funciones específicas a desarrollar con posterioridad al 8 de agosto de 2019.

- La no dictación del correspondiente decreto de destinación de la actora al Programa SENDA PREVIENE, de acuerdo con lo convenido en la reunión del mes de diciembre de 2020 en que participaron el alcalde, el administrador municipal y la actora.

- El no otorgamiento de un espacio físico, escritorio y computador para que la actora prestara servicios en el Programa SENDA PREVIENE.

- La solicitud de cambio de lugar de trabajo al Cementerio Municipal y de cambio de vínculo jurídico, pasando de un vínculo a contrata a uno regido por el Código del Trabajo.

- La pre calificación con Nota 1 en la evaluación de desempeño correspondiente al periodo entre el 1 de septiembre de 2020 al 30 de agosto de 2021.

Los hechos descritos en los acápite precedentes son constitutivos de acoso laboral, que además de ser un ilícito civil, lesiona el derecho fundamental de la víctima a la integridad física y psíquica.

En efecto, tal es la magnitud de la lesión que provoca el acoso laboral, que el legislador ya en el artículo 2° inciso 2° del C.T., antes de definirlo, se preocupó de tipificarlo como una conducta CONTRARIA A LA DIGNIDAD HUMANA:

“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 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 la especie, el acoso laboral ha sido ejercido por el empleador.

El primer derecho fundamental afectado por el acoso laboral es, sin lugar a duda, la integridad física y psíquica. Para UGARTE, “el acoso es por definición, una vulneración a ese derecho fundamental”, previniendo que:

“...ese derecho no se agota en el acoso. Su ámbito de protección, como es obvio, supera los intereses protegidos por la noción de acoso laboral de nuestro derecho.

Para decirlo de otro modo, el acoso es siempre una lesión a la integridad psíquica de los trabajadores, pero no necesariamente una lesión a esa integridad constituye un acoso laboral”.¹

En conclusión, bien podría un solo acto del empleador vulnerar el derecho fundamental a la integridad psíquica, aun cuando un solo acto no sea suficiente para constituir acoso laboral.

Mas allá de que consideramos que la serie de actos y omisiones ejecutados por la demandada si configuran acoso laboral o mobbing, lo incuestionable más allá de dicha calificación, es que constituyen actos que han vulnerado gravemente el derecho fundamental a la integridad psíquica de doña Claudia Astete, generando un ambiente de persecución en su contra, que no solo le ha provocado menoscabo, maltrato y humillación, también ha perjudicado su situación en el empleo al ser pre calificada con nota 1 en todos los factores de su última evaluación de desempeño, lo cual incluso puede acarrearle la pérdida de su trabajo. Lo anterior, por cuanto, al tenor de lo dispuesto en el artículo 48 de la Ley 18.883 que establece el “ESTATUTO ADMINISTRATIVO PARA FUNCIONARIOS MUNICIPALES, en caso de ser calificada en Lista 4 -lo cual ocurriría en la especie con su precalificación nota 1- “deberá retirarse de la Municipalidad dentro de los 15 días hábiles siguientes al término de la calificación. Si así no lo hiciere se le declarará vacante el empleo a contar desde el día siguiente a esa fecha.”

3.1 Indicios de la vulneración denunciada.

Constituyen indicios de la vulneración denunciada los siguientes:

- La solicitud formal, vía carta entregada el 28 de noviembre de 2017, dirigida al Sr. Alcalde de la comuna, de iniciar una investigación sumaria en contra de don NELSON GALLEGOS REYES, encargado del departamento de cultura, por los hechos ocurridos en la Orquesta Infantil Municipal.

- La privación de las funciones que desarrollaba a cargo de las ayudas sociales en la DIDECO, sin explicación alguna, pasando a realizarlas la funcionaria DÉVORA HERNÁNDEZ.

- La solicitud formal escrita de fecha 20 de enero de 2020 que la actora envió al Sr. Alcalde de la comuna de Victoria, dando cuenta de que no contaba con funciones específicas, que ellos le estaba trayendo problemas de salud y solicitando que le asignaran otras funciones para desarrollar.



- La demanda civil interpuesta por la actora en contra de la demandada, por la falta de servicio en relación a los hechos que afectaron a su hija en la Orquesta Infantil Municipal.

- La profunda afectación psicológica de la actora por los hechos descritos en el presente libelo, la que se acreditará en la etapa procesal pertinente.

- La calificación con Nota 1 en la última evaluación de desempeño.

- Las evaluaciones de desempeño anteriores en que la actora siempre fue evaluada con Nota 7.

- Entre otros que US. podrá apreciar luego de la rendición de la prueba.

Todos estos indicios dan cuenta de la existencia de un clima laboral hostil hacia la actora, caracterizado por reiterados actos de hostigamiento destinados a doblegar su voluntad y obtener su renuncia al cargo a contrata que actualmente sirve en la I. Municipalidad de Victoria.

4.- MEDIDAS REPARATORIAS. ASIGNACIÓN DE FUNCIONES ESPECÍFICAS. INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL.

Todos los actos ejecutados por la demandada -que estimamos constitutivos de acoso laboral- han provocado un profundo daño a la salud mental de la actora.

En efecto, a raíz de los hostigamientos de los que estaba siendo objeto, en enero de 2020 y luego de llevar más de 5 meses sin asignación de funciones a desarrollar, la salud mental de la actora estalló en una crisis de pánico por la cual debió ser atendida de urgencia en el Hospital de esta comuna

De inmediato debió iniciar tratamiento psiquiátrico con el Dr. Claudio Espejo, el cual luego debió abandonar por falta de recursos.

Por este último motivo, debió luego iniciar un tratamiento psicológico (es un hecho público y notorio que los honorarios de estos profesionales son inferiores a los de un médico psiquiatra). Sin embargo, con cada nuevo acto de hostigamiento su salud mental se seguía deteriorando, llegando al punto de colapso luego de la evaluación de desempeño con nota 1. Luego de este último episodio, mi representada ha tenido la idea, llegando a la fase de planeación, de quitarse la vida. Su psicólogo tratante afirma que su estado es GRAVE, presentando un cuadro de Trastorno Adaptativo con ideación suicida activa, por lo cual la ha derivado a ATENCIÓN PSIQUIÁTRICA DE URGENCIA.

Pese al ambiente laboral tóxico que existe en su contra, doña Claudia manifiesta su deseo de continuar en su trabajo, ya que, de lo contrario, dejará de percibir los ingresos que le permiten solventar económicamente su búsqueda de justicia para el caso de su hija. La demandada US., conoce perfectamente esta situación de vulnerabilidad de mi representada, derivada del calvario que para la madre de una hija abusada sexualmente significa el no haber podido obtener justicia, lo que vuelve aún más deleznable la actitud hostigadora que asumieron luego hacia su persona en la Municipalidad.

Por ende, lo primero que solicitaremos a US., es el cese de una de las principales conductas dañosas ejecutadas por la demandada, cual es la NO asignación de funciones



específicas a desempeñar en la Municipalidad. Solicitaremos en concreto, que se cumpla el compromiso del Sr. Alcalde de la comuna, tomado en la reunión en su despacho del 15 diciembre de 2020, de asignar a mi representada al programa SENDA PREVIENE, para lo cual debe dictar el correspondiente decreto alcaldicio de destinación. Todo ello, conforme lo mandata el artículo 495 N°2 y 3 del CT.

Además US., los perjuicios extra patrimoniales causados por la demandada y que hemos detallado precedentemente constituyen daño moral. Este daño debe ser indemnizado, según lo señala el artículo 495 N°3 del CT, que, en relación al contenido de la sentencia definitiva en el procedimiento de tutela, a la letra dispone que:

“La sentencia deberá contener, en su parte resolutive:

3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan, y”

Respecto a los fundamentos normativos de carácter civil de esta reparación, la Excm. Corte Suprema, en sentencia dictada en causal Rol CS N° 9.298-2019 de fecha 18 de agosto de 2020, ha señalado:

“Que el fundamento de las razones entregadas, se sostiene, además, en los motivos de procedencia del daño moral en el ámbito de la responsabilidad civil, sea contractual o extracontractual, cuyo fundamento descansa en lo dispuesto en los artículos 1556, 1558 y 2329 del Código Civil, y en la directriz del legislador tendiente a restablecer el equilibrio roto por la conculcación de garantías esenciales del trabajador, por lo que la indemnización permitirá paliar el malestar, angustia e inseguridad que significaron los actos de los que fue objeto, que afectaron su integridad física y síquica.”

Así las cosas, las acciones y omisiones que han lesionado el derecho fundamental a la integridad psíquica de la actora son, sino derechamente dolosas, al menos negligentes (recordar que la demandada sabía desde principio de la situación que afectó a su hija en la Orquesta Infantil Municipal”), que han causado perjuicios extrapatrimoniales en la integridad psíquica de la demandada (desde el pretium doloris vivido desde el comienzo del hostigamiento hasta Trastorno Adaptativo con ideación suicida activa que le ha sido diagnosticado), por lo que es procedente que la demandada indemnice el daño moral causado a mi representada por los actos resumidos al comienzo de este acápite, daño constituido por las afectaciones psíquicas precedentemente descritas, por el monto que se dirá en el petitorio de este libelo.

III. PETICIONES CONCRETAS.

En virtud de lo expuesto, solicito a US. lo siguiente:

1. Se declare que, con relación laboral vigente, la demandada lesionó el derecho fundamental a la integridad psíquica de la actora.

2. Como medidas especiales de reparación y prevención, solicito a US. que en conformidad a lo dispuesto en el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, se adopten las siguientes medidas:



- Se ordene a la demandada asignar funciones específicas a la actora, en conformidad a lo comprometido por el Sr. Alcalde de la comuna, en reunión de fecha 15 de diciembre de 2021, es decir, designándola para prestar servicios en SENDA PREVIENE, ordenándole que dicte todos los decretos alcaldicios y de cumplimiento a todo otro requisito que la ley administrativa prescriba para tal efecto.

- Se ordene al representante legal de la demandada ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VICTORIA, don JAVIER ALEJANDRO JARAMILLO SOTO, asistir a un curso sobre respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, con énfasis en integridad psíquica (y dentro de este derecho, con especial énfasis en prevención del acoso laboral), el que deberá ser dictado por la Inspección comunal del Trabajo de Temuco o por algún Organismo Técnico de Capacitación Registrado en el Sence u otro que S.S. determine, y en las condiciones que S.S. fije al efecto.

- Se ordene al alcalde de la comuna de Victoria Sr. Javier Alejandro Jaramillo Soto, al jefe directo de la actora, es decir, al Director de Desarrollo Comunitario Sr. Pablo Porras Campos, y al Administrador Municipal Sr. Manuel Cofré Ovalle, emitir un comunicado público ofreciendo disculpas a la actora por el hostigamiento sufrido, recalcando que es una funcionaria diligente que ha cumplido en todo momento de manera correcta y dedicada con su trabajo en la Municipalidad. Dicho comunicado deberá ser emitido en algún medio de comunicación social de circulación en la comuna (diario o radio) que US. determine al efecto, todo ello a costa de la demandada.

3. Se declaró que, a causa de los mismos actos de la denunciada, constitutivos de vulneraciones al derecho fundamental a la integridad psíquica de la actora, esta ha sufrido daño moral, condenando al demandado a indemnizar dicho daño, en conformidad a las normas generales de la responsabilidad civil, por la suma que se indicará a continuación”

SEGUNDO: Contestación: Que, la parte denunciada al contestar la denuncia presentada en su contra, la Municipalidad de Victoria, a través de su abogada, doña LAURA LEONOR CIFUENTES ESTRADA, solicita su rechazo en todas y cada una de sus partes, con expresa condenación en costas, por los argumentos de hecho que detalla, haciendo primeramente una relación en cuanto a los antecedentes de la demanda y luego se defiende derechamente en la forma que se transcribe

“II. NEGATIVA DE LOS HECHOS FUNDANTES DE LA DEMANDA.

Que, por este acto, esta parte viene en negar expresamente, todos y cada uno de los hechos que son fundamento de la demanda de autos, en atención a que, no es efectivo que la demandada, Municipalidad de Victoria, haya lesionado los derechos fundamentales de la actora, ni que ésta haya sido hostigada laboralmente, ni menos aún que exista el supuesto acoso laboral que sostiene la denunciante.

III. ANTECEDENTES GENERALES DEL VÍNCULO CONTRACTUAL

La denunciante Sra., Claudia Astete se ha vinculado contractualmente con la Municipalidad de Victoria inicialmente en el año 2015, mediante un contrato de prestación de servicios en calidad de honorarios.

Así también durante el año 2017, se vinculó en calidad de honorarios con la Municipalidad de Victoria, hasta su nombramiento como funcionaria en la modalidad “a contrata” en el escalafón administrativo grado 18°, en el mes de mayo de 2017, grado en el cual se mantuvo hasta el mes de marzo de 2019.



A partir del mes de abril de 2019, mediante decreto N° 0539 de fecha 22 de marzo de 2019, la vinculación de la denunciante con la Municipalidad fue mejorada no en uno, sino que, en dos grados, pasando del que mantenía en 18° a grado 16°, lo que consecuentemente, trae aparejado un mayor ingreso económico.

IV. EN RELACIÓN A LOS HECHOS DENUNCIADOS

Indica la Sra., Claudia Astete en su denuncia que no puede desempeñar las funciones para las cuales fue contratada, debido a situaciones de acoso laboral, cuyo origen estaría supuestamente relacionado con una situación que afectó a su hija en una actividad impartida en el Centro Cultural.

En este contexto es que pasamos a desarrollar los puntos que a juicio de la demandante dieron origen al supuesto acoso, hostigamiento y a la supuesta vulneración de derechos fundamentales, en los siguientes términos:

a) En relación a los supuestos hechos que afectaron a su hija

En relación a este punto es preciso señalar que la denunciante indica que el supuesto acoso laboral se relacionaría con los hechos que a su juicio afectaron a su hija. Agrega que ella junto a su cónyuge, inscribieron a su hija en el año 2015, de 11 años en aquella época, en la “Orquesta Sinfónica Infantil”, actividad extraprogramática, que se desarrollaba en el Centro Cultural “Waldo Orellana” de la Municipalidad de Victoria, hechos ocurridos bajo la administración del ex edil de la época, don Hugo Monsalves Castillo.

Indica además que, dicha actividad, fue impartida por el profesor don Jorge Eduardo Zurita Carrasco, quien supuestamente habría abusado de la menor de edad, ante lo cual, informaron dicha situación a la Municipalidad de Victoria. Es en este contexto que, dando cumplimiento a su obligación legal, esta entidad edilicia efectuó la denuncia de los hechos a la Fiscalía Local de la comuna de Victoria.

Que, en virtud de la denuncia presentada por esta parte, se inició una investigación penal por parte de la Fiscalía Local de Victoria, respecto a la cual, con fecha 30 de octubre de 2017, el Ministerio Público comunicó su decisión de no perseverar en el procedimiento, basada en que no se habrían reunido antecedentes suficientes para fundar la acusación en contra del profesor don Jorge Eduardo Zurita Carrasco, facultad privativa del Ministerio público, establecida en el artículo 248 del Código de Procesal Penal, decisión respecto a la cual, esta Municipalidad no tuvo ningún tipo de injerencia, toda vez que, no se puede inmiscuir en ámbitos que son propios del Ministerio Público como ente persecutor de la responsabilidad penal, siendo dicho ente el único que puede ponderar la suficiencia de los antecedentes de la investigación para sustentar o no una acusación fiscal.

Es necesario señalar, además que, la contraria solicitó judicialmente la reapertura del procedimiento, ante lo cual, el Juzgado de Garantía rechazó dicha solicitud, recurriéndose dicha resolución ante la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco, la cual confirmó la sentencia de primera instancia, señalando que: “no son los Tribunales de Justicia los llamados a ordenar la reapertura de una investigación, puesto que como ya se dijo, aquella se encuentra entregada de manera exclusiva al ministerio público, siendo ante dicha autoridad ante quien debe formularse la solicitud que en esta instancia ha efectuado el querellante”.



En este orden de ideas, no es posible en caso alguno considerar el actuar de la Municipalidad de Victoria como contrario a derecho, y mucho menos considerar que su actuar vulneró en caso alguno los derechos de la Sra., Astete como lo pretende, toda vez que, esta entidad tiene como única obligación legal, la de realizar la denuncia respectiva, ante hechos que pudiesen revestir carácter de delito, situación que en los hechos ocurrió y que es reconocida por la contraria.

Ahora bien, es preciso señalar que esta parte jamás asumió el compromiso de presentar querrela por los hechos denunciados por la actora, toda vez que, no se encuentra dentro de sus obligaciones legales, ya que según lo dispone el artículo 28 de la ley 19.695, "Orgánica Constitucional de Municipalidades", la Unidad encargada de la Asesoría Jurídica: "Podrá, asimismo, iniciar y asumir la defensa, a requerimiento del alcalde, en todos aquellos juicios en que la municipalidad sea parte o tenga interés, pudiendo comprenderse también la asesoría o defensa de la comunidad cuando sea procedente y el alcalde así lo determine".

En consecuencia, el asumir la asesoría o defensa de la comunidad y únicamente cuando sea procedente, es una facultad de la cual dispone el ente municipal, pero en ningún caso es obligación de la Municipalidad representar intereses particulares en juicio, como lo pretende la denunciante, Sra. Claudia Astete.

Cabe hacer presente que, la Municipalidad de Victoria al momento de tomar conocimiento de la denuncia realizada por los demandantes por los supuestos abusos imputados al Sr., Zurita, tomó la decisión de no continuar con el vínculo contractual que los unía, poniendo fin a su contrato de prestación de servicios, aun cuando no contaba con pruebas suficientes para acreditar dicha aseveración, sino únicamente los dichos de la menor. Aun así, terminó el contrato de manera inmediata, asumiendo el riesgo, incluso de ser demandada en sede laboral, por despido injustificado y asumiendo los posibles costos económicos que pudieran haber traído aparejados una posible demanda en su contra.

En consecuencia, se puede apreciar el hecho que, esta Municipalidad siempre ha tenido la voluntad de proteger la integridad física y psíquica de los menores que asistían al taller, decisión que por lo demás, se tomó actuando dentro de su ámbito de atribuciones, no pudiendo ir más allá de las facultades y potestades que EXPRESAMENTE le otorgó su Ley Orgánica, 19.695.

b) En relación a la solicitud de investigación sumaria, y a la denuncia presentada por la actora en Contraloría Regional.

En relación a este punto, es preciso señalar que, efectivamente la demandante de autos, ingreso a la Municipalidad de Victoria, una carta en el mes de noviembre de 2017, dirigida al actual alcalde, en la que daba a conocer los hechos que supuestamente habrían ocurrido en el desarrollo de las clases de violín, impartidas en el Centro Cultural durante el año 2017, señalando que en dicha actividad el profesor del taller habría supuestamente acosado sexualmente a su hija de 12 años de edad.

Sin embargo, en ningún caso es efectivo que esta entidad no haya realizado investigación alguna para esclarecer los hechos denunciados por la Sra., Astete, toda vez que, se ordenó la investigación sumaria respectiva en contra de don Nelson Gallegos Reyes, encargado del Centro Cultural a la fecha en que supuestamente se habrían cometido los hechos, con la finalidad de esclarecer la situación denunciada.



Así las cosas, se debe hacer presente que, la ya señalada carta ingresada por la denunciante con fecha 11 de diciembre de 2017, fue sancionada por el Alcalde, al día inmediatamente siguiente, indicando en esta de su puño y letra, “realizar investigación sumaria de acuerdo a los antecedentes expuestos”.

Es así, que con fecha 12 de diciembre de 2017, se dispone investigación sumaria mediante Decreto N° 2085, la que fue concluida mediante Decreto alcaldicio N° 191, de fecha 08 de febrero de 2018, mediante el cual se decretó el sobreseimiento del Sr. Gallegos, respecto de los hechos denunciados.

Es importante hacer presente, que respecto a este punto la demandante de autos, realizó una denuncia a Contraloría Regional de La Araucanía, con fecha 16 de junio de 2020, entidad de Control que solicitó informe a esta Municipalidad de Victoria, el cual fue evacuado con fecha 07 de julio de 2020.

En este orden de ideas, se debe señalar que Contraloría mediante Dictamen N° 4.038, de fecha 10 de julio de 2020, se pronunció respecto a la denuncia realizada por la Sra., Claudia Astete, indicando que: “Se remite documentación que indica, entendiéndose satisfecha la presentación de la requirente”, agregando en su parte final, con fines informativos, y en relación a la denuncia realizada que: “Es necesario manifestar, a modo informativo, que de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 83 de la Constitución Política de la República, y 1° de la ley N° 19.640 Orgánica Constitucional del Ministerio Público, es a dicha entidad a quien compete, en forma exclusiva, dirigir la investigación de los hechos constitutivos de delito, como ocurre en el caso de la especie, por lo que esta entidad fiscalizadora no tiene competencia para emitir un pronunciamiento al respecto”.

En consecuencia, la denuncia realizada respecto a la no realización de investigación sumaria en contra de don Nelson Gallegos Reyes, encargado del Centro Cultural a la fecha en que supuestamente se habrían cometido los hechos, carece de todo fundamento, toda vez, que tal como se ha señalado, sí se realizó la investigación solicitada por la Sra., Astete, con la finalidad de esclarecer los hechos denunciados, sin embargo, no se encontraron antecedentes que le atribuyeran responsabilidad al encargado del Centro Cultural de la época, razón por la que la investigación sumaria necesariamente tuvo que ser sobreseída.

Cabe hacer presente que, la inexistencia de investigación sumaria en contra del Sr., Zurita, dice relación en primer lugar, con el hecho que, esta Municipalidad al momento de tomar conocimiento de la denuncia realizada por la Sra., Astete, por los supuestos abusos imputados al Sr., Zurita, tomó la decisión de no continuar con el vínculo contractual que los unía, poniendo fin a su contrato de prestación de servicios mediante decreto N° 1002 de fecha 02 de junio de 2016 mediante el cual se señala: “Póngase término al contrato a honorarios suscrito con don Jorge Zurita Carrasco, Cédula de Identidad N° 10.755.229-4, a contar del 27 de mayo de 2016”; y en segundo lugar, ya que el Sr., Zurita, se vinculaba contractualmente con la Municipalidad de Victoria, mediante contratos de prestación de servicios en calidad de honorarios, siendo improcedente la realización de investigaciones sumarias, y de sumarios administrativos a prestadores de servicios en calidad honorario, toda vez que administrativamente, no tienen la calidad de funcionarios públicos, como así tampoco son objeto de responsabilidad administrativa.

Por otro lado, es pertinente señalar que, el proceso investigativo, tiene como principio fundamental el carácter de reservado para todos aquellos que no son parte del mismo, por lo que, aun cuando la Sra. Astete, fue quien solicitó al Sr. Alcalde que se



dispusiera de una investigación sumaria, no tiene la facultad para conocer el desarrollo o estado del mismo, esto en el resguardo de la privacidad de los involucrados.

Uno de los sustentos básicos del secreto en los procesos sumariales es asegurar el éxito de la investigación y el resguardo del debido proceso, tal privacidad también posee como uno de los fundamentos esenciales el resguardar la honra y el respeto a la vida privada de los involucrados que, eventualmente, podrían tener comprometida su responsabilidad en los hechos que se investigan.

En consecuencia, el hecho que no se le haya informado a la Sra., Astete el estado de dicha investigación sumaria, se debe única y exclusivamente, al deber que tiene esta municipalidad de velar y resguardar el principio de discreción que rige toda investigación sumaria, frente a lo cual debe reflejarse en una intervención prudente y confidencial.

c) En relación a la demanda civil interpuesta por la actora.

Que, es efectivo que la Sra., Claudia Astete y su cónyuge, en mayo del año 2020, demandó a la Municipalidad de Victoria, por la suma de \$200.000.000 (Doscientos millones de pesos), por la supuesta falta de servicio en que habría incurrido esta parte, pese a que esta entidad oportunamente presentó la denuncia que procedía, siendo el mismo Ministerio Público el que decidió no perseverar con la investigación, por considerar que no existían antecedentes suficientes para continuar con la misma, causa civil que a la fecha del presente sigue en tramitación ante este Juzgado de Letras de esta comuna bajo el rol C-361-2020, la cual a la fecha, ni siquiera ha pasado por el periodo probatorio.

Que, respecto a la señalada causa, contrariamente a lo aseverado por la actora en su denuncia, no existe certeza jurídica alguna, respecto al supuesto abuso sufrido por su hija, razón por la cual no corresponde en caso alguno que la denunciante, Sra., Astete, lo señale en su presentación como que esto ha sido acreditado, ni mucho menos hacerlo ver a S.S., como que el mismo, se ha establecido como un hecho cierto y efectivo.

d) En relación al supuesto hostigamiento sufrido por la denunciante.

Indica la Sra., Astete que se desempeñaba como secretaria de la Dirección de Desarrollo Comunitario, encontrándose dentro de sus funciones ser la encargada de las ayudas sociales, y que el día 08 de agosto de 2019, recibió un correo electrónico, mediante el cual se le informaba que no continuaría desarrollando dicha función, pasando a ejercerla la Sra., Débora Hernández, quién era la secretaria del alcalde de la comuna en dicha época.

En consecuencia, lo único que se hizo, fue informarle a la Sra., Astete que no continuaría siendo la encargada de las ayudas sociales, pero en ningún caso se le indicó que dejaría su función como secretaria de la Dirección de Desarrollo Comunitario (DIDECO), sino que muy por el contrario a lo que señala, ella se mantuvo en dicha función en dependencias de Dideco, y por lo demás, en el mismo grado y dentro del mismo escalafón en que se encontraba el año 2019 y en que se encuentra hasta el día de hoy, razón por la cual, en ningún caso puede ser efectivo lo indicado por la contraria, cuando ésta indica que ha sido víctima de hostigamiento, toda vez que jamás han sido vulnerados sus derechos, ni ha existido menoscabo en su vínculo con la Municipalidad de Victoria.

Para contextualizar, es necesario señalar que la Sra., Astete se desempeña como funcionario "a contrata" en el escalafón administrativo en la Municipalidad de Victoria,



siendo ascendida a grado 16° a partir del día 01 de abril del año 2019, según consta en el Decreto N° 0539, el cual ha sido prorrogado para los años 2020 y 2021, encontrándose así en mejor situación que los años 2017 y 2018.

Por otro lado, es pertinente señalar, a modo ilustrativo, que los decretos de nombramiento, son el documento oficial, por medio del cual, la Municipalidad, nombra a un determinado funcionario dentro de un escalafón, indicando además el grado al que pertenece. Sin embargo, los citados decretos, en forma alguna indican las funciones específicas que cada funcionario debe desempeñar, sino que, al ser funcionaria pública y estar bajo las directrices establecidas en el Estatuto Administrativo, Ley 18.883, la que señala, a grandes rasgos, el escalafón, grado, responsabilidad, obligaciones y derechos, de los funcionarios municipales y que además, señala en el artículo 58, específicamente en la letra f), la obligación de obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico.

Así las cosas, la denuncia de la actora respecto a este punto, carece de todo fundamento y veracidad, pues bien, en su calidad de funcionaria municipal le son aplicables tanto el Estatuto Administrativo, como así también, el "Manual de Funciones de la Municipalidad de Victoria", dentro del cual se indica cuáles son las funciones específicas para cada una de las unidades que componen el Organigrama y la estructura Funcional de la Municipalidad, como asimismo de las Direcciones, Departamentos, Secciones y Oficinas.

En este orden de ideas, es importante señalar que cada funcionario debe mantener plena claridad de las funciones específicas de la unidad en la que se desempeña, en la búsqueda de dar cumplimiento, a lo establecido en el señalado Manual de Funciones. Solo así, cada funcionario, podrá ejecutar las instrucciones entregadas por su jefe directo, dependiendo de su escalafón y grado, en el caso de la denunciante, los objetivos propios de la Dirección de Desarrollo Comunitario, no existiendo así, en caso alguno, la determinación específica de cada labor.

Que, es del todo incongruente e incluso un tanto confuso las afirmaciones señaladas por la contraria, toda vez que la misma indica en su presentación que, en el momento de ser decretada su contrata, en el año 2017, comenzó en el estamento administrativo ejerciendo las funciones de secretaria de la Dirección de Desarrollo Comunitario, indicando además que, dentro de sus FUNCIONES, se encontraba la entrega de ayudas sociales. Resulta del todo interesante, el hecho que, la misma no hace presente en su denuncia, cual resulta ser el documento o el modo, por el cual se le asignaron dichas tareas, pero sin embargo fundamenta las supuestas vulneraciones, en el hecho de que supuestamente, no se le habrían asignado nuevas funciones al momento de cambiar la encargada de la entrega de ayudas sociales a la comunidad.

Se debe señalar que el Jefe Directo de la Sra., Astete es el Director de Desarrollo Comunitario, don Pablo Porras Campos, quien en caso alguno le indicó que dejaría de prestar las funciones de secretaria de DIDECO, labor o función que se mantuvo vigente hasta el mes de diciembre del año 2020, instancia en la que solicitó ser trasladada al desempeñar funciones al Programa Senda Previene.

En función de lo expuesto, en ningún caso resulta efectivo lo señalado por la denunciante, cuando indica que hubiese existido una supuesta situación hostil en su contra, y que como consecuencia de ello, quedó sin funciones que desarrollar desde el día 08 de agosto de 2019, toda vez, que continuo durante todo el año 2019 y 2020, como ya se dijo, ejerciendo labores como secretaria de la Dirección de Desarrollo Comunitario,



pues nadie la removió de su cargo como lo pretende hacer creer, ni mucho menos fue afectado su vínculo con esta entidad edilicia, toda vez, que continuó como secretaria a contrata, incluso mejorada en su grado desde el año 2019, año en que pasó de grado 18° a grado 16°, en el mismo escalafón administrativo. En consecuencia, lo único que se le informó a la Sra. Astete, en su oportunidad, fue que ésta, no continuaría como encargada de las ayudas sociales, pero en ningún caso que dejaría de ser la secretaria de DIDECO, ni mucho menos fue afectada la jerarquía que tiene dentro de la Municipalidad de Victoria, por lo que malamente puede pretenderse atribuir la calidad de hostigamiento a la situación planteada por la contraria. Se debe agregar, por lo demás que la única razón por la que, se le informó a la Sra., Astete que dejaría de ser la encargada de ayudas sociales, dice relación con el hecho, que dicha función la tenía que asumir una persona que estuviera en contacto directo y permanente con el alcalde de la comuna, toda vez, que es precisamente él, quien debe conocer a quienes se les entregan dichas ayudas, ello en consideración, a las constantes solicitudes que recibe en su calidad de alcalde, razón por la cual, dicha función la asumió doña Débora Hernández, quien cumplía sus funciones como secretaria de Alcaldía y además en un lugar físico completamente distinto y dependiente de otra unidad. Por tanto, en ningún caso, existió la supuesta intención de vulnerar o menoscabar los derechos de la denunciante, quien como ya se dijo, mantuvo sus funciones como secretaria, ejerciendo las demás labores atinentes a dicha función. Por lo demás, la denunciante mezcla y confunde las situaciones, toda vez que, una cosa, es la situación ocurrida con su hija en la cual supuestamente fue abusada, y respecto a la cual ya en el año 2017 el Ministerio Público resolvió no perseverar con el procedimiento por no contar con antecedentes suficientes para avanzar con la investigación; y otra completamente diferente, es el hecho que reclama de haber quedado supuestamente sin funciones que ejercer, ya que como se ha señalado, lo único que se le informó fue que no continuaría como encargada de ayudas sociales, gestión que necesariamente debía realizar, como ya se explicó, una persona que estuviera en contacto permanente y directo con el edil, en este caso la secretaria del alcalde. Cabe señalar, además, que la Sra., Astete si bien atribuye el supuesto hostigamiento vivido, y el hecho que no haya continuado como encargada de las Ayudas Sociales, a la solicitud que realizó de investigación sumaria, dicho argumento carece de fundamento, ya que como se ha señalado producto de su solicitud, se instruyó la respectiva investigación sumaria en diciembre del 2017, la cual concluyó con sobreseimiento definitivo en febrero de 2018, periodo luego del cual, la Sra., Astete no manifiesta haber tenido ningún tipo de conflicto laboral, ni acoso ni hostigamiento alguno, sino, recién hasta mayo del año 2019, más de un año tres meses después, por lo que no puede atribuirse dicha decisión en caso alguno a su solicitud de investigación sumaria realizada por la contraria. Otra de las razones que la denunciante esgrime como fundamento del supuesto hostigamiento, es la demanda civil que junto a su esposo interpuso en el mes de mayo de 2020, por la supuesta falta de servicio en que habría incurrido esta Municipalidad, indicando que la misma: “no cayó en gracia a la demandada, agravándose el hostigamiento en su contra”. En relación a este punto es preciso señalar que, dicho argumento carece de toda lógica, ello en consideración al hecho, que dejó de ser la encargada de ayudas sociales en agosto de 2019, y la demanda civil por el supuesto abuso que habría sufrido su hija recién fue interpuesta el día 09 de mayo de 2020, por lo que malamente dicha situación habría influido o determinado el cese de su función como encargada de ayudas sociales, no existiendo en consecuencia, ningún tipo de hostigamiento ni acoso como lo pretende hacer creer la contraria, más aún si la misma continuaba siendo la secretaria de DIDECO. Por otro lado, su condición psicológica en ningún caso puede ser atribuible a esta parte, toda vez, que en ningún momento ha incurrido en un acto vulnerable de derechos, ni mucho menos en algún tipo de hostigamiento en su contra, sino que muy por el contrario



a lo señalado por la denunciante, esta parte, ha actuado en todo momento en pleno cumplimiento a la normativa legal vigente. Se debe agregar, además, que es efectivo que la denunciante, Sra., Astete, ingresó una carta en el año 2020 solicitando que se le asignaran funciones específicas, la cual no fue respondida, esto en atención a que la denunciante, mantenía sus funciones como secretaria de Dideco, esto desde la fecha desde que fue decretada su contrata en el mes de mayo del año 2017, tal y como lo señala en su presentación, por lo que su solicitud carecía de todo fundamento. Es pertinente, agregar que el año 2020 comenzó la pandemia por la propagación del Virus Covid-19, y con ello una serie de restricciones tales como las cuarentenas, las que también fueron impuestas por la autoridad sanitaria y por largos periodos en la comuna de Victoria, en virtud de las cuales solo trabajaban de forma presencial quienes desempeñaban funciones esenciales para la continuidad del servicio, razón por la cual en la Municipalidad de Victoria se realizaron una serie de gestiones tendientes a establecer la modalidad de teletrabajo y trabajo a distancia, siendo además otra de las razones por la cual no se respondió la solicitud de la denunciante en dicho momento, más aún, tomando en consideración que ella era la secretaria de la Dirección de Desarrollo Comunitario, labor que en primera instancia no fue considerada como esencial, para su trabajo de manera presencial. Sin perjuicio de ello, estimamos necesario señalar que la Contraloría General de la República, a través del dictamen N° 3610 del año 2020, y en el contexto de la pandemia, estableció una serie de medidas tendientes a establecer la gestión interna de los servicios públicos, entre las cuales dispuso que: "... respecto de los servidores que ejercen tareas que no resultan compatibles con la modalidad, de trabajo a distancia, pero cuya presencia no resulta indispensable en las dependencias del servicio, cabe precisar que el jefe del servicio puede igualmente establecer la no asistencia de dicho personal con el objeto de evitar la propagación del virus al interior del respectivo órgano, eximiéndolos del deber de asistencia al amparo del instituto del caso fortuito, asistiéndoles igualmente el derecho a percibir en forma íntegra sus remuneraciones".

e) En relación a la reunión con alcalde y administrador municipal.

Que, en relación a este punto, se debe señalar que efectivamente en el mes de diciembre del 2020, el Sr., alcalde de la comuna y el Administrador de la Municipalidad, ante su solicitud, se reunieron con la denunciante, con la finalidad de conversar sus inquietudes.

En dicha instancia la Sra. Astete manifestó su voluntad de no continuar ejerciendo sus funciones como secretaria de la Dirección de Desarrollo Comunitario, razón por la cual, y en consideración a la solicitud realizada fue destinada al Programa SENDA PREVIENE, la cual se encuentra a cargo de la Srta., Tatiana Torres.

En este orden de ideas, es pertinente agregar que, dentro del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, ley 18.883, se encuentran expresamente regladas las denominadas destinaciones, expresándose en su artículo 70 que: "Los funcionarios sólo podrán ser destinados a desempeñar funciones propias del cargo para el que han sido designados dentro de la municipalidad correspondiente. Las destinaciones deberán ser ordenadas por el alcalde de la respectiva municipalidad.

La destinación implica prestar servicios en funciones de la misma jerarquía en cualquier localidad de la comuna o agrupación de comunas en su caso".

En consecuencia, la denunciante, solicitó ser trasladada a desempeñar funciones al Programa SENDA PREVIENE, en razón de lo cual, se accedió a su solicitud, quedando



establecido en la misma reunión que comenzaría en sus nuevas funciones a partir del 16 de diciembre de 2020.

Ahora bien, es preciso señalar que, el programa al cual solicitó efectuar su cambio, Senda Previene, el que se financia a través de un Convenio de Colaboración de transferencia de recursos, en el cual, la Municipalidad de Victoria es la contraparte técnica, y la responsable de la ejecución del mismo, también depende de la Dirección de Desarrollo Comunitario, a cargo de su Director don Pablo Porras, motivo por el cual no existe decreto de destinación de la Sra., Astete, toda vez que, como ya se dijo, depende de la misma unidad y jefatura.

Esto significa que la Sra., Astete, si bien fue destinada a ejercer sus funciones al Programa SENDA PREVIENE, como apoyo administrativo, en consideración a su grado y escalafón, de igual manera, siguió dependiendo de la misma Dirección de Desarrollo Comunitario, y en consecuencia del mismo jefe directo, razón por la cual no corresponde el decreto de destinación que indica la denunciante, ya que este solo corresponde en la eventualidad de un cambio de Departamento, y en la especie solo se da el cambio de unidad dependiendo siempre del mismo Director, Sr., Pablo Porras.

Por otra parte, es necesario señalar que en ningún caso es efectivo que la Sra., Astete no contara con un espacio físico, escritorio, en Dependencias de Senda Previene, sino que muy por el contrario a lo señalado, efectivamente contaba con uno a disposición, como asimismo los implementos necesarios para ejercer funciones, sin embargo, la Sra., Astete, es importante hacer presente el hecho que la denunciante inicialmente concurrió de manera intermitente a su lugar de trabajo hasta que ya finalmente no se presentó a trabajar.

Cabe agregar, que el motivo por el cual fue trasladada desde la secretaría de Desarrollo Comunitario, en primer lugar, se debió a su propia solicitud y, en segundo lugar, para que se hiciera cargo de la ejecución de una serie de Talleres, los cuales durante los primeros meses del presente año 2021, no pudieron ejecutarse en atención a las restricciones impuestas por la autoridad sanitario por la pandemia COVID-19, y posterior a ello, debido a que la Sra., Astete no se ha presentado a Dependencias del Programa Senda Previene a ejercer las funciones que le fueron asignadas, situación que será acreditada en la etapa procesal correspondiente.

Por otro lado, es del todo necesario señalar, que jamás se le indicó a la funcionaria Sra., Astete que desempeñara funciones en el Programa de Discapacidad, sino que su función específica fue establecida para ser desempeñada en el Programa Senda previene tal y como se determinó en la reunión sostenida con el sr. Alcalde y administrador, desconociendo esta parte la real motivación de la denunciante de permanecer en una dependencia distinta a la que le correspondía.

f) En relación a la solicitud de traslado al cementerio municipal.

En relación a este punto, se debe señalar que efectivamente, en conversaciones con el Administrador de la Municipalidad de Victoria, se le consultó a la Sra., Astete que le parecía la posibilidad de ser trasladada a ejercer sus funciones como secretaria a dependencias del Cementerio Municipal, ello en atención a la reestructuración que se iba a llevar a cabo en dicho departamento, y que actualmente se encuentra en ejecución, existiendo incluso un nuevo encargado del cementerio sr. Alberto Soto Ortega.



Frente a dicha consulta la denunciante, manifestó que no tenía la voluntad de trasladarse a ejercer sus funciones al cementerio, decidiendo continuar en el Programa Senda Previene. En consecuencia, jamás se le impuso, o se le obligó a aceptar dicha propuesta, sino que fue solo una consulta en virtud de la reestructuración que se realizaría, de la misma forma que se le ha consultado a otros funcionarios, los cuales, tampoco han tenido la voluntad de ser trasladados, por no parecerles atractiva dicha propuesta, incluso se debe señalar que, a la fecha del presente, aún no ha sido cubierto el cargo de secretaria del Departamento, Cementerio Municipal.

Es preciso señalar, que en ningún caso dicha consulta se realizó con la motivación de poder despedirla a fin de año, ni mucho menos como una maniobra destinada a deshacerse de ella, como erradamente lo sostiene la contraria en su presentación, en virtud de la cual solo intenta justificar la supuesta vulneración de derechos que pretende hacer creer a U.S., la cual no tiene fundamento alguno.

g) En relación a la evaluación de desempeño.

En relación a este punto, y para contextualizar, es preciso señalar, que el proceso de calificación de los funcionarios municipales comprende el periodo que va desde el 01 de septiembre hasta el 31 de agosto de cada año, evaluándose de acuerdo al desempeño realizado por cada funcionario en dicho periodo.

A mayor abundamiento las evaluaciones de cada año son autónomas e independientes entre sí, lo que significa que no necesariamente se evaluará con la misma nota todos los años, pudiendo variar una de otra, en consideración a la gestión realizada por el funcionario en el año respectivo.

Ahora bien, previamente a la realización de las calificaciones de cada año se lleva a cabo el proceso de precalificaciones, la cual es realizada por el jefe directo de cada funcionario, y en la cual se realizan observaciones a la gestión realizada por este.

En la práctica, las precalificaciones se llevan a cabo a través de un informe de desempeño, comprendiendo del primero de ellos desde el 01 de enero al 30 de abril, y el segundo desde el 01 de mayo hasta el 30 de agosto, para posteriormente, recién llevarse a cabo el proceso de calificaciones, por una Junta Calificadora, la cual es nombrada a través de su correspondiente decreto.

Cabe destacar que, solo los informes de desempeño, son informados a los funcionarios respectivos por su jefe directo, con la finalidad que tomen conocimiento de las observaciones que les realizan respecto a la gestión realizada en dicho periodo, con el único objetivo, que los mismos, tengan la oportunidad de mejorar su rendimiento en el evento de mantener un tipo de observación en tal sentido. Por tanto, se debe dejar claramente establecido que, la nota de la precalificación no es notificada ni dada a conocer a los funcionarios precalificados, y muchos menos que esto se pudiese dar a través de un "colega", como lo sostiene la denunciante, sino que, la nota de la precalificación solo es entregada directamente a la Junta Calificadora, para que ésta, si lo estima pertinente, la considere al momento de llevar a cabo, el respectivo proceso de calificación, hecho que como se dijo no resulta vinculante para la señalada Junta.

En consecuencia, lo que se notifica a los funcionarios es la calificación final del proceso correspondiente, realizada por la Junta Calificadora, pudiendo el funcionario aceptarla o rechazarla en el caso de no estar de acuerdo con ella, para lo cual tiene un plazo de 5 días administrativo para apelar, contado desde la notificación.



Es así, que, a la fecha del presente, se desconoce cuáles resultan ser las notas de las precalificaciones de la denunciante, Sra., Claudia Astete, toda vez, que tal como se ha indicado el proceso de calificaciones recién comenzó en el mes de septiembre del presente año, el cual se llevará a cabo conforme a lo establecido en la normativa legal vigente y por la Junta Calificadora, nombrada mediante decreto N° 1243 de fecha 23 de agosto de 2021, encontrándose la calificación de la denunciante en proceso, la cual por lo demás le será notificada en la oportunidad correspondiente.

Así las cosas, en ningún caso es efectivo que la Sra., Astete haya sido evaluada con nota 1, como categóricamente lo sostiene en su presentación, sino que lo único que se le ha informado a la fecha, son los informes de desempeño, dentro del cual se indica que ha tenido un pésimo desempeño, y ello, en atención a que luego de ser trasladada al Programa Senda Previene, no ha desempeñado las funciones que le fueron asignadas, como tampoco ha ejecutado los talleres que le fueron encargados.

En consecuencia, en caso alguno se pueden atribuir las observaciones realizadas en los respectivos informes de desempeño a un acto de hostigamiento y de represalia en contra de la denunciante por, como lo señala en su presentación: “querer justicia para su hija y por no haber consentido en el cambio de funciones al Cementerio Municipal”, ya que las mismas, dicen relación con el hecho objetivo que la Sra., Astete durante el año 2021, no ha dado cumplimiento a las funciones que le fueron encomendadas, situación que se acreditara en la etapa procesal correspondiente.

Por último, según como lo señala la denunciante, los años anteriores, efectivamente fue evaluada con nota 7, esto en atención, a que la misma se mantuvo realizando las funciones asignadas por su jefe directo, como secretaria de DIDECO, (motivo por el cual, mal podría intentar hacer creer la denunciante que no mantenía funciones específicas, si las mismas le fueron evaluadas), hecho que no se condice al del presente periodo calificadorio, que tal como la misma denunciante hace ver en su presentación, no ha cumplido con las funciones que le han sido asignadas en el Programa al que ella solicito cambiarse, pero que, finalmente, como ya se dijo, no se mantiene a la fecha conocimiento del resultado final del proceso calificadorio.

h) En relación a la supuesta afectación a la integridad psíquica de la trabajadora

En relación a este punto es pertinente señalar que es absolutamente improcedente que la afectación mental que aquejaría a la Sra., Astete, y las patologías que pudiese sufrir, sean atribuibles a una acción de esta parte, toda vez, que tal como se ha señalado a lo largo de esta presentación, en caso alguno se han vulnerado o menoscabado sus derechos, muy por el contrario, ella siempre tuvo funciones que desarrollar en la Dirección de Desarrollo Comunitario, primero como secretaria de Dideco, y posteriormente en el Programa denominado Senda Previene, funciones estas últimas, que lamentablemente no ejecutó y no desarrollo según lo indicado por su jefatura directa.

Incluso el año 2019, época en que supuestamente habría sido hostigada laboralmente por no seguir siendo la encargada de las Ayudas Sociales (las que por lo demás pasaron a ser desarrolladas directamente por la secretaria del alcalde), fue mejorada como contrata en su grado, pasando del grado 18 al grado 16, dentro del escalafón administrativo, situación que echa por tierra las afirmaciones de la contraria, en orden a establecer un supuesto hostigamiento que es del todo inexistente.



Más aún durante los años 2019 y 2020, fue evaluada con nota 7 por la Junta calificadora, notas que no podría haber obtenido en el evento hipotético, de no haber tenido funciones específicas que desarrollar.

Ahora bien, respecto a la afirmación que realiza la contraria respecto a que esta parte le habría supuestamente ocultado el sobreseimiento de la investigación sumaria, se debe señalar que en ningún caso es efectivo, sino que dicho procedimiento mientras se encuentra en tramitación, tiene carácter de reservado para las personas ajenas a la investigación, sin perjuicio de lo cual, la Sra., Astete pudo haber solicitado el resultado de la misma, por los conductos regulares, esto es, a través de un oficio ingresado a través de la Oficina de Partes de la Municipalidad, como así mismo a través de la Oficina de Transparencia, lo que en los hechos no ocurrió, ya que ella misma reconoce que dicha información fue solicitada de manera verbal, frente a lo cual, obviamente la información solicitada no podía ser entregada al no ser solicitada de manera formal siguiendo conducto regular, y más aun tomando en consideración la importancia que reviste la misma.

En consecuencia, si bien esta parte lamenta profundamente la afección mental que padece la contraria, como asimismo las patologías que sufre, las mismas en ningún caso pueden ser atribuidas a esta parte, ya que los mismos no tienen ninguna relación con el actuar de este Municipio, no existiendo tampoco ninguna omisión en su actuar en relación a los hechos relacionados con el supuesto abuso que habría sufrido su hija, toda vez, que con la denuncia respectiva se dio cabal cumplimiento a la obligación legal que tenía esta parte.

V. RESPECTO A LOS SUPUESTOS INDICIOS DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS

Que, en relación a los indicios de la supuesta vulneración de derechos señalados por la contraria, es necesario primeramente hacer presente que para que la denunciante se aproveche de esta ventaja procesal, le corresponde acreditar la existencia cierta de indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de los derechos fundamentales protegidos por el procedimiento, lo que en los hechos claramente no ha ocurrido.

Dichos 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", lo que en el caso de autos no ha ocurrido, toda vez que, no existen antecedentes que den cuenta y generen esa sospecha fundada que requiere el legislador.

Ahora bien, nos referiremos a los supuestos indicios señalados por la contraria con el intento de fundar su denuncia de vulneración:

1. La solicitud formal de iniciar investigación sumaria:

Respecto al primer indicio que señala la demandante como fundamento de su acción, esto es la carta mediante la cual solicitó la realización de investigación sumaria, se debe señalar que, frente a dicha solicitud **se instruyó la respectiva investigación sumaria en diciembre del 2017, la cual concluyó con sobreseimiento definitivo** en febrero de 2018, por no existir antecedentes por los cuales pudiera ser responsable el Sr., Nelson Gallegos, razón por la cual, en caso alguno podría ser efectivo lo indicado por la contraria.



2. La supuesta privación de las funciones que desarrollaba a cargo de las ayudas sociales en la DIDECO:

En relación, al segundo indicio invocado por la demandante, es preciso dejar claramente establecido que es total y absolutamente falso que la Sra., Astete haya quedado sin funciones desde el mes de agosto de 2019, pues tal como se ha explicado en lo extenso de esta presentación, únicamente se le informó que no continuaría siendo la encargada de las ayudas sociales, las que pasaron a ser desempeñadas directamente por la secretaria del alcalde, continuando en consecuencia, siendo la secretaria de la Dirección de Desarrollo Comunitario, hasta diciembre de 2020, fecha en que debido a su presentación y posterior reunión sostenida con el Sr. Alcalde y el Administrador, se accedió a su solicitud para desempeñar funciones al Programa SENDA PREVIENE, dependiente de la misma Dirección de Desarrollo Comunitario y jefatura directa, razón por la cual era del todo improcedente un decreto de destinación.

3. Solicitud formal de asignación de funciones: Respecto al tercer indicio señalado por la denunciante, es pertinente hacer presente que, efectivamente la Sra., Astete ingresó una carta a principios del año 2020, solicitando asignación de funciones, en circunstancias que ella nunca dejó de ser la secretaria de la Dirección de Desarrollo Comunitario, por lo que su solicitud carecía de todo fundamento. Es pertinente agregar, que el año 2020 comenzó la pandemia por la propagación del Virus Covid-19, y con ello una serie de restricciones tales como las cuarentenas, las que también fueron impuestas por la autoridad sanitaria y por largos periodos en la comuna de Victoria, en virtud de las cuales solo trabajaban de forma presencial quienes desempeñaban funciones esenciales para la continuidad del servicio, razón por la cual en la Municipalidad de Victoria se realizaron una serie de gestiones tendientes a establecer la modalidad de teletrabajo y trabajo a distancia en aquellos casos que era procedente, siendo otra de las razones por las cuales no se respondió la solicitud de la denunciante en dicho momento, por tratarse de un periodo de excepción en que muchos funcionarios debieron ajustar la forma de llevar a cabo sus funciones.

4. La demanda civil interpuesta por la actora por la supuesta falta de servicio en relación a los hechos que afectaron a su hija en la Orquesta Infantil Municipal:

En relación a este indicio, es pertinente indicar que, en virtud de la denuncia presentada por esta parte, se inició una investigación penal por parte de la Fiscalía Local de Victoria, respecto a la cual, con fecha 30 de octubre de 2017, el Ministerio Público decidió no perseverar en el procedimiento, basada en que no se habrían reunido antecedentes suficientes para fundar la acusación en contra del profesor don Jorge Eduardo Zurita Carrasco, facultad privativa del Ministerio público, establecida en el artículo 248 del Código de Procesal Penal, decisión respecto a la cual, esta Municipalidad no tiene ningún tipo de injerencia, toda vez que, no se puede inmiscuir en ámbitos que son propios del Ministerio Público como ente persecutor de la responsabilidad penal, siendo dicho ente el único que puede ponderar la suficiencia de los antecedentes de la investigación para sustentar o no una acusación fiscal.

Es en este contexto que la denunciante, demanda a la Municipalidad de Victoria por la supuesta falta de servicio en que habría incurrido, sin tomar en consideración que la única obligación legal de esta parte era interponer la denuncia respectiva al tomar conocimiento de los hechos, pero en ningún caso es obligación de esta parte interponer querrela alguna, más aún si fue el mismo Ministerio Público, ente persecutor de



responsabilidad penal, el que determinó que no existían antecedentes suficientes para fundar la acusación.

En consecuencia, en caso alguno el actuar de esta parte respecto a la supuesta situación acaecida con la hija de la denunciante, puede reunir las características para vulnerar los derechos de la denunciante.

5. La afectación psicológica de la actora:

En relación a este indicio, esto es, la afectación psicológica que padece la denunciante, se debe señalar que en ningún caso se pueden atribuir dicha condición psicológica a las acciones realizadas por esta parte, toda vez que tal como se ha explicado, se ha dado pleno cumplimiento a sus obligaciones legales, y en ningún caso ha menoscabado, ni vulnerado los derechos de la denunciante, más aún, durante el año 2019, fue incluso mejorada en su grado, pasando del grado 18° en que se encontraba desde el año 2017, a grado 16°, en el que se encuentra desde el año 2019 hasta la fecha, según se acreditará en la etapa procesal correspondiente.

6. La supuesta calificación con nota uno:

En relación, al quinto y sexto indicio indicando por la denunciante, relacionados con la supuesta mala calificación del año 2021, se debe señalar que la calificación correspondiente al presente año aún se encuentra en pleno proceso, siendo la Junta Calificadora designada mediante decreto, la cual realiza el análisis final de los antecedentes y evalúa en conformidad al procedimiento establecido para ello, razón por la cual, en ningún caso es efectivo que haya sido evaluada con nota 1 durante el presente año.

Incluso, la denunciante, una vez que sea efectivamente evaluada por la Junta Calificadora y notificada en la oportunidad correspondiente, tiene la posibilidad de manifestar el rechazo de la calificación, pudiendo apelar de la resolución de la señalada Junta, y de este recurso conocerá el Alcalde, quien podrá mantener o elevar el puntaje asignado por la Junta Calificadora, pero no rebajarlo en caso alguno.

Además, en la oportunidad que corresponda y en el evento que la Sra., Astete no esté conforme con su evaluación final, podrá reclamar directamente a la Contraloría General de la República, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 156 del Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, razón por la cual, a la fecha es imposible que se haya producido alguno de los hechos descritos en la presentación de la denunciante, toda vez que aún se encuentra en tramitación el proceso de calificación de los funcionarios municipales.

En consecuencia, ninguno de los hechos señalados como supuestos indicios de alguna eventual vulneración de derechos son efectivos, sino que muy por el contrario a lo indicando por la denunciante, cada uno de ellos se encuentra plenamente ajustado a derecho, no existiendo en caso alguno un clima laboral hostil hacia la Sra., Astete, como tampoco hostigamiento destinado a obtener su renuncia como lo pretende hacer creer infundadamente en su presentación.

VI. RESPECTO A LA INEXISTENCIA DE ACTOS VULNERATORIOS EN CONTRA DE LA ACTORA, MEDIDAS REPARATORIAS SOLICITADAS POR LA ACTORA, Y A LA INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL.



En consecuencia, se debe señalar que no existe acto alguno realizado por esta parte que haya vulnerado los derechos de la denunciante Sra., Astete, sino que, todas las medidas adoptadas por esta parte se encuentran plenamente ajustadas a derecho.

Esta parte jamás ha realizado actos de hostigamiento ni de vulneración de derechos de la denunciante, como así tampoco de ninguno otro funcionario o prestador de servicios, ni mucho menos ha realizado actos que constituyan acoso laboral, pues tal como se ha indicado, no es efectivo que la denunciante no haya tenido funciones asignadas, como tampoco es efectivo que haya sido evaluada durante el 2021 con nota 1, toda vez que el proceso de calificaciones recién comenzó a inicios del presente mes de septiembre y aún se encuentra en proceso.

En consecuencia, los antecedentes señalados por la contraria respecto a las crisis de pánico sufridas, y los trastornos diagnosticados, en ningún caso pueden ser atribuidos a las acciones desplegadas por esta parte, ello en consideración a que son muchos los factores que influyen en la salud mental de una persona, siendo el aspecto laboral una de tantas áreas que pueden determinarla, existiendo otras, tales como las relaciones de amistad, el vínculo matrimonial, la relación con los hijos, las situación económica familiar, las crisis sociales, e incluso la pandemia por la propagación del Covid-19, son aspectos que pudieron influir en la salud psicológica de la demandante.

Ahora bien, la denunciante solicita el cese de la supuesta conducta dañosa, indicando que la misma está constituida por la no asignación de funciones específicas, sin considerar que ello es del todo improcedente, toda vez, que la demandante ya tiene funciones asignadas. Es así, que fue trasladada al Programa Senda Previene en diciembre del 2020, con la finalidad de ser apoyo administrativo para el programa y para ejecutar unos talleres laborales por ella señalados, los que a la fecha del presente, no se han ejecutado, únicamente por que la Sra., Astete no ha asistido a su lugar de trabajo, bajo el pretexto de no haberse dictado el decreto de destinación, el cual como ya se explicó, por continuar bajo la misma Dirección de Desarrollo Comunitario y bajo la misma jefatura directa, dicho documento no corresponde .

Por tanto, no existe daño moral alguno que deba ser indemnizado, por no existir la supuesta lesión al derecho fundamental a la integridad psíquica, como tampoco el supuesto el menoscabo, maltrato ni humillación, ni menos aún el supuesto acoso laboral que pretende hacer creer la contraria, distorsionando los hechos a su favor, y buscando dar a conocer a U.S., una realidad inexistente, y que se aparta totalmente de cómo en realidad han ocurrido los hechos.

VII. EN CUANTO A LA NORMATIVA APLICABLE.” En esta parte la demandada transcribe disposiciones del Código del Trabajo; de la Ley 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo De Los Funcionarios Municipales y; de la Ley 19.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

TERCERO: Audiencia preparatoria: se verifica el 04 de octubre de 2021, en la que se llamó a las partes a conciliación, la que no se produjo, fijándose los *hechos no controvertidos que se consignan en el acta y estableciéndose como hechos a probar los siguientes:* 1.- La veracidad de los hechos indicados en la denuncia o como es efectivo que los hechos ocurrieron de una manera diferente o simplemente no ocurrieron. Época de ocurrencia. 2.- Indicios que permitan estimar que los hechos que se den por acreditados han vulnerado la integridad psíquica de la actora y forma de ocurrencia de la



supuesta vulneración alegada. 3.- Existencia de un daño moral de la denunciante y que este daño moral es una consecuencia de hechos atribuibles a la empleadora.

CUARTO: Audiencia de juicio. Que los días 10 y 30 de diciembre de 2021 se verificó la audiencia de juicio, con asistencia de ambas partes; se rindió prueba y los abogados refirieron las observaciones a la prueba.

QUINTO: Que la prueba que se incorporó por las partes es:

A) LA PARTE DENUNCIANTE RINDE:

I. Documental:

1. Decreto Alcaldicio N°1935 de la Municipalidad de Victoria de fecha 25 de noviembre de 2020, que nombra a contrata a doña Claudia Andrea Astete Tapia.
2. Carta de la actora recibida por el Sr. Alcalde de la comuna de Victoria con fecha 28 de noviembre de 2017, por la cual solicitó el inicio de una investigación sumaria en contra de don NELSON GALLEGOS REYES.
3. Correo electrónico de fecha 8 de agosto de 2019 enviado a la actora y a otros funcionarios de la Municipalidad, por don Manuel Cofré Ovalle (casilla de correo mcofreovalle@gmail.com), Administrador Municipal de la I. Municipalidad de Victoria.
4. Tres Comprobantes de licencias médicas de la actora de fechas 9 de enero de 2020, 26 de enero de 2020 y 18 de febrero de 2020.
5. Certificado médico emitido por el Médica Psiquiatra Dr, Claudio Espejo San Cristóbal, prescribiendo cambio de lugar de trabajo de la denunciante.
6. Carta de la actora fecha 20 de enero de 2020 dirigida al Sr. Alcalde de Victoria don JAVIER JARAMILLO SOTO, dando cuenta de que se encuentra sin funciones en la DIDECO, con timbre del Jefe de Personal.
7. Escritos de discusión de causa civil Rol C-361-2020, caratulada "QUIÑONES / ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VICTORIA" de este mismo Tribunal.
8. Ordinario N°921 de 18 de junio de 2020 de la I. Municipalidad de 2020, respuesta a solicitud de información por Ley de Transparencia.
9. Memorándum Interno N°7501 de fecha 4 de enero de 2021 (el documento por error dice 2020), enviado desde Senda Previene al Administrador Municipal de la Municipalidad de Victoria.
10. Captura de pantalla de la aplicación de mensajería Whatsapp.
11. Calendarios de turnos de controles sanitarios 2021.
12. 4 fotografías taller de autocuidado Senda Previene 2021.
13. Correo electrónico de fecha 30 de marzo de 2021 enviado por Equipo de Senda Previene, desde la casilla de correo sendaprevienevic@gmail.com, al DIDECO Sr. Pablo Porras a sus correos victoriadideco@gmail.com y pabloandresporras@gmail.com, asunto: "Planilla Funciones Esenciales".



CDKPXVMYHD

14. Planilla de funcionarios Esenciales Equipo Senda Previene adjunto al correo señalado en el N° anterior.

15. Informe de actividades de la actora en Programa Senda Previene 2021, entregado a la Junta Calificadora 2020-2021 de la I. Municipalidad de Victoria.

16. Correo electrónico de fecha 25 de julio de 2021, enviado por la actora desde su casilla de correo castetetapia@gmail.com, a encarga programa Senda Previene, asunto "Encuesta de calidad de vida laboral".

17. Ordinario N°035 de fecha 27 de julio de 2021, del Departamento de Personal de la I. Municipalidad de Victoria, que contiene las calificaciones en las evaluaciones de desempeño de la actora, correspondientes a los años 2017, 2018, 2019, 2020.

18. Primer Informe de desempeño del 01 de enero al 30 de abril de 2021, Segundo Informe de desempeño del 01 de mayo al 30 de agosto de 2021 y Hoja de Precalificación periodo de calificación de 01 de septiembre de 2020 al 30 de agosto de 2021. Objetado

19. Informe psicológico emitido por el profesional de dicha disciplina don Rodrigo Velásquez Rebolledo, de fecha 17 de agosto de 2021, respecto de la actora CLAUDIA ASTETE TAPIA, diagnóstico "Trastorno Adaptativo con ideación suicida activa."

20. Oficio ordinario N°65 de fecha 25 de junio de 2020 suscrito por don Galvarino Melo Muñoz, Jefe de Personal de la Municipalidad de Victoria.

21. Documento pdf "PERSONAS NATURALES CONTRATADAS A HONORARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE VICTORIA", correspondiente al mes de agosto de 2021, descargado de la página web de la I. Municipalidad de Victoria: https://www.victoriachile.cl/documentos/upload_files/1/08_PersonalHonorarios_2021.pdf.

22. Documento pdf "PERSONAL A CONTRATA DE LA MUNICIPALIDAD DE VICTORIA", correspondiente al mes de agosto de 2021, descargado de la página web de la I. Municipalidad de Victoria https://www.victoriachile.cl/documentos/upload_files/1/08_PersonalContrataMunicipal_2021.pdf.

23. Correo electrónico de fecha 13 de julio de 2020, enviado por la denunciante desde su casilla castetetapia@gmail.com, a don Galvarino Melo Muñoz, Encargado de Personal de la Municipalidad de Victoria, a la casilla galvimelo@yahoo.es, asunto: teletrabajo.

24. Decreto N°1228 de fecha 29 de septiembre de 1992, del Ministerio del Interior, que aprueba Reglamento de Calificaciones del Personal Municipal.

II. Confesional: Absuelve posiciones en representación de la denunciada el alcalde don Javier Jaramillo Soto, quien, en síntesis señala que el asumió como alcalde en octubre de 2016, que tuvo conocimiento de los hechos que afectaron a la hija de la demandante; negó haberse reunido con la demandante a mediados del mes diciembre de 2020 junto con el administrador de la Municipalidad; refirió que efectivamente estuvieron haciendo modificaciones o cambios dentro de la estructura y haciendo crecer el cementerio municipal y se le consultó a diferentes personas si querían asumir ciertas responsabilidades, desde la administración del cementerio y labores administrativas y de secretaria y el administrador municipal, habló con la demandante como con varias otros funcionarios y le propuso a la demandante trabajar en el al cementerio municipal el que se



regía por el trabajo y que según le informó el administrador municipal la actora lo iba a pensar, iba a tomar la decisión y no supo si la tomó o no.

III. Testimonial: Declararon los siguientes testigos por la parte demandante, previo juramento de rigor, cuya declaración consta en el registro de audio respectivo:

1.- **Paulo César Miranda Araneda**, quien señaló en síntesis que conoce a las partes pues él fue funcionario municipal y luego concejal de la comuna; que sabe que la demandante ingresó a la Municipalidad, según entiende el año 2017, junto con la nueva administración y que tuvo una muy buena relación al tiempo de ingresar a trabajar con el alcalde, Javier Jaramillo, se entiende que es parte del equipo de confianza, pues trabajaba como secretaria de DIDECO y que ella debía hacer las gestiones administrativas para hacer entrega de la ayuda social; refiere que doña Claudia le comentó que tuvo problemas con la administración porque había un compromiso del alcalde para generar la persecución de los abusos de la cual había sido objeto su hija y otras niñas más y al parecer no hubo la atención que merecía la situación y allí se fue friccionando la relación que había con el alcalde y con su equipo de confianza; y fue entonces cuando le quitaron algunas tareas y no se le entregaron funciones a desarrollar. Que la relación no era para nada buena por lo que la demandante solicitó el traslado a otra oficina y se fue en ese entonces a Senda Previene. Señala que no hubo mejora en su condición laboral, pues en SENDA no tenía escritorio ni silla para trabajar. Señala que él conversó con el jefe de DIDECO y le pidió un trato más digno con Claudia. Indica que cuando se traslada a un funcionario debería haber alguna formalidad, y que no hay un acto administrativo en este caso, que destine a la demandante a otra dependencia; que la oficina de DIDECO y Senda están en edificios y domicilios diferentes y que puede ocurrir que sea objetada una situación de accidente laboral, porque en su origen, el contrato de la demandante es como secretaria de DIDECO, no de Senda, lo que puede implicar que los seguros no se activan, creando un conflicto entre la funcionaria, la municipalidad y la asociación Chilena de Seguridad.

Refiere que supo que doña Claudia Astete fue muy mal calificada el año 2020, “entiendo” dijo, “con nota 1”, y que durante los años de él en el servicio público - que fueron 7- y en estos 5 años como concejal y conociendo la realidad de otros municipios nunca ha conocido a alguien que haya sido calificado con nota 1; sin que haya una clara justificación para esta calificación. Señala que él se enteró por terceras personas de esta calificación, lo que también le parece irregular porque las calificaciones deben ser entre el jefe directo que califica y el funcionario y que la calificación de esta naturaleza no puede ser de conocimiento de otras personas distintas a la persona calificada, lo que es preocupante y que cuando se enteró de esta situación habló con Claudia, y le preguntó y ella le corroboró que no tenía un buen trato de parte de sus jefaturas y que no se le asignaban tareas o funciones, por lo que le sugirió que ella pidiera formalmente , a través de un correo, que se le instruyera qué funciones tenía que desempeñar y desarrollar y entiende que nunca se le asignaron, por lo que ella de mutuo propio- porque le constató efectuó tareas en favor de la comunidad.

Refirió al ser conainterrogado que sabe que a doña Claudia se le quitaron algunas tareas en DIDECO relativas a la gestión y trámite de los expedientes de ayuda social y aunque no sabe si esa función le fue designada o si estaba definida en su contrato, eran funciones que ella cumplía, lo que le consta porque él en más de una oportunidad le hizo consultas acerca de algunas ayudas sociales que algunos vecinos requerían y ella le daba respuesta en el trámite en que se encontraban esas carpetas.



Contrainterrogado de cómo supo que la demandante fue mal calificada el año 2020, el testigo señaló que primero fue por el rumor público y a su consulta con ella, ella le participó su calificación, él la tuvo a la vista. Aclaró luego que se trataba de la precalificación del año 2021. Aclara al tribunal que la precalificación era de público conocimiento, que a él le comunicaron la precalificación 3 funcionarias del municipio, pero en el área social y en varios sectores del municipio se comentaba esta situación que era poco usual.

2. Nelson Rafael Quiñones Sepúlveda, quien señaló en síntesis que él es cónyuge de la demandante y funcionario municipal- en el área de la salud- y que él ha vivido con ella la persecución que ha vivido. Que ambos demandaron a la Municipalidad, luego de la cual han tenido esas conductas; que este año le ofrecieron a Claudia, por engaño que se cambiara de trabajo, a un mega proyecto del cementerio – según le dijeron- entregando su contrata, lo que la demandante no aceptó, no se iba al cementerio. Que luego de eso vino el período de precalificaciones y a ella la calificaron con pésima nota, con nota 1 y deficiente en su trabajo en todo y esto fue a la semana siguiente, por lo que para ellos esto fue todo manejado; que se enteró todo el municipio de su precalificación y lo que a él le llama la atención es que la calificación es un asunto muy personal, que no se debería publicar por ningún motivo, pero sin embargo en el caso de ella, toda la municipalidad sabía su calificación, lo que supo porque él conoce a personas del municipio y ellos le comentaron y ellos no tenían por qué saber, que él trató de hacerse el desentendido, pero que incluso le compadecían al decirle “que lástima que a tu señora la hayan evaluado así”. Precisa que él estaba haciendo un trámite en el Registro Civil en la municipalidad y que encontrándose en la fila para ser atendido se le acercaron personas para decirle eso, incluso personas que él no conocía, que solo ubicaba de vista, que le dio una impotencia, porque eran personas que no deberían haber sabido y estaban al tanto de lo que le pasaba a su sra. Que estima que su jefe directo incurrió en una falta grave porque no debió hacerle llegar ese documento – que uno firma – a otro funcionario, donde todo el mundo lo divulgó prácticamente y que fue una burla tremenda para ella. En ese tiempo Claudia trabajaba en Senda Previene, que ella solicitó el cambio al alcalde porque ella no tenía ninguna función específica en su lugar de trabajo, por lo que solicitó una reunión con el Alcalde y el administrador y que ellos le dijeron que no la iban a castigar - en forma irónica- y que ella eligiera donde se quería ir y la sacaron como secretaria de DIDECO y la enviaron a Senda Previene y ahí fue que le enviaron su precalificación.

Que en Senda fueron muy malos con ella, pues pidió a través de su jefa un escritorio, un computador y ni siquiera le hicieron llegar eso y por lo que la demandante le comentó que ella podía trabajar si algún colega faltaba, ella podía usar el computador.

Aclaró que la dirección y edificio de DIDECO y Senda son distintas.

Preguntado respecto de la reacción de la demandante cuando supo de su precalificación, el testigo refiere que estuvo mal, muy mal, que lloró mucho, no podía entender por qué la calificaron así, que ella le comentó que hizo todo lo que pudo para hacer su trabajo y fue tanto que quisieron sacarla de su trabajo que empezaron a derivarla y derivarla de un lugar a otro sin funciones.

Que estos hechos le han afectado mucho como familia y que incluso la demandante ha tratado de quitarse la vida dos veces, con depresión, con sicólogo, etc.

Contrainterrogado respecto del engaño, dijo que no hay un mega proyecto del cementerio, lo que sabe porque él lo consultó con el concejal Pablo Miranda; que Claudia fue



calificada el año 2020 con nota 7 y que el año 2021, fueron varias personas que le comentaron que fue mal precalificada (nombró específicamente y a requerimiento de la abogada a 4 personas). Le aclaró al tribunal que todo el mundo sabía de la calificación, que él trabaja en salud (en un edificio que está como a medida cuadra de la municipalidad) y que hasta sus colegas le preguntaban lo mismo, aclara que él se enteró por su sra. y dos semanas después, cuando fue al Registro Civil a él le comentaron otras personas, quienes se enteraron por comentarios de pasillo, lo que era muy molesto, además porque nunca se había visto en la Municipalidad que calificaran con un 1 a una persona.

3. Rodrigo Ignacio Velásquez Rebolledo, quien señaló en síntesis que él era psicólogo y que atendió en dicha calidad a la demandante, quien se refirió a los términos del informe que fue incorporado como documental, individualizado al punto 19, refiriendo que se trata de un informe psicológico clínico que le realizó a la demandante y que el motivo de evaluación fue aliviar la sintomatología que la aqueja de manera intensa, especificando que ella buscaba sobrellevar la pesada carga que llevada en el contexto laboral, pues su deseo era volver al trabajo y buscaba tener herramientas para aquello; refiere que al punto V de su informe sugiere a la psiquiatra recalcar la importancia que tienen los vínculos y el ambiente, sobre todo el afectivo, en su salud mental. Esta decisión se fundamenta en que la paciente parece creer su locus de control interno puede cambiar cómo le afecta la situación que vive. Siendo que todo indica que es víctima de acoso laboral. A pesar de ello, y de que el doctor le indicara que tomase una licencia, ella desea imperativamente seguir yendo al trabajo. Refiere que el relato de la demandante era coherente, refiriendo que su malestar ha implicado un evidente deterioro emocional y cognitivo para la paciente. Que su diagnóstico está relacionado con traumas y factores estresantes; es la respuesta que está teniendo la paciente ante lo vivido en su trabajo y partir de la entrevista clínica, se puede indicar que la paciente se encuentra afectada por una sintomatología intensa, invasiva y persistente, la cual se caracteriza por llevar varios meses en los que relata tener pensamientos y deseos constantes relativos a quitarse la vida, con planificación e intentos concretos, lo que se inicia el año 2019 cuando es trasladada desde Dideco a Senda.

Contrainterrogado respecto cómo le consta que la demandante no tenía un rol concreto dentro del municipio, el testigo refiere que le consta por la coherencia del relato y por la coherencia que realiza en relación al mismo, esto es, en cada posibilidad que tiene de hablar del lugar, que tiene de hablar de su desempeño aparece constantemente su frustración y su incapacidad de mantener un diálogo completo con las preguntas que él le hace. Que los psicólogos trabajan con la coherencia en los relatos y de allí es que él lo concluye.

Consultado para que precise, a propósito de la pregunta de la abogada de la demandada si el panorama mundial – con pandemia- hubiese sido diverso, la reacción o sintomatología de la demandante hubiese sido distinta? El testigo indica que cree que no, que incluso cree que hubiese sido peor, aunque en estricto rigor no cree que pueda ser peor que lo que él atendió, pues se trata de una persona que tuvo un intento de suicidio previo a la primera atención psicológica.

4. Luis Alberto Sanhueza Pirce, quien señaló en síntesis que es funcionario municipal y que trabaja actualmente en el departamento de Tesorería Municipal; y desde su ingreso ha desarrollado múltiples funciones en diversos departamentos. Refiere que la demandante cuando recién llegó trabajó como secretaria en DIDECO y que ahora trabaja en Senda Previene – que depende de DIDECO-. Refiere que sabe que se demanda por el



tema de las calificaciones y sobre aquello dice que él pertenece a la junta calificadora- él es el representante de los funcionarios- y que en el caso de doña Claudia, ésta le entregó a él las precalificaciones del período septiembre-agosto del año 2020-2021 y que estaba calificada con nota 1. Respecto del proceso de calificaciones refiere que son responsable de las calificaciones los jefes directos, quienes deben realizar informes cuatrimestrales; deben realizar dos informes de conceptos y el tercer trimestre son con notas. Refiere que el primer informe cuatrimestral debe especificar las deficiencias o falencias que el funcionario pueda tener; en el segundo informe debe determinar si las falencias que se indican en el primer informe han sido subsanadas y en el tercero, que son las notas, tiene que ir a la par con los informes que se han hecho. Que en el caso de doña Claudia no tiene en su hoja de vida anotaciones, negativas ni positivas (anotaciones de mérito o de demérito); por lo que las notas que estuvieron en esas hojas no coinciden, refiere que hubo una anomalía en ese caso porque tuvieron que esperar hasta último minuto que llegaran los informes, los que no llegaron, informes que debía enviar el jefe directo, sr. Porras al jefe de personal y como no llegaron, esperaron y preguntaron para ver qué pasaba, iba quedando en acta incluso que no llegaban las notas, hasta que un día llegó otro informe de la Contraloría, porque otra colega había apelado y en ese mismo informe la Contraloría instruye que se debe calificar a los funcionarios, porque los informes no son vinculantes y la junta igual debe calificar porque los informes son mera información. De hecho con Claudia le pusieron nota de acuerdo a su trayectoria, de acuerdo a su trabajo, sin los antecedentes respectivos, pero tampoco había anotaciones de atraso, ni por falencias en su trabajo u otra, que las notas individuales de quienes formaban el Comité fue en general de un 7.00, salvo del representante del Sr. Alcalde, don Manuel Cofré, quien la calificó entre 2 y 3, argumentando que él tenía antecedentes que el trabajo no era bueno.

Respecto a si sabe cómo era la relación de doña Claudia con su jefe directo don Pablo Porras, a lo que el testigo refiere que era buena, ellos tenían contacto. Cuando ella se fue a Senda don Pablo la fue a saludar.

Que al exhibirle el documento, individualizado como Informe de desempeño y Segundo Informe de desempeño a su juicio no hay una precalificación objetiva, cuando dice pésimo desempeño, debería decir el funcionario cumple o no cumple, ineficientes se le va a sugerir que, etc, Que al consultársele por la firma del documento dice que debería pertenecer a don Pablo Porras, porque cuando él trabajaba en rentas le llegaban algunos documentos de DIDECO y era la misma firma.

Que refirió que doña Claudia le dijo que su precalificación se la hicieron llegar vía terceros, fue doña Gladys Canino.

Que contrainterrogado señaló en síntesis que efectivamente doña Claudia era una muy buena funcionaria cuando trabajó en DIDECO, que es más, el año 2020 fue calificada con puros 7.00 y por informes de su propio jefe, el mismo que firma ahí, dice que era una muy buena funcionaria, que realizaba una excelente funcionaria. Que asimismo contestó que había un Decreto que señalaba las funciones que tenía que cumplir doña Claudia como secretaria de DIDECO, pero no de Senda. Aclara que cuando uno va trasladado a otro lugar, aunque sea de la mismo departamento debe ir con un Decreto, no un oficio, y tiene que ser así porque en caso de accidente, o de trayecto que se produzca dentro del recinto, las mutualidades si no está dentro del traslado no es tomada en cuenta.



CDKPxVMYHD

Consultado para que aclare por el tribunal si al calificar tuvieron a la vista la precalificación de todos los funcionarios, el testigo dice que sí, salvo los de la demandante. Que cuando se entrega la precalificación al funcionario y éste se niega a firmar, así se consigna y se envía la precalificación al jefe de personal.

IV. Pericial: Comparece a estrados el Perito, **Pablo Daniel Collins Silva**, quien en síntesis refiere los términos de su pericia, que fue evaluada la demandante, el 02 de noviembre de 2021, los procedimientos utilizados - entrevista clínica semi-estructurada-aplicación de Instrumento Proyectivo Test de "Rorschach"- entrevista de evaluación para criterios diagnósticos por medio de guía de clasificación internacionales de enfermedades de salud mental CIE10 y DSM –IV-V- se refirió antecedentes personales y laborales.

Refiere que una actitud acorde y responsable de parte del paciente, evidencia coherencia en su discurso, actitud esperada en situación de examen y en cuanto a su impresión diagnóstica se consigna que Claudia Astete, se ha manifestado sincera durante el proceso de evaluación, mostrando una actitud colaboradora mostrándose la peritada muy coherente.

En lo conclusivo el informe refiere que al momento de la exploración, la peritada presenta un trastorno depresivo moderado, trastorno de ansiedad, visiblemente dañada por diferentes episodios y escasa garantía respecto a la salud mental de la peritada en su último contexto laboral en Victoria y en creciente aumento debido a situación de abuso sexual que habría experimentado su hija sin abordaje y resolución en torno a los responsables.

Es fundamental destacar que el conjunto sintomático desarrollado (Burn out), quemada, marcada, calificada con nota 1, lo que es vergonzoso para la peritada, posee directa relación con la actitud de sus jefaturas, con forma de comunicación distantes, y constantes traslados de unidades de desempeño, las que carecían de justificación aparente, haciendo friccionar relaciones con sus pares al interior de su contexto laboral, todo lo anterior a que debido a la urgencia de la peritada de pedir ayuda legal a la municipalidad respecto a su hija que habría sido víctima de abuso sexual con un profesor ligado a la orquesta municipal. En efecto, existe una estrecha relación con las patologías físicas adquiridas y episodios de inestabilidad anímica y emocional, con elementos nocivos adquirido por; estado emocional de su hija menor y por el contexto laboral, a pesar que la peritada sostenía positiva y cercana relación con el Sr. Alcalde de la comuna.

En este sentido, se concluye que la paciente bajo la figura de licencia médica, se comprende como medida de auto cuidado para su salud mental, cuando no fue capaz de controlar los síntomas físicos y anímicos.

En definitiva, el distanciamiento laboral ha permitido que la paciente logre reformular pensamientos negativos, obteniendo mayor apertura a elementos de auto cuidado, estabilidad emocional y familiar, no obstante los síntomas pos trauma continúan vigentes.

Se evidencia un daño en su auto concepto y autoestima de la peritada (síntomas ansiosos - depresivos), a raíz de la deshonra, denigración y daño psicológico evidenciado durante y posterior a la distancia de su contexto laboral en I. Municipalidad de Victoria.

Por lo anterior, se recomienda que la Sta. Claudia Astete, continúe recibiendo tratamiento especializado, en el que se incorpore abordaje psicoterapéutico, orientado a mitigar los síntomas descritos.



V. Exhibición de Documentos: Se exhiben e incorporan a petición de la parte demandante:

1. Expediente de la Investigación Sumaria dispuesta mediante Decreto Alcaldicio N°2085 de fecha 12 de diciembre de 2017;
2. hoja de vida de la demandante y decretos de destinación de funcionarios de la I. Municipalidad de Victoria, ordenados por el Alcalde Sr. Javier Jaramillo Soto, durante los años 2020 y 2021.
3. Se hace efectivo el apercibimiento del art.453 N°5 del Código del Trabajo solo respecto del Plan de teletrabajo correspondiente a la demandante en conformidad a lo requerido por el Jefe de Personal de la I. Municipalidad de Victoria, mediante Oficio ordinario N°65 de fecha 25 de junio de 2020 suscrito por don Galvarino Melo Muñoz, Jefe de Personal de la Municipalidad de Victoria, respecto del cual la abogada de la demandada señala que es inexistente.

B) LA PARTE DENUNCIADA RINDE:

I. Documental:

1. Carta de doña Claudia Astete al Sr., Alcalde de la comuna del mes de noviembre de 2017, en que ordena que se realice investigación de acuerdo a los antecedentes expuestos.
2. Decreto N° 2085 de fecha 12 de diciembre de 2017, que dispone investigación sumaria de acuerdo a la denuncia de fecha noviembre de 2017.
3. Decreto N° 191 de fecha 08 de febrero de 2018, que dispone sobreseer investigación sumaria.
4. Ord., N° 1034 de fecha 07 de julio de 2020, de la Municipalidad de Victoria a Contraloría Regional de la Araucanía, informando respecto a la denuncia interpuesta por la Sra., Astete.
5. Oficio N° 4.038 de fecha 10 de julio de 2020, de Contraloría Regional de la Araucanía, en el cual se indica que se encuentra satisfecha la presentación de la requirente.
6. Carta del alcalde de la época al Sr., Jorge Eduardo Zurita, de fecha 02 de junio de 2016, informando que se ha resuelto poner término a su contrato de honorarios.
7. Decreto N° 0539 de fecha 22 de marzo de 2019, que nombra a contrata de la Sra., Claudia Astete, en el grado 16° a contar del 01 de abril de 2019, y hasta el 31 de diciembre de 2019.
8. Sentencia de fecha 23 de diciembre de 2020, de la Primera Sala de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco.
9. Decreto N° 2866 de fecha 15 de noviembre de 2011, que aprueba Reglamento de Funciones, y Manual de Funciones de la Municipalidad de Victoria.
10. Decreto N°1002 de fecha 02 de junio de 2016 mediante el cual se pone término al contrato de prestación de servicios del Sr., Jorge Eduardo Zurita.



CDKPXVMYHD

11. El Decreto N° 1243 de fecha 23 de agosto de 2021 que nombra a los integrantes de la Junta Calificadora del año 2021.

12. Calificaciones del año 2021 de la demandante.

II. Confesional: Absuelve posiciones la denunciante, doña Claudia Andrea Astete Tapia, quien, en síntesis señala que ella en Dideco era la encargada de decretar la ayuda social; estuvo a cargo de talleres de Sence y otras actividades que se hacían en el municipio navidad, aniversario. Respecto al proceso de calificación, dice que fue calificada este año con un 6.00 y que no apeló esa calificación, porque dijo “comprenderá que en mi precalificación tenía nota 1”. Refiere que ella estuvo trabajando como punto de control y que había un documento que la designaba para hacer eso por correo, que se lo dijo verbalmente don Manuel Cofré, que no había un Decreto que especificara lo que debía hacer, ni su horario.

Que Dideco y Senda dependen del mismo Sr. Porras.

Refirió que a ella le entregó la nota doña Gladys Canío, colega suya que no trabaja en la Dideco, sino que en Senda previene, que ella fue a firmar su precalificación y cuando vuelve le dice “sabes que el jefe dijo que te iba a enviar conmigo la precalificación” que después regresa y le dijo, “sabes que, yo firmé la mía pero el jefe dijo ah, déjala que patalee el lunes” ante lo cual ella le dijo a su colega que como se había prestado para eso que le dijera a don Pablo Porras que por favor le enviara la precalificación ahora y ahí ella fue y me la envió, se las entregó doña Gladys y ahí decía todo pésimo desempeño, que estaban todas con corchetes y atrás estaban las calificaciones, todo con 1. Que doña Gladys se las entregó en una carpeta, que ella retiró de la oficina, ahí estaba todo el grupo de él, o sea “que todos habían visto su precalificación”

III. Testimonial: Declararon los siguientes testigos por la parte demandada, previo juramento de rigor, cuya declaración consta en el registro de audio respectivo:

1. Pablo Andrés Porras Campos, quien en síntesis señaló ser el Director de Desarrollo Comunitario de la Municipalidad de Victoria (DIDECO) desde aproximadamente 5 años y que la demandante fue su Secretaria y sus labores eran elaborar decretos y manejar la agenda, contestar el teléfono, muchas veces le ayudaba con otros programas de la municipalidad, que son varios en Desarrollo comunitario. Refiere que a doña Claudia se le hizo una mejora económica y se mejoró el grado, pues las labores en Dideco son bastante arduas, hay bastante trabajo. Que tiene muchas personas a su cargo (235 personas directas) y las instrucciones que se entregan a los funcionarios son en forma verbal por regla general y la mayoría conoce las funciones que debe realizar en los departamentos en que trabajan. Que no hay decretos con descripción de funciones, sólo hay Decretos para los jefes de Servicio. Que consultado para que precise durante el tiempo que doña Claudia trabajó en Dideco cuál era su labor en cuanto a la entrega de ayuda social, el testigo refiere que la ayuda social las ven las trabajadoras sociales del municipio, no las secretarias, los Decretos los llevan estas últimas.

Que el testigo precisó respecto de las funciones que desarrollaba la demandante en el último período que trabajó como secretaria en Dideco, fueron las labores de agenda, contestar el teléfono, le ayudaba a organizar todos los programas de la Dirección de desarrollo comunitario. Si bien en algún momento la Secretaria del Alcalde asumió la labor de hacer los decretos fue por la alta carga laboral que han tenido, pero cuando Claudia



trabaja con él también otras secretarías que trabajaban en la Municipalidad decretaban ayuda social, pero no es una labor única.

Que él supo que Claudia se cambió a Senda Previene, desconoce por qué, pues ella conversó con el alcalde- no conversó con él, desconoce por qué, “siempre he tenido una buena relación con Claudia” dijo, pero ella conversó con el alcalde y bajo sus problemas, se cambió a Senda – a fin de año 2019, el año antes que empezara la pandemia; y estaba a cargo de doña Tatiana, quién le informó.

Que el domicilio de la Dideco y Senda previene son diferentes.

Que el evalúa a todos los funcionarios de Dideco y entre ellos a la demandante; que luego son los funcionarios los que entregan directamente su precalificación en la oficina de personal para ser calificados y que él no le entregó la precalificación a ella porque ella no fue a buscarla, así que se la envió con doña Gladys en una carpeta. Que si bien es un trámite personal y secreto, como ella no fue a su oficina él se las envió de la forma que se envían regularmente todos los documentos, en una carpeta. Que consultado para que aclare por el tribunal respecto a lo que ocurre si los funcionarios no entregan su precalificación al jefe de personal, indica que no cumplen con su obligación. Que de hecho lo que se entrega a ellos no es la nota, que él no sabe por qué Claudia la tiene, de hecho dice que esas notas no fueron las que él entregó a la junta calificadora, que esos no son sus números, y aclara que no sabe cómo le llegó eso a la demandante. Que él hizo entrega directa de las notas de precalificación a la junta calificadora, pero no se acuerda como la precalificó, porque él precalifica a varios funcionarios.

2. Doris Magdalena Peña Villablanca, quien en síntesis señaló que ella trabaja en la Municipalidad desde el año 2017 con contrato de honorarios y desde el año 2019 es funcionaria de planta, que es secretaria, que cuando empezó a trabajar con contrato de honorarios, en ese contrato se especificaban sus funciones y que actualmente está de planta por decreto y en ese decreto no aparecen mis funciones, pero que ella sabe cuáles son porque ya había trabajaba como secretaria.

SEXO: Hechos no controvertidos. Que, para el análisis de la premisa fáctica de esta acción, cabe en primer término consignar que fueron establecidos como hechos no controvertidos en audiencia preparatoria los siguientes:

a) Existencia de la relación jurídica que une a las partes, en calidad de contrata de la actora para la Municipalidad desde mayo de 2017 y al tiempo de la ocurrencia de los supuestos hechos vulneratorios alegados.

b) Que la demandante debía realizar sus funciones en un principio en la DIDECO y luego fue destinada a Senda Previene en diciembre de 2020.

c) Que desde abril de 2019 se mejora su grado como contrata pasando de grado 18 a 16 en el escalafón administrativo de la Municipalidad.

d) Que la demandante ingresó una carta a la alcaldía en enero de 2020.

e) Que el primer y segundo informe de desempeño de la actora correspondiente al año 2021 le fueron informados y en ellos se indica que ha tenido un “pésimo desempeño”.



f) Que se instruyó una investigación sumaria en diciembre de 2017 respecto de los supuestos hechos ocurridos en cuanto al profesor de la orquesta infantil Municipal, la que concluyó con sobreseimiento definitivo en febrero de 2018.

g) Que existe una acción civil de indemnización de perjuicios interpuesta por la actora en contra de la Municipalidad en causa civil C-361-2020, actualmente en tramitación en este Tribunal.

SÉPTIMO: Valoración de la prueba. Que, respecto a los hechos controvertidos, valorada la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, como lo ordena el artículo 456 del Código del Trabajo, se ha podido arribar a la siguientes conclusiones fácticas:

- **En cuanto a la alegación de la actora relativa al ocultamiento del resultado de la investigación sumaria relativa a los hechos ocurridos en la Orquesta Infantil Municipal y que afectaron a su hija,** debe especificarse que lo cierto es que estima esta magistratura que la denunciante confunde su rol de madre y de funcionaria, pues, tal como lo alega la denunciada, el proceso investigativo, tiene como principio fundamental el carácter de reservado para todos aquellos que no son parte del mismo, por lo que no corresponde entregar la información respecto de dicho proceso a la actora, por lo que se estima que la conducta adoptada por la Municipalidad se encuadra en lo que la legislación que regula la materia establece.

Por otra parte, no hay duda, pues ambas partes así lo reconocen en sus escritos, además de haberse exhibido e incorporado la investigación sumaria, que ésta se inició para determinar responsabilidades administrativas en los hechos que fueran denunciados por la denunciante, en su calidad de madre de una de las supuestas víctimas, con los resultados que allí se consignan y que en la especie es lo que el alcalde está facultado a hacer, por lo que no se advierte vulneración alguna del derecho de la trabajadora en los términos que alega la denunciante.

- **En cuanto a la privación de las funciones que la denunciante desarrollaba hasta el 8 de agosto de 2019, como encargada de las ayudas sociales en la Dirección de Desarrollo Comunitario, sin explicación alguna,** se concluye que no se discute que la denunciante fue relevada por la Municipalidad de dicha función - así se dice al contestar la demanda y se estableció como hecho no controvertido, además que así se aseveró por los testigos que declararon en juicio. En efecto, la denunciante refiere que “el día 08 de agosto de 2019, recibió un correo electrónico, mediante el cual se le informaba que no continuaría desarrollando dicha función, pasando a ejercerla la Sra., Débora Hernández, quién era la secretaria del alcalde de la comuna en dicha época”, lo que se acredita además con el correo electrónico que fuera incorporado (N°3 de la documental de la demandante) y en cuanto a las razones de aquella decisión, si bien es privativa de la Municipalidad, lo cierto es que resulta al menos cuestionable las motivaciones que tuvo la jefatura para apartarla de la misma – y que no se basen en un antecedente objetivo-, sobre todo si se considera, lo que es de público conocimiento - que la Dideco es el departamento naturalmente establecido en las municipalidades para la ayuda social, de trato directo con los usuarios y en dicho servicio hay alta demanda y cercanía con la ciudadanía, lo que conlleva no solo gran responsabilidad en la función, sino que debe depositarse, confianza en quienes están a cargo de desarrollar la labor; con la consiguiente alta carga laboral, que fue precisamente la razón por la que el propio encargado, don Pablo Porras, argumentó que tuvo que ser asumida por la Secretaria del



CDKPxVMYHD

alcalde, según dijo al declarar como testigo; que además según se estableció por los testigos Srs. Miranda y Sanhueza, en el tiempo que la denunciante trabajó en dicho departamento destacó en el cumplimiento de sus funciones, lo que se puede colegir también de las calificaciones correspondientes a los años 2017 a 2019 que fueron agregadas al folio 46 de la carpeta judicial.

Que, asimismo, el testigo Porras no hizo mención de las razones por las cuales la actora dejó de ser la encargada de ayuda social, - dando en definitiva la instrucción en ese sentido, el administrador municipal- sin embargo refirió que la denunciante era su Secretaria, resultando lógico concluir que en su calidad de Director del DIDECO, al menos debió participar de dicha instrucción, o, a lo menos debió haber tomado conocimiento previo de ella. Testigo que refirió que respecto de las funciones que desarrollaba la demandante en el último período que fueron las labores de agenda, contestar el teléfono, le ayudaba a organizar los programas de Dideco y otras labores, lo cierto es que dichas funciones son, al menos, aparentemente, abordables por cualquier funcionario, no necesariamente alguno de confianza y que asuma mayor responsabilidad.

Que refuerza lo concluido lo señalado por el testigo Paulo Miranda quien refirió que al desempeñarse la demandante como Secretaria de Dideco, era parte del equipo de confianza del alcalde de turno, - pues ingresó a la Municipalidad junto con la nueva administración - y desarrolla gestiones administrativas para hacer entrega de la ayuda social. Que, asimismo, el citado testigo, refirió haber sido funcionario Municipal y concejal de la comuna, por lo que se concluye es un testigo abonado, a juicio de esta juez y declaró que supo por la demandante que tuvo problemas con la administración - porque había un compromiso del alcalde para generar la persecución de los abusos de la cual había sido objeto su hija y otras niñas más y al parecer no hubo la atención que merecía la situación - y allí se fue friccionando la relación que había con el alcalde y con su equipo de confianza; y fue entonces cuando le quitaron algunas tareas y no se le entregaron funciones a desarrollar. Que la relación no era para nada buena por lo que la demandante solicitó el traslado a otra oficina y se fue en ese entonces a Senda Previene. Declaración que se condice con la carta que la actora dirigió al Alcalde de la comuna, el 20 de enero de 2020, dando cuenta que se encuentra sin funciones en la DIDECO, con timbre del Jefe de Personal y que fue incorporada como prueba de la actora, carta que no se acreditó tuviera respuesta, por el contrario, al contestar la demanda se indica por la denunciada que la misma “no fue respondida, esto en atención a que la denunciante, mantenía sus funciones como secretaria de Dideco, esto desde la fecha desde que fue decretada su contrata en el mes de mayo del año 2017, tal y como lo señala en su presentación, por lo que *su solicitud carecía de todo fundamento*” Ahora bien, si consta que se realizó una reunión a requerimiento de la denunciante, reunión que sólo se verificó prácticamente 1 año después del ingreso de su carta y 1 año 4 meses después del cambio de sus funciones- reunión que el Alcalde al declarar en juicio negó.

Que asimismo, la denunciante refirió que cuando dejó de estar a cargo de las ayudas sociales en la DIDECO, - así además se lee en el mensaje que fue incorporado en la causa - no se le asignaron tareas específicas; que cuando asumió en Senda Previene



CDKPXVMYHD

alegó que no hubo Decreto de respaldo que en definitiva estableciera las funciones que debía desarrollar allí. Que a dicho respecto la prueba incorporada no permite establecer inequívocamente si en la especie debe o no dictarse un Decreto con el detalle que alega la actora , pues no se acompañó instrumento idóneo que dé cuenta que en todos los casos de cambio de Departamento dentro de la Municipalidad así se proceda y las declaraciones de los testigos de ambas partes son contradictorias. De hecho cuando se nombra a la actora como contrata, según Decreto Alcaldicio N°1935, incorporado al folio 31, tampoco se especifica en su nombramiento que deba asumir sus funciones como Secretaria de Dideco; no aparece tampoco la descripción de las mismas en el Reglamento de Funciones y/o Manual de Funciones de la Municipalidad de Victoria, que fue agregado ni para la función de secretaria de Dideco ni para desarrollar funciones en Senda, por lo que dicha alegación será desestimada, pero lo cierto es que es no resulta razonable que no se haya incorporado prueba idónea tendiente a acreditar el hecho positivo en cuanto a las labores que ésta debió efectuar en ambos servicios y que eventualmente no realizó y que motivaron su mala evaluación por su jefe directo, el Sr. Porras.

Que igualmente no se desplegó actividad probatoria tendiente a acreditar que cuando la funcionaria fue trasladada a Senda haya tenido a disposición el espacio y los elementos necesarios para desarrollar sus labores, por el contrario, sus testigos declararon precisamente lo contrario, refiriendo uno de ellos incluso que pidió un trato más digno para la denunciante. Que, asimismo, el testigo de la denunciada, el Sr Porras, teniendo la oportunidad de ilustrar al tribunal con el debido detalle respecto de este punto, nada dijo, salvo que él supo que la denunciante se cambió a Senda Previene, desconociendo las razones y que se enteró por otra persona, pese a la buena relación que tenía con la actora, resultando además cuestionable que siendo é el Director del servicio no sea adecuadamente informado de los cambios de su personal, lo que no se condice con lo declarado por los otros testigos, sobre todo si se considera que ella pidió descripción de funciones y su jefatura no le contestó formalmente su pedido y no hay prueba, como se dijo, que se satisficiera su requerimiento tampoco informalmente.

- **En cuanto a la demanda civil interpuesta por la actora en contra de la demandada, por la falta de servicio en relación a los hechos que afectaron a su hija en la Orquesta Infantil Municipal,** no es un indicio que dé cuenta del supuesto hostigamiento que se alega, por el contrario, puede concluirse que si bien la parte accionó en contra de la municipalidad alegando la falta de servicio, dicha acción responde al legítimo ejercicio de un derecho, ello sin perjuicio de lo que pueda resolverse en definitiva si se considera que, según se acreditó, la Municipalidad desplegó las diligencias a que estaba legalmente obligaba, tramitando un sumario administrativo tendiente a establecer responsabilidades y además puso término al contrato de honorarios del supuesto agresor, según se consigna en la carta incorporada al folio 20 y el Decreto del folio 21.

Sin perjuicio de ello, la sucesión de hechos que resultaron acreditados en cuanto a que efectivamente la denunciante, en su calidad de madre insistió en obtener una respuesta concreta para la persecución de quien estima dañó a su hija, sin resultado, la



frustración normal y esperable al sentir que no tuvo el apoyo suficiente, según refirió por promesas del actual alcalde de la Municipalidad – lo que no se acreditó- posiblemente la determinó a demandar a su empleadora el año 2020, según se desprende los escritos de discusión y de lo declarado por Nelson Quiñones; que asimismo es un hecho de la causa que la denunciante realizó una denuncia a Contraloría Regional de La Araucanía, con fecha 16 de junio de 2020, entidad de Control que solicitó informe a la Municipalidad, el cual fue evacuado con fecha 07 de julio de 2020, mediante Ordinario N°1034 y que luego la citada Contraloría mediante Oficio N° 4.038 de fecha 10 de julio de 2020 emite pronunciamiento – ambos documentos incorporados en la audiencia- hechos que hacen presumir, de acuerdo a las máximas de la experiencia, que existió un clima, a lo menos complejo entre la denunciante y su jefatura, lo que pudo determinar, sin razón aparente a que la denunciante fuese tan mal evaluada en el último período.

- **En efecto y en cuanto a la última calificación de la denunciante**, el proceso se aparta de la normativa que la regula, pues el Decreto 1228 que aprueba Reglamento de Calificaciones del Personal Municipal establece entre otras disposiciones, en el artículo 4° que “los funcionarios que intervengan en el proceso calificadorio deberán actuar con responsabilidad, imparcialidad, objetividad y cabal conocimiento de las normas legales relativas a calificaciones y de las previstas en este reglamento, al formular cada uno de los conceptos y notas sobre los méritos o deficiencias de los empleados”; a su vez, el artículo 7° refiere “ La hoja de vida es el documento en que se anotarán todas las actuaciones del empleado que impliquen una conducta o desempeño funcionario destacado o reprochable, producidas durante el respectivo período de calificaciones. La hoja de vida será llevada para cada funcionario, en original y debidamente foliada, por la oficina encargada del personal de la Municipalidad, unidad que deberá dejar constancia en ella de todas las anotaciones de mérito o de demérito que disponga por escrito el jefe directo del funcionario. Además, en la hoja de vida deberá constar la precalificación del funcionario” y no hay duda que en la pre evaluación se establece que la evaluada tiene un pésimo desempeño sin especificarse las equivocaciones, falencias o deficiencias que se advierten en el desarrollo de la función; la entrega de la pre evaluación carece de toda formalidad, no resultando creíble lo declarado por el jefe directo en cuanto a que se respetó el legítimo derecho de la evaluada de guardar debida reserva de su evaluación, tan adversa además, la que parece del todo antojadiza, según lo que declara el testigo Luis Sanhueza Pirce, quien formaba parte de la junta calificadora, según se consigna latamente en el considerando quinto al sintetizar lo por él asentado; que además se le hizo entrega, según se alegó, de un anexo que el jefe de Dideco indica no fue de su autoría - esos no son sus números dice- que él hizo entrega directa de las notas de precalificación a la junta calificadora; en circunstancias que el otro testigo refirió que quedó consignado en acta que la precalificación y entre ellas las notas no fueron recibidas.

Que el hecho que la funcionaria fuese finalmente calificada en el período con nota 6.00, según da cuenta copia de las calificaciones del año 2021 agregadas al folio 82 de la carpeta judicial, no altera en lo absoluto lo concluido precedentemente, máxime si se considera, según lo declarado por el testigo Sanhueza Pirce en cuanto señaló que los



miembros de la Junta Calificadora evaluaron bien a la Denunciante:, salvo en lo que respecta al representante del alcalde que la evaluó, según dijo, con nota 2 o 3.

Que además, en lo relativo a la falta de reserva de la precalificación de la denunciante resulta forzoso establecer que los testigos de la demandante, Paulo Miranda Araneda y Nelson Rafael Quiñones Sepúlveda fueron contestes en cuanto al hecho y sus circunstancias esenciales en referir que fue masivamente divulgado entre los funcionarios municipales, dando razón de sus dichos en la forma que se consignó al sintetizar sus declaraciones en el considerando quinto, dichos que se vieron reforzados por la declarado por la denunciante al rendir la prueba de posiciones a requerimiento de la denunciada.

- **Que por último debe señalarse, en cuanto la alegación de la denunciante relativa a la solicitud de la Municipalidad de traslado al Cementerio Municipal fue con la motivación de despedirla,** no resultó acreditado pues en la especie no hay prueba idónea que, a juicio del tribunal así lo establezca, apareciendo insuficiente lo declarado por el testigo y cónyuge de la demandante, Sr. Quiñones, en razón además de lo declarado también por el Alcalde.

Por la anterior, sólo se tendrán como indicios acreditados de la vulneración de derechos el haber relevado de las funciones a la denunciante como encargada de las ayudas sociales en la Dirección de Desarrollo Comunitario; la no asignación de funciones claras a desarrollar con posterioridad al 8 de agosto de 2019; la no habilitación de un espacio adecuado y de elementos de trabajo una vez que asume en Senda Previene y la precalificación asignada del año 2021.

Habiéndose acreditado indicios suficientes de que se ha producido la vulneración, correspondía a la parte denunciada probar los fundamentos de las medidas adoptados y de su proporcionalidad, lo que no hizo.

OCTAVO: Estándar y carga de la prueba. Que, el artículo 493 del Código del trabajo señala: “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

Que, dicha regla dispone la existencia de un estándar probatorio rebajado respecto al resto de las acciones en el ámbito del derecho del trabajo. En efecto, como señala el prof. José Luis Ugarte, lo que acá se encuentra es una rebaja del estándar de prueba, esto es, el umbral a partir del cual aceptaremos como probada una hipótesis. El mismo autor agrega que este estándar es de menor intensidad, debiendo generar una sospecha razonable que la conducta lesiva se ha producido, y de generarse dicha sospecha y no ser destruida por la prueba presentada por el empleador, el imperativo del derecho es determinado y específico: debe darse por acreditada la conducta lesiva. (En: Derechos fundamentales, tutela y trabajo. 1° edición, editorial Thomson Reuters, pág. 71,72)

En consecuencia, teniendo a la vista dicho estándar de prueba rebajado, atendida las dificultades probatorias que implica la vulneración de derechos fundamentales en el ámbito laboral, se considerará que el relato presentado por la parte denunciante en la forma que se razonó en el considerando anterior ha superado dicho estándar de prueba,



particularmente en lo que dice relación con el cambio de funciones y el proceso de evaluación de la denunciante.

En ese sentido, la prueba presentada por la denunciada, no ha logrado desvirtuar dichos antecedentes.

NOVENO: Normas jurídicas aplicables. Que, para resolver esta controversia es necesario tener en consideración las siguientes normas jurídicas.

En primer término, el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República prescribe: *“La Constitución asegura a todas las personas: N°1 El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”.*

Por su parte, el artículo 2° inciso 2° del Código del Trabajo, incorporado en virtud de la Ley 20.607 prescribe: *“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 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.”*

A su vez, se tendrá en consideración, lo prescrito en el artículo 485 del Código del Trabajo, norma que señala: *“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 su vulneración sea consecuencia directa 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. 1261 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. 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 testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”.*

DÉCIMO: Acoso Laboral. Que, respecto al acoso laboral, la Dirección del Trabajo ha sostenido que el acoso laboral es una conducta abusiva consciente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o



física de un trabajador o trabajadora. También se denomina acoso psicológico o psicoterror laboral.

Por su parte, el psicólogo sueco Heinz Leymann, quien aplicó el término “mobbing” a la psicología laboral en el marco del Congreso de Higiene y Seguridad en el Trabajo de Hamburgo, en 1990, la definió como aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. A partir de esta definición, Leymann ilustra el fenómeno del “mobbing”, señalando que el psicoterror o “mobbing” en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de manera sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente, contra un único individuo, quien a consecuencia de esto, es lanzado a una situación de abandono e indefensión que inducen a que continúe el comportamiento de acoso. (En Leymann, Heinz, *La persécution au travail* (París, Seuil, 1996), recogido en Chile por autores como José Luis Ugarte y Eduardo Caamaño).

En ese mismo sentido, como señala la autora Valeria Zúñiga, el verbo rector es “agredir u hostigar”, debiendo entenderse tales acepciones en su sentido natural y obvio, esto es, debe tratarse de una agresión física, molestias o burlas insistentes o incitación a hacer algo, asumiendo el Código del Trabajo un criterio amplio en cuanto a las conductas que podrían configurar tal agresión u hostigamiento, las que pueden ejecutarse “por cualquier medio”, siendo lo importante la agresión y el resultado lesivo. Pudiendo, entonces, abarcar cualquier tipo de comportamiento en contra de la víctima, pero siempre con un resultado específico, ya sea menoscabándolo, maltratándolo o humillándolo o dañándolo en sus oportunidades en el empleo. (En: “Acoso laboral: acciones judiciales y la procedencia del daño moral. Revista de derecho Universidad San Sebastián N^o 21, año 2015).

En cuanto a los requisitos del acoso laboral, siguiendo al autor José Luis Ugarte, estos son por un lado: a) Agresión y hostigamiento reiterados por cualquier medio, b) Que sea ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, c) Resultado lesivo para la víctima.

Así, en este caso, se tendrán por cumplidos los requisitos de esta figura, ya que, se ha tenido por acreditado y ha superado el estándar de prueba en el ámbito de la tutela de derechos fundamentales que la denunciante fue víctima de malos tratos y hostigamientos durante la relación estatutaria que la une con la denunciada, los cuales son coincidentes con la conceptualización del acoso laboral, esto es, son conductas desplegadas de manera consciente, de forma reiterada, que atentan contra la dignidad de la actora, desarrollándose éstas por cualquier medio, en este caso, de la forma como se han tenido por acreditados



según se expuso en el considerando séptimo de esta sentencia. Asimismo, dichas conductas fueron desplegadas por a lo menos un funcionario de dicho servicio público, a saber, su jefe directo, don Pablo Andrés Porras Campos, Director de la Dirección de Desarrollo Comunitario de la Municipalidad; finalmente, estas conductas produjeron daño en la víctima, ya que sufrió de las patologías médicas que el perito que declaró en estrados, don Pablo Daniel Collins Silva, especificó en el informe que se agregó al folio 73, consistente en trastorno depresivo moderado, trastorno de ansiedad, visiblemente dañada por diferentes episodios, según refirió y lo declarado igualmente por el testigo, Rodrigo Ignacio Velásquez Rebolledo y con documento por él elaborado y agregado al folio 48, y que califica como Trastorno Adaptativo con ideación suicida activa.

En suma, dichas conductas de acoso laboral desplegadas por la denunciada son constitutivas de acoso laboral y han producido una afectación de la garantía constitucional del derecho a la integridad psíquica de la actora, atendido el sufrimiento provocado por ellas que se materializaron en la enfermedad a la que se hizo referencia y al menos parcialmente con las licencias médicas que fueron otorgadas por un psiquiatra y que fueron agregadas al folio 34. En cuanto al Certificado médico emitido por el Médico Psiquiatra Dr. Claudio Espejo San Cristóbal, agregado al folio 35, que indica que atendió a la denunciante y que cursa un cuadro de trastorno de pánico, indicando que sería bueno un cambio de lugar de trabajo, debe especificarse que en dicho documento no se señala fecha, por lo que no se puede establecer que es coetáneo a la fecha del informe pericial, pero si puede concluirse que se condice con las licencias médicas por él otorgadas y a las que se hizo referencia.

UNDÉCIMO: Reparación. Que, habiéndose configurado la existencia de una vulneración del derecho fundamental de la integridad psíquica de la actora, producto de las conductas de acoso laboral desplegadas por un funcionaria de la denunciada, corresponde tener en consideración, en primer término, que respecto a las medidas de reparación que deben estar establecidas una vez constatada la infracción a un derecho fundamental, que el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, a propósito de los requisitos de la sentencia en este procedimiento, prescribe: *“3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan”*. Agregando el inciso segundo de dicha norma: *“En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.”*

En ese sentido, como ha señalado la Excma. Corte Suprema, en autos Rol N° 6.870-2016, la directriz de legislador se orienta a restablecer un equilibrio roto por la conculcación del derecho fundamental, lo que no sólo involucra el cese de la conducta lesiva, sino que le otorga al juez laboral, amplias facultades para alcanzarlo, entre las cuales cabe concluir la indemnización de los perjuicios y, en particular, el daño moral.



A su vez, la Itma. Corte de Apelaciones de Temuco, en autos Rol 118-2017 sostuvo: *“Así las cosas, la sentencia no ha hecho sino cumplir con una obligación impuesta por el legislador, siendo irrelevante que los demandantes no hayan pedido la imposición de medidas reparatorias, las que se imponen aun en silencio de aquellos, dado el carácter tutelar del procedimiento por el cual se tramitó la demanda y el carácter protector del Derecho del Trabajo, no percibiéndose la ultrapetita que reclama el recurrente.”*

Asimismo, la Itma. Corte de Apelaciones de Valparaíso, en autos Rol 133-2015 señaló: *“Que en relación a lo expuesto anteriormente, debe agregarse, que el artículo 495 del código referido, obliga al sentenciador, al dictar su sentencia, a señalar un serie de medidas de publicidad concurrentes a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, que haya constatado con motivo de la denuncia efectuada, por lo que en este sentido, siendo de la libre determinación de la sentenciadora dichas medidas, no podrían objetarse las que la denunciada ha discutido.”*

Pues bien, en este caso, la denunciante ha solicitado en su libelo pretensor que se constate la existencia de la lesión de derechos fundamentales lesionada y que se condene a la denunciada a:

1. Asignar funciones específicas a la actora, designándola para prestar servicios en SENDA PREVIENE, ordenándole que dicte los decretos alcaldicios y de cumplimiento a todo otro requisito que la ley administrativa prescriba para tal efecto. A dicho respecto se estima necesario que se asigne, a lo menos, funciones determinadas a la actora, de acuerdo a su grado en dicho servicio, y así se establecerá.

2. Se ordene al representante legal de Ilustre Municipalidad De Victoria, asistir a un curso sobre respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, con énfasis en integridad psíquica (y dentro de este derecho, con especial énfasis en prevención del acoso laboral), lo que conforme se razonó, no se estima, en el caso sublite que corresponda a una medida proporcional a la vulneración que se ha establecido.

3. Se ordene al alcalde de la comuna de Victoria Sr. Javier Alejandro Jaramillo Soto, al jefe directo de la actora, es decir, al Director de Desarrollo Comunitario Sr. Pablo Porras Campos, y al Administrador Municipal Sr. Manuel Cofré Ovalle, emitir un comunicado público ofreciendo disculpas a la actora por el hostigamiento sufrido, recalando que es una funcionaria diligente que ha cumplido en todo momento de manera correcta y dedicada con su trabajo en la Municipalidad.

4. Dicho comunicado deberá ser emitido en algún medio de comunicación social de circulación en la comuna (diario o radio) que el tribunal determine.

En este sentido y conforme se razonó en el considerando Séptimo, solo se acogerá en la forma que se dirá en lo resolutivo.



5. Que debe pagar a su parte una indemnización de \$50.000.000.- (cincuenta millones de pesos) por concepto de indemnización de perjuicios por daño moral, o la suma que se determine conforme a derecho, con intereses, reajustes legales y costas.

Que, en cuanto al daño moral, conforme se ha restablecido es procedente en materia de tutela laboral, y debe entenderse como aquel perjuicio que ha causado sufrimiento, dolor o aflicción psicológica, respecto de quien se ha visto lesionado en sus derechos fundamentales a raíz de la relación laboral, por conductas que emanan del empleador, o son de su responsabilidad, por haberlas ejecutado sus subordinados.

Ahora bien, en cuanto a la evaluación y determinación, se ha dicho por la jurisprudencia que encuentra entregado a la prudencia del juez que conoce de la causa y por ello tiene un carácter netamente subjetivo y su valorización se encuentra determinada conforme al mérito del proceso, teniendo para ello como base el grado de culpa o dolo con el que ha actuado el empleador.

DUODÉCIMO: Que, en la especie, la funcionaria denunciante a consecuencia de los hechos descritos y que se han tenido como acreditados ha visto afectada su estabilidad y salud mental. Cabe señalar que el perito psicólogo estableció, que se evidencia un daño en el auto concepto y autoestima de la denunciante, con síntomas ansiosos - depresivos, a raíz de la deshonra, denigración y daño psicológico, lo que fue refrendado por el testimonio del otro psicólogo que declaró y por el cónyuge de la actora, conjunto de antecedentes que permiten tener por concurrente en la especie los perjuicios psicológicos que la citada sufrió por las conductas de acoso laboral de las que fue víctima, ejercidas en su contra por su jefatura directa, por lo que se acogerá el daño moral, regulándose prudencialmente su cuantificación, conforme se dirá en lo resolutive .

DÉCIMO TERCERO: Que, toda la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica y las demás prueba rendida en autos, de la cual no se ha hecho mención expresa, no altera las conclusiones arribadas precedentemente.

DÉCIMO CUARTO: Que en cuanto a la determinación de las costas de la causa y considerando que se estima que la parte vencida ha tenido motivo plausible para litigar y no ha resultado totalmente vencida, no se condena en costas y así se dirá seguidamente.

Y teniendo presente, además, lo dispuesto en los artículos 1698 del Código Civil, 1, 2, 3, 7, 8, 10, 63, 73, 420, 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE RESUELVE:**

I. Que se acoge, sin costas, la denuncia de vulneración de derechos fundamentales por infracción a la garantía constitucional de integridad psíquica con ocasión del desarrollo de actos de acoso laboral, deducida por doña **CLAUDIA ANDREA ASTETE TAPIA**, cédula de identidad N°10.580.371-0 en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VICTORIA**, RUT 69.180.900-5,



representada legalmente por su alcalde, don Javier Alejandro Jaramillo Soto, sólo en cuanto, se condena a la demandada:

- a. Que se le asigne funciones determinadas a la actora, de acuerdo a su grado, en el Programa SENDA PREVIENE, dependiente de dicha institución, otorgando el espacio y elementos de trabajo adecuados según las funciones a desempeñar, dentro de un plazo no superior a 10 días, contados desde la notificación a las partes del presente fallo, bajo apercibimiento de multa de cincuenta unidades tributarias mensuales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 492 del Código del Trabajo.
 - b. Se ordena al alcalde de la Ilustre Municipalidad de Victoria, Sr. Javier Alejandro Jaramillo Soto, a emitir un comunicado público que contenga, a lo menos 150 palabras, ofreciendo disculpas a la actora por el acoso sufrido, el que deberá ser publicado en un lugar visible dentro la Municipalidad y enviado por correo electrónico a los Jefes de Servicio, incluyendo además a los funcionarios municipales que dependen directamente de la Dideco comunal.
 - c. Al pago de la suma de \$4.000.000 (cuatro millones de pesos) por concepto de reparación por el daño ocasionado, con los reajustes e intereses establecidos en el artículo 63 del Código del Trabajo.
- II. Se rechaza en todo lo demás.
- III. Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día hábil y, en caso contrario, remítanse los antecedentes a la unidad del juzgado de Cobranza Laboral y Previsional para su cumplimiento compulsivo.
- IV. Remítase, una vez ejecutoriada que sea el fallo, copia a la Dirección del Trabajo para los fines pertinentes.

Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT : T- 1-2021

Dictó KATERINE PAOLA LAVANDEROS CURAQUEO, Juez Suplente del Juzgado de Letras de Victoria.

En Victoria a veinte de enero de dos mil veintidós, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

