

VALPARAÍSO, VEINTIUNO DE FEBRERO DE DOS MIL VEINTIDÓS.-

VISTO, OÍDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, ante este Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, comparece doña **JUDITH NOEMI UGALDE CARVAJAL**, trabajadora, domiciliada en Alvares 1822, departamento 1601-B, Viña del Mar, a S.S., quien deduce denuncia de tutela, por vulneración de derechos fundamentales durante la vigencia de la relación laboral y, demanda de indemnización de perjuicios, en contra de su actual empleadora, **CASINO DEL MAR S.A.**, y de manera simplemente conjunta en contra de **ANTONIO MARTÍNEZ Y COMPAÑÍA**, ambas sociedades del giro actividades de casinos de juegos y otros, representadas por don **FABIAN ÁNGEL GIAME**, ignora profesión u oficio, todos domiciliados en Avenida San Martín N°199, Viña del Mar y, en forma solidaria o subsidiaria, en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR**, persona jurídica de derecho público, representada por su Alcaldesa, doña **MACARENA CAROLINA RIPAMONTI SERRANO**, ignora profesión u oficio, ambas con domicilio en calle Arlegui N°615, Viña del Mar.

Señala que el 01 de enero de 2003 ingresó a prestar servicios, bajo vínculo de subordinación y dependencia, para la empresa concesionaria del Casino Municipal de Viña del Mar, **ANTONIO MARTÍNEZ Y COMPAÑÍA**, suscribiendo el correspondiente contrato de trabajo.

Sostiene que, con fecha 14 de junio de 2021, mediante anexo de contrato suscrito con **ANTONIO MARTINEZ Y CIA** y **CASINO DEL MAR S.A.**, en atención a que esta última, desde el 01 de agosto de 2021, asumiría en calidad de operador del Casino de Juegos de Viña del Mar, asumió la calidad de empleador para todos los efectos legales, a contar del día 01 de agosto de 2021.

Afirma que la prestación de servicios se llevó a cabo conforme a las siguientes estipulaciones: Los servicios para los cuales fue contratada eran para desempeñar



funciones de Secretaria en Área de Personas, en dependencias del Casino Municipal de Viña del Mar. La jornada de trabajo, pactada es de 45 horas semanales distribuida de lunes a viernes. La remuneración mensual imponible devengada ascendió a \$ 1.265.882.- (un millón doscientos sesenta y cinco mil ochocientos ochenta y dos pesos).

Agrega que, por orden de la autoridad competente, producto de la pandemia Covid-19, el Casino se vio obligado a cerrar en el mes de marzo de 2020 y, desde ese momento, estuvo con teletrabajo hasta octubre del año 2020, esto debido a que tuvo que acogerse a licencia médica producto de una operación.

Dice que, luego de reintegrarse de su licencia médica, en el mes de noviembre de 2020, comienzan las hostilidades por parte de su jefatura, doña Carolina Quintanilla, con quien se conocieron en un paso previo que tuvo en la empresa, pero con un cargo de menor poder de resolución que el que ostenta hoy en su calidad de Jefa del Departamento de Personal, primero recibe mal trato y humillación delante de otras personas, al decirle que “no le sirve y que tiene presentar certificado médico”, esto debido a que le solicita realizar tareas tales como; fiscalizaciones de cumplimiento de normas sanitarias dos veces por día, en camarines, ingreso a la empresa por calle 4 Norte, autoservicio, salida santa bárbara, play and kids y otras áreas, además de recolección diaria de registros de desinfección y realizar checklist en terreno.

Dada su condición de convalecencia (apenas un mes de operada), alega que le informa que no realizará esas tareas, dado que le corresponde al Área de Prevención de Riesgos y, que además no le corresponde, porque no está dentro de sus funciones, ni en su contrato de trabajo.

Desde ese episodio en adelante reclama que se han presentado hostilidades y hostigamientos que a continuación detalla y, que le han mantenido marginada de la empresa, de sus labores, de sus compañeros, lo que la tiene profundamente afectada, encontrándose en la actualidad con licencia médica por trastornos depresivos, requiriendo incluso atención psiquiátrica.



Dice que el día 08 de febrero de 2021, Carolina Quintanilla, Jefa de Personas, le solicita vía WhatsApp que devuelva el notebook que tiene a su cargo, porque así lo solicitaban desde el Corporativo (Enjoy), una vez que la reincorporara tenía que usar el computador antiguo que tenía y que ella misma había dado de baja por mal funcionamiento y obsoleto.

Señala que no accedió a esta petición, dado que el equipo es su principal herramienta de trabajo.

Añade que el día 03 de marzo de 2021, justo antes de entrar a cuarentena la ciudad, se vio obligada a llamar a Carolina Quintanilla por teléfono, para que firmara un cheque del Bienestar Social, que correspondía a reembolsos de gastos médicos producto de su operación en el hombro.

Dice que no fue bien recibido el llamado, ya que puso obstáculos y excusas, siendo que le propuso varias formas de solución, como ir ella misma al Casino con el cheque para que lo firmara, dado que cerraban nuevamente por cuarentena y, no fue posible, se negó y derivó el asunto al Jefe de Bienestar.

Afirma que el 06 de enero de 2021 presentó a la empresa, a través del Sindicato Industrial del cual es socia, el documento que acredita que cumple con los requisitos para optar al bono vivienda (1 IMM), que tienen derecho una vez al año, a junio de 2021 todavía no lo han pagado y tampoco le han explicado a que se debe el retraso.

Alega que desde el 20 de enero de 2021, de acuerdo a la ley 21.227, su contrato se encuentra suspendido.

A esta fecha señala que aún se encuentra con suspensión de sus funciones, aun cuando todo el equipo de trabajo al cual pertenece está trabajando al día de hoy, ya sea presencial y/o teletrabajo, siendo alrededor de 14 persona y reclama ser la única que está fuera de sus labores, sin explicación alguna por parte de su Jefatura, Carolina Quintanilla, Jefe de Personas.

Es del caso que, durante el mes de febrero del presente año, cuenta que una persona de otra área que nada tiene que ver con Personas, realizó sus funciones



(Verónica Olivares, Supervisor de Atención a Clientes), sin siquiera darle contexto de la finalidad de esta medida, lo que le provocó indignación y profundo malestar, incluso de las salas de cuna con las cuales trabaja le llamaban preguntando qué había pasado, porque las estaba llamando otra persona.

Al día de hoy, afirma que todo el equipo sigue desempeñando sus funciones de forma normal, sus tareas han sido repartidas dentro del mismo equipo, es la única colaboradora del área que se encuentra con contrato suspendido, recibiendo el 45% de su remuneración por parte de la AFC y su cuenta individual de cesantía a esta fecha tiene saldo \$0.-

Hace presente que el 24 de febrero de 2021 y 25 de mayo de 2021, ingresó reclamo en contra de su empleadora ante la Inspección Provincial de Trabajo de Viña del Mar.

Mediante informe de fiscalización N° N° 0500/2021/100, evacuado por la Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical de la Dirección Regional del Trabajo Valparaíso, dice que se determinó la efectividad de los hechos denunciados tal y como consta de las conclusiones que transcribe: “CONCLUSIONES JURIDICAS A PARTIR DE LOS HECHOS CONSTATADOS: Que de la investigación realizada fue posible determinar la efectividad de que a la trabajadora denunciante se le ha aplicado la ley 21.227 y la justificación de la empresa para que esta continúe, no así respecto de los demás trabajadores de su área, se constata por la declaración del Representante del Empleador, que indica que la trabajadora aún permanece con suspensión laboral y justifica que esta no ha sido reincorporada, ya que han realizado la apertura paulatina de las operaciones y hoy están operando con restricciones de aforo y con personal reducido en distintas áreas. En cuanto a verificar si la denunciante ha sido objeto de hostigamiento laboral, por parte de doña Carolina Quintanilla, los testigos aluden que doña Judith ha sido discriminada, al mantenerla durante meses en suspensión laboral y declaran que los malos tratos no son sólo con la denunciante, sino también con el resto de su equipo de trabajo, constatándose a través de las declaraciones que su trato es bastante lejano, se siente con un



grado de superioridad, no aclara las dudas de los trabajadores, demuestra poco manejo y conocimiento del equipo de trabajo, no saluda, tiene un trato denigrante y autoritario, es displicente con los trabajadores, les pide constantemente ser polifuncionales en sus tareas, los amenaza constantemente que dejarán de ser parte del equipo si no cumplen con sus requerimientos, responde de mala manera y no sabe dar instrucciones o lineamientos. En cuanto a determinar la efectividad o no que, la salud física o psicológica de la denunciante ha sufrido menoscabo o deterioro, se logra constatar a través de declaraciones de ocho testigos, que la trabajadora se encuentra muy afectada emocionalmente, presentando problemas de ansiedad, malestares físicos, depresión, estrés y mucha pena. En referencia a la documentación médica, se tuvo a la vista tres certificados, los dos primeros emitidos por médicos cirujanos y el tercero de psicóloga, en el primero se establece el diagnóstico de estrés, en el segundo la medicación que se encuentra tomando la trabajadora denunciante y en el tercero sólo se señala que la denunciante tuvo atención con psicóloga. En referencia a verificar si la trabajadora denunciante, comunicó a su empleador los hechos que motivan su denuncia y medidas adoptadas frente a dicha comunicación, se constata que la trabajadora informó a la empresa, a través de un correo electrónico enviado por la denunciante al Gerente, con fecha 09 de julio 2021. En cuanto a si la empresa tomó alguna medida en aplicación del procedimiento establecido en su RIOHS por denuncias de acoso laboral, se constata que no activó ningún procedimiento, sólo que denunciante sostuvo dos reuniones con el Gerente con fecha 19 y 29 de julio 2021. Conforme a lo anteriormente expuesto, resulta necesario analizar si la empleadora obró arbitrariamente, no respetando la igualdad de trato respecto a la trabajadora denunciante, y si existió proporcionalidad en su explicación relativa a su decisión de suspender su contrato de trabajo. Que, asimismo, todo empleador ha de respetar el principio de no discriminación arbitraria que deriva del principio de igualdad ante la ley reconocido en el artículo 19 N° 2 de la Constitución y que encuentra materialización concreta en el ámbito laboral en los artículos 19 N° 16 inciso 3° de la Constitución (que establece: "Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal,



sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.") y en el artículo 2° del Código del Trabajo, cuyos incisos 3°, 4° y 5° disponen: "Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación." Que, en cuanto a las formas que puede representar la discriminación de acuerdo a la doctrina, puede ser directa e indirecta. La discriminación directa puede adoptar, a su vez, dos formas: abierta y oculta. La discriminación directa abierta se verifica cuando algún criterio de diferenciación prohibido sea el elemento explícito que motiva un trato o condiciones laborales menos favorables para un trabajador(a). Asimismo, el artículo 5 del Código del Trabajo dispone que: "El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo." De esta manera, teniendo presente los hechos constatados, las normas citadas y la doctrina aplicable en la especie, es posible determinar la existencia de indicios de vulneración respecto de los derechos denunciados como conculcados pues la denunciada ha establecido una discriminación al aplicar la suspensión del contrato de trabajo a la trabajadora denunciante, decisión para la cual se encuentra facultada, conforme lo establece la Ley 21.227, estando dentro de sus potestades de administración, más dicha suspensión no resulta armónica con el respeto al derecho fundamental de los trabajadores a no ser discriminados arbitrariamente,



al carecer de la necesaria razonabilidad, viéndose vulnerada su libertad del trabajo y su protección, al ser sometida a un régimen laboral de excepción, el que no tiene una explicación razonable, al ser la única trabajadora de su área que continuó con la aplicación de dicho régimen de suspensión laboral. Lo anterior es corroborado con lo manifestado por los testigos entrevistados, quienes indican que doña Judith ha sido discriminada, manteniéndola a la fecha en suspensión laboral y no ha sido considerada ni tampoco reintegrada a sus funciones, pese a que todos comenzaron a volver desde el mes de febrero de este año. A mayor abundamiento, se incorporó a otra funcionaria en su lugar, a realizar su labor. Asimismo, es posible verificar que tal suspensión trajo consigo una afectación a su integridad psíquica lo que se ve corroborado con los malos tratos ejecutados por su jefatura que describen los testigos entrevistados, y teniendo presente que la denunciante comunicó los hechos que le afectaban a su empleador y esté no le entregó una respuesta formal al respecto, advirtiéndose una conducta absolutamente pasiva de su parte, en cuanto a los puntos precedentemente analizados, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 486 inciso 6° del Código del Trabajo, el procedimiento por vulneración de derechos fundamentales debe continuar con el desarrollo de una audiencia de mediación obligatoria.” El 23 de agosto de 2021, mediante Mediación remota originada en fiscalización por vulneración de derechos fundamentales N° 0500/2021/100 en relación a: Vulneración del derecho a la integridad física y psíquica y vulneración del derecho a la no discriminación, oportunidad en que ratifiqué el reclamo. Habiéndose otorgado oportunidad de escuchar las expectativas y necesidades de cada una de las partes en torno a un posible avenimiento, éste no se produce, por cuanto la trabajadora no está de acuerdo con las medidas propuestas por la fiscalía y la propuesta de la empresa, declarando que no son medidas reparatorias proporcionales al daño ocasionado. Por lo que no hay acuerdo.



Considera que le han vulnerado su garantía de no discriminación y el de la integridad física y psicológica.

De conformidad con los antecedentes de hecho y de derecho que fundamentan esta denuncia, estima que corresponde se declare que ha existido a su respecto vulneración de derechos fundamentales y se condene a las denunciadas al pago de las indemnizaciones que se indicarán.

Reclama DAÑO EMERGENTE, fundado en la pérdida del dinero que componía su fondo de cesantía y, que en virtud de la referida suspensión arbitrariamente impuesta por su empleador, amparado en la ley 21.227, fue destinado al pago del subsidio dispuesto en dicha ley.

Alega que la suspensión de funciones discriminatoria produjo el efecto de que su cuenta individual de la Administradora de Fondos de Cesantía, al día de la presentación de esta acción, sea equivalente a \$0 (cero pesos), cuando, previo a dicho evento, el monto ahorrado en dicho fondo ascendía a la cantidad de \$ 4.233.834.- (cuatro millones doscientos treinta y tres mil ochocientos treinta y cuatro pesos).-

Entiende que el actuar de la parte denunciada ha sido la causa basal de esta disminución patrimonial y el consecuente perjuicio económico que se le ha ocasionado y cuyo resarcimiento demanda.

Reclama también el LUCRO CESANTE, consistente, por una parte, por la pérdida de la legítima utilidad, ganancia, beneficio, capitalización, interés o reajuste que los fondos de su cuenta individual de cesantía habrían producido o devengado, conforme lo dispone la ley 19.728 y, sus posteriores modificaciones, en el evento de no haber sido destinado dicho fondo al pago del subsidio de la ley 21.227 arbitrariamente gestionado por su empleador.

En atención a que se trata de un capítulo indemnizatorio a determinar según el tiempo transcurrido hasta la sentencia definitiva, solicita al Juez. se sirva evaluarla en dicha instancia procesal, ello conforme al mérito de la prueba rendida.



Como complemento de lo anterior, alega que dejó de percibir su remuneración integra ascendente a \$ 1.265.882.- (un millón doscientos sesenta y cinco mil ochocientos ochenta y dos pesos) por esta suspensión arbitraria y vulneratorio correspondientes a los meses de enero a agosto de 2021 (7) cantidad que avalúa en la suma de \$ 8.861.174 (ocho millones ochocientos sesenta y un mil ciento setenta y cuatro pesos)

Reclama de igual manera el DAÑO MORAL, sosteniendo que, a raíz de la vulneración de que ha sido objeto, ha sufrido un daño a su integridad psíquica que debe ser reparado por los denunciados, toda vez que la reparación ha de ser integral.

Señala que, como consecuencia de los actos discriminatorios de su empleadora, el hostigamiento de que ha sido objeto y, el trato vejatorio hacia su persona, se le ha diagnosticado Episodio Depresivo y se encuentra en tratamiento médico con Psiquiatra desde el día 17 agosto de 2021.-

Lo anterior, estima, da cuenta del profundo dolor, angustia, malestar, trastornos que a nivel personal y familiar le ha ocasionado el actuar de la parte denunciada y demandada y por los cuales demanda su indemnización, avaluando el perjuicio en la cantidad de \$50.000.000 (cincuenta millones de pesos)

Explica que por el inciso segundo del artículo 183-A, en relación con el artículo 183-B, ambos del Código del Trabajo, establecen la responsabilidad solidaria de la I. MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR, respecto de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores de la empresa contratista, en este caso, ANTONIO MARTÍNEZ Y COMPAÑÍA.

En efecto, precisa que los hechos descritos permiten identificar todos los elementos para considerar que se cumplen con todos y cada uno de los requisitos normativos que regulan el trabajo en régimen de subcontratación y la responsabilidad solidaria de la I. MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR, por las obligaciones laborales de los trabajadores de la empresa contratista, en este



caso, su ex empleadora ANTONIO MARTÍNEZ Y COMPAÑÍA y su posterior continuador legal CASINO DEL MAR S.A.

Lo anterior, dice, atendido que el trabajo es realizado por un trabajador para un empleador denominado contratista, -ANTONIO MARTÍNEZ Y COMPAÑÍA cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, en este caso con la demandada solidaria, mediante un contrato de concesión, se encarga de ejecutar servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, -I. MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR-, constituyéndose esta última en la denominada empresa principal.

Señala que, de lo dicho, se explican las razones por las que, en este caso, la I. MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR, debe responder de modo solidario o, en su defecto, subsidiariamente, de las obligaciones laborales y previsionales que afectan a las demandadas principales, en su calidad de contratista, a favor de sus trabajadores.

Así, considera que la I. MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR, de conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 183-B, del Código del Trabajo, debe responder de todas las obligaciones, dado que se trata de obligaciones de dar, y cuya responsabilidad no tiene límite de tiempo, toda vez que el demandante prestó servicios en régimen de subcontratación para ella, por todo el tiempo que duró su contrato de trabajo con la empresa ANTONIO MARTÍNEZ Y COMPAÑÍA.

Hace presente que los actos vulneratorios sucedieron durante la vigencia del contrato de concesión existente entre ANTONIO MARTINEZ Y CIA y la MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR demandada.

Solicita que se declare:

A) Que ha existido vulneración de garantías, específicamente al derecho a no ser discriminada y a su integridad psíquica por parte de su empleador durante la vigencia de la relación laboral;



B) Ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492;

C) 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.

D) Que, como consecuencia, las demandadas deben pagarle la Indemnización especial del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo equivalente a once meses de su última remuneración, esto es \$ 13.924.702.- (trece millones novecientos veinte y cuatro mil setecientos dos pesos); o en subsidio, la que se estime procedente en derecho.

E) Que las demandadas quedan obligadas al pago de los siguientes capítulos por concepto de indemnización de perjuicios: a) Daño emergente: \$ 4.233.834.- (cuatro millones doscientos treinta y tres mil ochocientos treinta y cuatro pesos). b) Lucro Cesante: a) Correspondiente a las remuneraciones de los meses de enero a agosto de 2021, \$ 8.861.174 (ocho millones ochocientos sesenta y un mil ciento setenta y cuatro pesos) b) La utilidad o rentabilidad que sus fondos de AFC generarían, en el evento de no haber sido destinado al pago de su subsidio, conforme la ley 21.227 c) Daño Moral: \$ 50.000.000 (cincuenta millones de pesos) d) En subsidio, que las demandadas quedan condenadas a pagarle las sumas que se determinen, de acuerdo con el mérito del proceso. F) La aplicación de las multas a que hubiere lugar, de conformidad a las normas del Código del Trabajo G) Las costas de la causa.

SEGUNDO: Que, ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, comparece don **ESTEBAN ARAVENA VÁSQUEZ**, abogado, en representación de **CASINO DEL MAR S.A.**, sociedad concesionaria del Casino Municipal de Viña del Mar y de **ANTONIO MARTÍNEZ Y COMPAÑÍA**, del giro casino de juegos y otros, ambos domiciliados para estos efectos en Avenida Libertad 1405, oficina 1702, Torre Coraceros, Viña del Mar, quien contesta por sus mandantes la



denuncia deducida en contra de sus representadas, solicitando sea rechazada, con costas.

Estima que la acción de tutela laboral debe ser rechazada en todas sus partes, toda vez que en la especie no ha existido vulneración alguna a las garantías constitucionales señaladas por la actora en su libelo durante la vigencia del vínculo laboral, ya que no se vislumbra, ni aconteció ningún hecho que revista la gravedad que se requiere para llegar a estimar vulneradas las garantías legalmente consagradas tanto en el N°2 del artículo 19 de nuestra Carta Magna, esto es, el derecho a la igualdad ante la ley, materializado en el ámbito laboral en el inciso 3° del numeral 16 del artículo 19 de nuestra Carta Fundamental, el N°1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, esto es, el derecho a la integridad física y psíquica, como ninguna otra garantía consagrada en nuestra Carta Magna.

Alega que, por parte de sus representadas, contrario a lo que señala en el libelo, jamás la actora fue vulnerada en los derechos que invoca, ni en ningún otro protegido por la acción de tutela, ni son efectivos los hechos en que funda esta acción.

Señala que no son efectivos los hechos que indica la actora como vulneratorios de sus derechos fundamentales, ya que jamás fue vejada, deshonrada, humillada, amenazada, discriminada u hostigada por la empresa, ni por ningún superior u otro dependiente de sus representadas, ni siquiera se han configurado los indicios que señala en el libelo.

Considera que la actora ha contado una versión muy distinta a la realidad en el libelo, por lo que los hechos relatados por ésta en la denuncia no son efectivos, ya que los modifica o acomoda a su propia conveniencia.

Ahora bien, dice que, según la parte denunciante, se le habría vulnerado las garantías constitucionales amparada por el N°2 del artículo 19 de nuestra Carta Magna, esto es, el derecho a la igualdad ante la ley, materializado en el ámbito laboral en el inciso 3° del numeral 16 del artículo 19 de nuestra Carta



Fundamental, el N°1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, esto es, el derecho a la integridad física y psíquica.

Sostiene que lo expuesto por la actora no cumple con todos y cada uno de los requisitos copulativos señalados precedentemente.

En efecto, estima que no se vislumbra en caso alguno que se haya limitado el pleno ejercicio de las garantías constitucionales esgrimidas por la actora, ni de ninguna otra.

Considera que tampoco se logra apreciar que esa supuesta lesión sea sin justificación suficiente, necesidad o proporcionalidad arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial, ni tampoco se configuran o son efectivos los INDICIOS como ningún otro que la actora señala en el libelo, ya que son insuficientes y hasta ilógicos

Explica que, conforme lo establecido en el Decreto N°4 del Ministerio de Salud, que dispuso alerta sanitaria por brote de COVID-19, la Superintendencia de Casinos de Juego, a través de su Oficio Circular N°5 de fecha 16 de marzo de 2020, instruyó el cierre de todos los Casinos de Juego del país, entre ellos, el que explotan sus representadas en la comuna de Viña del Mar.

Agrega que dicha medida se aplicaría, en principio, hasta el 29 de marzo de 2020.

Sin embargo, hace presente que, con fecha 20 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud emitió la Resolución Exenta N°200, que dispone medidas sanitarias por brote de COVID 19, entre ellas, el cierre de pubs, discotecas, cabarets, clubes nocturnos y lugares análogos, rigiendo dicha medida desde las 00:00hrs del 21 de marzo de 2020, por un plazo indefinido, hasta que las condiciones epidemiológicas permitan su supresión.

Añade que, dentro de los “lugares análogos” a los cuales se refiere la resolución en comento y, que les rige este cierre, se encuentran los Casinos de Juegos, situación que afecta directamente a sus representadas.



En otras palabras, precisa que las dependencias de sus representadas estuvieron cerradas desde el 18 de marzo de 2020, donde sólo hace unos pocos meses fue posible abrir nuevamente el establecimiento que explotan, en razón de las nuevas medidas del Plan Paso a Paso adoptadas por la autoridad, pero manteniendo aforo reducidos y el funcionamiento hasta el inicio del toque de queda, lo que recién cambio a contar del 01 de octubre de 2021, cuando finalizó el Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe.

Señala que todo lo anterior significó, en su oportunidad, tanto la imposibilidad que algún trabajador preste servicios en el establecimiento del Casino Municipal, como el ingreso a éste por alguno de los trabajadores y al público en general y, actualmente, una disminución importante en el número de personas que circulan o hacen ingreso al Casino Municipal de Viña del Mar y de trabajadores que presten servicios dentro del mismo.

Afirma que, a consecuencia de dicha situación de emergencia sanitaria, su representada debió adoptar una serie de medidas, en aras de proteger la vida y la salud de sus trabajadores, dentro de las posibilidades legales existentes.

Es así que, dice, como primera medida, se modificó el lugar físico donde prestaban servicios los trabajadores, pasando de una modalidad presencial a una modalidad de teletrabajo, cuestión que, hasta la fecha, se mantiene con algunos trabajadores (ya sea total o parcialmente), en razón del aforo que existe en algunos espacios de trabajo dentro del establecimiento que explotan sus representadas, por disposición de la autoridad de salud.

Indica que, posteriormente y, en atención a que los ingresos de sus representadas disminuyeron drásticamente, producto del cierre indefinido del Casino por determinación de la autoridad sanitaria, es que se adoptó, como segunda medida acogerse a la Ley 21.227, que permitía, entre otras cosas, la suspensión de los efectos de los contratos de trabajo, a fin de no dejar en la indefensión laboral y económica a los trabajadores.



Considera que lo anterior es importante, toda vez que estas medidas fueron aplicadas a un número significativo de trabajadores de sus representadas y, no solo a la actora, todas las cuales se mantienen hasta el día de hoy, para un número importante de trabajadores, por las razones antes esgrimidas, no existiendo arbitrariedades en la adopción de dichas medidas.

Alega que en caso alguno existió una decisión acelerada, subjetiva, azarosa, desproporcionada o que no fuese necesaria, ya que las medidas adoptadas hacia la trabajadora, se basan única y exclusivamente en razón de la emergencia sanitaria por COVID-19, todo lo cual fue absolutamente justificado y procedente, de acuerdo a las circunstancias de la empresa y del departamento respectivo.

Asimismo, reclama que en ningún caso se configuran, ni son efectivos en la especie los indicios señalados en el libelo y tampoco de los antecedentes resultan indicios suficientes que se ha producido una o más vulneraciones denunciadas.

De esta manera, recalca que no son efectiva, y, a su vez, resulta impropio aplicar el artículo 493 del Código del Trabajo, respecto de los indicios en el libelo.

Finalmente, señala que todas las afirmaciones esgrimidas por la actora, en lo principal de su presentación, no son efectivos, ya que:

- Jamás hubo vulneración de derechos fundamentales hacia la trabajadora durante el desarrollo de la relación laboral y tampoco se limitó el pleno ejercicio de las mismas;
- Efectivamente, producto de la pandemia por COVID-19, el establecimiento que explotan sus representadas se vio obligado a cerrar desde marzo de 2020, para posteriormente, abrir sus puertas de manera restringida, conforme a las medidas sanitarias decretadas por la autoridad, las cuales se mantienen hasta la fecha;
- En ningún caso fue vejada, deshonrada, humillada, amenazada, discriminada, descalificada, u hostigada por la empresa, ni por ningún superior u otro dependiente de sus representadas y menos de la Jefa del Departamento de Personal, doña Carolina Quintanilla;



- En atención a la emergencia sanitaria por COVID-19, sus representadas debieron adoptar medidas preventivas para proteger la vida y salud de todos sus trabajadores, además de mitigar los efectos negativos del cierre total del establecimiento que explotan, entre ellas, la aplicación de la modalidad de teletrabajo y la suspensión de los efectos de los contratos de trabajo, los que se aplicaron también a la trabajadora, no siendo la única;
- En ningún caso, la actora recibió malos tratos, ni humillaciones delante de otras personas, ni se le solicitó realizar tareas distintas de las funciones pactadas en su contrato de trabajo;
- No se han puesto obstáculos, ni excusas a la trabajadora para el reembolso de gastos médicos por parte de Bienestar Social, ni para optar al supuesto Bono Vivienda;
- Ningún otro trabajador o trabajadora ha realizado las funciones que efectúa la actora durante febrero de 2021 y menos la Supervisora de Atención al Cliente, doña Verónica Olivares;
- No se han suscitado ninguno de los hechos expuestos en el libelo por parte de la actora y, por consiguiente, esta parte también rechaza las conclusiones emitidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Viña del Mar, ya que no se condicen con la realidad de los hechos, contando la trabajadora una versión muy distinta a la verdad, por lo que los hechos relatados por ésta no son efectivos, ya que los modifica o acomoda a su propia conveniencia; y
- En definitiva, jamás se le vulneró a la actora el derecho a la igualdad ante la ley del numeral 2° del artículo 19 de nuestra Carta Magna, y el numeral 1° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, esto es, el derecho a la integridad física y psíquica, ni ninguna otra, y tampoco se limitó el pleno ejercicio de las mismas.

Por todo lo anterior, su parte estima que no se ha producido vulneración alguna a las garantías constitucionales esgrimidas en el libelo ni ninguna otra, no existiendo acto de vulneración alguno, menos se ha vejada, humillada, deshonrada,



hostigada, perseguida, escondida, obligada, discriminada o actuado en represalia en contra de la actora, ya que no son efectivos los hechos invocados y en sí mismo no configura una vulneración propiamente tal, que revista la gravedad que se requiere para llegar a estimar vulnerado el numeral 2° del artículo 19 de nuestra Carta Magna, esto es, el derecho a la igualdad ante la ley, materializado en el ámbito laboral en el inciso 3° del numeral 16 del artículo 19 de nuestra Carta Fundamental, y el numeral 1° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, esto es, el derecho a la integridad física y psíquica, ni ninguna otra normativa de la nuestra Constitución o de la legislación laboral que haya limitado el pleno ejercicio de las mismas, por lo que se solicita que también la acción de tutela interpuesta por la actora sea rechazada en todas sus partes, como las indemnizaciones, y demás pretensiones propias de dicha acción, con costas.

Respecto a la petición de indemnización contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, explica que aquella está contemplada cuando la vulneración de derechos ha ocurrido con ocasión del despido, cuestión que no es materia de estos autos, del propio relato de la denuncia, más aún cuando no ha existido un despido propiamente tal.

A mayor abundamiento, precisa que la indemnización por 11 meses de remuneración debe ser rechazada de plano pues no existió vulneración de derechos fundamentales con ocasión de un despido, única circunstancia que hace procedente esta indemnización.

Para el improbable evento que se estime que ha existido alguna vulneración, lo que niega tajantemente, dice que ello habría ocurrido dentro del marco de la relación laboral y, el caso es que la indemnización especial que prevé el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo sólo procede cuando la vulneración de los derechos fundamentales que enumera el artículo 485 del Código del Trabajo se produce con ocasión del despido, entendido éste como acto unilateral en que el empleador manifiesta su voluntad de poner término al contrato de trabajo, lo que no ha sucedido en autos.



Agrega que refuerza su argumentación, no sólo el tenor literal del artículo 489 del Código del Trabajo, el cual regula la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, que sólo puede realizar el empleador en virtud de su poder disciplinario y de dirección, sino también la ubicación de la indemnización especial que reclama la actora, que, precisamente, se encuentra en el artículo 489 a propósito del procedimiento de tutela a causa del despido efectuado por el empleador.

Reclama que la improcedencia de la pretensión de la actora queda más de manifiesto aún al examinar la naturaleza jurídica de la indemnización especial prevista en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, la cual es una verdadera sanción aplicada por los Tribunales de Justicia en el ejercicio del *Ius Puniendi* Estatal a los empleadores y, como las sanciones sólo cabe aplicarlas cuando concurren los presupuestos fácticos previstos por el legislador, no pudiendo aplicarse por analogía, no cabe aplicar la indemnización referida cuando se alega vulneración durante la vigencia de la relación laboral, pues el legislador laboral no ha previsto esta hipótesis.

Pensar lo contrario, dice, importa aplicar el artículo 489 inciso 3° a una situación no regulada por la ley, actuando el sentenciador al margen de la ley, vulnerando abiertamente la Constitución Política, principalmente los artículos 6 y 7, que exigen que los órganos del Estado sometan su acción al Ordenamiento Jurídico, estándole vedado hacer algo que no les está permitido.

Para el improbable evento que se estime que procede la sanción contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo, hace presente que la sanción solicitada es la más alta contemplada por nuestro ordenamiento jurídico y no existen motivos, ni antecedentes suficientes para aplicarla, siendo absolutamente improcedente.

Además rechaza expresamente la existencia de un supuesto daño emergente y lucro cesante solicitado por la actora en lo principal de su presentación, ya que, como ha sostenido, sus representadas no han actuado de la forma señalada por la parte denunciante.



En lo que dice relación con el daño emergente demandado, alega que la actora pretende se le pague el monto ahorrado en la Cuenta Individual de la Administradora de Fondos de Cesantía, por una supuesta suspensión de funciones discriminatoria.

Reclama que lo anterior es absolutamente improcedente, ya que no existe acto discriminatorio de sus representadas, toda vez que la suspensión de los efectos del contrato de trabajo es una medida existente en razón de la Ley 21.227 y sus modificaciones, la que ha sido aplicada por sus representadas no solo a la actora, sino que también a un grupo importante de trabajadores, en razón de la pandemia por COVID-19, a fin de proteger la vida y salud de los trabajadores, además de paliar las consecuencias económicas que dicha emergencia sanitaria ha provocado, evitando dar término a los contratos de trabajo.

Hace presente que dicha suspensión de los efectos del contrato de trabajo fue suscrita entre las partes, constando en la misma la firma de la actora, por lo que se suscitó con la aceptación de la denunciante, ya que, la referida suspensión, no es posible de efectuar de manera unilateral por el empleador.

En ese sentido, explica que la suspensión de los efectos del contrato de trabajo faculta al acceso a prestaciones del artículo 15 y 25 de la Ley 19.728, esto es, tanto de la Cuenta Individual como la Cuenta Colectiva de la Administradora de Cesantía, por lo que en el caso que se pacte la suspensión referida por una situación excepcional – en este caso, la pandemia por COVID-19 -, como ocurre en el caso de marras, la actora percibe las prestaciones correspondientes del Seguro de Cesantía, entre ellas, las de su Cuenta Individual.

Por otra parte, en lo que atañe al Lucro Cesante reclamado, explica que la doctrina y la jurisprudencia, se han uniformado en torno a estimar que, para dar lugar a una indemnización, el perjuicio reclamado, debe tener el carácter de cierto.

Esto significa dice, que no es posible reparar perjuicios eventuales, cuya ocurrencia dependen del acaso.



Agrega que el daño reclamado debe ser real y efectivo, no hipotético.

Más aún, dice que cuando hablamos de un supuesto daño patrimonial debe, además, ser posible medirlo considerando factores objetivos.

Alega que el lucro cesante reclamado, se sustenta en la supuesta pérdida de la legítima utilidad, ganancia, beneficio, capitalización, interés o reajuste que los fondos de su cuenta individual de cesantía habrían producido o devengado conforme lo dispone la Ley 19.728 y, sus posteriores modificaciones, en el evento de no haber sido destinado dicho fondo al pago del subsidio de la ley 21.227 arbitrariamente gestionado por sus representadas.

Reitera que no existió una discriminación con la actora en cuanto a la suscripción de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, debido a que fue pactada con ella, constando su aceptación, además de ser suscrita con un grupo importante de trabajadores, en consideración a la pandemia por COVID-19 y las medidas sanitarias que decretó la autoridad.

Asimismo, indica que la propia Ley 21.227 faculta a que prestaciones pagadas en razón de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo pactadas entre las partes, sean pagadas con la Cuenta Individual de la Administradora de Fondos de Cesantía.

Así, afirma que, en ningún caso, la actora dejó de percibir remuneración, ya que, en razón de la suspensión pactada entre las partes, conforme la Ley 21.227, la trabajadora recibió su remuneración por medio de su Cuenta Individual y Colectiva de la Administradora de Fondos de Cesantía, en los porcentajes que la propia ley establece.

Entonces, alega que el lucro cesante que pretende mal puede estimarse como un perjuicio cierto, ya que por esta vía se estaría pagando por una supuesta ganancia, que a todas luces no es procedente.

Por tanto, solicita rechazar en todas sus partes la solicitud de la actora de la indemnización por daño emergente y lucro cesante, siendo totalmente improcedente el pago de las mismas, toda vez que, en primer lugar, no existió



una discriminación con la actora en cuanto a la suscripción de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo, debido a que fue pactada con la denunciante, constando su aceptación; en segundo término, porque se suscribió dicha suspensión con un grupo importante de trabajadores y; en tercer lugar, porque la propia Ley 21.227 faculta a que prestaciones pagadas en razón de la suspensión de los efectos del contrato de trabajo pactadas entre las partes, sean pagadas con la Cuenta Individual de la Administradora de Fondos de Cesantía.

Rechaza expresamente también la indemnización por daño moral, ya que, como ha sostenido, sus representadas no han actuado de la forma señalada por la parte denunciante.

Sin perjuicio de lo anterior, señala que el daño moral solicitado resulta totalmente improcedente, toda vez que tanto el daño moral como la tutela de derechos fundamentales se fundan en los mismos hechos, por lo que en el evento improbable que se condene a su representada por ambos conceptos, se estaría sancionando dos veces por un mismo hecho, vulnerándose el principio constitucional “Non bis in ídem”.

Cita el artículo 487 inciso 2 del Código del Trabajo, que establece que “este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485”.

Entonces, dice que no corresponde su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos.

Considera que la actora busca un enriquecimiento con dicha solicitud de indemnización de perjuicios por daño moral, ya que se interpone exclusivamente con un ánimo de obtener una doble indemnización, siendo totalmente improcedente e injusto que la parte denunciante obtenga por los mismos supuestos perjuicios una doble indemnización.

A mayor abundamiento, explica que la propia historia de la Ley 20.287, que incluye la acción por vulneración de las garantías fundamentales, establecía en sus orígenes la posibilidad de solicitar la reparación del daño moral -no mediante



el procedimiento de tutela- sino como una nueva letra, dentro del artículo 420 del Código del Trabajo, haciendo competente a los Juzgados del Trabajo para conocer de estas materias, lo que luego fue retirado por el ejecutivo.

En efecto, dice que en la sesión N° 47 de la Cámara de Diputados, de fecha 3 de marzo de 2005, recogido además en el primer informe de la Comisión de Trabajo, fue retirada esta posibilidad por el propio poder ejecutivo mediante una indicación expresa del Ministro del Trabajo en tal sentido, reafirmandose que este tipo de reparación no encuentra cabida hoy en nuestro derecho, salvo en los casos en que expresamente se señale la procedencia de dicha indemnización por daño moral.

En definitiva, afirma que cualquier daño que supuestamente haya sufrido la actora, con ocasión de hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral, que esta parte rechaza en todas sus partes, se encuentra expresamente resguardado con acciones especiales, por lo que es improcedente solicitar indemnizaciones no establecidas por la ley y adicionales a dichas acciones.

En este sentido, sostiene que la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Arica, con fecha 28 de Junio de 2011, en los autos laborales caratulados "Tapia del Pino Marco con Santa Isabel Administradora Norte S.A." Rol Corte 15-2011, señala lo siguiente: "Que respecto del último capítulo de impugnación fundado en la causal de que se trata, es decir, la infracción al artículo 495 en relación con el artículo 489, ambos del Código del Trabajo y el artículo 19 del Código Civil relativo a la improcedencia de indemnizar el daño moral en el presente caso, esta Corte estima que en materia laboral, tal indemnización en general no está contemplada, correspondiendo otorgar solamente las previstas en el Código del Trabajo, excluyéndose por ende la de daño moral, que debe ser concedida exclusivamente en los casos que la Ley expresamente la consagra (...).

Asimismo, estima que señalar que se demanda por estos conceptos una cantidad que en si resta toda seriedad a estas indemnizaciones.



Dice que pretender una indemnización de la magnitud que se ha solicitado, sin señalar las razones objetivas por las cuales se llegó a dicho monto, solo reafirma que esta solicitud se trata de una acción que no tiene sustento alguno y que carece de sentido, no resultando procedente.

En definitiva, considera que la solicitud de indemnización de perjuicios por concepto de daño moral solicitado resulta totalmente improcedente, ya que en el evento improbable que se condene a sus representadas por ambos conceptos, se estaría sancionando dos veces por un mismo hecho, vulnerándose el principio constitucional “Non bis in ídem”, por lo que esta parte solicita su absoluto rechazo en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

Sin perjuicio de lo anterior, en el evento improbable que se estimare que procede indemnizar este rubro a la actora, dice que cabe apreciar de la simple lectura de la cifra demandada por este concepto, esto es un supuesto daño moral por un monto de \$50.000.000.-, es absoluta y totalmente desproporcionada.

En tal sentido, señala que no puede bastar para indemnizar un perjuicio de dicha naturaleza invocar un determinado siniestro; siempre es necesario acreditar la real y efectiva existencia del daño moral.

En efecto, explica que aquí resulta plenamente procedente la aplicación del artículo 1698 del Código Civil y ello implica que la denunciante deberá recurrir a los medios de prueba legales para acreditar que efectivamente ha existido el daño moral alegado y en qué magnitud.

Reclama que el Tribunal no debe dejarse sorprender por tan desmedida pretensión de la actora, quien tal vez anticipando la dificultad probatoria de los perjuicios materiales que reclama, y entreviendo con pesimismo sus posibilidades de éxito al respecto, alega por otra parte un supuesto daño moral y lo estima en una cantidad francamente exorbitante que atenta contra la función misma de la indemnización de dicho tipo de perjuicio.

En efecto, reclama que el monto solicitado por el actor es tan alto, que ello le quita toda prudencia a la acción.



Dice que no es posible entonces aceptar que se reclame la suma de \$50.000.000.- por este concepto.

En consecuencia, frente a la improbable hipótesis que la actora pudiera demostrar en autos que sus representadas son responsables de los daños alegados y que tales daños existen efectivamente y son consecuencia de la actividad laboral que la parte denunciante realizó para sus representadas, procede rebajar en forma significativa los montos de dinero reclamados a título de indemnización por la contraria, especialmente el daño moral.

Sin perjuicio de todo lo expuesto anteriormente, en el evento improbable que exista una vulneración de derechos fundamentales, aclara que la última remuneración del actor no es la señalada en el libelo, sino que es inferior, tal como se acreditará en su oportunidad procesal.

TERCERO: Que, ante el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, comparece don **PABLO A. AGUIRRE GALLARDO**, Abogado, en representación de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR**", quien viene en contestar la denuncia de vulneración de derechos fundamentales y demanda conjunta de indemnización de perjuicios, solicitando sean rechazadas, en todas sus partes, en atención a los fundamentos de hecho y derecho que a continuación pasa a exponer, con expresa condenación en costas:

Señala que actualmente la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar no mantiene ninguna concesión de explotación del Casino de Viña del Mar, la que, conforme a la legislación vigente, pasa a estar en manos de la Superintendencia de Casinos, quien da los permisos correspondientes.

Precisa también que en este caso se asume una defensa negativa, en el sentido de negar todos los hechos planteados en el libelo, salvo lo que expresamente se reconozca a continuación y siempre con la aclaración de que estas afirmaciones se hacen en base a la esfera de conocimiento de la municipalidad, como Corporación de Derecho Público, la que no maneja antecedente alguno de las vulneraciones de derechos relatadas y por tanto niega categóricamente.



Explica que, efectivamente, en su momento, Antonio Martínez y Compañía, fue concesionaria del Casino Municipal de Viña del Mar.

Sin embargo, dice que esa concesión, como es de público conocimiento, ha llegado a su fin, concretamente el 30 de Julio de 2021.

Todo lo anterior, precisa, se debe al cambio del marco jurídico de los Casinos, representado por la ley 19.995 que establece las Bases Generales para la Autorización del Funcionamiento y Fiscalización de Casinos de Juego.

En este sentido alega que es la propia ley la que define que los nuevos operadores de Casinos deberán requerir de licencia para ello, de carácter intransferible e inembargable, la que es otorgada y fiscalizada por la Superintendencia de Casinos.

En concreto, de conformidad al artículo tercero transitorio, de la ley en comento y de las demás disposiciones legales y reglamentarias aplicables, afirma que la concesión municipal cesó por el solo ministerio de la ley, el 30 de Julio de 2021, para dar paso al permisionario regido por este nuevo cuerpo normativo, que no se encuentra sujeto a la fiscalización municipal, ya que aquella responde a la mentada Superintendencia.

Se refiere acerca de la transparencia con que se ha planteado esta situación jurídica, explicada latamente por el Sr. Director de Concesiones de su representada, en sesión ordinaria del Honorable Concejo Municipal de la I. Municipalidad de Viña del Mar, de fecha 5 de Agosto de 2021, disponible íntegramente en el link <https://www.youtube.com/watch?v=YuGAY8Pkbw&list=PLLIYWYym0Pp7Yc6LDeThJ9MpWypzelyL9&index=11>, aclarando

cualquier duda al respecto de las diversas autoridades municipales.

En este sentido aclara que Casino del Mar S.A. opera mediante la autorización dada por resolución 357-2018 de la Superintendencia de Casinos.



Y, dice que, con fecha 31 de Julio de 2021, la Superintendencia otorgó a esta última el certificado respectivo para iniciar la explotación de su permiso otorgado por la primera.

Sostiene que la única vinculación es el destino de parte del impuesto respectivo para arcas municipales, esto por disposición legal expresa (Art. 60).

Es más, afirma que el Municipio está en pleno cierre del contrato de concesión debido a que ya ha concluido.

Entonces, reclama que la responsabilidad de su representada predicada respecto de Casino del Mar, sea solidaria o subsidiaria no se sostiene.

Es más, alega que, en el libelo, no se explica por qué persiste esta responsabilidad más allá del 30 de Julio de 2021.

Así se refiere al periodo de efectiva vigencia de la concesión y solo a los hechos comprendidos en dicho lapso, esto es aquel que iría de la fecha de 2020 (varía según qué hecho) y hasta el 30 de Julio de 2021, fecha en que cesa la concesión por el solo ministerio de la ley.

En cuanto a la concesión municipal, aclara que, conforme a las Bases Administrativas Municipales contenidas en el D.A. 5220-2000, que en su numeral 12.11 FISCALIZACIÓN establece que El concesionario queda obligado a aceptar todos los sistemas de fiscalización, inspección y supervigilancia sobre el funcionamiento del Casino que la Municipalidad estime conveniente implantar, sistemas que se extenderán a la fiscalización de los ingresos y su producción y cualquiera otra fiscalización que la Municipalidad estime conveniente para el correcto funcionamiento del casino. Tal función se realiza en la práctica mediante la labor que efectúan la Dirección de Concesiones, el Departamento de Auditoría y en particular el departamento de Auditoría Casino. Es así, como mediante estos diferentes Departamentos, la Municipalidad de Viña del Mar exige se le informe sobre la situación y cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales por parte de Concesionario respecto de sus trabajadores, lo que coloca a esta Corporación Edilicia, en el supuesto previsto por el legislador de ser



subsidiariamente responsable de este tipo de obligaciones y no concurrir a su pago en forma solidaria. Tal conclusión se puede desprender de la obligación de someter a la aprobación, en forma anual el presupuesto del casino municipal, presupuesto en el que se debe incluir datos del personal y su dotación. Además, se le exige a la concesionaria una Boleta de Garantía que, entre otras cosas, se puede hacer efectiva en caso de incumplimiento laborales y/o previsionales de los trabajadores, a su cargo. A su vez esta facultad se ejerce periódicamente mediante fiscalizaciones permanentes y los requerimientos de información que se puede efectuar a través del Departamento de Concesiones u otro. Desde luego que como uno de los contratos de concesión más importante para esta Corporación Edilicia, su fiscalización es permanente en todo tipo de materias, siendo una de ellas el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.

Por ello, afirma categóricamente que ninguno de los hechos descritos en el libelo, que se alegan como constitutivos de vulneración de derechos, han sido planteados, ni denunciados a la unidad municipal respectiva, por lo que malamente su representada puede afirmar o reconocer alguna vulneración pues ella no le consta, salvo lo planteado en la denuncia.

Y dice que abona lo anterior el ejercicio de una facultad legal, contenida en la ley 21.227.

Añade que si esa aplicación devino en antijurídica, la actora no precisa cómo, ni cuándo.

Más allá de este punto, estima que también debe traerse a colación lo planteado por el Profesor Ugarte en esta materia, donde es claro que "... cabría sostener que no corresponde que se ejerza la acción de tutela en contra de la empresa principal, atendida la desconexión legal con las facultades propias del empleador, por disposición expresa de las normas que regulan el régimen de subcontratación laboral en Chile"¹.

Entonces, en lo medular, niega que tenga responsabilidad de ningún carácter en los hechos denunciados, sea porque estos no se configuran como tutela, sea



porque la acción de tutela no procede en contra de la empresa principal, sea por la inexistencia de régimen de subcontratación, o bien si existiera esa responsabilidad, esta sea solo subsidiaria, conforme a las disposiciones legales pertinentes.

Dice que, con el ánimo de aportar claridad en los hechos, huelga decir que en conocimiento del Municipio solo se puede dar claridad de que efectivamente múltiples trabajadores del otrora concesionario pasaron a formar parte del personal del actual permisionario, por decisión personal de cada uno de ellos, frente a la alternativa de finiquitar su relación laboral.

Por último, refiriéndose someramente a las pretensiones pecuniarias de la contraria, precisa que aquellas descansan en una responsabilidad que se niega.

Sin embargo, dice que, en el evento de plantear su procedencia, igualmente se cuestiona cada uno de los montos planteados.

Respecto de la indemnización especial del inciso tercero del artículo 489 del Código del Trabajo, señala que aquella se plantea en base a una remuneración que no le consta a su parte, y que por tanto, niega en cuanto al monto, y además responde al tope legal, en circunstancia que esa suma varía en un marco legal expreso que no es justificado por la actora.

Dicho en otras palabras, dice que no se explica por qué se debe aplicar el tope.

Ya en cuanto al daño emergente, afirma que su parte considera que no procede reembolso alguno de montos que percibió la actora, en el marco de una disposición legal expresa, y que no se aclara por el actor cómo devino en antijurídica.

Respecto del lucro cesante, más allá del límite temporal de la concesión, alega que se plantea en forma confusa, y en todo caso se cuestiona por no constar la base de su cálculo, la remuneración planteada.

Y ahondando, precisa que esa diferencia, aun cuando se conceda solo se deberá extender hasta el fin de la concesión.



Y por último en relación al daño moral cuestiona el monto a todas luces excesivo, y además por la propia confusión de la actora al demandar conjuntamente la tutela y predicar responsabilidad de su representada respecto de una demandada respecto de la cual no hay ni hubo concesión de ningún tipo.

En suma, reclama que la demanda no puede prosperar en todo lo relacionado con Casino del Mar, al no mantener su representada relación alguna con la permissionaria, por el marco jurídico aplicable.

En lo referente a Antonio Martínez, por la posición de su representada en relación con los hechos denunciados, le parece que no procede la tutela en el marco de la concesión, aunque también deberá la actora acreditar la subcontratación, que se niega.

Y aún si procede responsabilidad, reclama que aquella es subsidiaria, y siempre acotada al periodo de la concesión, esto es no más allá del 30 de Julio de 2021.

CUARTO: Que, con fecha 26 de noviembre de 2021 se realiza la audiencia preparatoria y, con fecha 07 de febrero de 2022, la audiencia de juicio.

QUINTO: Que, llamadas las partes a conciliación, no se produce.

SEXTO: Que, los hechos a probar son los siguientes:

- 1) Efectividad de haber incurrido las denunciadas Casino del Mar S.A. y Antonio Martínez y Compañía, en vulneración de los derechos fundamentales de doña Judith Noemí Ugalde Carvajal, consistente en discriminación indirecta sin criterios de discriminación expresos y con una vulneración como consecuencia de esto a la integridad psíquica de la trabajadora. Indicios de dicha vulneración.



- 2) Medidas idóneas a adoptar por el Tribunal con la finalidad de resguardar los derechos eventualmente vulnerados de la trabajadora demandante.
- 3) Perjuicios sufridos por la trabajadora como consecuencia de las vulneraciones hechas valer. Naturaleza y montos de los mismos.
- 4) Circunstancia de tener la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar la calidad de solidaria y/o subsidiariamente responsable respecto de las obligaciones laborales de las demandadas principales para con Judith Ugalde Carvajal.

SEPTIMO: Que, la parte denunciante y demandante, rinde los siguientes medios de prueba:

PRUEBA DOCUMENTAL: Incorpora los siguientes documentos:

1. Ingreso denuncia laboral efectuada por la denunciante de autos de fecha 24 de febrero de 2021.
2. Ingreso denuncia laboral efectuada por la denunciante de autos de fecha 25 de mayo de 2021.
3. Conclusiones jurídicas en investigación de derechos fundamentales N° 0500/2021/100, Unidad de Derechos Fundamentales y Libertad Sindical, Dirección Regional del Trabajo, Valparaíso.
4. Acta de mediación art. 486 del Código del Trabajo, de fecha 23 de agosto de 2021, Folio N° 500/2021/85.
5. Correo electrónico de fecha 24 de noviembre de 2020 enviado por Carolina Quintanilla a la denunciante.
6. Correo electrónico enviado por la denunciante a Gerencia Fabián Giamé de fecha 09 de julio de 2021 Asunto: Denuncia Vulneración DDFF.
7. Consulta y Modificación de pactos de suspensión laboral AFC de la denunciante.
8. Consulta de Estados de Pactos de suspensión laboral AFC Chile de



la denunciante.

9. Certificados de beneficios Ley de Protección del empleo de la denunciante de fecha 28 de septiembre de 2021, AFC Chile.
10. Evaluación de desempeño de la denunciante años 2014 a 2018, ambos inclusive.
11. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la demandada Antonio Martínez y Cía. Ltda.
12. Resolución exenta N° R-01-UME-144523-2021 de fecha 28 de octubre de 2021, emitida por el Departamento Contencioso Unidad Médica, SUSESO, sobre calificación de origen de enfermedad profesional.
13. Certificado médico psiquiátrico de Judith Noemí Ugalde Carvajal, de fecha 19 de octubre de 2021 emitido por Dr. Álvaro Catalán Jara.
14. Solicitud de reembolso de gastos médicos de fecha 21 de septiembre de 2021.
15. 2 Recetas de medicamentos a nombre de Judith Ugalde Carvajal, de fecha 21 de septiembre 2021 emitidas por el médico psiquiatra don Álvaro Catalán Jara.
16. Fotocopia de boletas por compra de medicamentos de Farmacia Cruz Verde de fecha 27 de septiembre de 2021 y de Victoria Canales y compañía Ltda. de fecha 23 de septiembre de 2021.
17. Epicrisis de fecha 8 de octubre de 2020 emitida por el médico traumatólogo Carlos Villarroel Cortes, Clínica Ciudad del Mar.
18. Certificado médico de fecha 16 de octubre de 2020, médico traumatólogo Carlos Villarroel Cortés.
19. Contrato de trabajo de Antonio Martínez y compañía y Judith Noemí Ugalde Carvajal, de fecha 01 de enero de 2003.
20. Anexo de contrato de trabajo de fecha 14 de junio de 2021.
21. Liquidación de sueldo de noviembre de 2020.
22. Certificado de saldo de la AFC de la denunciante de fecha 25 de noviembre de 2021.



PRUEBA CONFESIONAL: Se desiste de la prueba confesional solicitada respecto de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar.

Solicita la absolución de posiciones de don **FABIÁN ÁNGEL GIAME**, en su calidad de representante de **CASINO DEL MAR S.A.** y **ANTONIO MARTÍNEZ Y CÍA. LTDA** . Efectuados los llamados de rigor, el mencionado absolvente no comparece, razón por la cual solicita se haga efectivo el apercibimiento legal, el cual se decreta.

PRUEBA TESTIMONIAL: Previo juramento, presta declaración don **RAMÓN GABRIEL NÚÑEZ MUÑOZ.**, quien señala en su declaración que conoce los hechos del juicio, que el estado de salud y la situación laboral con el empleador, que conoce a la señora Judith, hace 20 años, porque fueron compañeros de trabajo y, luego en Jefatura, que fueron compañeros de trabajo en el Casino Municipal, hasta julio de 2020, fecha esta última en que dejó de prestar servicios en la compañía, que, luego de que fuera desvinculada, asumió en su cargo doña Carolina Quintanilla, que, respecto de los hechos que afectaron la salud de la trabajadora, indica, respecto de la suspensión laboral, la no reinserción una vez levantada la suspensión en el Área de Recursos Humanos de la compañía y, en temas de salud, dado todos estos hechos tomó conocimiento de aquello, por la relación y el conocimiento que tiene, que indica el hecho puntual el inicio de la licencia médica del estado de salud, que dice relación con la solicitud de realizar funciones que no estaban relacionadas con su cargo, ni con la función que debía ejercer, que la jefatura directa, que era la encargada de darle las órdenes directas, era doña Carolina Quintanilla, ella lo reemplazo en la empresa, que la relación entre la señora Quintanilla y la actora la desconoce, que, bajo su Jefatura, toda el área de recursos humanos no estuvo suspendida y, que estaba bajo modalidad de teletrabajo y, que con su salida, se produjeron cambios, en los cuales estaba doña Judith, es lo que fueron enviados a suspensión en desmedro de sus funciones, respecto del



equipo de trabajo de doña Judith, indica que todos se reintegraron, a excepción de ella, que aquello le consta porque tiene contacto con varios integrantes de ese equipo y afirma, en relación a la suspensión y la no realización de labores propias del cargo y los efectos que produjo doña Judith, que trajo como consecuencias efectos personales en ella, que fueron psicológica y anímicamente perjudiciales para ella y aquello le consta porque existe conocimiento y amistad de por medio.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS: La parte solicita que la contraria exhiba los siguientes documentos, bajo apercibimiento legal:

- 1) Pactos de suspensión laboral del equipo de personas correspondiente al año 2021, tanto de Casino del Mar S.A. como de Antonio Martínez y Compañía.
- 2) Pactos de suspensión laboral firmados entre Antonio Martínez y Compañía y Casino del Mar S.A. respecto de la denunciante.

No se exhiben los documentos solicitados, razón por la cual solicita se hagan efectivos los apercibimientos legales.

OCTAVO: Que, las denunciadas y demandadas principales, **CASINO DEL MAR S.A.** y **ANTONIO MARTÍNEZ Y COMPAÑÍA LTDA.**, rinden **PRUEBA DOCUMENTAL** e incorporan los siguientes documentos:

1. Contrato de trabajo celebrado entre las partes de fecha 01 de enero de 2003 y anexos de contrato de fecha 01 de abril de 2020, 01 de mayo de 2020, 01 de julio de 2020, 01 de agosto de 2020, 01 de octubre de 2020 y 01 de noviembre de 2020.
2. Liquidaciones de remuneraciones, correspondiente al periodo de enero de 2020 a octubre de 2021, respecto de la actora.
3. Certificado de pagos de cotizaciones previsionales, de fecha 12 de noviembre de 2021, emitido por PREVIRED, correspondiente al periodo de enero de 2020 a octubre de 2021, respecto de la actora.
4. Certificado de Movimientos, cuenta de Ahorro Voluntario, de fecha 17 de diciembre de 2020, emitido por AFP Hábitat, respecto de la



actora.

5. Contrato Colectivo de Trabajo, de fecha 10 de noviembre de 2021, celebrado entre Casino del Mar S.A. y Sindicato Industrial de Trabajadores de Casino Municipal de Viña del Mar N°2, con el listado de trabajadores afiliados, entre los que se encuentra la actora.
6. Certificados de Licencia Médicas:
 - a) N°5973760, de fecha 10 de diciembre de 2020, con comprobante de recepción emitido por Isapre Colmena Golden Cross S.A.
 - b) N°59786769, de fecha 24 de diciembre de 2020.
 - c) N°058781338-6, de fecha 16 de septiembre de 2021.
7. Orden de Reposo Ley N°16.744, de fecha 19 de agosto de 2021, N°4542289, 4554986 y 4618674.
8. Documento denominado “Consulta y modificación término de pactos”, emitido por AFC Chile, respecto de la actora.
9. Documento denominado “Consulta y modificación término de pactos”, emitido por AFC Chile, respecto de los siguientes trabajadores del área en que se desempeña la actora:
 - a) Claudia Fernández, cédula de identidad N°13.021.538-6.
 - b) Daniela Olivares, cédula de identidad N°13.333.454-8.
 - c) Guillermina González, cédula de identidad N°8.204.749-2.
 - d) Luis Arancibia, cédula de identidad N°16.331.722-2.
 - e) María Cecilia Bustamante, cédula de identidad N°8.929.868-7.
 - f) Pedro Aros, cédula de identidad N°12.049.203-9.
 - g) Yohanna Ahumada, cédula de identidad N°18.995.813-7.

NOVENO: Que, la denunciada y demandada solidaria o subsidiaria, **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR**, rinde **PRUEBA DOCUMENTAL** e incorpora los siguientes documentos:

- 1) Memorándum N° 201 de la Dirección de Concesiones de la Municipalidad de Viña del Mar.
- 2) Resolución N° 357 exenta de la Superintendencia de Casinos.



DECIMO: Que, se realizan observaciones a la prueba.

UNDÉCIMO: Que, en el presente juicio, la actora denuncia vulneración de derechos fundamentales, vigente la relación laboral y solicita el pago de la indemnización adicional, sin embargo, atendido lo establecido en el artículo 489 del Código del Trabajo, dicha indemnización solo procede cuando la vulneración se produce con ocasión del despido y no durante la vigencia del vínculo, razón por la cual dicha petición deberá ser rechazada, por improcedente.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, por su parte, en cuanto a la vulneración al derecho a la integridad psíquica, sin duda alguna el indicio más poderoso o el hecho que hace sospechar de manera más que suficiente, razonable o más fundadamente acerca de la ocurrencia de esta transgresión lo constituye la Resolución Exenta N ° R-01-UME-144523-2021, dictada por la SUSESO, de fecha 28 de octubre de 2021, la cual declara que la afección padecida por la actora es de origen laboral, estableciendo una relación directa entre el trabajo y la sintomatología, con exposición a factores de riesgo de tensión psíquica en el ejercicio de la actividad laboral por parte de la denunciante, derivados de un liderazgo disfuncional, expresado en un trato indebido hacía ella y, a mayor abundamiento, otro indicio a considerar corresponde al informe evacuado por la Inspección del Trabajo, el cual, en base a revisión documental y entrevistas realizadas a otros trabajadores, en razón de una investigación iniciada por denuncia deducida por esta trabajadora en el mes de febrero de 2021, fiscalización N ° 0500/2021/100, concluye que hubo malos tratos por parte de la Sra. Carolina Quintanilla, Jefa de Departamento de Personal hacía la misma, al igual que al resto de su equipo, puesto que los testigos fueron concretos en señalar que la Sra. Quintanilla no aclara dudas, no saluda, solicita polifuncionalidad en las funciones y amenaza constantemente que dejarán de ser parte del equipo, si no cumplen con sus requerimientos y, además, conforme a 2 certificados médicos y uno emitido por un psicólogo que se tuvieron a la vista, se constató la existencia de un estrés, de medicación y de



atención psicológica, como efecto de estos tratos y, también otro indicio es el Acta de Mediación de la Unidad de Derechos Humanos de la Inspección del Trabajo, en el que se aprecia que las denunciadas principales declaran en esta audiencia estar “disponibles y llanos a enmendar errores” y, no se debe desatender, como prueba indiciaria, los correos electrónicos enviados por la Sra. Quintanilla a este dependiente, en el mes de noviembre de 2020, en los le asigna funciones tales como fiscalizaciones de camarines, de uso de mascarillas y de aforo y revisión de terrenos, por la pandemia COVID 19, funciones que no son propias del área de administración, ni del cargo de Secretaria Administrativa, sino que del área de Prevención de Riesgos y, finalmente, se pondera la confesional ficta del representante de estas denunciadas, quien, legalmente citado, no comparecer a declarar, en calidad de absolvente, sin causa justificada, lo que hace presumir legalmente la vulneración, por efecto del apercibimiento legal que se decreta, debiendo tener especialmente presente sobre el particular que estas empresas no allegan ningún antecedente que permita acreditar que adoptaron las medidas necesarias para hacer cesar esta situación y reparar el mal causado, de las cuales tenían conocimiento, como admiten en la mediación y como se prueba con el correo enviado informado sobre la denuncia y con la notificación de la Resolución de la SUSESO, tales como realizar una investigación interna, decretar medidas provisionales o cautelares como trasladar a la trabajadora a otra área o bien trasladar de aquella a su Jefatura, etc.. como le sugirió la Unidad de Derechos Humanos de la Inspección, en la audiencia en que trató de mediar, incumpliendo claramente con su deber legal y moral de proteger eficazmente la salud y la integridad de quien denuncia, siendo su conducta displicente, desproporcionada, arbitraria y conectada con motivaciones o resultados lesivos, sin explicación objetiva y justificada, constituyendo un hostigamiento reiterado, ejercido por medio de una representante del empleador, que ha provocado una lesión a un derecho fundamental.



DÉCIMO TERCERO: Que, por otro lado, respecto a la vulneración al derecho a no ser discriminado o de no ser víctima u objeto de una distinción arbitraria, en base a criterios prohibidos o sospechosos, la actora reconoce expresamente haber suspendido los efectos de la relación laboral, conforme a la Ley N ° 21.227, en razón de la pandemia, provocada por el Covid 19, como dan cuenta los certificados de estado y modificación de estas suspensiones, de lo cual se colige entonces que la demandante, de manera voluntaria, pactó dicha suspensión, a lo que accedió su contraria, ambos amparados en la legalidad, ello con el propósito de resguardar así su fuente laboral y proteger su vida y su salud, frente a un virus desconocido y errático, percibiendo sus remuneraciones, con cargo a la cuenta individual y colectiva de la Administradora de Fondos de Cesantía, en el porcentaje establecido en la ley, al igual que otros trabajadores del Casino y de su área, como indica el certificado emitido por AFC Chile, los que también lo pactaron de manera voluntaria, lo que les permitió evitar el término de sus contratos, por los nocivos efectos económicos que produjo la propagación de este virus en la actividad comercial y turística, que obligó a los establecimientos de estos rubros a tener que cerrar sus puertas, por disposición del Decreto N ° 4 y Resolución Exenta N ° 200 y dejar de ofrecer sus servicios durante varios meses, hecho que también es público y notorio y que no se puede dejar de considerar, debiendo, en sus reaperturas, limitar el reingreso de sus trabajadores, por los aforos

DÉCIMO CUARTO: Que, en relación al daño emergente y al lucro cesante que se demandan en el presente juicio, como ya se ha indicado, la suspensión de los efectos de la relación laboral fue acordada por las partes, conforme a la Ley N ° 21.227, por lo que no fue un acto impuesto, ni arbitrario y, en consecuencia, la trabajadora recibió los subsidios o el pago de las remuneraciones, con cargo a la cuenta individual y colectiva, en el porcentaje mandado por la ley, debiendo tener además presente que, en la Resolución Exenta pronunciada por la SUCESO, consta que se ordenó también la cobertura del seguro social contemplado en la Ley N ° 16.744., no existiendo en consecuencia una disminución en el patrimonio de la demandante, ni una pérdida objetiva de una



ganancia o ingreso futuro para la misma o en definitiva, daños patrimoniales, por causa de un acto culposo e imputable de las empleadoras, que hagan procedente el pago de estas indemnizaciones reparatorias.

DÉCIMO QUINTO: Que, en lo que respecta a la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, resulta fundamental señalar previamente que, la regla general es que no corresponde deducir la acción de tutela en contra de la empresa principal, por la desconexión legal de aquella con las facultades propias del empleador, ello por disposición expresa de las normas que regulan el régimen de subcontratación, siendo acá solo un tercero beneficiario de los servicios del trabajador, a quien la ley no le reconoce las facultades de la potestad de mando laboral.

Sin embargo, dicha regla general admite 2 excepciones, una excepción tiene lugar cuando se trata de materias de salud o de higiene, en que la propia ley coloca a la empresa principal en la posición jurídica que le corresponde al empleador, como en el caso de la vulneración al derecho a la integridad psíquica, donde su responsabilidad es directa, conforme a lo dispuesto en la letra E del artículo 183 del Código del Trabajo y, la segunda, ocurre cuando la empresa principal ejerce, en los hechos, una o más facultades propias del empleador.

Ahora bien, en el caso de marras, en el escrito de contestación, la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar reconoce que, en la actualidad, no tiene la concesión de explotación del Casino, detentándola en este momento la Superintendencia de Casinos, por mandato legal (Ley N ° 19.995) específicamente desde julio del año 2021, por lo tanto, antes de dicha fecha, como el municipio tenía dicha concesión, tenía entonces la calidad de empresa principal o mandante.

Sin embargo, si bien es cierto el caso que plantea la actora se enmarca en la primera de las excepciones, por alegar la vulneración a la integridad psíquica, lo que se vincula con el ámbito de la seguridad, en la especie, la acción de tutela deducida en contra de la Ilustre Municipalidad de Viña del Mar y,



consecuencialmente la demanda de indemnización por daño moral deberán ser rechazadas, ello debido a que, por un lado, la actora persigue erradamente la responsabilidad solidaria o subsidiaria, fundándose en la letra B del artículo 183 del Código del Trabajo, en circunstancia que aquí la responsabilidad es directa, como lo establece la letra E de la misma norma legal y, por otro lado, con la Resolución Exenta N ° R-01-UME-144523-2021, dictada por la SUSESO, de fecha 28 de octubre de 2021, se formalizó la vulneración alegada, fecha en la cual la concesión de explotación del casino ya había cesado legalmente y, por lo anterior, el municipio no fue notificado de esta Resolución, por no tener, a esa fecha, la calidad de empresa principal, por lo que no procede hacerle a este último el reproche consistente en que, habiendo conocido la transgresión, no adoptó medida alguna para hacer cesar la vulneración, pues estaba impedido de hacerlo, por tener, al momento de la dictación y notificación, la calidad de mandante.

DÉCIMO SEXTO: Que, el resto de la prueba no altera lo que ha razonado, como los demás documentos o la declaración del testigo don Ramón Nuñez, quien desconoce la relación de la actora con la Sra. Quintanilla y basa sus dichos en terceros que, además, no individualiza o la exhibición ficta.

Por estas consideraciones y, conforme a lo dispuesto en los artículos 19 números 1 y 16 de la Constitución Política de la República, 1556 y 1698 del Código Civil 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12, 183 letras A, B y E, 420, 485 y siguientes y 506 del Código del Trabajo, disposiciones de la Ley N° 16.744, de la Ley N° 19.728, de la Ley N ° 19.995 y de la Ley N° 21.227 y, demás normas legales aplicables en la especie, **SE DECLARA:**

- I. Que, se acoge la denuncia de tutela deducida por doña **JUDITH NOEMI UGALDE CARVAJAL**, en contra de **CASINO DEL MAR S.A.** y en contra de **ANTONIO MARTÍNEZ Y COMPAÑÍA**, ambas representadas por don **FABIÁN ÁNGEL GIAME**, todos individualizados, por vulneración al derecho



a la integridad psíquica, vigente la relación laboral, asegurada en el N° 1, del artículo 19 de la Constitución Política de la República y, se condena a dichas denunciadas a decretar y ejecutar las siguientes medidas: El cese inmediato de la conducta, además las denunciadas deberán impartir un curso de capacitación a las jefaturas sobre derechos fundamentales y procedimiento de tutela, el cual tendrá una duración de 1 mes, 2 veces por semana, con asistencia obligatoria, vía remota o presencial, impartido por un abogado experto, a su costa, el que deberá llevarse a cabo 5 días hábiles después que la sentencia quede firme, debiendo informarse el término del curso y la asistencia al Tribunal, la prohibición de asignarle a la actora funciones relacionadas con el área de prevención de riesgos o cualquiera que no sea propia de su cargo de Secretaria Administrativa, cambio de jefatura del área en que se desempeña la denunciante y, específicamente, traslado de la Sra. Carolina Quintanilla a otra área, quien deberá asistir al curso mencionado, lo que deberá también ser informado en el plazo anterior, todo bajo apercibimiento del inciso 1° del artículo 492 del Código del Trabajo.

- II. Que, se rechaza la denuncia de tutela por vulneración al derecho a no ser discriminado.
- III. Que, se rechaza la solicitud de la indemnización adicional.
- IV. Que, se acoge la demanda de daño moral y se condena a las mencionadas demandadas a pagar a la actora la suma de \$ 7.800.000 por dicho concepto.
- V. Que, se rechazan las demandas de indemnizaciones por daño emergente y lucro cesante.
- VI. Que, se rechazan las acciones deducidas en contra en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VIÑA DEL MAR**, representada por su Alcaldesa, doña **MACARENA CAROLINA RIPAMONTI SERRANO**, ambas ya individualizadas.
- VII. Que, a la suma indicada, se le deberán aplicar los intereses y reajustes legales.



VIII. Que, no se condena en costas, por no haber sido totalmente vencidos los denunciados y demandados principales.

Regístrese, Notifíquese con esta fecha y Archívese, en su oportunidad.

RIT: T-367- 2021

RUC: 21-4-0357460-8

Dictada por S.S. don **JUAN TUDELA JIMÉNEZ**, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso.



NDXXYFYFXG

A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>