

Osorno, once de julio de dos mil veinticuatro.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Denuncia. Don CLAUDIO HERNAN BARRIENTOS AGUILAR, abogado, cédula nacional de identidad n° 9.544.838-0, domiciliado en Avenida Vicente Pérez Rosales 1281, Departamento 609 de la ciudad de Puerto Varas y en representación de doña MELISSA RUTH CARRASCO HERMOSILLA, cédula nacional de identidad n° 18.775.226-4, chilena, terapeuta ocupacional, con domicilio en calle Elena Caffarena 86, Comuna de La Unión, (correo electrónico: melissa.carrascoh@gmail.com/Celular +56 999193720) y para estos efectos también el de este profesional, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1, 2, 5, 184, 420 a 445, 485 a 495 y demás pertinentes del Código del Trabajo, y artículos 1555, 1556, 2314 y siguientes y demás pertinentes del Código Civil, artículos 19 N°1, N°3, N°4, N°16 inciso primero-tercero y N° 17 de la Constitución Política de la República, presenta Demanda y/o Denuncia de Tutela Laboral Vulneratorio de Derechos Fundamentales y daño moral en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE OSORNO, Corporación Autónoma de Derecho Público regida por la Ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, y demás aplicables al caso, representada legalmente, conforme con lo que disponen los artículos 2, 15, 56 y 63 letra a) de la norma precitada, por su Alcalde, don EMETERIO CARRILLO TORRES, de quien se ignora su profesión u oficio, o por quién haga las veces de tal de conformidad con lo dispuesto por el artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en Avenida Nueva Mackenna N°851, comuna de Osorno, a objeto que se hagan las declaraciones y se condene a las indemnizaciones y prestaciones que se enunciarán en forma precisa y concreta en el petitorio de este libelo, todo esto amparado en las consideraciones de hecho, de derecho y demás antecedentes que a continuación pasa a exponer:

ANTECEDENTES PRELIMINARES.

La Municipalidad de Osorno es una Corporación Autónoma de Derecho Público con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna; Esta regida por la Ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades y demás normas que le sean aplicables y dentro de sus funciones, según el artículo 4 letra b) de la Ley que la rige. A saber:

“Las municipalidades, en el ámbito de su territorio, podrán desarrollar, directamente o con otros órganos de la Administración del Estado, funciones relacionadas con:

b) La salud pública y la protección del medio ambiente”



La organización de los establecimientos de salud en Chile distingue tres niveles de atención: primaria, secundaria y terciaria, cada una con sus respectivas unidades en la red pública, dependientes de los Servicios de Salud o municipalidades.

Así en la atención primaria las prestaciones son:

- Control de Salud Niño Sano.
- Consulta de Déficit Nutricional.
- Consulta Nutricional.
- Control de Lactancia Materna.
- Consulta de Morbilidad.
- Control de Crónicos.
- Consulta Social.
- Consulta por Déficit del Desarrollo Psicomotor.

Pueden atenderse en un Centro de Salud Familiar, (CESFAM) todas las personas beneficiarias de FONASA o del sistema PRAIS, de todas las edades, inscritas en los centros de salud.

Recoge los planteamientos de la salud familiar y su paradigma Biopsicosocial, organizándose en torno a los usuarios y sus familias. Sus componentes principales son:

- La Sectorización. Es la subdivisión de un área geográfica de la población de acuerdo a ciertos criterios, que presentan características semejantes lo que facilita su conocimiento y una relación más personal entre el equipo de salud y la población que allí habita.
- Equipo de Salud Multidisciplinario. Corresponde a todo el equipo de salud que en su conjunto asume la responsabilidad de la oportunidad y calidad de las atenciones de las familias que atiende.
- Población a Cargo. El equipo de salud asumirá la responsabilidad por el cuidado de la salud de un número definido de personas que le son asignadas, beneficiarias del sector público Información al Usuario y Participación social.

Con el propósito de cumplir los fines que le son propios, la Municipalidad, en el ámbito de Salud y teniendo presente lo señalado, queda de manifiesto, como se ha venido diciendo, que un CESFAM es una entidad municipal de carácter permanente en el tiempo, pues está supeditada al cumplimiento de funciones propias de la Municipalidad mediante el desarrollo de funciones que, como se dijo, tienden a cumplir una finalidad social de servicio público, tal como lo define el



artículo 1º inciso final de la Ley 18.695 al señalar que las municipalidades tienen como finalidad: *“...satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas”*.

Sin embargo, siendo de aquellas que son permanentes en el tiempo, por ser de servicio público, que buscan satisfacer necesidades de interés general y que, por ende, deben cumplir con los principios propios de ese tipo de actividades, esto es, ser generales, uniformes, continuas, permanentes y regulares, la Municipalidad ha empleado, y emplea, a todo el personal que ha trabajado, y labora actualmente en los CESFAM, en virtud de lo que dispone el artículo 4 inciso primero de la Ley 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, norma que permite la contratación de profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias; mediante decreto del alcalde.

Que Melissa Ruth Carrasco Hermosilla, su representada es una mujer, ingresó a trabajar al Centro de Salud Familiar (CESFAM) Quinto Centenario, del Departamento de Salud, de la Ilustre Municipalidad de Osorno, de la comuna de Osorno, iniciando su vínculo contractual el 08 de febrero del año 2022, para posteriormente ser objeto de renovación, y se le nombra por Decreto alcaldicio N°6439 de 26 de diciembre de 2022 Sobre Designación en Calidad de Plazo Fijo, contrato que iniciaba el 01 de enero de 2023 y hasta el 31 de diciembre de 2023.-

De manera irregular, y sujeta a una abierta discriminación, represalia de reacción (vulneración de indemnidad) y acoso como se ventilara más adelante; fue notificada mediante el Ordinario N°1608 de 13 de diciembre de 2023 del Jefe del Subdepartamento Gestión en Salud don Alejandro Schulze Barrientos el que señala como causas, cuestiones que no son efectivas y que sin evidencias y de conformidad a cuestiones que se desarrollaran constituyen a la vez el indicio de las vulneraciones que se mencionan como fundamento de esta acción.

Así el texto del mencionado documento señala:

“Junto con saludar, por medio del presente me permito informar a Ud.,. Que de acuerdo a sus evaluaciones de desempeño y en consideración a los aspectos que se exponen a continuación, se ha determinado la no renovación de su contrato para un próximo período.

- Incumplimiento de instrucciones relativas al desarrollo de un trabajo coordinado, mancomunado y pasivo como Equipo. Aspectos que afectan el servicio que debemos brindar a nuestros usuarios.

- Deficiente manejo de relaciones laborales, situaciones que fueron observadas y trabajadas en su oportunidad, sin presentar a la fecha, cambios que permitan mejorar o superar de manera definitiva.



-Carencia de habilidades comunicacionales y de resguardo de información, traspasando los límites internos y externos, exponiendo situaciones de funcionamiento y de relaciones de su equipo de trabajo.

- Falta de colaboración y consideración con profesional integrante de su equipo, así como con sus jefaturas.

En atención a lo señalado precedentemente y según lo establecido en el Art 48° letras c) de la Ley N° 19.378, su relación laboral culmina impostergablemente el 31 de diciembre de 2023”.

Ya desde algún par de años el Poder Judicial, efectivamente, ha empezado a recorrer un camino, tendiente a buscar los mecanismos más adecuados para dar respuesta al imperativo que emana de la Constitución Política, la normativa nacional y los compromisos internacionales vigentes, en lo relativo a la aplicación del principio y derecho a la igualdad y no discriminación en razón del género, con el objeto de garantizar el efectivo acceso a la justicia de todas las personas y, en particular, de las mujeres, por la situación de discriminación estructural a que se han visto sometidas.

En febrero del año 2018, el Tribunal Pleno de la Corte Suprema aprobó una Política de Igualdad de Género y No Discriminación para el Poder Judicial, que marca un hito en el compromiso institucional en la materia, pero asimismo es el corolario de un proceso iniciado ya el año 2014, a través de un Plan de Trabajo que contempló la elaboración de un estudio de diagnóstico interno, para conocer las desigualdades, discriminaciones y estereotipos persistentes en el Poder Judicial, que impactan en la administración de justicia. Estereotipos en las relaciones sociales y laborales; Discriminación por jerarquía, por clase, por sexo y orientación sexual; Violencia Sexual y acoso; Necesidades de capacitación en el Sistema Internacional de Protección de los derechos humanos, entre otros. Cuestión de las que no está exenta ninguna actividad humana y que es o debiera ser menos tolerable cuando se trata de actividades enfrentadas a cuestiones de salud y esencialmente de la atención primaria de salud.

El sistema internacional de derechos humanos ha sido creado y funciona sobre la premisa básica de la igualdad entre todas las personas, por lo que los principios de no discriminación y de igual protección de la ley sirven como bases fundamentales de los instrumentos normativos del sistema internacional de protección. Tenemos por una parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos que establece: “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, y que junto con condicionar el ejercicio y goce de los derechos a una cláusula que prohíbe la discriminación, establece el derecho a la igualdad ante la ley y la igual protección en la ley. Luego, tanto el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos



Económicos, Sociales y Culturales, como la Convención Americana sobre Derechos Humanos, consagran normas específicas en el mismo sentido que en la Declaración Universal, para dar garantías al principio de igualdad y no discriminación.

Así resulta imperioso, que en base a los hechos, antecedentes e indicios que se expondrán, se aplique para la resolución de la cuestión controvertida, el “control de convencionalidad”, en virtud de la *“perspectiva de género”* como máxima de la experiencia, resolviendo este asunto aplicando el art. 5 inc. 2 de la Constitución Política de la República, atendiendo a los tratados internacionales vigentes ya mencionados, como lo son la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, en su artículo 2 y especialmente, en la *letra e) Aportar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquiera personas, organizaciones o empresas”*.

Así también su *“Art. 11, letra a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; y c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio”*... entre otros.

Lo mismo respecto a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer el que fue promulgado el 23 de septiembre de 1998 en nuestro país y publicado en el Diario Oficial el 11 de noviembre del mismo año mediante el Decreto 1640 del Ministerio de Relaciones Exteriores , cuyo artículo único señaló: *“Promúlgase la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, denominada “Convención de Belem do Pará”, adoptada el 9 de junio de 1994; cúmplase y llévase a efecto como Ley y publíquese copia autorizada de su texto en el Diario Oficial”*.

En su artículo 1° *“Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”*.

Asimismo en su art. 4° estatuye: *“Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:*

- a. el derecho a que se respete su vida;*
- b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;*
- c. el derecho a la libertad y a la seguridad personales.*



- d. el derecho a no ser sometida a torturas;*
- e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;*
- f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;*
- g. el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;*
- h. el derecho a libertad de asociación;*
- i. el derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y*
- j. el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.*

Igualmente en el artículo 7, bajo el epígrafe de “Deberes de los Estados”. Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

- a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;*
- b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;*
- c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;*
- d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;*
- e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;*
- f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;*



g. establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y

h. adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

De esta forma tal como se advierte por distintos autores y la doctrina, el quehacer del sistema judicial debe incorporar perspectivas de género, particularmente, en los procedimientos laborales relativos a situaciones de acoso, se ha incorporado también esta perspectiva para valorar la prueba por parte del órgano juzgador, según se contiene en Revista de Derecho, Facultad de Derecho de la Universidad Católica de la Santísima Concepción, N°40, 2022, pág. 1 a 32.

II.- LOS HECHOS

1.-Antecedentes de la relación laboral.

a.- Su representada fue contratada por la demandada mediante designación como contratada desde el 08 del mes de febrero de 2022 y luego fue renovado por el período 2023 atendida su profesión de Terapeuta Ocupacional, quien se ha desempeñado en el Programa Más Adultos Mayores Autovalentes de Cesfam Quinto Centenario. Además de participar en diferentes Comités del establecimiento con su completo compromiso, tales como Representante de los trabajadores del Comité Paritario de Higiene y Seguridad, Secretaria Ejecutiva del Comité de Aplicación Psicosocial y representante en el Comité de Participación.

b.- Los hechos que han ocurrido desde la llegada del Director del Establecimiento, Gerardo Arriagada, a quien su representada denunció en ACHS por acoso y maltrato laboral, posteriormente tras continuar sucediendo ciertas situaciones, dio cuenta de esto a AFUSAM y al Director de Departamento de Salud, Alejandro Schulze. Lo que fue ampliamente cubierto por los medios de prensa de la ciudad de Osorno, asumiendo compromisos que ya pasada la amplia cobertura de prensa, se empezaron a evidenciar indicios de vulneración y de afectación finalmente al derecho a la indemnidad, en que claramente lo que sucedió, fue preparar una represalia, que en la construcción de esta y con las ambigüedades del caso, fueron generando indicios adicionales que permiten que otorgue a su representada la justicia y las compensaciones que el propio sistema consagra y garantiza.

De esta manera, el día martes 19 de diciembre de 2023, ella recibe mediante correo un oficio u ordinario firmado por don Alejandro Schulze que notifica su desvinculación a partir del día 31 de diciembre de 2023.



c.- A principios del mes de mayo 2023, se le informa que se realizará el traslado de su puesto de trabajo, el cual se encuentra en sala de terreno, bajo las escaleras de SOME amarillo (lugar de alta concurrencia de pacientes y sin condiciones de higiene y seguridad, no reuniendo las características de puesto de trabajo. Lo anterior le fue informado por la subdirectora del establecimiento, y así se decide conversar con el director, Gerardo Arriagada, quien le refiere no estar disponible ya que habría finalizado su horario laboral (siendo aún las 16.45 hrs.). Le manifiesta que requiere de manera urgente conversar brevemente con él y este le indicó que contaba con exactamente un minuto para manifestarse. Ante esto, le plantea como miembro del comité paritario y profesional afectada por este cambio repentino y sin fundamentos, que el lugar al cual se pretendería que realizara su traslado de puesto de trabajo, no cumpliría con normas de seguridad, higiene, ventilación, calefacción, iluminación, ni enchufes para asegurar la ejecución de trabajo administrativo, ni privacidad - no cuenta con paredes ni puertas.

El director le indica que la decisión está tomada y que se realizará el cambio y comienza a caminar sin intención de continuar la conversación, lo que en sí ya constituye una afectación y minusvaloración o menosprecio.

d.- Destaca que esta medida no solo pareció un despropósito y no tiene justificación para su adopción, ya que no se proyectaba ningún uso del espacio que se le indicó y ella se encontraba utilizando uno que sin ser el óptimo, no había generado reproche ni solicitud sobre el particular y que no obstante ello, subió los verificadores correspondientes a procesos evaluativos del programa, y realizó actividades innovadoras y constantes por el bienestar de los usuarios con los cuales trabajaba, quienes reconocieron mediante felicitaciones dicho compromiso. Su representada desplegó su total apoyo, entregándoles además su número de teléfono personal -demostrando con ello su disponibilidad total frente a sus necesidades y constante relación activa hacia ellos. Asimismo, se le destacó por el trabajo con la comunidad, recibiendo felicitaciones de manera general y verbal en el establecimiento. Además, propició constantemente su apoyo en la realización de actividades de otros profesionales y con completa disposición frente a la entrega de nuevas funciones, sin que haya existido resistencia cuando ello ocurrió y primordialmente en el período previo a la denuncia en contra del Director.

e.- Su representada, empoderada en lo que correspondía al trato igualitario, decidió comunicarse con Presidente de Comité Paritario para ponerlo en antecedentes de la situación, quien señaló hablaría con el director y enviará correo electrónico sobre esto y también lo hizo con su referente técnico de SSO de Programa +AMA, Karin Ávila, para poner en antecedentes de la situación-quien coincidió - en que el lugar no cumpliría con las condiciones mínimas para la ejecución de las tareas que contemplan el Programa, además de que no se evidenciaba un motivo evidente y específico para realizar el cambio, ya que ya se



contaría con puesto de trabajo que en sí era reducido, pero que ya con el uso se había adecuado.

El día 22 de mayo, 2023, Karin Ávila, acude al establecimiento para mantener conversación con dirección, refiriéndole según lo retroalimentado posteriormente, que coincidía en la inconveniencia de la medida mencionada, debido a que espacio no cumpliría con condiciones óptimas para asegurar la ejecución de labores administrativas que contempla el programa, ni el resguardo de los implementos (computadores, impresoras, termolaminadora, materiales, otros) que pertenecen al programa.

f.-Tras esta reunión, su representada creyó, que no se realizaría el cambio de puesto de trabajo. Pero lo que no previó fue que a partir de aquel momento comienzan a presentarse y secuenciarse una serie de situaciones que entorpecen su quehacer laboral y comienzan a afectarle a nivel psicosomático y afectando el clima laboral. Sin embargo, a pesar de esto, continuó esforzándose por mantener el desarrollo de sus labores de la manera más óptima posible.

Don Gerardo Arriagada – el director- comienza: a evitar establecer contacto visual y contestar a sus consultas, en los pasillos no la saluda a diferencia de a los demás, al solicitar reuniones con él debido a necesidades del programa o para retroalimentar respecto a los avances de éste le menciona reiteradamente que no cuenta con disponibilidad de tiempo para recibirla y/o atenderla. El Programa que ella lideraba es y fue el único programa del establecimiento que no tuvo interés de difundir respecto de las actividades realizadas, aun cuando éstas se le eran compartidas profusamente (siendo uno de los programas que desarrolló mayor número de actividades intersectoriales con sus usuarios). En otras palabras el programa atrajo hacia así la conducta de represalia dirigida contra ella.

g.- Utiliza tono burlesco al contestar a sus consultas laborales y sin darle una respuesta asociada, consolidando una represalia por omisión. Realiza comentarios inapropiados hacia su persona con otros colegas, además de poner en duda su desempeño laboral, sin siquiera asistir a instancias en las cuales se evidenciaba su desempeño ni aceptar realizar, ni participar en reuniones que ella ofreció para informarle respecto a los avances del programa. Al desarrollar una actividad o participar en ésta, no cuenta con su apoyo o participación ni respuesta. Así por ejemplo: En jornada de buenas prácticas asistieron todos los directores de establecimiento y fue el único que no se presentó refiriéndole anteriormente que si asistiría ya que era su deber) (no asiste a invitación como jornada capacitación de líderes ni obtiene respuesta al serle requerida, ni a actividades significativas organizadas por sus usuarios en las cuales ella participó a pesar de ser invitado formalmente por directivas). Al estar a cargo de actividades, ha mencionado que mejor lo haga otra persona (nombramiento como Secretaria Ejecutiva Comité de



aplicación y otras instancias). Cuando requería de breves momentos para conversar con él cuando necesitaba alguna toma de decisión de jefatura, comienza a contabilizar el tiempo y solicita su retiro cuando éste finaliza, lo que no solo se erigía como un abuso, sino una agresión lisa y llana.

h.- En ningún momento respondió sus correos electrónicos en los cuales se informan labores del programa o invitación a actividades, además en una ocasión negó haber recibido correos por lo cual se le demuestra por su representada que si se enviaron y niega haberlos recibido, sin embargo, el mismo correo es utilizado para toda la información que es compartida a él.

En una ocasión se refiere en tono burlesco señaló: “*debería bloquear sus correos para no recibirlos*”. Asimismo, se presentaron dificultades para iniciar extensiones del programa, las cuales contemplan un presupuesto entregado por el servicio, recursos que se deben de utilizar, argumentando que “*debía analizarlo*” lo que posterga por varios meses, hasta que la situación es denunciada. Por otra parte, atribuye o delega funciones de jefatura o referente técnico interno (algo que no ocurre en ningún otro establecimiento, ya que el programa debe coordinarse directamente con dirección) a profesional ajeno al programa con el objetivo de no realizar solicitudes directamente. Lo que se extiende por varios meses.

i.- Ya a fines de noviembre de 2023, se le solicita asistir a oficina para establecer reunión respecto a la dinámica establecida con su dupla del programa, Sra. Paulina Barriga, reunión sorpresiva, pero conveniente a la actitud previa y constante de represalia, pues le sirvió de excusa precisa y eventualmente preparada, pues no era desconocido para todos que a su dupla se le acogió desde un inicio, invitándola a compartir para promover de manera mayormente positiva su adaptación al establecimiento, además de acogerla frente a crisis de pánico las cuales habría presentado desde el inicio y a las cuales atribuía por temas personales (fallecimiento de un amigo) y otras situaciones personales que habría puesto en manifiesto durante su participación en el programa, sin embargo, se expresa que en reiteradas ocasiones se ha intentado entregar retroalimentación de su desempeño, sin embargo, continuamente explotaba en llanto o se ofuscaba. Además de que varios colegas manifestaban que solía llegar al lugar de trabajo de mal humor sin saludar, incluso extrapolándose durante la realización de los talleres, donde usuarios manifestaban verla con semblante molesto, apartándose y no participando ni compartiendo. A pesar de esta situación, su dupla o así se le manifestó quería mayores responsabilidades, aun cuando su representada ya con dos años en el programa habría asumido la mayor parte la responsabilidad de la coordinación, aspecto que doña Melissa decidió modificar para evitar malos entendidos y mantener buen clima laboral. No le constó, pero se le indicó que ella se habría acercado a dirección a manifestar su descontento con su representada – o a lo menos así lo planteó el Director- quien ahora si disponía de los minutos que



en razones de trabajo y coordinación, su representada siempre le requirió y que en base a las evidencias sin duda vio una oportunidad para usar a un tercero, y así pretender ocultar sus reales y personales intenciones. Ya que esa reunión fue más extensa de lo necesario - aun cuando como se ha señalado, nunca hubo antes tiempo para informar el desarrollo del programa y en que los minutos eran cronometrados. Su representada se comprometió a realizar mejoras.

A pesar de esto, el día martes 21 de noviembre de 2023, Gerardo Arriagada habría enviado correo electrónico solicitando su traslado del establecimiento o desvinculación. Esto ocurre inmediatamente después de reunión sostenida el día lunes 20 de noviembre de 2023, sin haber evaluado cambios y constituyendo única instancia en la cual se conversa respecto a dinámica de la dupla, sin embargo, en ningún momento durante el transcurso del año se le entregó una retroalimentación respecto a su desempeño.

j.- Posteriormente, el día 04 y 11 de diciembre de 2023, se acercó a su jefatura para consultar respecto a su precalificación, sin embargo, le refiere que esta no la realizará él, lo hará el subdirector del departamento de salud Alejandro Schulze. Esta situación la toma por sorpresa a, ya que él no poseería mayor conocimiento respecto a su desempeño en el establecimiento, sin embargo, termina no señalando nada sobre el particular. Los días jueves 23, lunes 27 de noviembre, y lunes 11 de diciembre, todos del 2023 escribe vía whatsapp a la subdirectora, ya que tras reunión por parte de su colega se habría acrecentado el trato hostil de su dupla avalada por el Director, en varias ocasiones realizando actividades no programadas, esparciendo rumores falsos y llamando a usuarios para realizar consultas sobre su persona. Esta situación le generó un alto nivel de preocupación por lo que decidió intentar conversar con Bárbara Delgado (subdirectora), con el objetivo de manifestar que no podía continuar responsabilizándose de sus problemáticas personales que son acarreadas al trabajo y que deben tomar la situación por su cuenta. Sin embargo, a pesar de los reiterados intentos, no logro concretar reunión, por lo cual tras enviar correo electrónico el día lunes 11 de diciembre de 2023 durante la tarde, subdirectora le contesta refiriendo que se reunieran al día siguiente (martes 12) a las 08.00 hrs. en su oficina. El día martes 12 a las 08.00 hrs. se presenta en oficina de subdirección, sin embargo, ésta refiere no poder hacerse cargo de esto y que ella solo es la subdirectora, señalándole que esto debía conversarlo con dirección. Su representada le pide, conversar a la vez con el Director. Una vez reunidos en oficina de dirección, le menciona sus preocupaciones respecto a situación de su colega y cómo de forma posterior a la conversación del día lunes 20 de noviembre el programa se desorganizó, empeorando la situación anterior. Además confidencia estar preocupada por la salud mental de su colega, sugiriendo ayuda de algún psicólogo o que tome licencia, cabe mencionar que en cada situación en la cual ha



presentado crisis de pánico por temáticas personales su representada le ha prestado apoyo y contención, se le ha facilitado eventualmente ausentarse de actividades cuando ha habido malestares de su parte, sin embargo, situación ya no era posible sostenerla pues pacientes han comenzado a manifestar su inquietud respecto a comportamientos y actitudes visibles y notorias de su parte que entorpecen el correcto funcionamiento del programa.

k.- El Director refiere que acaba de tomar la decisión de solicitar el traslado de ambas del establecimiento, ante lo cual ella le representa que era patente y previsible que algo estaba preparándose como represalia en su situación laboral. Insiste y expresa que no posee la intención de dejarla sin trabajo, y que solo solicitaría que se le traslada, sin embargo, ella le expresa su descontento, ya que su desempeño era impecable, teniendo registro de esto, además de percibir que se estaba menoscabando y afectando sus esfuerzos ejercidos para mejorar el programa. El Director nuevamente manifiesta que no se quedará sin trabajo, ya que eso no es lo que él desea, por lo que habría entregado decisión de esto a Alejandro Schulze.

Su representada, ya no solo estaba preocupada, sino profundamente afectada, por lo cual le consultó cuando tendrá una respuesta al respecto, ya que debían quedar finalizadas algunas tareas del programa y debía planificar sus posibles nuevas funciones.

Ya con la superioridad de quien conoce una resolución ya adoptada y concretando las intenciones y desarrollo de abuso y la represalia final que preparó por meses señala que conversaría con él y le daría una respuesta al día siguiente, el miércoles 14 de diciembre de 2023. El día miércoles 14, se presentó en oficina de Gerardo Arriagada a las 08.00 hrs, para consultar como le habría ido con Alejandro respecto a su condición laboral. Ante esto, el menciona que ella tendría audiencia en ese momento con el Sr. Schulze, sin embargo, a ella nada se le había avisado y menos porque ella no había pedido audiencia. Ella se dirige a su box y de manera inmediata recibe llamado telefónico de secretaria del departamento, quien menciona que tenía una audiencia ese mismo día, ella manifiesta que nadie le había avisado pero se le indica, que como el Sr. Schulze no podía recibirla (curiosamente a una audiencia que ella no había solicitado), se le agenda la reunión para el día viernes 15 de diciembre de 2023 a las 08.30 hrs. El día viernes 15, acude a oficina de Alejandro Schulze en Departamento de Salud, ingresa a conversar a las 08.15 hrs. Lo que se referirá de la misma forma que lo hace me representada, recordando el episodio en primera persona:

“Alejandro (Schulze) me refiere que hable, a lo que yo contesto que en primera instancia yo no habría solicitado audiencia, sin embargo, que deseaba consultar por mi calificación. Ante esto, me consulta respecto a denuncia realizada por mi



colega, ante lo cual refiero que me encuentro tranquila, ya que no habría hecho nada que atentara contra su bienestar emocional, además tras haber conversado con mis colegas con las cuales compartíamos espacio de trabajo, nadie habría comprendido su actuar, refiriendo ellas que ese mismo día al parecer habría llegado mal de su hogar, ya que habría ingresado al box sin saludar a nadie y de mal humor. Tras esto se conversa de algunos episodios con usuarios, en los cuales al ellos relatar que en ocasiones mencionaban sentirse mal para captar atención de los demás, mi colega manifiesta realizar lo mismo y que esto no sería atribuido por ella como manipulación. Le menciono a Alejandro, que llevaba días sin verla, ya que el día jueves 07 había tomado permiso y el día viernes había sido feriado. Además, aquel día no habíamos interactuado, a pesar de yo haberme enterado que había programado una actividad para el día martes, de la cual no tenía conocimiento, sin embargo, me entero de esto ya que ella lo publica en grupos de whatsapp de nuestros usuarios con los cuales trabajamos, sin embargo, prefiero no consultar. Relato que desde que las tareas y responsabilidades respecto a la organización y planificación de actividades hubieran quedado repartidas de igual forma para ella, esto al parecer le habría ocasionado estrés debido a la costumbre de contar siempre con mi respaldo, sin embargo, era importante que tal y como lo había solicitado y se había conversado en reunión ambas fuéramos igualmente responsables de la ejecución de las tareas. Tras esto, Alejandro manifiesta que en su momento el día lunes él habría considerado desvincularnos a ambas, pero tras escuchar mi relato, ya no era una opción, por lo cual evaluaría a cuál establecimiento trasladarme. Le consulto cuando podría tener una respuesta, a lo cual me comunica que el día lunes 18 de diciembre me informaría mis nuevas funciones. En relación a esto, le menciono que me parece difícil ya que todos los puestos se encuentran ocupados, sin embargo, refiere que esto no sería un problema. Asimismo, le menciono que me encuentro preocupada de que esta situación sin fundamentos pueda perjudicar la percepción de mi desempeño laboral, viéndose menoscabado todo el esfuerzo que he realizado. Sin embargo, Alejandro expresa que no sería así y que tenía claridad de las cosas que he hecho y lo que he logrado laboralmente. Le consulto respecto a Anotación de Mérito prometida en Jornada de Buenas Prácticas, solicitud reiterada mediante correo electrónico y whatsapp a participación, refiriendo que Doris Pavez debiera realizarla y que consultaré, sin embargo, le comento que me habrían mencionado que eso debía hacerlo él y que habría sido un compromiso de su parte en dicha jornada frente a los presentes. Alejandro, reitera que me tendrá una respuesta de mi nuevo lugar de trabajo el día lunes 18 de diciembre, que él se contactaría conmigo. Antes de retirarme, recuerdo consultar por mis precalificaciones, a lo que me consulta si me correspondería, ante esto le manifiesto que sí y que Gerardo habría mencionado que Alejandro me la realizaría, sin embargo, refiere no haberlas realizado, pero que lo hará.”



I.- Después de esa entrevista, al no recibir respuesta el lunes 18 respecto de sus futuras condiciones de trabajo- lo que en un principio no le pareció extraño ya que Alejandro Schulze y Gerardo Arriagada - se encontraban ocupados en proceso de calificaciones prefirió no contactarlos hasta el día siguiente. Sin embargo, el día martes 19 de diciembre de 2023, la secretaria del establecimiento le entrega documentos en sobre cerrado donde se le notifica su término de contrato, atribuyendo en el mismo cuestiones carentes de veracidad atendidos hechos objetivos en el logro de objetivos.

Ante esta situación de por sí ya angustiante, se dirige a Pablo Garcés, representante de AFUSAM en el establecimiento, quien tras leerlo manifiesta lo injustificado que se encuentra dicho despido por lo cual le sugiere acercarse inmediatamente a conversar con Alejandro Schulze. Al presentarse en el Departamento de Salud, al no encontrarse éste, ello le permite conversar con Bernardita Arteaga, a quien le manifiesta su malestar y disconformidad frente a la decisión tomada, recalcando que además esta decisión se contradice totalmente con el discurso previo respecto a su continuidad laboral. Le menciona que la decisión la había tomado Alejandro Schulze en base a las alternativas que entregó Gerardo Arriagada, a quien su representada había acusado previamente de maltrato y acoso laboral, dirigiendo en la oportunidad a Alejandro Schulze como director del departamento vía correo electrónico y a AFUSAM. Asimismo, le menciona que con su dupla no podrían continuar trabajando juntas lo que no justifica la decisión tomada. Durante su conversación, se le asegura reiteradamente que la decisión ya está tomada y que no contarían con cargos de terapeuta ocupacional- aun cuando le habría mencionado todo lo contrario, y que tampoco correspondería a un motivo para tomar la decisión de desvincularla.

Todos estos hechos de acoso y maltrato reiterado han deteriorado paulatinamente su estado de salud emocional, generando signos de ansiedad, insomnio, frustración, miedo acentuado por inestabilidad de su trabajo, baja autoestima profesional que se ha somatizado como cefalea, dolores estomacales constantes, contracturas musculares, entre otros, y también han afectado su contexto social generando conductas no propias de su personalidad como aislamiento, evitación, y desmotivación por ambiente laboral hostil que no genera reconocimiento de su trabajo, que muchas veces ha ido más allá de sus obligaciones contractuales, ya que siempre ha realizado una labor intachable con los usuarios, reflejada siempre en las múltiples felicitaciones realizadas por los mismos.

La naturaleza de los servicios prestados eran las funciones que ejecutaba dentro del programa son las siguientes y que no se especifican en el contrato:



- a.- Ejecución de talleres de estimulación con enfoques promocionales y preventivos en la mantención y/o mejora de las condiciones funcionales de adultos mayores.
- b.- Planificación y programación de actividades con usuarios
- c.- Implementación de estrategias para el cumplimiento de metas
- d.- Realización de ingresos y egresos de usuarios
- e.- Participación en actividades de difusión del Programa
- f.- Participar en reuniones referentes al adulto mayor
- g.- Gestionar y coordinar actividades comunitarias para personas mayores en conjunto con red intersectorial.
- h.- Promover y apoyar funcionamiento de agrupaciones de adultos mayores.
- i.- Apoyo a agrupaciones de adultos mayores en el desarrollo de proyectos.
- j.- Desarrollar estrategias de trabajo con la comunidad que favorezcan el acceso de las personas mayores a los talleres
- k.- Conocer y vincular trabajo con establecimiento para oportuna derivación e intervención por equipos de salud.
- l.- Apoyo en establecimiento frente a déficit de terapeuta ocupacional, adecuación de funciones según necesidad.

La última remuneración percibida: era de \$ 1.952.482.- (Un millón novecientos cincuenta y dos mil cuatrocientos ochenta y dos pesos), antecedentes estos, que tiene por objeto establecer la existencia del ítem servicios comunitarios y se relaciona con lo señalado en los antecedentes preliminares.

2.- Indicios Vulneratorios.

Desde el ingreso se han referido o agrupado a partir del relato 10 indicios vulneratorios, todos estos hechos de acoso y maltrato reiterado han deteriorado paulatinamente su estado de salud emocional, generando signos de ansiedad, insomnio, frustración, miedo acentuado por inestabilidad de su trabajo, baja autoestima profesional que se ha somatizado como cefalea, dolores estomacales constantes, contracturas musculares, entre otros, y también han afectado su contexto social generando conductas no propias de su personalidad como aislamiento, evitación, y desmotivación por ambiente laboral hostil que no genera reconocimiento de su trabajo, que muchas veces ha ido más allá de sus obligaciones contractuales y con su exclusión y/o no renovación por las causas indicadas y no otras han producido la vulneración con ocasión del término de la misma.



Recuerda que el considerando 5, del art. 493 del Código del Trabajo, introduce una reducción probatoria, consistente en la obligación del actor de prestar indicios suficientes de la vulneración que alega, debiendo alcanzar a lo menos el estándar probatorio exigido, para fundar la sospecha razonable, de la violación a sus derechos fundamentales, respecto a la conducta del denunciado, a lo que se esgrimen los siguientes:

Sin que esta enunciación sea taxativa, se indicarán algunas, que luego se retomarán cuando corresponda al desarrollo de la presente acción. A saber:

Indicio Uno.- Su representada denunció al Director del CESAFM en ACHS por acoso y maltrato laboral, posteriormente tras continuar sucediendo ciertas situaciones, dio cuenta de esto a AFUSAM y al Director de Departamento de Salud, Alejandro Schulze. Lo que fue ampliamente cubierto por los medios de prensa de la ciudad de Osorno, asumiendo compromisos que ya pasada la cobertura cobertura de prensa, se evidenciaron actos de vulneración y de afectación al derecho a la indemnidad y que a modo de represalia y en la construcción de ésta y con las ambigüedades de los fundamentos de la no renovación, fueron generando indicios adicionales que justifican que otorgue a su representada la justicia y las compensaciones que el propio sistema consagra y garantiza. Así el día martes 19 de diciembre de 2023, recibe mediante correo un oficio u ordinario firmado por don Alejandro Schulze que notifica su desvinculación a partir del día 31 de diciembre de 2023.

Indicio Dos.- En mayo 2023, se le informa que se realizará el traslado de su puesto de trabajo, el cual se encuentra en sala de terreno, bajo las escaleras de SOME amarillo (lugar de alta concurrencia de pacientes y sin condiciones de higiene y seguridad, no reuniendo las características de puesto de trabajo). El Director Gerardo Arriagada, en forma constante señala no estar disponible en forma constante, cuando tiene la oportunidad le plantea que como miembro del comité paritario y profesional afectada que el lugar al cual se pretendería que realizara su traslado de puesto de trabajo, no cumpliría con normas de seguridad, higiene, ventilación, calefacción, iluminación, ni enchufes para asegurar la ejecución de trabajo administrativo, ni privacidad - no cuenta con paredes ni puertas quien le indica que la decisión está tomada y que se realizará el cambio y se niega a escucharla, lo que en sí ya constituye una afectación y minus valoración o menosprecio.

Indicio Tres.- La medida no tenía justificación para su adopción, ya que no se proyectaba ningún uso del espacio que se le indicó y ella se encontraba utilizando uno que sin ser el óptimo, no había generado reproche ni solicitud alguna sobre el particular.



Indicio Cuatro.- Su representada, se comunicó con el Presidente de Comité Paritario para ponerlo en antecedentes de la situación y también lo hizo con su referente técnico de SSO de Programa +AMA, Karin Ávila, para poner en antecedentes de la situación -quien coincidió - en que el lugar no cumpliría con las condiciones mínimas para la ejecución de las tareas que contemplan el Programa, además de que no se evidenciaba un motivo evidente y específico para realizar el cambio, ya que ya se contaría con puesto de trabajo que en sí era reducido, pero que ya con el uso se había adecuado. El día 22 de mayo, 2023, Karin Ávila, sostuvo la conversación con el Director.

Indicio Cinco.- Don Gerardo Arriagada – el director- comienza: a evitar establecer contacto visual y contestar a sus consultas, en los pasillos no la saluda a diferencia de a los demás, al solicitar reuniones con él debido a necesidades del programa o para retroalimentar respecto a los avances de éste le menciona reiteradamente que no cuenta con disponibilidad de tiempo para recibirla y/o atenderla y manifestó un nulo interés en promover y difundir el Programa que ella lideraba respecto de las actividades realizadas, aun cuando éstas se le eran compartidas profusamente. En otras palabras el programa atrajo hacia así la conducta de represalia dirigida contra ella.

Indicio Seis.- Utiliza tono burlesco al contestar a sus consultas laborales y sin darle una respuesta asociada a sus consultas, consolidando una represalia por omisión. Realiza comentarios inapropiados hacia su persona con otros colegas, además de poner en duda su desempeño laboral, sin siquiera asistir a instancias en las cuales se evidenciaba su desempeño ni aceptar realizar, ni participar en reuniones que ella ofreció para informarle respecto a los avances del programa. Al estar a cargo de actividades, se sustrae delegando en personas como Secretaria Ejecutiva Comité de aplicación y otras instancias. Cuando requería de breves momentos para conversar con él le indica minutos y comienza a contabilizar el tiempo y solicita su retiro cuando éste según su conteo

Indicio Siete.- Nunca respondió sus correos electrónicos con informes de labores del programa o con invitación a actividades, además en una ocasión negó haber recibido correos por lo cual se le acreditó que si se le enviaron y niega haberlos recibido, sin embargo, el mismo correo es utilizado para toda la información que es compartida a él quien en más de una ocasión con tono burlesco señaló: *“debería bloquear sus correos para no recibirlos”*. Por otra parte, atribuye o delega funciones de jefatura o referente técnico interno (algo que no ocurre en ningún otro establecimiento, ya que el programa debe coordinarse directamente con dirección) a profesionales ajenos al programa con el objetivo de no permitir que se le presenten solicitudes directamente. Lo que se extiende por varios meses.



Indicio Ocho.- En noviembre de 2023, en una reunión sorpresiva, pero conveniente a la actitud previa y constante de represalia, pues le sirvió de excusa precisa y eventualmente preparada, pues no era desconocido para todos que a su dupla pese a ver sido acogida tenía crisis de pánico las cuales habría presentado desde el inicio y a las cuales atribuía por temas personales y otras situaciones personales que habría puesto en manifiesto durante su participación en el programa, sin embargo, continuamente explotaba en llanto o se ofuscaba. A pesar de esta situación, su dupla o así se le manifestó quería mayores responsabilidades, aun cuando su representada ya con dos años en el programa habría asumido la mayor parte la responsabilidad de la coordinación, aspecto que doña Melissa decidió modificar para evitar malos entendidos y mantener buen clima laboral. Se le habría indicado que ella se habría acercado a dirección a manifestar su descontento con su representada – o a lo menos así lo planteó el Director- quien ahora si disponía de los minutos que en razones de trabajo y coordinación, su representada siempre le requirió y que nunca le concedió y esta vez al contrario de las pocas veces que la recibió ya no fueron cronometrados- El día martes 21 de noviembre de 2023, Gerardo Arriagada ya había enviado correo electrónico solicitando su traslado del establecimiento o su desvinculación.

Indicio Nueve.- En diciembre de 2023 consultando sobre su precalificación, se le indica que lo realizará el subdirector (subrogante) del departamento de salud Alejandro Schulze. Esta situación no es usual, ya que él no poseería mayor conocimiento respecto a su desempeño en el establecimiento además tras la reunión de noviembre se acrecentó el trato hostil de su dupla avalada por el Director, en varias ocasiones realizando actividades no programadas, esparciendo rumores falsos y llamando a usuarios para realizar consultas sobre su persona. Después de reiterados intentos, no logró concretar reunión, por lo cual tras enviar correo electrónico el día lunes 11 de diciembre de 2023 durante la tarde, la subdirectora la recibe martes 12 a las 08.00 hrs. ésta refiere no poder hacerse cargo de esto y que ella solo es la subdirectora, señalándole que esto debía conversarlo con dirección. Su representada le pide, conversar a la vez con el Director respecto a situación de su colega y cómo de forma posterior a la conversación del día lunes 20 de noviembre el programa se desorganizó, además le manifiesta estar preocupada por la salud mental de su colega, situación ya no era posible sostenerla pues pacientes han comenzado a manifestar su inquietud respecto a comportamientos y actitudes visibles y notorias que entorpecen el correcto funcionamiento del programa.

Indicio Diez.- Después de esa entrevista, al no recibir respuesta el día martes 19 de diciembre de 2023, la secretaria del establecimiento le entrega documentos en sobre cerrado donde se le notifica su término de contrato, atribuyendo en el mismo cuestiones carentes de veracidad atendidos hechos objetivos en el logro de



objetivos. Ante esta situación se dirige a Pablo Garcés, representante de AFUSAM en el establecimiento, quien tras leerlo manifiesta lo injustificado que se encuentra dicho despido por lo cual le sugiere acercarse inmediatamente a conversar con Alejandro Schulze pero solo se le permite conversar con Bernardita Arteaga, ella le asegura que la decisión la había tomado Alejandro Schulze en base a las alternativas que entregó Gerardo Arriagada- a quien su representada había acusado previamente de maltrato y acoso laboral, dirigiendo en la oportunidad a Alejandro Schulze como director del departamento vía correo electrónico y a AFUSAM.

Durante su conversación, se le asegura reiteradamente que la decisión ya está tomada y que no contarían con cargos de terapeuta ocupacional- aun cuando le habría mencionado todo lo contrario, y que tampoco correspondería a un motivo para tomar la decisión de desvincularla.

2. DERECHO.-

2.1 .- Alcances normativos y doctrinarios.-

Existen derechos fundamentales específicos e inespecíficos, la mayoría contenidos en el catálogo del art. 19 de la Constitución Política de la República, y que por supuesto dan acción al trabajador afectado para recurrir a tribunales en caso de verse vulnerados uno o más de sus derechos fundamentales, quedando expresamente comprendidos los funcionarios públicos conforme a las modificaciones que introduce la ley N°21.280.-

Claramente al tenor de lo expuesto, se ven menoscabadas, lesionados, las siguientes derechos fundamentales específicos:

a) Art. 19 N°16 inc. 3 el derecho a la no discriminación laboral: El comportamiento del señor Forjado, es reprochable, vulnera esta garantía a favor de su representada, al hacer comentarios, no atender a sus requerimientos, propiciar asignarle un lugar de trabajo inadecuado, no responder. Correos, ni invitaciones, no retroalimentar las funciones que ella debía cumplir bajo el conocimiento del Director y fundamentalmente no respetar su calidad de mujer, lo que configura que esta garantía específica se vea abiertamente lesionada. Esto en total armonía o enmarcado dentro de la hipótesis establecida en el artículo 2° inciso 4°, en relación con el artículo 489 del Código del Trabajo.

El despido que afectó a su representada, tiene el carácter de discriminatorio, y vulnera sus derechos por las siguientes consideraciones:

1.- De la sola lectura de la comunicación de despido que se le entregó, se desprende que se le discrimina, y ello es la motivación exclusiva del despido, por el sólo hecho de haber representado ciertas ilegalidades o requerimientos que



implicaban abuso del parte del Director no acordes con las atribuciones de quienes como él, pretenden que la asunción a un cargo, requiere un despeje irracional buscando que todos, según su propio arbitrio, anulen criterios profesionales de pertinencia, aunque la prudencia y correcto ejercicio de un cargo se valida precisamente, cuando se respetan los derechos de los demás.

2.- La misma profesional, fue objeto de un sin número de omisiones y acciones, que el Director dejó de ejercer (omisión) y otras que ejerció (acción), orientadas y como las evidencias indican, afectando su derecho a la indemnidad, pero constituyendo represalias que afectan o vulneran estos derechos.

3.- Se configura en la especie una acción de represalia, en contra de su representada, por sus llamados a respetar los derechos de compañeros de trabajo y los propios, siendo privada la actora de un adecuado tratamiento funcionario, ignorando con ello que de conformidad con la norma dispuesta en el inciso segundo del artículo 485 del Código del Trabajo, el procedimiento de tutela laboral también se aplicará a los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° del Código del Trabajo.

Por su parte, la norma del inciso cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo señala que: *“Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*

Se ha establecido que la procedencia de otorgar protección a los actos discriminatorios contemplados en el artículo 2° del Código del Trabajo, admite una interpretación amplia, en términos de que el derecho a la no discriminación asegure la plena vigencia del principio de igualdad de trato, como expresión jurídica y tangible de la dignidad de la persona humana.

De esta forma, el legislador laboral, ha desarrollado con mayor amplitud el derecho a la no discriminación laboral en el artículo 2°, del Código del Trabajo, específicamente en sus incisos segundo, tercero y cuarto de modo tal que nuestro sistema jurídico configura un tratamiento del derecho a la no discriminación en consonancia con las normas internacionales a las cuales nuestro país debe obligado cumplimiento. Al efecto, cabe hacer referencia a las fuentes normativas internacionales del trabajo que se refieren al principio de la no discriminación, La Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Convención Interamericana de Derechos Humanos.



Cita fallo de unificación de jurisprudencia causa Rol 23.808-2014 de nuestra Excma. Corte.

De esta forma, el legislador laboral, ha desarrollado con mayor amplitud el derecho a la no discriminación laboral en el artículo 2°, del Código del Trabajo, específicamente en sus incisos segundo, tercero y cuarto de modo tal que nuestro sistema jurídico configura un tratamiento del derecho a la no discriminación en consonancia con las normas internacionales a las cuales nuestro país debe obligado cumplimiento. Al efecto, cabe hacer referencia a las fuentes normativas internacionales del trabajo que se refieren al principio de la no discriminación, La Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Convención Interamericana de Derechos Humanos.

La doctrina laboral por su parte, considera el principio a la no discriminación laboral como un derecho subjetivo de carácter fundamental, y se entiende como la facultad que asiste a los trabajadores de no ser objeto de diferencias, de trato no razonables o sin justificación objetiva. El contenido del derecho a la no discriminación es, en estricto rigor, una prohibición, y consiste en la exclusión de cualquier trato en materia laboral que se funde en un criterio sospechoso o prohibido y que no tenga una justificación objetiva y razonable.

También se define como la facultad del trabajador para exigir que no existan diferencias de trato negativas en el nacimiento, desarrollo y extinción de la relación laboral, que se funden en un criterio que sea considerado como prohibido.

En el caso que nos ocupa, es claro que subyace el criterio errado y discriminatorio hacia quienes prestando servicios solicitan el respeto de estos derechos para sí y los demás, como si además ello implicara una zona gris sin protección, cuestión que como señalamos, ya se vino a solucionar al cambiar el criterio jurisprudencial, como ya se ha indicado.

No está demás hacer presente, que el legislador laboral ha establecido la prueba indiciaria contemplada en el artículo 493 del Código del Trabajo, y con ello introdujo una reducción probatoria, consistente en la obligación del trabajador de presentar sólo indicios suficientes de la vulneración que alega.

Esta técnica, como lo ha señalado el profesor José Luis Ugarte Cataldo, no se trata de una inversión del onus probandi, ya que no basta la alegación de una lesión a un derecho fundamental, para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que sólo se alivia la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión.



En consecuencia, los hechos descritos en el cuerpo del presente libelo en perjuicio de MELISSA RUTH CARRASCO HERMOSILLA, ejecutados por la denunciada, configuran claramente conductas discriminatorias, y lesivas de las normas de protección de la fuente laboral provocadas con ocasión del despido, y otras destinadas a generar causales que eran inexistentes:

a) El procedimiento de tutela laboral, consagrado en el párrafo 6° del Capítulo II, Libro V del Código del Trabajo es plenamente aplicable al caso reseñado.

b) El derecho y garantía resultó lesionado sin justificación suficiente, en forma arbitraria y desproporcionada.

c) Los antecedentes de hecho e instrumentales, aportan indicios suficientes e irrefutables de que efectivamente se ha producido la vulneración denunciada.

d) Producto de lo anterior, la denunciada deberá explicar los fundamentos y la proporcionalidad de su ilegítimo e indebido obrar.

b) Art. 19 de la Constitución y el derecho a la Indemnidad: El comportamiento del señor ARRIAGADA, es reprochable, vulnera esta garantía a favor de su representada, al hacer comentarios, respecto a su desarrollo profesional, y fundamentalmente a su calidad de mujer, lo que configura que esta garantía específica se vea abiertamente lesionada. Esto en total armonía al art. 2 del Código del Trabajo.

La garantía de indemnidad es el derecho que tiene todo trabajador a que producto de realizar una denuncia en la Inspección del Trabajo o ejercer una acción judicial y no ser víctima de represalias por parte de su empleador. En este caso, ella lo realizó respecto de la protección del acoso de qué eran objeto compañeros de trabajo y porque su labor como miembro del Comité Paritario demandaban esa actitud y posición de reproche.

Todo derecho está relacionado a alguna forma de hacerlo valer y a la ausencia de alguna acción perjudicial para ser ejercido. En Derecho Laboral este punto es de gran relevancia, por la desigualdad en la relación de dependencia o subordinación que caracteriza al vínculo laboral entre empleador y trabajador, por lo que genera el ambiente propicio para el condicionamiento o dificultades para el libre ejercicio de los derechos del trabajador.

Por esta razón, la garantía de indemnidad laboral es tan importante, se torna un esencial instrumento con el que cuenta el trabajador para afrontar posibles represalias del empleador y, así, libremente poder ejercer sus derechos.

Cabe recordar que la garantía de indemnidad entre a nuestro ordenamiento jurídico el año 2006 con la entrada en vigencia de la Ley 20.087 que crea, en la relación laboral, la tutela de los derechos fundamentales del trabajador. Cabe



agregar, que esta tramitación, se contempla expresamente Código del Trabajo, la garantía de indemnidad, en el que se convierten en los derechos fundamentales del trabajador como persona y sujeto de derecho con los tribunales de justicia.

Ahora, si bien, esta figura legal, no es un derecho fundamental reconocido expresamente en la Constitución vigente, cuya substancia particular es el derecho que tiene el trabajador a no ser objeto de sanciones laborales. Con respecto a las represalias, es importante tener en cuenta que los tipos de vulneración a la garantía de indemnidad no necesariamente implica siempre el despido del trabajador, si no que pueden consistir en, por ejemplo; cambio de lugar donde presta servicios, cambio en condiciones contractuales, acciones de acoso por parte del empleador, entre otras.

Es en el artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, se distingue que solo se ve vulnerada la garantía de indemnidad, las represalias ejercidas en contra de los trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales. Previo a su entrada en vigencia, de esta norma, el trabajador no tenía las herramientas para recurrir a los órganos judiciales en caso de vulneración de derechos fundamentales en el trabajo.

Entonces, si el trabajador vulnerado en sus derechos, por el empleador, por razón de ejercer alguna acción judicial, como participar como testigo, por el simple hecho de haber sido ofrecido en tal calidad de testigo o como inferencia en una labor de fiscalización de la Dirección del Trabajo, el trabajador debidamente representado puede hacer uso del procedimiento de tutela laboral en el Juzgado del Trabajo competente.

Para poder iniciar esta acción judicial, de tutela laboral, el trabajador tiene un plazo máximo de sesenta días hábiles. Estos días se cuentan a contar de la fecha en que se ejerce el acto de represalia. Este es el mismo plazo que se aplica si has sido despedido, pero en este caso se contará a partir desde la efectiva separación de las funciones. El plazo de sesenta días puede ampliarse a noventa días hábiles cuando hubieres interpuesto de manera previa un reclamo ante la Inspección del Trabajo.

c) 19 N°17 la igualdad en el acceso a los cargos públicos: Por supuesto que lo expuesto, afecta a su representada quien tiene el legítimo derecho a acceder a desempeñarse en cargos públicos, a hacer carrera en base a su propio merito, y desarrollando su vocación que es precisamente en su caso trabajar con usuarios. Lo que se ve coartado por ser objeto de acoso laboral, en ocasión a su despido.

Respecto a los derechos fundamentales inespecíficos, se advierten lesionados los siguientes:



a.- Art. 19 N°1 integridad física y psíquica: Los hechos ventilados afectan el correcto desempeño de las funciones de su representada, quien es constantemente pasada a llevar por su jefatura, sintiendo humillación y vergüenza, denostada en su calidad de mujer, al tener que recibir comentarios y bromas irónicas, al tenor de lo expuesto, afectando por supuesto su calidad de vida, sintiendo migrañas, y desanimo.

El despido vulnera el derecho a la integridad física y psíquica, consagrado en el artículo 19 N°1 inciso primero de la Constitución Política del Estado, en relación con el artículo 485 del Código del Trabajo. Se puede señalar que dicho derecho se ha vulnerado de la siguiente forma:

a.1.- El despido priva a su representada de acceder a los beneficios derivados del goce de las correspondientes licencias médicas por la afectación de ansiedad y el derecho al subsidio por incapacidad laboral, al que se accede cumpliendo éste y otros requisitos.

a.2.- El empleador, con ocasión del despido, ejecuta un acto – el despido – que por sí mismo perjudica y agrava la situación laboral y médica de la actora, conformando con ello un detrimento psicológico que inició con el trato desigual y discriminatorio originado en las denuncias , con formas de represalia.

a.3.- El empleador pudo adoptar otras medidas alternativas al despido, como verificar el traslado de la dupla, disponer la continuidad del desarrollo de la forma que se le indicó se haría, y si alguna duda tenía acerca de cualquier irregularidad de la que hubiere tomado conocimiento y permitir bajo disposiciones de bilateralidad y del debido proceso pesquisar la efectividad de lo que asume como cierto, lo que claramente no realizaría si tenía certeza acerca de la falsedad de las imputaciones, pues solo cumplía ello, un aspecto meramente formal, para tener algún viso de lógica de conformidad con las máximas de la experiencia , lo que no cumple ni permite que la sana crítica, le de algún crédito.

b) Art. 19 N°4 Honra: Esto desde un prisma laboral, toda vez que, por comentarios realizados por su jefe, respecto a su familia y condición de vida en general; cuando sin contrapeso alguno, se le revisa su ficha medica sin su autorización; cuando se le indica que hay comentarios de que tendría un amante en el CESFAM; cuando en reiteradas veces la tildo de pertenecer a una familia de recursos económicos, con campo e hija en el Colegio Alemán; conlleva inevitablemente a transgredir sistemáticamente la “*dignidad*”, de su representada, que se ve mermada, frente a sus demás colegas, y compañeros de trabajo. Sintiendo pasada a llevar, y entendiendo que no se le estaba valorando desde su profesionalismo, y compromiso con el trabajo que desempeñaba, sino cuestionándole aspectos de su actividad en el marco del Comité Paritario y su condición de mujer.



En atención a la aplicación del procedimiento de tutela laboral contemplado en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, respecto de uno de los derechos constitucionales mencionados en dicho precepto, esto es, la honra, estimamos necesario analizar algunas cuestiones de interés teórico y dogmático en relación a este derecho fundamental, lo cual influye, a veces decisivamente, en la configuración y contenido normativo que los jueces del trabajo, proclaman en sus sentencias.

En palabras de Javillier en un modelo económico de mercado esta libertad de decisión del empleador y la subordinación de los asalariados van de la mano en la misma corriente. Ello genera un poder que se ejerce en dos áreas, por un lado, la gestión empresarial, y por otro, en la disciplina de los asalariados. En el ejercicio de estos poderes al interior de la empresa y que el derecho del trabajo debe regular, reforzar y limitar la supremacía del empresario; se produce un debilitamiento de los derechos constitucionales del trabajador.

Este escenario explica que, en el caso de uno de ellos, la honra, surge como un ejemplo paradigmático que sea afectado al interior de la relación laboral.

En efecto, producto de la reforma introducido al artículo 5 del Código del Trabajo, mediante la Ley 19.759 del año 2001, el texto proclama que los poderes del empleador no pueden menoscabar o lesionar los derechos fundamentales del trabajador, y en especial la honra de este.

De esta forma, el derecho a la honra junto al resto de los derechos fundamentales consignados en el precepto 485 del Código del Trabajo, pasan a constituir una materia recurrente de conflicto que deben resolver los jueces del trabajo, y que en este caso no es la excepción.

Proyectando el debate de la honra y su contenido constitucional al ámbito laboral, debemos necesariamente estribar en una discusión central para estos efectos, en cuanto si la recepción laborista, en términos jurisprudenciales y doctrinarios, recoge la distinción constitucional sobre el alcance de su concepto.

Como señala, en nuestro ordenamiento jurídico reconoce este derecho fundamental como garantía constitucional en el artículo 19 n° 4 de la Constitución Política de la República, distinguiendo entre una dimensión interna y externa, o si quiere, subjetiva u objetiva, diferenciándose la honra del honor.

La honra, tiene un contenido restringido, referida al crédito o prestigio que cada persona tiene en el concierto social o ante terceros y, el honor, refiere a la autoestima o el aprecio subjetivo que la persona posee de sí.

En nuestro sistema constitucional nacional lo que encuentra protección es la honra, esto es, el aspecto externo de la personalidad y no su autoestima.



En este contexto, el contenido de la honra es el prestigio, la buena reputación o fama, la consideración social de la persona que atiende a sus particulares características.

Esto, por cuanto la Dirección del Trabajo le define en sus dos dimensiones, siendo ambas compatibles y arte del contenido protegido por la garantía constitucional. De esta forma, por una parte, comprende aquella dimensión de carácter estático que busca la exclusión de cualquier ataque a la igual dignidad de toda persona y, por otra parte, la referida a su aspecto, dinámico, referida al desenvolvimiento del trabajador en la participación social, noción que permite adecuarse a los contextos concretos en que el sujeto está inmerso.

No obstante, si bien los tribunales de justicia han tenido una aplicación menos uniforme aunque mayoritaria. Por una parte, se le ha asignado únicamente un alcance objetivo- externo, referido solamente a la honra o prestigio, esto es la reputación o fama, pero también, por otra parte, a su dimensión subjetiva-interna, entendida como honor, autoestima o aprecio subjetivo que su titular posee de sí.

La honra de la persona implica la estima, reputación y respetabilidad propia que emana de ésta y a su dignidad desde la esfera de su conciencia y sentimientos, hasta la valoración que tienen de ella los demás, lo que le vincula con otros derechos.

Así dependiendo de las circunstancias, aparecen casos en que la vulneración de la honra conlleva, por su envergadura, *la alteración emocional o la vulneración de la integridad síquica del ofendido, constituyendo una conducta pluriofensiva de derechos*, el que en nuestro caso se acerca bastante a esa calificación.

Claro está que hemos señalado que la vulneración de la honra se ha producido al término del contrato de trabajo, no dejando de lado que también ocurrió antes. Sin embargo y como se le desvincula es que e hace menos opcional y claramente se visualiza la multiplicidad de hechos que se dan con ocasión del despido.

Así vista, la relevancia de los Derechos Fundamentales respecto al despido, nos permite distinguir cuales constituyen los límites materiales de la decisión del empleador.

a) "la etiología del despido", determinando que quede privada de legitimidad toda causa de despido que, de forma patente o encubierta, vulnere los derechos fundamentales;

b) en la preparación, instrumentalización y formalización del despido, limitando posibles actuaciones o prácticas que el empleador realice en orden a la constatación de las circunstancias fácticas en que pretende fundamentar su



decisión, así como las posibilidades de explicación de dicha circunstancias en la formalización del despido y

c) la intervención judicial, entendiendo los derechos fundamentales como causas materiales y como instrumentos adjetivos de oposición al despido.

En este contexto, el legislador nacional contempla expresamente la categoría de despido lesivo de derechos fundamentales, entendido como “aquel despido que se funda o se motiva en una conducta del empleador que vulnera o restringe desproporcionadamente un derecho fundamental del trabajador de aquellos protegidos por la acción de tutela”, consagrándose dos figuras; el despido atentatorio de derechos fundamentales y el despido discriminatorio grave.

La ley laboral señala en el artículo 489 del Código del Trabajo que, si la conducta lesiva se produce con ocasión del despido, exclusivamente el trabajador afectado, podrá recurrir ante los tribunales de justicia, para que el juez determine si ha existido vulneración de sus derechos fundamentales con ocasión del despido.

En este escenario, pueden producirse dos hipótesis lesivas a la honra: “que el acto formal del despido sea lesivo en sí mismo”, como, por otra parte, que las circunstancias del despido sean vulneratorias.

De acuerdo al desarrollo de la presente denuncia o demanda, se han dado ambas.

Respecto de la honra y la carta u oficio como comunicación del despido, a partir de la comunicación informal de las conductas indebidas que justifican el despido disciplinario, transmitidas a muchas personas, antes de que siquiera se formalizara cuando para varios ya era una decisión tomada y sugerida por quien fue denunciado por acciones de acoso en el primer semestre de 2023 y finalmente de forma incompleta como ya se habrá apreciado se discute la posibilidad de vulnerar el derecho a la honra mediante la carta de despido a través de la imputación de las circunstancias fácticas en se fundamenta la decisión del empleador -Municipalidad, así como las posibilidades de explicación de dichas circunstancias en la formalización del despido.

En este punto la doctrina y jurisprudencia ha planteado la discusión a propósito de dos núcleos centrales: el contenido de la carta y los destinatarios de ésta, o si se quiere, el posible contenido de la comunicación formal al trabajador de la decisión del empleador y la utilización de esta con fines ajenos a los establecidos legalmente.

El ejercicio de los poderes patronales se sujeta, en cuanto límite, a la eficacia de los derechos fundamentales por expreso mandato legal y constitucional, lo cual impone más allá de la formalidad misma de la carta y los supuestos habilitantes legales, un control de idoneidad, necesidad y proporcionalidad del acto.



Así, el despido disciplinario ilegal, ya sea por falta de veracidad de los hechos justificativos, como también, por la falta de acreditación de las conductas imputadas, siendo calificado jurídicamente como indebido.

Esto, no tan solo por carecer de una premisa fáctica, sino también, porque no sería idóneo para alcanzar el fin perseguido lo que, en atención a la gravedad de la causal invocada, como efecto, puede producir un menoscabo en la valoración que el trabajador tiene de sí mismo, como también, en la reputación y prestigio que pretende en los demás.

En el mismo esquema, también será vulnerada la honra cuando la carta de despido contenga declaraciones que no sean estrictamente necesarias y proporcionadas para la justificación de la causal para extinguir el contrato por motivos imputables a la conducta del trabajador.

Curiosamente en el caso de su representada, se pudo haber señalado lisa y llanamente que terminaba por “el vencimiento del plazo del contrato” de conformidad con el artículo 48 letra C de la Ley 19.378, no obstante en la enumeración de las causas, no parecen adecuarse a la causal, pues lo que se intenta es denostar y afectar profesionalmente ocultando la acción de represalia y es así donde queda más prístinamente demostrado que se trata de hechos no comprobados

En este contexto, la finalidad de consignar los hechos motivadores del despido estriba, como lo ha reiterado la jurisprudencia, en no producir la indefensión del trabajador, por lo que si la comunicación formal excede dichas finalidades, incorporando además del relato objetivo de los hechos, juicio de valor o expresiones que puedan tener una significación calumniosa, injuriosa, o, en general, vejatoria para el trabajador, no podrá justificarse el empleador en el mandato legal respecto de la comunicación del despido.

Sobre el punto en preciso indicar que, a su parecer, dicha vulneración se producirá siempre que se le atribuya al trabajador una reputación falsa frente a terceros o frente a la sociedad, ya sea por la falta de veracidad de los hechos justificativos, como también, por la falta de acreditación de las conductas imputadas, por las particularidades de nuestro sistema de comunicación y extinción contractual, como también, cuando estas imputaciones además son extemporáneas, y que cuando las cuestiones referidas además de falsas, muestra más y sustento de la carencia de justificación, sino solo buscar una justificación donde no la hay y cuyo único y real efecto además del dejar sin trabajo a una mujer profesional es analizar los efectos que produce el despido, esto es el descrédito gratuito.

Para estos efectos tiene importancia su vertiente retributiva, no tan solo por la pérdida de una indemnización por años de servicios, sino por la eventual



complejidad social en la búsqueda de una nueva fuente de ingresos, con la carga de haberse extinguido su contrato por un motivo que reprocha su conducta laboral, extendiendo ello incluso a su actividad profesional, en la medida que constituye un verdadero registro de identificación de conducta laboral.

Así, producto de los efectos del despido en cuanto sanción, en la medida que se le atribuya al trabajador una reputación falsa frente a terceros o frente la sociedad, ya sea por la falta de veracidad de los hechos justificativos, como también, por la falta de acreditación de las conductas imputadas, siempre se producirá una lesión a la honra con ocasión de la comunicación del despido por la propia configuración del sistema.

Por otra parte, el despido también puede vulnerar la honra por las circunstancias de su ejecución por conductas del empleador que acompañan al mismo, ya sean antes, durante o después de la formalización de este, cuestión así reconocida por la jurisprudencia.

Esto, por cuanto la limitación impuesta por nuestro modelo normativo a nivel legal y constitucional impone una obligación no tan solo en la dimensión sustantiva de la aplicación de los poderes empresariales, sino también, “una dimensión jurídica adicional con relación al contexto factual del despido”, en el sentido que no debe ejecutarse en los hechos con afectación a la consideración y prestigio de cada persona.

En consecuencia, la totalidad de los hechos concurrentes y desplegados produjeron sin duda una afectación patente a la honra de su representada.

En cuanto del término del contrato pueden identificarse eventuales vulneraciones a la honra en la formalización del despido y las circunstancias del despido.

Sobre esta última oportunidad, el ejercicio de los poderes del empleador se sujeta, en cuanto límite, a la eficacia de los derechos fundamentales por expreso mandato legal y constitucional, lo cual impone más allá de la formalidad misma de la carta, los supuestos habilitantes legales y las circunstancias de despido, un control de idoneidad, necesidad y proporcional del acto y que podrá resolver que ninguna de ellas se ha dado.

Es pertinente señalar que el legislador en el artículo 489 del Código del Trabajo optó por la fórmula “con ocasión del despido”, expresión permite incorporar en la tutela laboral conductas anteriores y posteriores próximas al despido, que se constituyan en una vulneración de los derechos fundamentales del trabajador.

Podría producirse un atentado al derecho de la honra en la comunicación del despido, en la medida que la carta contenga expresiones insultantes, injuriosas o descalificadoras, incluso en el caso de que esta haya sido conocida solo por el



trabajador despedido. En este sentido, la sentencia del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, Rol T-113-2015, de 22 de mayo de 2014, acoge una denuncia de tutela laboral, determinando que existe vulneración al derecho a la honra al expresarse en la carta de aviso de despido hechos no relacionados con la causal de término invocada, de manera injuriosa e innecesaria para la finalidad del despido,Si fuera así, cual es la justificación de plasmar por escrito en la carta de término de contrato, acusaciones que se traducen en infundadas, al no ser probadas en juicio, imputando malas prácticas y falta de compromiso, se transforman en acusaciones y menciones gratuitas, que son injuriosas y afectan la honra, pues vulneran la estima y respeto de la dignidad propia, la buena opinión y fama, adquirida por la virtud y el mérito de la señora (...), efectuada de manera abusiva y caprichosa, al no ser objeto de actividad probatoria en la causa, ya que no señala causal laboral alguna, como si el ejercicio de la facultad municipal de “mientras sus servicios necesarios”, los habilitara , junto con la naturaleza de la relación contractual a poder fundarla en hechos ocurridos el año anterior, sin que ese derecho a defensa. Pudiera incluso probarse en juicio, ya ese solo hecho, nos enfrenta a una vulneración muy especial, tal cual si estuviéramos frente a una “plurilesividad”.

Así la extensa mención de hechos en los párrafos anteriores, en sí mismo y en esta dimensión dan cuenta además de un ataque irracional, solo justificable en el ejercicio del poder abusivo y sin contrapesos, de quienes ignorando principios básicos de decencia, asumen un cargo y persiguen a quienes les manifiestan incluso de la forma debida, las formas de un correcto proceder, acción que más que ser valorada, pasa a ser el motor u objetivo de quien es llamada a desarrollar su actividad en beneficio de la comunidad y no en la búsqueda de cualquier justificación, sea esta falsa carente de objetividad y de proporcionalidad, para con ello valerse de un cargo y ampararse en el para vulnerar derechos de personas y que más allá de la dimensión laboral, realizan atribuciones falsas dañando y produciendo descrédito, gratuitamente, pues quien definitivamente paga los platos rotos , es quien también le paga a esa autoridad cualquiera sea esta , para cumplir sus deberes dentro del ámbito de respeto al ordenamiento jurídico.

En suma, se infringe evidentemente con las conductas desplegadas por la jefatura de su representada, el art. 2 inc. 2, segunda hipótesis del Código del Trabajo, en cuanto a la afectación de la dignidad, en ocasión a una conducta de acoso laboral inminentemente discriminatoria, lo que tiene total sentido en el caso en sublite.

Es más al tenor literal del art. 2 inc. 2 en la segunda hipótesis, del Código del Trabajo y en sintonía a la doctrina constituida a modo de ejemplo por los profesores don Eduardo Caamaño Rojo y don José Luis Ugarte Cataldo, advierten como elementos propios de la figura de acoso laboral los siguientes:



a.- la existencia de un sujeto agresor, normalmente en posición supra ordenada respecto del agredido;

b.- la concurrencia de una conducta de agresión u hostigamiento, que impliquen bien una agresión física, o bien molestias o burlas insistentes, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada;

c.- la reiteración de la conducta, excluyendo acciones aisladas o esporádicas;

D) un resultado, esto es, una mengua o descrédito en la honra o fama o que implique tratar mal de palabra u obra o que hiera en el amor propio o en su dignidad al afectado, o bien, que amenacen o perjudiquen la situación laboral o las oportunidades de empleo de dichos afectados.-

Cumplíéndose dichos requisitos en la cuestión puesta en su conocimiento, acreditando con ello la existencia de *mobbing laboral*.

Finalmente se hace uso de lo prescrito en el art. 485 del Código del Trabajo, faculta al trabajador a solicitar la tutela de sus derechos fundamentales cuando su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, asimismo cuando sus derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador, como lo es en este caso vulneración a las garantías específicas e inespecíficas ya señaladas.

Este procedimiento tiene como elementos esenciales.

a.- La vigencia de los derechos fundamentales de toda relación laboral;

b) El principio Pro-Operario o Protector; y finalmente

c) La estabilidad del empleo.

Por ende siempre las relaciones laborales tienen como fundamento y limite la dignidad humana, como lo establece el art. 2 inc. 2 primera oración del código del trabajo, al señalar que *“Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona”*, esto se debe armonizar con el art. 489 del Código del Trabajo advierte: *“Si la vulneración de derechos fundamentales a la que se refieren los inc. 1 y 2, del art. 485, se hubiere producido con ocasión al despido, la legitimización activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este párrafo corresponderá exclusivamente al trabajador afectado”*... así en su art. 489 inc. 3, que reza: *“con todo cuando el juez declare que el despido es discriminatorio, por haber infringido lo dispuesto en el art. 2 del este Código, y además de ello sea calificado como grave, mediante resolución fundada, el trabajador podrá optar entre la reincorporación o las indemnizaciones que se refiere el inciso anterior”*.-



Se debe recordar que las causales señaladas o hechos que según la autoridad motivaron la no renovación, fueron genéricos, impidieron la debida defensa y fue en acción de represalia de otra forma no se hubiera atribuido, sino pura y simplemente el transcurso del plazo del contrato.

- *Incumplimiento de instrucciones relativas al desarrollo de un trabajo coordinado, mancomunado y pasivo como Equipo. Aspectos que afectan el servicio que debemos brindar a nuestros usuarios.*

- *Deficiente manejo de relaciones laborales, situaciones que fueron observadas y trabajadas en su oportunidad, sin presentar a la fecha, cambios que permitan mejorar o superar de manera definitiva.*

- *Carencia de habilidades comunicacionales y de resguardo de información, traspasando los límites internos y externos, exponiendo situaciones de funcionamiento y de relaciones de su equipo de trabajo.*

- *Falta de colaboración y consideración con profesional integrante de su equipo, así como con sus jefaturas.*

No se señalan hechos concretos, sino generalidades sin tiempo ni espacio en su presunta ocurrencia .. especialmente ...cuando señala: *“como con sus jefaturas”*.. que atribución más desigual o abusiva, que hace patente la represalia , cuando se vincula con la anterior causa , *“traspasando límites externos, exponiendo situaciones de funcionamiento y de relaciones de su equipo de trabajo”*.. que causa más probada que esta, pues expone justamente el fundamento de la tutela, pues se le castiga por haber denunciado el acoso, haberlo externalizado..*exponiendo situaciones de funcionamiento...*

En síntesis por haber hablado y defendido a funcionarios de determinadas conductas....así se confiesa y/o reconoce en la propia comunicación.

2.2 .- Acerca de la reparación del daño causado.

Indemnización por daño moral.

Señala el artículo 495 Código del Trabajo: *“La sentencia deberá contener en su parte resolutive: (...) 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 (...) incluidas las indemnizaciones que procedan”*.

En cuanto al Derecho aplicable, el principio de reparación integral del daño establece el derecho que le asiste a su representada de ser indemnizada debidamente por los hechos dañosos que ha padecido, frente al actuar ilegal e inconstitucional de la Municipalidad. La idea anterior se ratifica si se acude a la



historia de la ley 20.087, donde se constata que en diversas intervenciones se destaca la finalidad de instar por una reparación integral del daño sufrido.

En cuanto al daño moral, conocido también en la doctrina como daño no patrimonial, es plenamente indemnizable – sea en sede contractual como extracontractual- a consecuencia de las normas que se contienen en los artículos 2.314 y 2.329 del Código Civil.

Esto ha sido resuelto uniformemente por nuestros Tribunales de Justicia desde fines del siglo XX. Por ejemplo, la sentencia dictada por la Décima Sala de la Corte de Apelaciones de Santiago, en causa Rol de Corte N°338-2013 de fecha ocho de mayo de dos mil trece.

En la actualidad, la doctrina concuerda mayoritariamente en asignar a la indemnización del daño moral, contemplada en los artículos 1555, 1556, 2314 y siguientes del Código Civil, una “*función compensatoria*”, pues resulta más acorde a nuestra tradición de derecho continental.

Así, según Barros, la víctima recibe una indemnización que no pretende restablecer el estado de las cosas anteriores al daño, sino cumplir la función más modesta de permitirle ciertas ventajas, que satisfagan su pretensión legítima de justicia y la compensen por el mal recibido.

Resulta útil tener presente que el daño moral se ha conceptualizado por nuestra Corte Suprema como: “*Un mal, un perjuicio o una aflicción en lo relativo a las facultades espirituales, vale decir, cuando se ocasiona a una persona un dolor o aflicción en sus sentimientos*” (R.D.J., T. LXVIII, secc. 4a, 168). Se ha indicado que la indemnización a su respecto no hace desaparecer el daño, como tampoco se orienta a llevar a la víctima a una situación semejante a la que existía antes de que aquél se produjese; su sentido es otro: otorgar una satisfacción de reemplazo a quien ha sufrido el daño, cuya medida equitativa queda entregada al criterio del sentenciador.

En cuanto a los requisitos para hacer lugar a la indemnización en sede contractual, cabe decir que la denunciada ha actuado con dolo al infringir el numeral 1° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, inciso cuarto del artículo 2° del Código del Trabajo en relación con el N°16 del artículo 19 de la Carta Fundamental– respecto a la discriminación– como también al ser objeto de afectaciones a su honra, como claramente se ha expuesto lo fue, su representada.

En otras palabras, la ley ha impuesto a la denunciada un estándar de conducta o cuidado debido que no ha respetado, ocasionando a su representada un perjuicio físico, síquico, patrimonial y moral grave como consecuencia de sus acciones dirigidas indefectiblemente con la



intención de causarle daño a través del despido vulneratorio de sus derechos fundamentales. La causalidad en suma, resulta evidente y fluye de los antecedentes expuestos.

Por tanto, se solicita a título de indemnización por daño moral la suma de \$15.000.000.- (quince millones de pesos) como se indicará en la parte petitoria.

Régimen indemnizatorio frente a la vulneración del derecho a la honra

Conocido es que en las disposiciones relativas al procedimiento de tutela laboral, tratándose de vulneraciones de derechos fundamentales durante la relación de trabajo, no existe una regulación específica del régimen indemnizatorio. Con todo, el artículo 495, sobre el contenido de la sentencia, exige 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, incluidas las indemnizaciones que procedan.

Evidentemente la disposición referida debe ser leída desde el principio de reparación integral del daño, de modo que correspondería la indemnización tanto de aquel de naturaleza patrimonial como el carácter moral. En tal sentido, resolviendo si corresponde o no a resarcir dicho daño que el trabajador experimentó por la conducta desplegada por el empleador estando vigente el vínculo contractual, la sentencia de la Corte Suprema Rol núm. 28.922-2015, de 13 de julio de 2016, ha señalado con claridad “que es un tema pacífico en doctrina y jurisprudencia que la reparación del año debe ser integral, completa, por lo tanto, serán las consecuencias que en el fuero interno del trabajador generó la conducta del empleador que se calificó de transgresora de Derechos Fundamentales, lo que determinará si debe comprender el daño moral”. Agrega el máximo tribunal que “corroborra dicha interpretación la circunstancia que el artículo 495 del Código del Trabajo, en lo que concierne, no especifica qué tipo de tutela resarcitoria corresponde que se decrete, pues solo indica “las indemnizaciones que procedan”, por lo tanto, será el tribunal quien deberá determinarla considerando la prueba rendida en la etapa procesal pertinente”.

Cabe consignar que el daño moral que podrían acarrear estas vulneraciones no se limita exclusivamente al impacto psicológico que pudiera experimentar la víctima como por ejemplo, lo considera la sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, en causa T-344-2018, de 13 de diciembre de 2018, al ordenar indemnizar al daño moral atendido a que se acreditó que los actos del empleador provocaron en la trabajadora desaliento, frustración, inestabilidad inseguridad, alteración del ánimo y detrimento en su salud mental, sino también a la afectación de la consideración que los demás tenga de ella, al menoscabar su reputación o prestigio.



Determinado por un tribunal laboral que ha existido un daño moral y no existiendo parámetros previamente definidos para la fijación del monto de su indemnización, este deberá ser establecido prudencialmente por el juzgador, atendidas las particularidades del caso sometido a su resolución. En tal empeño, conforme a los criterios expresados anteriormente, deberá el juez tener en cuenta especialmente la entidad o gravedad de las imputaciones formuladas o las conductas de menoscabo y el grado de publicidad con que ellas se han realizado.

Ya concluyendo, respecto del régimen indemnizatorio de la vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido existe la norma del artículo 489, la que dispone que en caso de acogerse la denuncia del juez se ordene, por una parte, el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicio, esta última con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

El hecho de que exista esta indemnización tarifada en la ley dio origen a la discusión de si tales indemnizaciones eran las únicas que procedían o si era posible, además, demandar la reparación del daño moral.

En nuestro concepto, en conformidad al principio de reparación integral del daño y considerando lo dispuesto por el artículo 495 N° 3, antes referido, resulta de todo procedente la indemnización del daño moral, además de las indemnizaciones establecidas como sanción para el despido con vulneración de derechos fundamentales en artículo 489 del Código del Trabajo. La Corte Suprema en sentencia de causa rol núm. 40272-2017, de 22 de octubre de 2018, se ha pronunciado en el sentido antes indicado, entre otras que cita.

Finalmente, corresponde se pague el feriado legal y proporcional de su representada ya que la propia Ley 19.378 en su artículo 18 señala: El personal con más de un año de servicio tendrá derecho a un feriado con goce de todas sus remuneraciones.

El feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para el personal con menos de quince años de servicios; de veinte días hábiles para el personal con quince o más años de servicios y menos de veinte y de veinticinco días hábiles para el personal que tenga veinte o más años de servicios.

Los días de feriado a que se refiere el inciso precedente, se aumentarán en cinco días hábiles respecto al personal que se desempeñe y resida en las regiones primera, segunda, duodécima y décimo quinta, así como en las Provincias de Palena y Chiloé.



Tratándose del personal que se desempeñe en la comuna de Juan Fernández, los días de feriado se aumentarán en los que sean necesarios para el viaje de ida y regreso entre el continente y la isla, de conformidad a los criterios y procedimiento que al efecto fije el reglamento.

Para estos efectos, no se considerarán como días hábiles los días sábado y se computarán los años trabajados en el sector público en cualquier calidad jurídica, en establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud y en los Programas de Empleo Mínimo, Programas de Obras para Jefes de Hogar y Programa de Expansión de Recursos Humanos, desempeñados en el sector salud y debidamente acreditados en la forma que determine el Reglamento.

De esta manera por concepto de feriado legal del 08 de febrero de 2022 hasta el 08 de febrero de 2023, corresponde a un año totalizan 15 días hábiles y un total de 21 días incluyendo sábados y domingo en dicho período y que calculados sobre la remuneración totalizan \$1.366.737, y desde el 08 de febrero de 2023 al 31 de diciembre como feriado proporcional totalizan 10,4 días hábiles y un total de 05 días incluyendo, feriados y sábados y domingo, que se contabilizan y que corresponden a 15 días totales y que calculados sobre la remuneración totalizan \$976.241.-

Suman en consecuencia ambos conceptos \$2.342.978

POR TANTO, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 2, 162, 163, 168, 172, 173, 174, 184, 420 a 455, 485 a 495 y siguientes del Código del Trabajo, más las normas legales y constitucionales precedentemente citadas Declaración de Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Interamericana de Derechos Humanos y las que sean pertinentes, la jurisprudencia referida, los principios fundamentales del derecho del trabajo y la equidad natural, SOLICITA tener por interpuesta demanda en juicio de tutela laboral en contra de ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE OSORNO, representada por don Emeterio Carrillo Torres, ya individualizados, o quien cumpla ese rol de acuerdo lo establecido en el artículo 4 del Código del Trabajo, acoger a tramitación esta demanda por vulneración a las garantías fundamentales, declarándose y condenando en subsidio en base al siguiente tenor:

a.- Declarar que el demandado ha incurrido en vulneración grave de todas o algunas de las garantías fundamentales alegadas, en ocasión al despido, de doña MELISSA RUTH CARRASCO HERMOSILLA. –

b.- Declarar que existen indicios de conducta de hostigamiento laboral o mobbing por parte del señor ARRIAGADA, en perjuicio de doña MELISSA RUTH CARRASCO HERMOSILLA.



c.- Decretar la reincorporación de doña MELISSA RUTH CARRASCO HERMOSILLA, a su trabajo, conforme a lo dispuesto en el art. 489 inc. 4, del Código del Trabajo.

d.- En subsidio condenarlo a la indemnización adicional por término del contrato de trabajo, en ocasión a un despido violatorio y con infracción a garantías fundamentales, de su representada, de conformidad a lo que establece el inc. 3 del art. 489 del Código del Trabajo, fijándola en 11 meses de su última remuneración, o la que se estime corresponde conforme a derecho, a razón de su última remuneración imponible de \$ 1.952.482.- (Un millón novecientos cincuenta y dos mil cuatrocientos ochenta y dos pesos).- y en total a \$21.477.302.- correspondiente a esos 11 meses y no inferior a \$11.714.892.- equivalente a 6 meses según lo señala el Código del Trabajo.

e.- Se ordene el pago del feriado legal y proporcional, corresponde el primero a un total de 21 días (incluyendo 15 días hábiles y sábados y domingos en dicho período) por \$1.366.737 y el segundo totalizan 15 días (10,4 días hábiles y un total de 05 días inhábiles) incluyendo, feriados y sábados y domingo, que asciende a un total de \$976.241.- y suman en consecuencia ambos conceptos \$2.342.978.- (Dos millones trescientos cuarenta y dos mil novecientos setenta y ocho pesos)

f.- Además se declare su derecho a ser reparada del Daño Moral causado correspondiente o fundado en la reparación integral que la ley supone, al estimar que su padecimiento físico y síquico debe ser resarcido por la demandada en la suma de \$15.000.000 (Quince millones de pesos);

g.- Todo lo anterior con reajustes e intereses, de acuerdo a lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo

h.- Que, se notifique la sentencia condenatoria a la Inspección del Trabajo, para su inscripción en el registro de infractores y aplicación a la misma de aquellas consecuencias que se deriven de la condición de infractor.

i.- Que, se impone a la denunciada al pago del máximo de las multas contempladas en el artículo 208 del Código del Trabajo, esto es, el equivalente a 70 UTM.

j.- Que, se condena en costas a la Municipalidad denunciada, las que serán reguladas prudencialmente.

SEGUNDO: Contestación. La demanda se tuvo por contestada en rebeldía de la parte demandada.

TERCERO: Hechos no controvertidos y hechos a probar. Las partes, en audiencia preparatoria, establecieron como hechos pacíficos los siguientes:



1. La existencia de una relación contractual entre las partes entre el 07 de febrero de 2022 y el 31 de diciembre de 2023.

2. Que la remuneración ascendía a \$1.952.482.-

El tribunal fijó los siguientes hechos a probar:

1. La efectividad de que con ocasión del término de la relación laboral se han vulnerado derechos fundamentales de la trabajadora; hechos y circunstancias.

2. La existencia de acoso laboral; hechos y circunstancias.

3. La existencia de daño moral.

4. La relación causal entre el daño moral y las acciones u omisiones realizadas por la demandada.

5. La efectividad de que la trabajadora hizo uso de su derecho a feriado, o que este le fue compensando en dinero, al igual que el feriado proporcional.

CUARTO: Prueba de la demandante. La parte demandante, en audiencia de juicio, rindió en forma legal, la siguiente prueba:

I.- DOCUMENTAL:

1. Decreto alcaldicio N°6439 de 26 /12/ 2022 Sobre Designación en Calidad de Plazo Fijo a doña Melissa Ruth Carrasco Hermosilla. (folio 23)

2. Ordinario N°1608 de 13 de diciembre de 2023 del Jefe del Subdepartamento Gestión en Salud. (folio 24)

3. Orden de Reposo Ley N°16.744 de 21 de diciembre de 2023 (folio 25)

4. Actividades de mayo a sept. de 2023. (folio 26)

5. Verificadores de Ingresos y Egresos Adultos Mayores de enero-noviembre de 2023. (folio 27)

6. Detalle Act. Intersectoriales enero a noviembre 2023. (folio 28)

7. 02 correos de 19/05/2023.(folio 29)

8. Certificado General de Residente Siquiátrico de 26/01/2024. (folio 30)

9. Acta de Reunión de CESFAM QUINTO CENTENARIO de 20/11/2023. (folio 32)

10. Correo de 21/11/2023 de Dirección del CESFAM. (folio 50)

11. Correos electrónicos de 14/09/2023 de Melissa Carrasco a Alejandro Schulze, a afusamosorno@gmail.com y de estos a Melissa Carrasco de 15/09/2023, de 20/09/2023, de 25/09/2023 y de 10 y 11/10/2023 (07 páginas) (folio 51)



13. Resolución de Calificación de ACHS 4/01/2024 y Reclamo a SUSESO de 21/03/2023. (folio 52)

12. Correo de 28/09/2023 Monitoreo Indicadores Más Adulto Mayor Corte 08/2023. (folio 33)

13. Formulario de Constancia Información al Paciente GES de 15/03/2024. (folio 35)

14. Carta dirigida al Alcalde Oficina de Partes de 23/01/2024. (folio 37)

15. Pantallazo de nombramientos de Terapeuta Educacional de Cesfam Quinto Centenario. (folio 38)

16. Ordinario 234 de 31/01/2024 instruye Inv. Sumaria denuncia de acoso de 15/01/2024. (folio 39)

17. Acta de Sesión de Concejo Municipal n°5 de 27/02/2024. (folio 41)

18. Carta ASOMED de viernes 12/01/2024. (folio 42)

19. Hoja de Vida funcionaria de Melissa Carrasco (folio 43)

II.- TESTIMONIAL:

1. Jaime Daniel Arancibia Torres, Rut: 6.228.083-2, Isla de Pascua 2850 B12 Condominio Lo Robles II (minuto 00:08:41)

2. Nelson Wilfredo Pascal Gatica, Rut: 17.750.402-5, Nutricionista, domiciliado en Guillermo Hollstein 371, Torre 1, Depto. 102, Osorno. (minuto 00:25:13)

3. Gloria Beatriz Maldonado Gatica, Rut: 10.914.525-4, domiciliada en Pasaje Purrehuin 1495 de Osorno. (minuto 00:44:38)

III.- PERICIAL:

- Declaró en la presente audiencia, el perito don Daniel Osvaldo Barrientos Vásquez, Rut: 17.963.222-5. (Minuto 00:50:16). En cuanto al informe pericial, se encuentra acompañado a folio 70.

QUINTO: Concurrencia de Indicios. Que, el artículo 493 del Código del Trabajo, y tratándose de conflictos jurídicos por vulneración de derechos fundamentales, requiere la aportación de indicios suficientes de que se ha producido ese atentado, no exigiendo una prueba concreta e inequívoca de la vulneración. Los indicios, suponen la aportación de elementos de juicio necesarios para generar una posibilidad cierta de que la vulneración realmente ocurrió. Luego, con el análisis de esos indicios y de la prueba que derive de ellos, se deberá establecer la veracidad de la denuncia.



La actora en su demanda señala una serie de garantías fundamentales vulneradas, sin embargo, a raíz de la prueba rendida y a la luz de los fundamentos expuestos en el escrito de demanda, el tribunal estima que sólo se han acreditado indicios suficientes de la vulneración que se reclama, como se expondrá a continuación, del derecho a la integridad física y psíquica, y el derecho a la honra de la persona, expresamente reconocidos en la Constitución Política en el artículo 19 N° 1 inciso 1° y N° 4 del Capítulo III de la Carta Fundamental, a los cuales alude expresamente el artículo 485 del Código del Trabajo, ello en estrecha relación con lo dispuesto en el inciso segundo de la misma norma, en relación al acoso laboral, contemplado en el artículo 2° inciso segundo del cuerpo legal ya citado.

En lo que respecta a su derecho a la no discriminación, a la indemnidad y a la igualdad de acceso a cargos públicos, y en atención a la base de sus alegaciones, no se ha acreditado en autos algún indicio de que la actora haya recibido un trato diferenciado por ser mujer, o algún otro parámetro de diferenciación; así tampoco que haya hecho alguna denuncia en instancias judiciales o ante la Inspección del Trabajo, siendo más bien la base de sus alegaciones actos que constituirían acoso laboral, y existiendo prueba indiciaria de que dichos actos han vulnerado su derecho a la integridad física y psíquica y su derecho a la honra, el tribunal desestimaré la denuncia con respecto a aquellas otras garantías.

Que en el presente juicio se han acreditado los siguientes indicios de la vulneración que se reclama con respecto al derecho de la actora a la integridad física y psíquica, y su derecho a la honra:

- Que la actora hizo distintas denuncias por actos de acoso laboral en contra de su jefatura, el Director del Cesfam don Gerardo Arriagada, las que fueron puestas en conocimiento del jefe del departamento de salud municipal, el sr. Alejandro Schulze, al igual que por parte de ASOMED, e incluso del señor Alcalde, tal da cuenta las cartas y correos acompañados, consistiendo dichos actos principalmente en aislamiento, trato inadecuado o burlesco, ignorancia de sus correos e informes, y cambio de puesto de trabajo a un lugar que no contaba con las condiciones mínimas para realizar su labor.
- Que dicha jefatura se encuentra sometida a sumario por actos de acoso laboral tal da cuenta el ordinario de fecha 31 de enero de 2024, y el acta de sesión de concejo.
- Que dicha jefatura con fecha 21 de noviembre de 2023 envía correo electrónico al sr. Schulze haciendo presente una situación conflictiva entre la actora y otra integrante del programa, exponiendo que aquella ha hecho



incluso acusaciones en contra de él, y que sugiere que no se le renueve el contrato o que esta sea trasladada.

- Que a la actora con fecha 13 de diciembre de 2023 se le comunica la no renovación de su contrato en la cual se le imputa una serie de conductas y habilidades deficientes en relación a su calidad profesional.
- Que la actora asiste a atención en salud mental, tal da cuenta el certificado de fecha 26 de enero de 2024, y cuenta con licencias médicas emitidas por la Achs.

A razón de lo anterior el tribunal estima que se han acreditado dichos indicios suficientes de la vulneración que se reclama, en lo que dice relación con las garantías establecidas en el artículo 19 N° 1 y N° 4 de la Constitución Política de la República, toda vez que existe una correlación acreditada en autos, entre los actos de acoso laboral que denuncia y su no renovación de contrato sugerida por el propio denunciado, lo que hace presumir que efectivamente se ha vulnerado el derecho a su integridad física y sicológica además de su derecho a la honra toda vez que si bien se cita una causal objetiva para su término, esto es, el vencimiento del plazo del contrato, se fundamenta en deficiencias de la calidad funcionaria y profesional de la trabajadora.

Que, corresponde ahora continuar analizando las pruebas incorporadas al proceso, a fin de determinar si se logra o no la convicción necesaria para establecer o desestimar la vulneración a las garantías que indica la actora, si esos indicios se han transformado en prueba de tal vulneración, y ello sobre la base que el empleador es quien debe probar en este juicio la legalidad y legitimidad de su actuar, o si ese acto no afectó el núcleo central del derecho que debe ser amparado.

La justificación y la proporcionalidad implica determinar que los actos ejecutados por el empleador, y sobre todo sus efectos, son necesarios, justos, racionales, ponderados, y realizados de buena fe, sin ocultar en ellos una intencionalidad o un propósito distinto al que la propia ley determina, sin que exista un abuso en el ejercicio de la conducta que le reconoce la ley.

En este orden de ideas, la denunciada asumió la obligación procesal, en este procedimiento de tutela, de probar la legitimidad y justicia de su decisión.

SEXTO: Vulneración de derechos fundamentales. En virtud de lo dispuesto en el artículo 485 y 489 del código del ramo, los derechos y garantías expuestos por la denunciante resultan lesionados, cuando el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria y desproporcionada, o sin respeto a su contenido



esencial; o cuando se trate de actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2 del mismo cuerpo legal.

SÉPTIMO: Vulneración del artículo 19° N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República. Que la denunciada en estos autos no rindió probanza alguna para acreditar la justificación y proporcionalidad de la medida adoptada, sobre todo teniendo presente que fundamenta la no renovación del contrato en deficiencias de la calidad profesional de la actora.

Que sin perjuicio de lo anterior, la actora acredita a través de su informe pericial que el despido fue consecuencia de una serie de actos de acoso laboral por parte de su jefatura, a quien ella denuncia, y que es quien propone su no renovación; a saber dicho informe en la formulación forense señala: “Sobre el estresor, la hipótesis 3 indica que la dinámica analizada es compatible con el fenómeno Mobbing, mientras que la hipótesis 4 da cuenta que se trata de otro estresor laboral. La descripción que se realiza del proceso de acoso vivenciado en contexto laboral, por naturaleza y sistematicidad, descarta la posibilidad de que se trate de un conflicto puntual entre dos trabajadores como por ejemplo el ocurrido con doña Paulina Barriga (Acta de Reunión con fecha 20 de noviembre 2023). Por lo que nos encontramos en una problemática de estigmatización por el desequilibrio de poder entre don Gerardo y la peritada agudizando el sentimiento de vulnerabilidad en doña Melissa. Es por ello, que se acepta la hipótesis 3, es decir, “La dinámica analizada a la que estuvo expuesta doña Melissa Carrasco es compatible con el fenómeno de acoso o Mobbing”, ya que este tipo de comportamientos (Burlarse, contar los segundos, no prestar atención, no responder los correos, cambio de lugar de puesto de trabajo, como también las solicitudes), afecta la dignidad personal y no puede entenderse desde una gestión meramente laboral”, indicando en su diagnóstico que “Doña Melissa Carrasco Hermosilla presenta un Trastorno de adaptación mixto 309.28 (F43.23) con ansiedad y estado de ánimo deprimido: Predomina una combinación de depresión y ansiedad con una duración sintomatológica superior a 01 año”, para finalmente establecer en sus conclusiones el nexo causal entre el daño y dichos actos de acoso laboral.

Que así las cosas, habiéndosele dado término al contrato de la denunciante, sin que existan motivaciones objetivas al tenor del ordinario y sus fundamentos, lo que incluso no tiene correlato con su hoja de vida funcionaria, en la cual no existen anotaciones de demérito o calificaciones deficientes, y que todo ello le ha producido un deterioro en su salud mental; el tribunal estima suficientemente acreditado en autos, que se ha lesionado el derecho fundamental establecido en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política del Estado.

Que respecto a la lesión al artículo 19 N° 4 de la Constitución Política del Estado en la forma que señala la actora, a raíz de la fundamentación del ordinario



respectivo, donde se le descalifica profesionalmente, sin motivo alguno, toda vez que la causal invocada es la del artículo 48 letra c de la Ley 19.378, esto es, el vencimiento del plazo contenido en el contrato, unido a lo declarado sobre el punto por el perito, dan cuenta que aquello, junto a los actos previos realizados por su jefatura, afecto la percepción interna de la actora sobre su propia calificación personal y profesional, tal declara el perito en estrados y da cuenta su informe en la formulación forense en cuanto señala “A nivel psicopatológico la peritada presenta una clara constelación de síntomas ansiosos y depresivos de carácter reactivo a la cristalización de episodios ocurridos en contexto laboral, no identificándose otros estresores que puedan mediar. El cuadro queda configurado por niveles altos de ansiedad y depresión. La experimentación de emociones negativas como apatía, hipervigilancia, falta de confianza en sí misma, inseguridad, angustia, tristeza, somatizaciones (dolores musculares y de cabeza) y rabia tiene un impacto directo en la imagen e identidad laboral y personal de doña Melissa, afectando la autopercepción como trabajadora de la referida, visualizándose como poco válida e inútil en contraste con el recorrido vital donde el rol profesional ocupa una posición protagónica en la peritada sumada a la alta preparación académica alcanzada”.

Que así las cosas, se dará lugar a la denuncia interpuesta en cuanto a la vulneración del derecho a su integridad física y síquica, su derecho a la honra; y por haber quedado acreditado en autos que fue víctima de actos de acoso laboral por su jefatura, como se expondrá.

OCTAVO: Daño Moral. La Excma. Corte Suprema en causa rol 23.096-2019, indica que es un tema pacífico en doctrina y jurisprudencia, que la reparación del daño debe ser integral y completa, por lo tanto, serán las consecuencias que en el fuero interno del trabajador generó la conducta del empleador que se calificó de transgresora de derechos fundamentales, lo que determinará si debe comprender el daño moral. La resolución agrega que corrobora dicha interpretación la circunstancia que el artículo 495 del Código del Trabajo, en lo que concierne, no especifica qué tipo de tutela resarcitoria corresponde que se decrete, pues solo indica ‘las indemnizaciones que procedan’, por lo tanto, será el tribunal quien deberá determinarla considerando la prueba rendida en la etapa procesal pertinente. No debe olvidarse que uno de los principios fundamentales del derecho laboral es el de protección, y una de sus manifestaciones concretas es el principio pro operario, que en el ámbito judicial está referido a la facultad de la magistratura de interpretar la norma según este criterio, esto es, al existir varias exegesis posibles se debe seguir la más favorable al trabajador, conocido también como el indubio pro operario. Añade que por consiguiente, cabe concluir que procede la indemnización por daño moral en materia de vulneración de derechos esenciales ocurrida durante o al término de la vigencia de la relación laboral.



Que dicho daño fue debidamente acreditado tal consta en el considerando anterior, especialmente a través del informe pericial. Así también, su relación causal con los hechos acontecidos en su lugar de trabajo, razón por la cual se dará lugar a la demanda en este punto, estableciéndose de modo prudencial teniendo presente para ello, principalmente la extensión de la afectación y la magnitud del daño.

NOVENO: Acoso laboral. Que el acoso laboral es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, siempre que todas estas conductas se practiquen en forma reiterada.

La actora acredita en autos, tal ya ha sido expuesto, que en forma reiterada fue víctima de malos tratos por parte de su jefatura, aislamiento, exclusión, conteo de segundos para manifestarle sus inquietudes, cambio de puesto de trabajo, entre otras, tal se desprende del informe pericial acompañado y que aquello le ha provocado un daño, lo que resulta coherente además con las denuncias y cartas dirigidas por la actora a sus superiores y al Alcalde, y con la declaración del segundo testigo de la actora, don Nelson Wilfredo Pascal Gatica, que da cuenta al menos de un liderazgo disfuncional de la jefatura.

Que así las cosas el acoso laboral del cual ha sido víctima la actora ha sido debidamente acreditado.

DÉCIMO: Base de cálculo y cobro de feriados. Para efectos de la indemnización adicional se tendrá como base de cálculo la remuneración señalada por la actora, hecho no discutido por las partes.

En cuanto al cobro de feriados, la demandada no rindió probanza alguna destinada a acreditar que la actora hizo uso de su derecho a feriado legal o que este le fue compensado en dinero, al igual que el feriado proporcional, razón por la cual se dará lugar a su cobro en la forma solicitada.

DECIMO PRIMERO: Restante prueba. Que la restante prueba, debidamente detallada, en nada altera la convicción del Tribunal expresada en esta sentencia, toda vez que se refiere a hechos que realmente no han sido controvertidos, o que ya han sido suficientemente probados.

Que por tanto, y, visto además lo dispuesto en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República; y, artículos 1°, 2°, 4°, 5°, 420, 425 y siguientes, 432 y siguientes, 446 y siguientes, y 485 y siguientes del Código del Trabajo, SE DECLARA:



I.- Que, SE ACOGE la denuncia de vulneración de derechos fundamentales deducida por doña MELISSA RUTH CARRASCO HERMOSILLA, en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE OSORNO, solo en cuanto se declara que la demandada ha lesionado sus garantías constitucionales a su derecho a la integridad física y síquica, y su derecho a la honra, incurriendo además la denunciada en conductas de acoso laboral a través de su dependiente, conforme se explicó, razonó y determinó en esta sentencia.

II.- Que la demandada deberá cancelar a la actora por concepto de la indemnización adicional establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, la suma de \$11.714.892, correspondiente a 6 remuneraciones, ponderada conforme a la gravedad de la lesión.

III.- Que la demandada deberá cancelar a la actora por concepto de feriado legal y proporcional la suma de \$2.342.978.

IV.- Que se condena a la demandada al pago de una indemnización por el daño moral sufrido por la actora por \$3.000.000.

V.- Las sumas antes indicadas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses de la forma prevista en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

VI.- Remítase copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo, conforme dispone el artículo 495 del Código del Trabajo.

VII.- Que no se condena en costas a la demandada, por no haber sido totalmente vencida.

RIT T - 22 - 2024.

Dictada por Mariangel Cabrera Rabié. Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Osorno.



