

Arauco, veintiocho de diciembre de dos mil veintitrés.

VISTO Y OÍDO:

Que, se ha presentado ante este Juzgado doña Miriam Vallejos Fuentes, Chilena, contadora, casada, con domicilio en Neculman número 4450, comuna de Coronel, interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral, despido indirecto y de cobro de prestaciones contra de su ex empleador COMITÉ DE AGUA POTABLE RURAL, representada legalmente por doña Adriana del Carmen Garrido Fuentealba, ambas domiciliadas para estos efectos en Gabriela Mistral N°129, Arauco.

ANTECEDENTES DE LA DENUNCIA:

Señala que ingresó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia de la demandada el día 1 de abril de 2004, como ayudante de contabilidad, en el domicilio de la empresa ubicado en Gabriela Mistral 129, en Laraquete, comuna de Arauco, con una jornada de trabajo de lunes a viernes de 9:00 a 15:00 horas y sábados 9:00 a 13:00 horas; completando 34 horas semanales. Debiendo desempeñar las siguientes labores: a) Registro contable en Libros respectivos (cuaderno diario, banco); b) Registro de Ingresos y egreso en libro caja Tabular; c)

Archivo de ingresos y egresos contables y documentación soportante d) Rendición Contable de caja mensual a Directiva del Servicio y contador de entidad asesora y anual estado de situación; e) Ayuda Revisión de datos consumo y vaciado a documentación soportante(subsidios); f) Ayuda a secretaria en revisión y confección de aviso de corte; g) Efectuar tramites en SII (revisión facturación electrónica para confección de iva, boleta honorarios electrónicas recibidas y emitidas, envío de folios, certificados de sueldos y honorarios para revisión de contador asesor; h) otras labores por la directiva relacionadas con finanzas como confección y pago de sueldos, afp, inp, contratos, llenado licencia médica, previa orden Presidente y revisión Tesorero(a); i) Conciliación bancaria, con cuenta corriente de ingreso y egresos (acceso web solo para ver movimientos); j) Revisión de planilla diaria de pagos de agua entregada por recaudadora; k) Revisión e Ingreso de pagos de socios de transferencias bancaria a cta., del comité a sistema de cobranza; l) Revisión, control en cuaderno de bomberos, de planilla de ingresos diarios y de transferencias bancarias de ayuda de socios.

Indica que la remuneración pactada ascendía a la suma de \$1.024.249.- (un millón veinticuatro mil doscientos cuarenta y nueve) al momento del despido, con estipendios fijos y bonos, y que a la fecha del despido indirecto el contrato de trabajo era indefinido.

Expone que el día 1 de abril de 2004, ingresó a trabajar como ayudante de contabilidad, en el Comité de Aguas Potable Rural de Laraquete, época en que era Presidenta del Comité la sra Gladys Arcas, existiendo un gran ambiente de trabajo, con una jefatura que siempre gozo de educación y respeto siendo capaz



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

Código: QGVBXKPxFTS

de empatizar con cada uno de los trabajadores, transcurriendo 12 buenos años de trabajo y reconocimiento. Sin embargo, la señora Gladys se retiró para darle la oportunidad a otro socio, en el 2015, asumiendo la Presidencia don Juan Galdámez, manteniéndose el mismo ambiente grato, hasta diciembre 2020 en que Don Juan se contagió de covid-19 en diciembre 2020 y estando varios meses hospitalizado fallece lamentablemente en el mes de abril del 2021, produciéndose un descontrol producto de ello.

Continúa señalando que finalmente, la señora Ariana asume la jefatura, y que al asumir el cargo informa al personal que las cosas iban a cambiar, que ella no entendía que muchos trabajadores llevaran tanto años trabajando en ese lugar y los sueldos sean tan altos, y que en su caso no entendía la razón de porque tenía tantas atribuciones si era una simple administrativa, ya que dentro de sus funciones, estaba la de contabilizar, efectuar reemplazos en caja, remuneraciones, contratos, ya que las compras, contratos, pagos y la firma de cheques que sólo la realizaban el presidente y la tesorera.

Manifiesta que el trato de la nueva jefatura era prepotente, que cambió la forma de trabajo, en cuanto a la forma de operar los dineros el que se empezó a manejar en efectivo, lo que no resguardaba la trazabilidad de los mismos, ya que anteriormente todo pago se manejaba con cheques y se utilizaba la cuenta corriente, que daba transparencia, siendo un método, eficaz y detallad, pero con la nueva administración cambio todos los ingresos y egresos porque ella lo hacia todo con dinero efectivo, perdiéndose todo el orden y transparencia. Que agravó el acoso laboral hacia su persona, amenazándola con que iba a despedirla, haciendo presente en todo momento que ella era la Jefa y que nadie tenía que decirle que hacer. Hace presente que cuando se le ordeno modificar los formatos en las liquidaciones, hizo presente a la presidenta que dicha forma no era legal, es decir era ilegal, a lo cual su ex empleadora tuvo una reacción desproporcionada, golpeando el escritorio de forma violenta, insultándola con groserías, recalcando que ella mandaba y era la jefa y ella sólo debía obedecer.

Refiere que los malos tratos se mantuvieron que la descalificaba diciéndole que no servía para nada, que era mejor que renunciara o la acusaba de esconder cosas de la administración anterior; Indica que incluso debió tomar vacaciones, producto de que había fallecido su madre (por covid-19), ya que la presidenta argumentaba que los podía contagiar y no debía concurrir a trabajar, dejó sus funciones sin realizar, por lo que a su regreso se encontró con una recarga laboral. Adicionalmente la Presidenta habilita y realiza los tramites en el banco scotiabank para abrir una cuenta, lo que retrasa aún más su trabajo debido a que no pude ver las transferencias y cuadrar los meses al desconocer los movimientos en el banco. La presidenta decide que no me dará la nueva clave para trabajar con la cuenta del banco y solo le entrega una cartola impresa, lo que nuevamente afecta en su trabajo, debiendo efectuar más acciones para realizarlo.



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

Código: QGVBXKPXFTS

Agrega que en el mes de junio de 2021, detectaron un cambio en el bono de bomberos, de forma unilateral, desconociendo el anexo firmado con el presidente anterior y que habíamos reclamado ante la inspección en diciembre 2018, y al consultarle señaló que ella daba las órdenes y no nosotros y que de ahora en adelante, se hacía lo que ella decía.

Finalmente el 9 de noviembre de 2021 a raíz del constante acoso laboral, decide poner fin a la relación laboral en virtud de lo establecido en el artículo 171, por las causales establecidas en el N°1, letras a), d), N°5 y 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, "Conductas de acoso laboral" artículo 160 N°1 letra f), artículo 160 N°7, esto es "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", en relación al artículo 485 del código del Trabajo. La decisión la toma en consideración a la gravedad de los hechos ocurridos.

Añade que producto de los actos de acoso de que fue objeto, fueron objeto de fiscalización por la Inspección del Trabajo las conclusiones jurídicas de la investigación por vulneración de derechos comisión N° 0816/2021/58, de fecha 19 de julio de 2021, al tenor de los hechos relatados en informe de investigación N° 0816/2021/58, evacuado por la fiscalizadora, doña Silvana Rebolledo Llancao, funcionaria de la Inspección Comunal del Trabajo de Curanilahue, son las siguientes: "1. En virtud de la investigación realizada, se puede concluir que FUE POSIBLE CONSTATAR elementos indiciarios en lo relacionado con el hostigamiento o acoso laboral, ejercido por doña Adriana Garrido Fuentealba en contra de la denunciante, las declaraciones efectuadas tanto por el denunciante como por los demás trabajadores son contestes en los hechos principales de la denuncia, observándose al efecto, una alteración sería en la salud de la denunciante, se logra establecer a juicio de este abogado, una convicción absoluta respecto de las materias reclamadas. 2.- De acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del art. 2° del Código del Trabajo, el acoso laboral "es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo." La Dirección del Trabajo ha llegado a establecer que acoso laboral es "...todo acto que implique una agresión física por parte del empleador o de uno o más trabajadores, hacia otro u otros dependientes o que sea contraria al derecho que les asiste a estos últimos, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se practiquen en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos y siempre que de ello resulte mengua o descrédito en su honra o fama, o atenten contra su dignidad, ocasionen malos tratos de palabra u obra, o bien, se traduzcan en una amenaza o perjuicio de la situación laboral u oportunidades de empleo de



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

Código: QGVBXKPXFTS

dichos afectados". 3.- En virtud del estudio y análisis de la denuncia, la pauta elaborada al efecto, el informe de investigación respectivo y el trabajo conjunto de la funcionaria fiscalizadora con el suscrito, se puede sostener que FUE POSIBLE CONSTATAR elementos indiciarios en lo relacionado con el hostigamiento o acoso laboral. 4.- En atención a lo expuesto, y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo, los antecedentes serán derivados al Centro de Conciliación y Mediación, para abordar los hechos de la denuncia a través de la mediación legal, por existir indicios suficientes de actos que constituyen vulneración del trabajador en su integridad física y psíquica" (sic).

Sostiene que la denunciada ha vulnerado el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política que asegura a todas las personas, "El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.", derecho que implica que nadie puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica, tanto por acción como por omisión. También el N° 2 de la norma antes citada que "asegura a todas las personas la igualdad ante la ley y que en Chile no hay personas ni grupos privilegiados y finalmente que la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias", pero en la especie, finalmente se ha producido la afectación en su cargo pues su jefatura modificó las funciones de responsabilidad profesional para las que fue contratada, designándole nuevas y variadas funciones, restringiendo o privando de efectuar las propias, todo bajo amenaza constante de ser despedida y que por el sueldo que ganaba debía realizar eso y mucho más.

Arguye que además se ha vulnerado el artículo 19 n° 4 de la Carta Fundamental dispone y asegura, el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y su familia Disposición que debe relacionarse tanto con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 17, como con la Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 11, los cuales protegen a la persona de ataques ilegales a su vida privada, honra o reputación. Asimismo también vulnera la garantía de no discriminación arbitraria e indemnidad. (Artículo 2 del Código del Trabajo y artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República) El principio señalado es recepcionado con individualidad propia en el ámbito laboral a través de la configuración del derecho fundamental a lo no discriminación.

Arguye que el denunciado a ha vulnerado además el artículo 19 N°16 de nuestra Constitución Política del Estado el que establece en su inciso tercero que: "Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos"; derecho a la no discriminación que se encuentra recogido por el Código del Trabajo, en su artículo 2°.



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

Código: QGVBXKPXFTS

Plantea que en cuanto al despido injustificado, no se ha invocado causal alguna de despido, para poner término al contrato, por lo que estima que fue despedida sin invocar causa legal alguna, y no se puede asimilar a ninguna causal legal los hechos que intente, en forma ulterior.

Previas citas legales, solicita tener por interpuesta dentro de plazo, denuncia en procedimiento de tutela laboral, por vulneración de derechos fundamentales del artículo 19 N°1, 2 y 16 de la Constitución Política de la República con ocasión del despido en contra de su ex empleador COMITÉ DE AGUA POTABLE RURAL DE LARAQUETE, representada legalmente por doña ADRIANA DEL CARMEN GARRIDO FUENTEALBA, acoger la denuncia de tutela declarando:

1. Se ha vulnerado el derecho fundamental a la no a la no discriminación de la denunciante, la libertad de trabajo y su protección, que se ha vulnerado el derecho fundamental de la vida, de la integridad física y psíquica, de igualdad ante la ley, el respeto y protección a la vida privada y la honra de la persona y su familia, el derecho a no discriminación, que se verifican actos discriminatorios por acción y omisión de acoso laboral o moral, preceptuado en el artículo 485, al tenor de lo dispuesto en el artículo 2 del Código del Trabajo, en perjuicio de la afectada de conformidad a la ley laboral, y las normas constitucionales, y se den lugar a las siguientes peticiones concretas:

2. Como medidas a que se encuentra obligado el infractor a realizar dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos, bajo apercibimiento del artículo 492 inciso 1° en relación con el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, se solicita ordenar:

a) Que se condene al pago de las indemnizaciones adicionales por despido vulneratorio, establecidas en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, estableciéndola en el máximo establecido en la ley atendida la gravedad de la presente denuncia, ascendente a la suma de equivalente a 11 remuneraciones equivalente a \$11.266.739 o la suma que se determine en mérito del proceso;

b) La realización de un curso de capacitación sobre derechos fundamentales, dirigido especialmente al representante legal, impartida por un profesional especialista en la materia y con una duración de a lo menos 8 horas pedagógicas;

c) Adoptar cualquier otra medida que se estime idónea para obtener la debida reparación de los actos lesivos.

3. Que se condene a la demandada al pago de la indemnización por años de servicios equivalente a la suma de \$11.266.739 o la suma que el tribunal se sirva fijar.

4. Recargo legal del 80% de la indemnización por años de servicio, conforme la dispone el artículo 171 del código del Trabajo, equivalente a la suma de \$9.013.391.

5. Que se condene a pagar los siguientes valores en razón de los siguientes items:



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

Código: QGVBXKPXFTS

- a) Bono bomberos cambiado por empleadora unilateralmente desde enero 2021 a la fecha, valor que no se reajusto desde el mes de enero a 9 noviembre de 2021 diferencia asciende a total de \$322.240.
- b) Bono de colación meses agosto, septiembre, octubre, 9 días noviembre asciende por un total de \$321.578.
- c) Bono de movilización correspondiente a meses de agosto septiembre octubre, días noviembre por total de \$130.746.
- d) Bono reconocimiento por meses de agosto, septiembre octubre, días noviembre asciende a un total de \$254.100.
- e) Aguinaldo mes de septiembre de \$100.000.
- f) Bono por responsabilidad de caja por los meses de agosto septiembre octubre, días noviembre \$104.016.
- g) Bono cumpleaños \$10.000.

6. Que se condene a la demandada al pago del feriado progresivo adeudado y proporcional a \$785.257 (feriado de 17 días hábiles correspondiente al periodo año 2020 al 2021 y feriado proporcional (de 7 meses y 8 días) asciende a \$887.682.

7. Se condene a la demandada al pago de una indemnización por daño moral \$20.000.000 (veinte millones de pesos) o la suma que el tribunal determine conforme a derecho.

8. Se apliquen las multas a que haya lugar de conformidad al art. 495 N°4 del Código del Trabajo

9. Remitir copia de la Sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro, como lo ordena el art. 495 inciso final.

10. O en todos los casos las sumas mayores o menores que el tribunal estime conforme al mérito del proceso fijar, más los intereses y reajustes hasta la fecha efectiva del pago, más las costas de la causa.

En subsidio. entabla demanda por despido indirecto, nulidad de despido, demanda de daño moral, fundado en los mismos antecedentes indicados en la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, los que se reproducen por economía procesal, solicitando se acoja en todas sus partes, y, en definitiva, declare:

1) Que en el marco de la relación laboral que unió a las partes, la demandada incumplió gravemente sus obligaciones por lo cual procedería que la demandante se despidiera en forma indirecta, siendo procedente el término del contrato de trabajo.

2) Que se condene a pagar la Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo, la cantidad de \$1.024.249 (un millón veinticuatro mil doscientos cuarenta y nueve)



3) Que se condena a la demandada al pago de la indemnización por años de servicios equivalente a la suma de \$11.266.739 o la suma que el tribunal se sirva fijar.

4) Que se condene a pagar el recargo legal del 80% de la indemnización por años de servicio, conforme la dispone el artículo 171, equivalente a la suma de \$9.013.391.-

5) Que se condene a pagar los siguientes valores en razón de los siguientes items:

a) Bono bomberos cambiado por empleadora unilateralmente desde enero 2021 a la fecha, valor que no se reajusto desde el mes de enero a 9 noviembre de 2021, diferencia asciende a total de \$322.240.

b) Bono de colación meses agosto, septiembre, octubre, 9 días noviembre asciende por un total de \$321.578.

c) Bono Movilización correspondiente a meses de agosto septiembre octubre, días noviembre por total de \$130.746,

d) Bono de reconocimiento por meses de agosto, septiembre octubre, días noviembre asciende a un total de \$254.100.

e) Aguinaldo mes de septiembre de \$100.000.

f) Bono por responsabilidad de caja por los meses de agosto septiembre octubre, días nov \$104.016.

g) Bono cumpleaños \$10.000.

6) Que se condene a la demandada al pago del feriado progresivo adeudado y proporcional a \$785.257 (feriado de 17 días hábiles correspondiente al periodo año 2020 al 2021 y feriado proporcional (de 7 meses y 8 días) asciende a \$887.682.-

7) Al pago de las costas de la causa.

A folio 9, comparece SANDRA SAEZ CORREA, Presidenta de la demandada, en representación del COMITÉ DE AGUA POTABLE RURAL DE LARAQUETE, ambos con domicilio en calle Gabriela Mistral N° 129, Laraquete, comuna de Arauco, dentro de término legal contestando la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales y cobro de prestaciones y demanda laboral subsidiaria, solicitando su rechazo en todas sus partes, con expresa condenación en costas, en los siguientes términos:

Que de los hechos denunciados sólo se reconoce la relación laboral existente desde el 1 de abril de 2004 y que la denunciante desempeñó funciones de secretaria administrativa, respecto de los asuntos contables y financieros del Comité.

Niega y controvierte que la actora se haya autodespedido, por cuanto el Comité de Agua Potable Rural Laraquete hasta la fecha no ha sido notificado de esa terminación de los servicios, que muy por el contrario, la causal de terminación de los servicios fue el 22 de noviembre de 2021, por la causal del



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

Código: QGVBXKPXFTS

artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, por su inasistencia durante el mes de noviembre en que la actora hizo uso de una última licencia médica de fecha 25 de octubre de 2021, que justificó su inasistencia a partir del día 26 de octubre de 2021, por el plazo de 14 días. No obstante, una vez expirada esa licencia médica, la actora se ausentó de sus labores y no justificó su falta de asistencia, motivo por el cual fue desvinculada, decisión comunicada a la trabajadora mediante carta certificada de fecha 22 de noviembre de 2021.

Agrega que niega también que la actora haya sido víctima de actos de acoso laboral y que se haya incumplido de forma grave las obligaciones que impone el contrato, así como las causales señaladas como argumento del despido indirecto no notificado y la efectividad de los hechos y la concurrencia de la causal del artículo 160 N° 1 letras a), d) y f), N° 5 y 7 del Código del trabajo. Asimismo niega que se adeude alguna de las prestaciones laborales que se demandan o que exista algún perjuicio o daño indemnizable como consecuencia de la relación laboral y que dicha acción indemnizatoria sea procedente y acumulable a la presente acción de tutela laboral y de igual modo la última remuneración mensual referida en la demanda.

Manifiesta que no existe falta de probidad de parte de su representada o de la ex Presidenta del Comité doña Adriana Garrido, que no es efectiva la supuesta amenaza de despido, lo que tampoco configura alguna falta de probidad, y que no es efectivo que la ex Presidenta doña Adriana Garrido, haya proferido injurias en contra de la actora. Señala además que el supuesto hostigamiento o amenaza de despido, no constituye una injuria, por cuanto los hechos que menciona el libelo, no constituyen un delito ni conculcación de la honra o buena fama de la trabajadora. Asimismo indica que no son efectivos los incumplimientos graves que invoca la demanda, tales como, el no pago de bonos, llamar fuera de horario, obedecer órdenes denigrantes y abusivas, etc.

Respecto del acoso laboral o mobbing, señala que ella siempre mantuvo un trato cortés, amable y respetuoso con la denunciante, siendo totalmente falso que haya desplegado alguna actuación o trato discriminatorio o de acoso. Que del relato expresado por la propia demandante, ella reconoce que en el año 2021 se hizo una auditoría, (a puertas cerradas) lo que por cierto no es efectivo; Dicha auditoría arrojó una serie de irregularidades en los balances y registros financieros, arrojando una suma importante de dineros no rendidos, cuestión que, aunque nunca fue atribuida a la denunciante, desde ese momento y luego de habersele pedido información para cuadrar las diferencias, es que la actora comenzó a manifestarse de forma bastante descortés con su superiora y comenzó a hacer uso de licencias médicas. Por lo demás la denuncia es en términos colectivos, basta con leer el relato de los supuestos actos de mobbing, para advertir que, la actora habla de actos de acoso para todos los trabajadores, planteando como sujetos pasivos del mobbing a todo el grupo de empleados,



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

Código: QGVBXKPXFTS

cuestión que es improcedente, por cuanto la denuncia de tutela laboral es por afectación personal y la actora no se encuentra legitimada para accionar por el colectivo de los trabajadores de la unidad.

No obstante lo ya señalado opone las siguientes excepciones o alegaciones:

1.- EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD DE LA ACCION DE TUTELA:

Señala que conforme el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, el ejercicio de la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales o constitucionales, está sometida a un plazo de caducidad de 60 días contados desde que se produzca el hecho vulneratorio, y que conforme lo expresado en autos, y de la confesión judicial efectuada por la denunciante que, los hechos a los que intenta atribuir el carácter de constitutivos de acoso laboral, ocurrieron durante el año 2020, en diciembre cuando asume como Presiente del Comité doña Adriana Garrido. De este modo es que, a la fecha de la denuncia, se supera con creces el plazo de caducidad establecido por el legislador para accionar o denunciar. Siendo el único hecho más reciente de la denuncia, aunque ya corresponde a junio de 2021, con la auditoría realizada en ese mes, pero ese sólo hecho no configura un acoso laboral, definido como un despliegue sistemáticos de actos de menoscabo, cuestión que no concurre en la especie.

2) FALSEDAD E INEXISTENCIA ACTOS VULNERATORIOS DE LA GARANTIA DE INDEMNIDAD.

Por cuanto la denunciante no ha sido víctima de actos de acoso laboral y que se haya conculcado las garantías constitucionales que cita en su denuncia, del modo que se ha argumentado en los acápites precedentes. Debiendo concluir que el actuar del empleador ha sido con justificación suficiente y en ejercicio de sus legítimas facultades, y que no resulta desproporcionado ni arbitrario, en los términos señalados en el artículo 485 del Código Laboral, ya que la realización de la auditoria de junio de 2021 y la exigencia razonable de explicaciones y órdenes impartidas respetuosamente, se encuentran ajustadas a derecho y dentro de las atribuciones del empleador, especialmente por el ejercicio de las facultades de dirección.

Añade que los últimos meses la actora hizo uso de reiteradas licencias médicas, de manera que se excluye en ese periodo la existencia de algún acto de mobbing.

3. EXCEPCIÓN DE IMPROCEDENCIA DE ACUMULACIÓN ACCIONES DE DISTINTA NATURALEZA.

Sostiene que según lo expresa del artículo 487 del Código del Trabajo, es incompatible con el procedimiento de denuncia de tutela laboral, el ejercicio de cualquier acción de distinta naturaleza que se acumule. En este sentido, la acción indemnizatoria por daño moral pretendida juntamente a la denuncia, resulta incompatible acumularla a ella, de modo que en todo evento deberá ser



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

Código: QGVBXKPXFTS

desestimada, que la referida norma expresa “*Este procedimiento queda limitado a la tutela de derechos fundamentales a que se refiere el artículo 485. No cabe, en consecuencia, su acumulación con acciones de otra naturaleza o con idéntica pretensión basada en fundamentos diversos*”, y que en tanto la indemnización contemplada por el legislador en el artículo 489, constituye una regulación tarifada de la indemnización de perjuicios derivada de actos vulneratorios, de manera que, con la acción indemnizatoria de perjuicios por daño moral, la actora persigue en la práctica una doble indemnización, lo que nuestra legislación prohíbe, pues se traduciría en un enriquecimiento sin causa.

4. INEXISTENCIA DEL DAÑO Y FALTA DE RELACIÓN DE CAUSALIDAD

Esta acción indemnizatoria civil por daño moral tampoco puede prosperar, bajo el entendido que para la responsabilidad civil contractual, es menester que el actor acredite un incumplimiento y todos los elementos de la responsabilidad civil. Debiendo existir una relación causal entre el incumplimiento y el daño que debe ser acreditado por la demandante; elementos que no concurren en la especie, pues no existe acto vulneratorio que haya ocasionado daño –hecho dañoso-, y no existe incumplimiento de obligación laboral ni contractual, y en el evento de existir, no es consecuencia de incumplimiento alguno del empleador. No existe tampoco ningún antecedente clínico que aporte prueba ni indicios de algún daño moral.

5. OBLIGACION DE ACREDITAR EL DAÑO MORAL DEMANDADO.

Manifiesta que no existen en nuestra legislación normas especiales sobre la acreditación del daño moral y, en consecuencia, rigen sin contrapeso las reglas generales. Es por ello que, como se ha explicado, en primer lugar, para que el daño moral sea indemnizable se requiere que sea “cierto” o real y no meramente hipotético; y en segundo lugar, tiene también plena aplicación, a su respecto, el principio fundamental del “onus probandi”, que impone al actor probar la verdad de sus proposiciones. De aquí que hay que descartar la idea que el Juez pueda simplemente “suponer” el daño moral.

6. EXCEPCION DE PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS Y RENUNCIA DE LA DEMANDANTE A EXIGIR NUEVAMENTE EL PAGO DE LA INDEMNIZACION.

Hace presente que la actora pide en su denuncia, el pago de la indemnización por años de servicios, indemnización que también se encuentra satisfecha, ya que con la administración anterior, ella acordó un pago anticipado de su indemnización por 11 años servidos, prestación que se encuentra pagada, tal como también se acreditará.

En efecto, consta que el 19 de agosto de 2015, se le pagó en forma anticipada, a la actora, quien aceptó el pago de 11 años de indemnización, por \$5.969.282, instrumento en que la actora renuncia a percibir en el futuro el pago de una nueva indemnización por años de servicios, declarando lo siguiente: “*se recibe a entera*



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

Código: QGVBXKPFXTS

conformidad, sin reparos ni reclamos posteriores, sin derecho a percibir una nueva indemnización si cumpliera nuevamente años para esta institución”.

En cuanto a la demanda subsidiaria por despido indirecto y cobro de prestaciones laborales, solicita el rechazo de la misma en todas sus partes, con expresa condenación en costas, por no ser efectivos los hechos en que se funda.

Reproduce los mismos fundamentos y excepciones señaladas en la contestación de la acción de tutela laboral agregando que no habiendo sido notificados del auto despido de la actora, por no haber dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 162 del Código del Trabajo, se rechace íntegramente la demanda por despido indirecto, y se declare que, la causal del despido fue la del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, por su inasistencia durante el mes de noviembre, despido notificado por carta certificada en conformidad y cumplimiento al artículo 162 del Código del Trabajo.

Termina solicitando conforme los argumentos esgrimidos y las normas legales citadas, tener por contestada la demanda subsidiaria en los términos expresados y en consecuencia se rechace íntegramente la demanda por despido indirecto, y se declare que, la causal del despido fue la del artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, con expresa condenación en costas.

CON LO RELACIONADO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, se han presentado ante este Juzgado Miriam Vallejos Fuentes, e interpone denuncia en procedimiento de tutela laboral, por vulneración de Derechos Fundamentales al momento del despido artículo 19 N° 1, 2 y 16 de la Constitución Política del Estado y en subsidio demanda despido indebido, nulidad de despido, demanda de daño moral en procedimiento de aplicación general; en contra de su ex empleadora COMITÉ DE AGUA POTABLE RURAL DE LARAQUETE, representada legalmente por ADRIANA DEL CARMEN GARRIDO FUENTEALBA, de acuerdo a los argumentos vertidos en la parte expositiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Que, en audiencia preparatoria, no habiéndose alcanzado conciliación, se fijaron como hechos a probar los siguientes:

1.- Fecha de término de la relación Laboral. Clausulas convenidas por las partes.

2.-Monto de la remuneración mensual de la actora para los efectos previstos en el artículo 172 del Código del Trabajo.

3.- Efectividad de haber incurrido la parte demandada en los hechos que se señalan en el libelo. Y efectividad que ellos constituyen conductas vulneratorias de derechos fundamentales que se indican en la demanda con ocasión del despido. Contexto y fecha que se produjeron tales hechos.

4.-Efectividad de haberse puesto termino a la relación laboral habida entre las partes mediante el despido indirecto. En su caso, efectividad de haberse enviado las comunicaciones que exige la ley, oportunidad en que ello tuvo lugar;



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

Código: QGVBXKPXFTS

causal o causales invocadas; hechos en que se fundaron; y efectividad de haber incurrido en ellos el empleador.

5.-Efectividad que la relación laboral terminó por despido de la actora, conforme a lo dispuesto según lo dispuesto en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo; y haber cumplido la parte demandada con las solemnidades legales para el despido.

6.-Efectividad de que la inasistencia de la trabajadora a sus funciones fue justificada.

7.- Efectividad de encontrarse pagadas todas las cotizaciones de carácter previsional correspondiente a la demandante por el periodo laborado. En el evento asertivo, fecha y forma en la que se efectuó el pago.

8.- Existencia del daño moral que se demanda, extensión del mismo.

9.-Efectividad de adeudadas las prestaciones e indemnizaciones que se cobran en autos. Monto a que asciende.

10.-Efectividad de haber operado la caducidad de la acción de tutela.

11.-Efectividad de encontrarse pagada la indemnización por años de servicio.

TERCERO: Que, con fecha 19 de octubre de 2023, se procedió a citar a las partes a una nueva audiencia de juicio, dando cumplimiento a lo ordenado por fallo de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Concepción que Invalido de Oficio la sentencia de 15 de mayo de 2023, al haber conocido de recurso de nulidad opuesto por la parte demandante y demandada.

CUARTO: Que, en la nueva audiencia de juicio, la parte denunciante incorporó los siguientes medios probatorios, a saber:

PRUEBA DE LA PARTE DENUNCIANTE:

DOCUMENTAL

1.- Acta mediación del Comité de Agua Potable Rural de Laraquete y la trabajadora.

2.- Acta declaración jurada de la inspección del Trabajo.

3.- Anexo bono bombero.

4.- Contrato de trabajo, denuncia a Inspección y Anexos de contrato.

5.- Carta Autodespido de fecha 5 de noviembre 2021.

6.- Carta certificada, envío correo, fecha 05-11-2021.

7.- Conclusiones Jurídicas de la Inspección de Curanilahue 0816-2021-58 COMITE DE AGUA, Inspección del trabajo

8.- Denuncia enfermedad profesional 28-7-21.

9.- Liquidación remuneración de los de los meses del año 2021.

10.- Liquidaciones de Remuneraciones de todos los meses del año 2020 a excepción del mes julio y diciembre.

11.- Resolución ISL Declara enfermedad Profesional N° 1364328 DEL 01-9-2021.



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

Código: QGVBXKPXFTS

12.- Comprobante de atención medica en ACHS diciembre 2021, próxima atención psiquiatra en 2 meses y psicólogo en 3 semanas, receta medicamentos, por la mutual ACHS.

13.- Comprobante ultimo feriado tomado y pendiente 2021.

14.-Copia de pantalla de entrega de carta a correos de Chile.

15.- Copias de Comprobante de licencias médicas, fotografías de licencia médica y Licencias médicas que son: Primera Licencia médica desde 23-07-2021 al 06-08-2021 por 15 días, Segunda Licencia médica desde el 7-08-2021 al 26-08-2021 por 20 días, Tercera Licencia médica desde el 27-08-2021 al 25-09-2021 por 30 días (emitida por mutual), Cuarta Licencia médica desde el 26-09-2021 al 25-10- 2021 por 30 días (emitida por mutual), Quinta Licencia médica desde 26-10-2021 al 8-11-2021 por 14 días (emitida por mutual).

TESTIMONIAL:

1.- Nubia Navarro Sepulveda, RUN 6.796.312-1, domiciliada en Sector Escuela S/N, Laraquete, comuna de Arauco

2.- Eli Elizabeth Díaz Cid, RUT 14.907.804-5, domiciliada en Caupolicán 34, Laraquete, comuna de Arauco.

3.- Bonny Julia Soto Roa, Rut 12.772.223-4, domiciliada en Avenida Bosque Mar N° 200, Portal de San Pedro, San Pedro de la Paz. Cuyas declaraciones se encuentran contenidas íntegramente en el registro de audio.

La parte denunciante señala que esa es toda su prueba.

QUINTO: Que en apoyo a sus pretensiones la denunciada COMITÉ DE AGUA POTABLE RURAL DE LARAQUETE, incorporó y ofreció en juicio los siguientes medios de prueba:

DOCUMENTAL:

1.- Contrato de trabajo de fecha 14 de abril 2004.

2.- Anexo de entrega de pago de indemnización por años de servicios de fecha 19 de agosto de 2015, suscrito entre doña Miriam Vallejos y el Comité de Agua Potable de Laraquete.

3.- Recepción de indemnización por años de servicios de fecha 19 de agosto de 2015, suscrito por doña Miriam Vallejos.

4.- Certificado de pago de cotizaciones previsionales emitido por Previred, respecto del periodo enero a julio del año 2021.

5.- Comprobantes de feriado de la demandante, fecha de solicitud 10 de marzo 2021.

6.- Liquidaciones de remuneraciones de meses junio y julio 2021.

7.- Auditoria a los procesos administrativos del Comité de Agua Potable Rural de Laraquete, en el periodo que comprende 01 de enero del año 2016 hasta 31 de diciembre de 2020.

CONFESIONAL:



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

Código: QGVBXKPXFTS

La parte renuncia a la prueba confesional de la demandante. El Tribunal tiene presente la renuncia de la prueba confesional.

TESTIMONIAL:

1.- María Cruz Adela Viveros Vidal, RUN 7.672.672-8, domiciliada en calle Mariano Latorre 119, Laraquete, comuna de Arauco, cuya declaración se encuentra contenida íntegramente en el registro de audio.

OFICIOS:

El Abogado de la demandada incorpora oficio de PREVIRED, que remite cartola histórica de las cotizaciones de la denunciante doña Miriam Vallejos Fuentes; además incorpora oficio de la Inspección Comunal del Trabajo de Curanilahue.

La parte hace presente que renuncia a la demás prueba.

El Tribunal tiene por incorporado los oficios y tiene presente la renuncia respecto de la demás prueba.

SEXTO: Que, conferida la palabra a los abogados de las partes a fin de efectuar las observaciones a la prueba, los letrados comparecientes hicieron uso de dicha facultad, según consta íntegramente en el registro de audio.

SÉPTIMO: Que antes de entrar al análisis de la prueba, y de la controversia, resulta útil dejar consignados los hechos no controvertidos en esta causa, de los que se dejó constancia en la audiencia preparatoria, y que son:

1.- La existencia de la relación laboral entre las partes, en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo. Que está se inició con fecha el 01 de abril del año 2004.

2.- Que la denunciante desempeñaba funciones de secretaria administrativa respecto de los asuntos contables y financieros del comité.

OCTAVO: Que, previo a entrar al fondo de la acción de tutela, corresponderá resolver la excepción de caducidad opuesta por la parte denunciada.

Así las cosas, es menester hacer presente que el artículo 486 del Código del Trabajo establece en su inciso final que “La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168”. La misma norma indica que previo a realizar la denuncia la Inspección del Trabajo deberá llevar a cabo, una mediación entre las partes a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones constatadas.

Que no obstante lo anterior y tratándose de una acción de tutela laboral, con ocasión del despido, habrá que dilucidar la fecha del término de la relación laboral, así las cosas, consta en autos que la carta de autodespido enviada por la denunciante a la denunciada se encuentra fechada 5 de noviembre de 2021, misma fecha que consigna el comprobante de envío de carta certificada por



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

Código: QGVBXKPXFTS

Correos de Chile a la denunciada Comité de Agua Potable Rural De Laraquete y que el mismo día se entregó copia en la Inspección del trabajo correspondiente, y que la acción de tutela fue interpuesta ante este tribunal el 23 de noviembre de 2021, encontrándose dentro del plazo que establece la ley, razón por la que la excepción de caducidad **será rechazada**.

NOVENO: En cuanto a la denuncia de tutela. Que para una acertada resolución de la controversia materia de estos antecedentes, es necesario tener presente que el artículo 493 del Código del Trabajo establece que “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”, de lo que se infiere que en los juicios de tutela laboral corresponde al trabajador acreditar la concurrencia de indicios suficientes que den cuenta de la vulneración de los derechos fundamentales mencionados en su demanda y luego, generada una sospecha razonable en tal sentido, corresponderá a la parte empleadora probar la fundamentación de cualquier medida adoptada y la proporcionalidad de la misma, en consecuencia, esta última es quien tendrá que acreditar los fundamentos de dicha medida y desvirtuar los indicios existentes en el sentido que tal decisión importa una conculcación de garantías constitucionales.

En consecuencia en un juicio como el presente, sometido a la prueba indiciaria, la parte denunciante de tutela, mediante indicios, debe generar en el juez una sospecha suficiente de la vulneración ocurrida, vale decir, de una entidad tal que permita vislumbrar que los hechos ocurrieron del modo expuesto en la denuncia. Dicho de otra manera, no basta la mera aseveración, enunciación o presunción de la misma. Se exigen antecedentes suficientes.

Ahora, si de los antecedentes allegados se desprende que la conducta vulneratoria alegada resulta lo suficientemente verosímil, creíble, probable, recién allí corresponderá al denunciado justificar su conducta, exponiendo los motivos de su adopción y la proporcionalidad de la misma, pudiendo por su parte desvirtuar los indicios contruidos por la denunciante.

Entonces, el denunciado no debe acreditar que no vulneró derechos fundamentales, cosa de suyo compleja, sino que debe exponer las razones que lo llevaron a tomar una decisión, y como es que dicha medida resulta proporcional a la situación que dio origen a la misma, cosa acreditable mediante hechos positivos, lo que evidentemente le permite desvirtuar la sospecha generada.

DECIMO: Que de conformidad a la norma antes referida, correspondía a la actora en el caso sub litis acreditar los indicios suficientes que con ocasión de los hechos que precedieron a su despido y al despido mismo se vulneraron las garantías fundamentales protegidas en la norma, y, de esta manera, lograr en esta sentenciadora la sospecha razonable en cuanto a que la conducta lesiva se ha



producido, debiendo en este caso el empleador acreditar que no existió tal vulneración o que la misma pudo haber obedecido a motivos razonables, es decir, acreditar los fundamentos de los hechos y destruir la sospecha que a propósito del mismo se vulneraron las garantías esgrimidas como fundamento de la presente acción judicial.

UNDECIMO: Que entrando al fondo del asunto y siguiendo lo señalado en los considerandos precedentes, y siendo la acción deducida en autos, una acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, y según lo dispone el artículo 485 del Código del Trabajo, que consagra este procedimiento especial y que consiste fundamentalmente en un mecanismo procesal que permite al trabajador reclamar de aquellos actos que con ocasión de una relación laboral o del término de ésta, vulneren garantías fundamentales de los trabajadores.

Dicha norma establece el catálogo de derechos amparados por dicha acción, siendo estos, los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

DUODECIMO: Que atendido lo señalado en el considerando anterior, y teniendo presente que la acción de tutela entablada por la denunciante dice relación con la vulneración de derechos consagrados en el artículo 19 N° 1, 4 y 16 de la Constitución Política de la República, esto es, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona, por el constante hostigamiento y los malos tratos a los que fue sometida junto a sus compañeros por parte de la última jefatura, durante la vigencia de la relación laboral, y a la protección de la honra, por la conducta constante de su jefatura de responsabilizarla ante terceros por situaciones que eran producto de las decisiones tomadas por la jefatura, lo que la hacía quedar como una trabajadora ineficiente y poco capacitada; de la garantía del N° 16, esto es, no discriminación arbitraria e indemnidad, fundado en que las nuevas funciones que se le habían encomendado no tenían ninguna relación con las que por años había prestado a la empresa y cuyo único objeto era recargarla de trabajo con el fin último de lograr su renuncia y por tanto, su salida; en tales casos se trataría de derechos que se encontrarían amparados por el artículo 485 del Código del Trabajo antes citado, y por ende serían parte del catálogo de derechos protegidos por la acción de tutela laboral entablada en autos.

DECIMO TERCERO: Que, es menester pronunciarse respecto de la concurrencia de los supuestos actos vulneratorios de los derechos fundamentales de la demandante, debiendo tenerse presente al respecto que se ha entendido que la integridad física consiste en el derecho que tiene todo individuo a que no se



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

Código: QGVBXKPXFTS

le ocasione daño, lesión o menoscabo en su persona física; es el derecho a la incolumidad física. En tanto que la integridad psíquica es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales, lo cual permite a cada ser humano desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones, implicando el reconocimiento constitucional de este derecho que nadie puede ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica.

Por otro lado, se ha entendido que el derecho a la honra que asegura la Constitución Política de la República es sinónimo del respeto y protección del “buen nombre” de una persona, derecho de carácter personalísimo que es expresión de la dignidad humana consagrada en el artículo 1 de la Carta Fundamental. En este sentido, doña Karol Guzmán Hurtado, en la obra “El Procedimiento de Tutela Laboral como Resultado del Fenómeno de Constitucionalización del Derecho Chileno”, Editorial Lus Civile, enero de 2017, página 101, expresa “El derecho a la honra del trabajador es un derecho fundamental de los llamados inespecíficos, porque es atribuido a todas las personas incluidos los trabajadores, los que se convierten en derechos laborales por razón del sujeto (que es el trabajador) y de la relación jurídica en que se hacen valer, o sea, la relación laboral.

En términos generales, se puede indicar que la afectación al derecho a la honra se presentará como un desmerecimiento en la consideración ajena, como consecuencia de expresiones proferidas en descrédito o menosprecio de alguien.

En lo relativo a la infracción al principio de la no discriminación, es menester precisar que implica la concreción de un acto que tuvo por objeto alterar la igualdad entre las personas o, en otras palabras, dar un trato de inferioridad a una persona por motivos sociales, religiosos, políticos, etc., según se lee en el artículo 2 de Código del Trabajo que consagra casos de discriminación en una enunciación que sin embargo no es taxativa, y que en la especie tienen por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Al respecto conviene tener presente que el principio de la no discriminación no sólo se refiere a las conductas ligadas al acceso al empleo, es decir, ofertas de trabajo y selección de personal, sino también a aquellas referidas al desarrollo de la relación laboral propiamente tal, es decir, a las condiciones de trabajo y a la causa de término de la misma.

DECIMO CUARTO: Que, por su parte resulta procedente consignar en relación al concepto de mobbing o acoso psicológico como se describe, que este es definido como “el continuado y deliberado maltrato verbal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos, o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad del trabajador”.



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

Código: QGVBXKPXFTS

En este sentido, es recogido por nuestro Código del Trabajo, en la parte segunda del inciso 2° del artículo 2: “Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

Respecto a las características para su configuración, se añaden una serie de requisitos copulativos, ya que no todo conflicto en el entorno laboral puede ser constitutivo de acoso, como se indicó. El acto, en este sentido, debe ser intencional: el acosador tiene como objetivo humillar, vejar, aislar y obligarle a abandonar la organización. Debe ser repetitivo, en el sentido de tener continuidad con el tiempo. Debe existir asimetría de poder, entre acosador y víctima, y el resultado, es que debe tener consecuencias sobre la salud física y psíquica de la víctima.

DECIMO QUINTO: Corresponde entonces analizar la prueba indiciaria aportada por la demandante con las demás pruebas traídas a juicio. De la prueba documental, testimonial y los oficios incorporados, se puede establecer que efectivamente la actora fue vulnerada en su derecho a la integridad física y psíquica, en su dignidad y en su honra durante la relación laboral y con ocasión del despido indirecto, entendiéndose esta sentenciadora que el acoso laboral y malos tratos denunciados se evidenciaron a través de distintas expresiones que menoscabaron su persona y su trabajo. Asimismo las testigos relataron los constantes malos tratos sufridos, no solo por la denunciante, sino que también por otros compañeros de trabajo, consistentes en gritos, agresiones verbales, faltas de respeto, insultos, cuestionamientos a su labor, golpes en la mesa, llamados de atención frente a otros trabajadores y a personas externas mediante insultos, conductas que constituyen graves transgresiones a los derechos ya indicados y que transforman el entorno laboral en un espacio humillante u hostil, todo lo cual desencadenó un trastorno adaptativo, calificado como enfermedad profesional por el organismo correspondiente.

Asimismo las testigos declararon que cuando falleció la madre de la denunciante por COVID-19, la denunciada la obligó a tomarse vacaciones para que no los contagiara, pese a que no había tenido contacto con su madre y que en ese contexto y con la finalidad de inducir a su reemplazo, la actora le indicó las funciones que debía realizar, lo que motivó que la denunciada la llamara por teléfono, en presencia de la testigo Eli Elizabeth Díaz Cid, para increparla, puesto que las ordenes e instrucciones las entregaba ella. Asimismo modificó las funciones de la persona que la reemplazó, lo que ocasionó que al regresar a sus labores, hubiese trabajo sin realizar lo que conllevó sobrecarga laboral.



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

Código: QGVBXKPXFTS

Que las situaciones antes descritas, constan en los documentos añadidos como medios de prueba, esto es, carta de auto despido a folio 1, denuncia de enfermedad profesional (Diep) de 28 de julio 2021, en el Instituto de Seguridad Laboral (folio 18), por malos tratos y acoso laboral; Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades de la Ley 16.744 N° 1364328 de fecha 1 de septiembre de 2021, que identifica como enfermedad trastorno de adaptación del 10 de agosto de 2021, como enfermedad de carácter profesional, identificando como agente de riesgo Liderazgo disfuncional (folio 11); informe médico de atención ACHS (folio 11), que da cuenta de tratamiento de la enfermedad profesional y tratamiento farmacológico prescrito; licencias médicas otorgadas a la denunciante (folio 35); Carta denuncia dirigida a la inspección del trabajo de Curanilahue, por vulneración de derechos y acoso laboral fechada 19 de julio de 2021 (folio 18); conclusiones jurídicas emitidas por el la Inspección del Trabajo de Curanilahue (folio 18), conforme informe de investigación, el que indica “se puede concluir que FUE POSIBLE CONSTATAR elementos indiciarios en lo relacionado con el hostigamiento o acoso laboral, ejercido por doña Adriana Garrido Fuentealba en contra de la denunciante, las declaraciones efectuadas tanto por el denunciante como por los demás trabajadores son contestes en los hechos principales de la denuncia, observándose al efecto, una alteración seria en la salud de la denunciante, se logra establecer a juicio de este abogado, una convicción absoluta respecto de las materias reclamadas por existir indicios suficientes de actos que constituyen vulneración del trabajador en su integridad física y psíquica .” (sic).

DECIMO SEXTO: Que de los hechos y reflexiones señalados en los considerando precedentes es posible desprender que la denunciada no ha cumplido con las obligaciones que le impone el artículo 184 del Código del Trabajo, esto es, “el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores”, sino que muy por contrario, la denunciada perturbó gravemente el clima laboral al interior de la institución, afectando peligrosamente la salud de sus trabajadores, al punto de ocasionar trastornos en la salud mental de la actora.

Que habiéndose acreditado no solo la existencia de los indicios indicados en el libelo pretensor, sino que además, la prueba rendida por la denunciante, ha logrado establecer efectivamente las vulneraciones graves a su integridad física y psíquica, dignidad y honra, vulneraciones que se mantuvieron hasta el momento del autodespido, la denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto, será acogida, según se dirá en lo resolutivo.

DECIMO SEPTIMO: En cuanto al despido indirecto. Considerando que la vulneración de derechos fundamentales alegada se produce con ocasión del despido y que, en caso de que el auto despido se considere injustificado, al término de la relación laboral se produce por renuncia del trabajador, corresponde



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

Código: QGVBXKPXFTS

analizar la procedencia del auto despido. Para dichos efectos la actora acompañó la comunicación de término, de fecha 05 de noviembre de 2021, con un comprobante de envío de la misma fecha de Correos de Chile. Asimismo, se acompaña el comprobante de envío a la Dirección del Trabajo.

La carta de despido y sus fundamentos resultan un antecedente vital, desde que el artículo 454 N°1 del Código del Trabajo impone la obligación de acreditar en juicio los hechos que, según la carta de despido, fundan la decisión de término, y hace que esos hechos operen, además, como límite a la prueba a considerar para justificar el despido indirecto.

DECIMO OCTAVO: Que el despido indirecto es definido doctrinariamente como “el término del contrato decidido por el trabajador y de acuerdo al procedimiento que la ley franquea, motivado porque el empleador incurrió en la causal de caducidad de contrato que le sea imputable, lo cual da derecho al trabajador al pago de la correspondiente indemnización por años de servicio” (Thayer, William; Novoa, Patricio, Manual de Derecho del Trabajo, Tomo III, Tercera edición, Editorial Jurídica, Santiago, Chile, 1997, pp. 109-110) o, en términos similares pero más precisos, como “la extinción del contrato por voluntad del trabajador en los casos en que sea el empleador quien incurra en las causales disciplinarias señaladas en los número 1, 5 o 7 el artículo 160 del Código del Trabajo” (Lizama Portal, Luis, Derecho del Trabajo, LexisNexis, Santiago, Chile, 2003, p. 170).

Puede añadirse que se trata de un “acto unilateral, constitutivo y recepticio, en virtud del cual, el trabajador extingue el contrato de trabajo que lo vincula con el empleador, motivado por el supuesto de que él ha incurrido en determinadas causas subjetivas voluntarias de terminación del contrato de trabajo y que da derecho a solicitar se ordene por el tribunal respectivo, el pago de las indemnizaciones que le correspondieren” (Barahona Estay, Francisca, Despido Indirecto, PuntoLex, Santiago, Chile, 2010, pp. 9-10).

DECIMO NOVENO: Que estas definiciones enfatizan el carácter unilateral, motivado y reglado del acto del despido, siendo posible extraer, en resumen, los siguientes requisitos esenciales: a) que exista una relación laboral vigente; b) que el trabajador manifieste su voluntad unilateral de dar término al contrato de trabajo que lo vincula con su empleador; c) que el empleador haya incurrido en alguna de las causales que contempla el artículo 171 del código laboral (N°1, 5 o 7 del artículo 160), llamadas causales subjetivas voluntarias o de caducidad, sumando el inciso tercero del artículo 171 la inobservancia por el empleador del procedimiento de la investigación y sanción del acoso sexual; d) la existencia de un procedimiento que debe seguir el trabajador, constituido por una etapa administrativa y una judicial, la primera correspondiente a avisos que debe realizar para informar tanto al empleador como a la Inspección del Trabajo de su voluntad de poner término al contrato de trabajo y la segunda consistente en acudir al



juzgado respectivo en el plazo de 60 días hábiles desde la terminación del contrato para que el órgano jurisdiccional ordene el pago de las indemnizaciones correspondientes, con sus recargos.

VIGESIMO: Que la parte demandante cumplió las exigencias formales del inciso cuarto del artículo 171 del Código del Trabajo, es decir, “dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados”, manifestando con ello su voluntad de dar término a una relación laboral. Las alegaciones realizadas por la denunciada en cuanto a no haber tomado conocimiento de la carta, no logran desvirtuar lo concluido precedentemente, puesto que la actora cumplió estrictamente con dar el aviso en la forma y oportunidad indicado en la norma. Luego, el hecho de que la carta no haya llegado a destino, no es parte de su obligación. No obstante lo anterior, compareció a estrados doña Nuvia del Carmen Navarro Sepúlveda, quien declaró que “trabaja en Correos de Laraquete, es la concesionaria de la agencia de Laraquete desde hace más de 30 años y en el mes de noviembre del año 2021 se recibió en la agencia una carta certificada que iba dirigida al Comité de Agua Potable, señaló que esa carta estuvo 30 días y no fue retirada por funcionarios del agua potable. Ellos siempre recibieron la correspondencia ahí, mientras estuvo otro presidente, después se puso muy irregular, unas veces retiraban la correspondencia otras veces no. Esta carta en diciembre fue devuelta al remitente. Estas agencias chicas no hacen entrega a domicilio. Pero si se avisa por teléfono cuando se tiene el número de teléfono de las personas. Todas las personas saben cómo opera esta agencia. En ese entonces cuando iba la gente a tomar el estado de agua ella le decía a los funcionarios que había correspondencia para retirar pero no la retiraron, cree porque hubo varios cambios en esos tiempos no retiraron la correspondencia.” por lo tanto, habiéndose ya asentado que la actora cumplió con las formalidades legales para proceder a su auto despido, solo resta concluir que la demandada sí tuvo conocimiento de aquello. Afirma lo anterior el hecho de que la demandada, citada ante la Inspección del Trabajo, en agosto del 2021, notificada y contactada vía telefónica el día de la mediación, no compareció.

VIGESIMO PRIMERO: Sobre los antecedentes de hecho referidos en la carta y que justifican la causal invocada, ya se ahondó en los considerandos precedentes, concluyendo que todos los hechos invocados en la misiva son efectivos, los que se encuentran proscritos tanto en la legislación nacional e internacional, motivo por el cual el auto despido se considerará justificado.

VIGESIMO SEGUNDO: Que, por todo lo anterior se accederá a lo solicitado en orden a condenar a la demandada el pago de la indemnización adicional tarifada del artículo 489 del Código del Trabajo, la que se regulará en la cantidad de 9 remuneraciones, para lo cual se tendrá como base de cálculo la suma de \$981.025, que corresponde a la suma percibida por la trabajadora en el mes de



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

Código: QGVBXKPxFTS

junio de 2021, según da cuenta la liquidación de remuneraciones que se ha tenido a la vista.

VIGESIMO TERCERO: Que, en relación a la indemnización por años de servicios y habiéndose opuesto por la demandada excepción de pago de esa prestación de manera anticipada, constando en autos que esta efectivamente se encuentra pagada, conclusión a la que es posible arribar luego del análisis de documento acompañado a folio 39, esto es, anexo entrega pago de indemnización por años de servicio de fecha 19 de agosto de 2015, por 11 años de servicio, y constancia de la parte demandante que manifiesta recibir conforme sin reclamos o reparos posteriores, se acogerá la excepción de pago opuesta por la demandada como se dirá en lo resolutivo.

VIGESIMO CUARTO: Que conforme lo señalado en el literal precedente, no se accederá al recargo legal del artículo 171 del Código del Trabajo, esto es, recargo legal de la indemnización por años de servicio solicitada.

VIGESIMO QUINTO: Que conforme documento acompañado a folio 15 se accederá al pago del feriado adeudado y proporcional de 20 días que asciende a \$654.016.-

VIGESIMO SEXTO: Que, en cuanto a la alegación de la demandada en orden a que la relación laboral con la demandante terminó en virtud de la causal establecida en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo, fundada en la inasistencia de la demandante a trabajar los días posteriores al término de la licencia médica en el mes de noviembre de 2021; resulta procedente desestimar tal petición, por cuanto la demandante a través de carta certificada de fecha 5 de noviembre de 2021, procedió a su auto despido, el que se hizo efectivo a partir del 9 de noviembre de 2021, decisión que como se razonó en el considerando precedentes, fue justificada y conforme a derecho, cumpliendo todas las formalidades que prescribe a ley, por lo que, habiendo cesado la relación laboral a partir del 09 de noviembre de 2021, mal pudo haber asistido a sus labores los días posteriores y que aquello constituya una infracción al contrato que justifique la causal de termino invocada por la denunciada.

VIGESIMO SEPTIMO: Que en cuanto a la indemnización por daño moral pedida por la denunciante y la alegación de la demandada en cuanto a la imposibilidad de acumular ambas acciones, se tendrá presente que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 495 del Código del Trabajo, se deben decretar las medidas reparatorias de la vulneración, incluidas las indemnizaciones que procedan. De acuerdo a lo que sostiene la doctrina, “en el caso del despido, esta norma evidentemente se refiere a la reparación del daño moral, ya que la única indemnización que podría proceder, adicional a las que ya están reguladas expresamente en la ley, corresponde a las de ese tipo” (“Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador”, J.L. Ugarte, LegalPublishing, 2° Edición, Santiago, 2009, p.90).



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

Código: QGVBXKPxFTS

Asimismo la reparación del daño debe ser integral, completa, por lo tanto, serán las consecuencias que en el fuero interno del trabajador género la conducta del empleador que se calificó como transgresora de derechos fundamentales, lo que determinará si debe comprender el daño moral.

Que el daño moral es el dolor, pesar o molestia que sufre una persona en su sensibilidad física o en sus sentimientos, creencias o afectos. También se ha dicho que es aquél proveniente de toda acción u omisión que pueda estimarse lesiva a las facultades espirituales, a los afectos o a las condiciones sociales o morales inherentes a la personalidad humana.

De esta forma, habiéndose establecido la vulneración de derechos fundamentales de la actora, corresponde determinar la existencia de daño. En este caso de la documental se desprende que la actora fue diagnosticada con Trastorno de Adaptación con fecha 10 de agosto de 2021, enfermedad que fue calificada como de origen laboral. Dicho informe refiere que la denunciante padeció insomnio, preocupación, agobio, angustia y alopecia. Las testigos declararon que la vieron llorar y que debió recibir terapia psicológica para superar el daño, consecuencias que esta sentenciadora estima de la entidad suficiente para hacer procedente la indemnización por daño moral, motivo por el cual se acogerá la demanda en esta parte, rechazando la pretensión de la demandada en cuanto a la improcedencia de la indemnización por daño moral en el procedimiento de tutela.

En cuanto a la evaluación del daño, la demandante solicita una indemnización de \$20.000.000, que en criterio de esta juez parece desproporcionada, sin embargo teniendo presente el tiempo que duró la relación laboral entre las partes y la forma en que se sucedieron los hechos, el daño moral será avaluado en \$7.000.000.-

VIGÉSIMO OCTAVO: Que, en relación al monto solicitado por concepto de Bono bomberos el cual señala fue cambiado por su empleadora unilateralmente desde enero 2021, y cuyo valor no se reajustó desde el mes de enero al 9 noviembre de 2021; cabe hacer presente al respecto que el documento que obra en autos consistente en anexo de contrato de trabajo de fecha 19 de diciembre del año 2018, mediante el cual se establece el referido bono indica que este corresponde al monto de \$40.000 el cual será reajustado en el mes de enero de cada año y de acuerdo a las liquidaciones de remuneraciones incorporadas por la propia demandante durante el año 2020 se percibió por dicho concepto la suma de \$55.188 mensual, monto que al realizar el reajuste correspondiente excede lo que debía ser pagado en el año 2020 por dicho concepto, elementos todos que llevan a esta sentenciadora a rechazar la solicitud, dado que la demandante ha percibido a la fecha un monto total superior al que le correspondería efectuando los correspondientes reajustes anuales.



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

Código: QGVBXKPXFTS

VIGESIMO NOVENO: Que, en cuanto a lo solicitado por concepto de montos adeudados de bonos de colación, movilización, responsabilidad de caja y reconocimiento por los meses de agosto, septiembre, octubre y días de noviembre de 2021, además de un bono de cumpleaños y aguinaldo del mes de septiembre 2021, esto corresponde al período en que la trabajadora se encontraba con licencia médica razón por la cual no procede el pago adicional de estos bonos por parte de su empleador, motivo por el cual tales peticiones serán desestimadas.

TRIGESIMO: Que, habiéndose acogido la denuncia de tutela laboral deducida a lo principal, se omitirá pronunciamiento en relación a la demanda promovida en forma subsidiaria.

TRIGESIMO PRIMERO: Que la prueba analizada lo ha sido tal como se ha indicado conforme a las reglas de la sana crítica, no conteniendo la restante prueba información que contradiga aquellos hechos asentados por este tribunal en la presente sentencia, siendo la misma por lo demás sobreabundante en relación a aquellos que se han tenido como suficientemente establecidos en este juicio.

TRIGESIMO PRIMERO: En cuanto a las costas, no se condenará en costas a la parte demandada, por estimar que tuvo motivo plausible para litigar, y por no haber resultado totalmente vencida.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 161, 162, 168, 172, 486, 493 y 495 del Código del Trabajo; y artículo 19 N°1 de la Constitución Política del Estado, se declara:

I.- Que se rechaza la excepción de caducidad.

II.-Que SE ACOGE la denuncia de tutela de derechos fundamentales y cobro de prestaciones, interpuesta por Miriam Vallejos Fuentes en contra de COMITÉ DE AGUA POTABLE RURAL DE LARAQUETE, representada por Adriana Del Carmen Garrido, todos ya individualizados, y en consecuencia se declara:

- a) Que la actora fue objeto de vulneración a su derecho a la integridad física y psíquica consagrado en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, al respeto y protección de la honra de la persona consagrado en el N°4 del artículo 19 de la Carta Fundamental, y en su derecho a la no discriminación establecido en el N°16 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.
- b) Que se condena a la denunciada al pago de la indemnización correspondiente a nueve meses de la última remuneración mensual, esto es a la suma total de \$8.829.225.-, conforme a lo previsto en el artículo 489 del Código del Trabajo.
- c) Que, se condena a la denunciada al pago de \$7.000.000 por concepto de daño moral.

III.- Que se acoge la acción de despido indirecto de la actora por las vulneraciones mencionadas y en consecuencia se declara:



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

Código: QGVBXKPXFTS

- a) Que el auto despido fue justificado.
- b) Que se condena a la denunciada al pago de feriado proporcional adeudado correspondiente a 20 días que asciende a \$654.016.-
- c) Que se acoge la excepción de pago de la indemnización por años de servicio y en consecuencia, se rechaza el pago de la indemnización por años de servicio y su correspondiente recargo.
- d) Que, se rechaza el pago de los bonos solicitados por las razones consignadas en los motivos vigésimo octavo y vigésimo noveno de la presente sentencia.

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

V.- Que, no se condena en costas a la denunciada, por no haber resultado totalmente vencida.

Regístrese y archívese.

Notifíquese a las partes por correo electrónico.

RIT: T-10-2021.-

RUC: 21-4-0368267-2

Dictada por VANIA ÁNGULO TORREZ. Juez Subrogante del Juzgado de Letras de Arauco.



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

Código: QGVBXKPXFTS