

Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago

Rit : T - 493 - 2024
Ruc : 24-4-0552114-4
Procedimiento : Ordinario
Materia : Tutela de Derechos fundamentales, relación laboral vigente
Demandante : Fernández Romero, Javiera
Demandado : Administradora de Supermercados Hiper Limitada

En Santiago, a veintiuno de enero de dos mil veinticinco.

VISTOS, OIDOS Y TENIENDO PRESENTE:

PRIMERO: Que en estos autos **T - 493 - 2024**, comparece Doña **JAVIERA ARLETTE FERNANDEZ ROMERO**, trabajadora, cédula de identidad N° 19.545.206-7, con domicilio en Leonardo Da Vinci 1135, comuna de Quilicura, e interpone demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con relación laboral vigente y daño moral, en contra de su actual empleador **ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIMITADA**, sociedad del giro de su denominación, RUT 76.134.941-4, representado legalmente, para los efectos del artículo 4° del Código del Trabajo, por don Ricardo Alberto Pérez Muñoz, ingeniero comercial, cédula de identidad 13.282.909-8, o por quien haga sus veces conforme al artículo 4° del Código del Trabajo, todos con domicilio en Avenida O'Higgins 314, Quilicura, Santiago.

Reseña que ingresó a prestar servicios con fecha 1 de diciembre de 2018, para la demandada, con el cargo de "Reponer/Vendedor", en el local ubicado en Avenida O'Higgins 314, Quilicura, contrato a plazo, y luego hasta la fecha, se desempeña con contrato indefinido de 30 horas semanales, con una remuneración fija, para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, por la suma de \$460.000.

Afirma que el día 21 de enero de 2024, a eso de las 17:00 horas, aproximadamente, se encontraba comprando junto a su prima Karen Farfán Silva - también trabajadora-, en el local "Líder", donde se desempeña, ubicado en O'Higgins 314, Quilicura; tras



ello, y luego de pasar por las cajas con la encargada respectiva, uno de los guardias del local de nombre Jordan Romero, junto a sus compañeros se burlaban de ella, le apuntaban y efectuaban comentarios, cuando este levantó la voz, dirigiéndose a la cajera y le señaló a viva voz: "Ella es mechera, así que ten cuidado." "¿No sabías que es mechera?"; muchos clientes voltearon a mirarla asustados, así como también la cajera, quien miró expectante por las aseveraciones del guardia. Tras ello, su prima, impresionada, solo agarró su mano, en señal de apoyo, y tras lágrimas y mucha humillación se retira de la ubicación, todo ello, según la versión de los hechos de la demandante en su libelo pretensor.

Refiere, además, que no era primera vez que esta persona la apuntaba y señalaba como tal, pues hablaba de ella y la ofendía con los guardias y compañeros de trabajo, según comentarios que le hacían personas sobre sus dichos, pero esta última ocasión, fue ofendida y afectada públicamente; y con posterioridad, la llama la cajera, quien le señala que lamenta lo sucedido, pues este trabajador le habría dicho que era una "mechera", y que tuviera cuidando pues podría sustraer especies del local.

Arguye que, frente a esta situación, la gran impotencia, pesar y humillación sufrida de forma publica y reiterada, por las diversas habladurías, expresiones y trato despectivo y calumnioso de parte del guardia y trabajador de su empleadora, ha sufrido diversas dolencias psicológicas que hoy no le permiten desempeñarme con normalidad. En efecto, luego de un tiempo y contener su rabia y pena, decide recopilar información sobre el ofensor, pero se habría ocultado la identidad de este, debiendo solicitar ayuda a la presidenta del Sindicato, señora Norma, quien le ayudaría el lunes 23 de enero a levantar la información que faltaba para canalizar su denuncia formal. No obstante, en la noche, comienza a experimentar síntomas de ahogo, por lo que tuvo

que dejar a su hijo al cuidado de su familia, pues no se sentía en condiciones psíquicas, debido al dolor experimentado aquel día.

La presidenta del sindicato, ayuda a conseguir información del ofensor, de testigos y personas que conocieran los hechos para efectuar la correspondiente denuncia a la Empresa, conforme al reglamento interno de Orden, Higiene y Seguridad. Todo ello, mientras en paralelo, sentía diversos pesares pues a esas alturas todos sabían de lo ocurrido, y la miraban, exponiendo aún más y revictimizando a la demandante, como si fuera una delincuente.

Agrega que, el día 23 de enero de 2024, concurre a la Mutual de Seguridad por las graves dolencias y afecciones psicológicas ocasionadas luego del evento, en donde le dieron licencia médica y le diagnosticaron con un "Cuadro de estrés Agudo", que la mantendría hasta la fecha de la presentación de la demanda, en reposo; y con fecha 30 de enero de 2024, formula denuncia a la encargada de recursos humanos del establecimiento, por medio de correo electrónico dirigido a la señora Carmen Rojas, la cual aún se encuentra en suspenso.

Afirma que, esta situación le ha generado un cuadro depresivo, crisis de angustia, vergüenza, y ganas de no volver a trabajar debido a los comentarios calumniosos y la revictimización de la cual no quiere ser parte, pues solo desea recuperarse, encontrándose en tratamiento psiquiátrico y psicológico .

En cuanto a la vulneración de derechos fundamentales, refiere que los hechos descritos, dan cuenta de la lesión de su integridad física y psíquica dispuesto en el artículo 19 N°1 Inciso 1° de la Constitución Política de la República, el respeto y protección a la honra dispuesta en el artículo 19 N°4 del mismo cuerpo legal. Asimismo, afirma que existe transgresión a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.

Asimismo, afirma que ha sufrido un daño moral que debe ser indemnizado, citando doctrina y jurisprudencia.



Pide tener por interpuesta demanda, admitirla a tramitación y en definitiva, acogerla, declarando que: (i) Declarar que las conductas de acoso laboral desplegadas en su contra constituyen una vulneración a los derechos fundamentales a la integridad psíquica consagrado en el artículo 19 N°1 inciso 1°, y derecho a la honra, honor y buen nombre, consagrado en el artículo 19 N°4, todos de la Constitución Política de la República;

(ii) Que la denunciada sea condenada a pagar una indemnización extrapatrimonial por daño moral, por la suma de \$10.000.000, o la suma que se estime en derecho; todo con reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Que, comparece Christian Fox Iguait, abogado, en representación de la demandada ADMINISTRADORA DE SUPERMERCADOS HIPER LIMITADA, contesta la demanda y solicita su rechazo, con costas.

Afirma que nunca existió, ni ha existido, por parte de las jefaturas, demás trabajadores o persona alguna que dependa de mi representada, acto alguno de afectación a los derechos de la actora, como se sostiene de contrario, jamás se han vulnerado los derechos de la demandante, en toda la vigencia de la relación laboral.

Reconoce la existencia de una relación laboral, su fecha de inicio, su función y las remuneraciones.

En cuanto a los hechos que señala la denunciante en cuanto a las circunstancias sobre la vulneración que alega, no es cierto lo que se afirma en la demanda. Esto debido a que literalmente al día siguiente de haber enviado el correo de denuncia de acoso laboral, el guardia denunciado Jordan Romero fue retirado del local ya que correspondía a un guardia externo que llevaba poco tiempo. Así las cosas, la denuncia de la demandante fue recibida y atendida en su totalidad, tomando las acciones necesarias para evitar el malestar.



Agrega que, no es la primera denuncia por acoso laboral que la trabajadora habría interpuesto, ya que en julio de 2023 se levantó otro proceso de acoso laboral denunciado por la misma trabajadora en contra de otros dos trabajadores, proceso que también fue abordado y se adoptaron las medidas necesarias para su solución.

Reitera que su mandante no ha vulnerado de ninguna forma los derechos y garantías de la actora; las veces que ha necesitado asistencia y ayuda de parte del local en el que trabaja ya sea por acoso de un guardia o de un jefe, es que se han adoptado todos los procedimientos contemplados en el reglamento interno y las medidas aplicadas han sido justas y necesarias.

TERCERO: Que, en audiencia preparatoria, se hizo el llamado a conciliación, el cual no prosperó.

Se fijó como hecho pacífico, la existencia de la relación laboral, fecha de inicio y función desempeñada.

En cuanto a los hechos controvertidos, se fijaron: 1) Efectividad de haber incurrido la demandada en actos vulneratorios a la integridad psíquica y a la honra de la trabajadora. Hechos que lo constituyen, pormenores y circunstancias; y 2) Perjuicios sufridos por la trabajadora con motivo de ocurrencia de los hechos que señala en la demanda, naturaleza y extensión de los mismos.

CUARTO: Que, la parte demandante, rindió e incorporó las siguientes probanzas:

Documental:

- 1) Contrato de trabajo de fecha 1 de diciembre de 2018, celebrado entre doña Javiera Fernández Romero y Administradora de Supermercados Híper Limitada.
- 2) Anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de marzo de 2019, celebrado entre doña Javiera Fernández Romero y Administradora de Supermercados Híper Limitada.



- 3) Anexo de contrato de trabajo de fecha 1 de junio de 2019, celebrado entre doña Javiera Fernández Romero y Administradora de Supermercados Híper Limitada.
- 4) Liquidación de remuneración de doña Javiera Fernández Romero, correspondiente a diciembre de 2023.
- 5) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Administradora de Supermercados Híper Limitada.
- 6) Correo electrónico de denuncia por acoso laboral efectuado por doña Javiera Fernández Romero de fecha 31 de enero de 2024.
- 7) Denuncia por acoso laboral efectuado por doña Javiera Fernández Romero de fecha 30 de enero de 2024.
- 8) Comprobante de resumen de atención de urgencia Mutua de Seguridad de la trabajadora Javiera Fernández Romero de fecha 23 de enero de 2024.

Confesional: Dada la incomparecencia del representante legal de la parte demandada, la parte demandante solicita el apercibimiento legal correspondiente.

Testimonial: Previo juramento o promesa, declaran: 1) Lea Mical Arriagada Aros, cédula de identidad 19.239.956-4; Karen Farfán Silva, cédula de identidad 17.840.684-1; y Norma Elizabeth Huilcapán Cadín, cédula de identidad 13.846.081-9.

Exhibición de documentos: La parte denunciada exhibe a la denunciante los siguientes documentos solicitados en la audiencia preparatoria, consistentes en:

- 1) Copia íntegra del expediente de investigación interna respecto a la denuncia por acoso laboral y vulneración de derechos fundamentales de doña Javiera Fernández Romero;
- 2) Informe de cierre de investigación de la denuncia por acoso laboral y vulneración de derechos fundamentales de doña Javiera Fernández Romero. (Exhibe);
- 3) Contrato de trabajo de don Jordan Esteban Romero Carvajal, trabajador, cédula de identidad 21.217.007-0;
- 4) Informe de asistencia de don Jordan Esteban Romero Carvajal,



trabajador, cédula de identidad 21.217.007-0, entre enero a mayo de 2024; 5) Informe sobre medidas mitigatorias adoptadas por la empresa respecto al denunciado don Jordan Esteban Romero Carvajal, trabajador, cédula de identidad 21.217.007-0, con indicación de la fecha de ellas, y en caso de traslados de ubicación, indicación de la fecha y ubicación de las locaciones donde se desempeñó entre enero y mayo de 2024; 6) Nómina de guardias de seguridad del local ubicado en Av. Bernardo O'Higgins 314, Quilicura, entre enero y mayo de 2024; 7) Certificados de capacitaciones en materia de acoso laboral de don Jordan Esteban Romero Carvajal, cédula de identidad 21.217.007-0; 8) Certificado de aprobación de Curso OS10 de don Jordan Esteban Romero Carvajal, cédula de identidad 21.217.007-0; 9) Copia de la credencial de guardia de seguridad emitido por OS10 respecto a don Jordan Esteban Romero Carvajal, cédula de identidad 21.217.007-0; 10) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de Administradora de Supermercados Híper Limitada, vigente a la fecha. (Exhibe).

Se deja constancia que la parte demandada exhibe los documentos N°2 y 10 individualizados en la minuta, respecto de los demás documentos, no se cuenta con la investigación previa con relación a lo solicitado, por tanto, la parte demandante solicita el apercibimiento legal correspondiente. El Tribunal resuelve no dar a lugar. Lo anterior según consta en audio.

QUINTO: Que, la parte denunciada, rinde e incorpora las siguientes probanzas:

Documental:

- 1) Contrato de trabajo y anexos.
- 2) Comunicación de acoso laboral de fecha 28 de julio de 2023 de parte de Javiera Fernández. (Primera denuncia)
- 3) Informe de investigación de la primera denuncia.
- 4) Comunicación de acoso laboral de fecha 30 de enero de 2024. (Segunda denuncia)



- 5) RCA de fecha 30 de enero de 2024 que califica la enfermedad como común.
- 6) Liquidaciones de sueldo de septiembre 2023 a enero 2024.
- 7) Reglamento interno de orden higiene y seguridad.

Testimonial: Previo juramento o promesa, declaran, lo cual consta íntegramente en registro de audio y que por economía procesal no se pasan a reproducir, doña Carmen Rojas Castillo, RUT 10.596.646-6 Líder de Persona en tienda; y doña Judith Cofre Avendaño, RUT 15.546.325-2 Primer Ayudante.

Oficio: Incorpora respuesta emitida por Dirección del Trabajo.

SEXTO: Que, el mobbing o acoso laboral, según el Profesor Eduardo Caamaño, es un comportamiento pluriofensivo de los derechos fundamentales; pues de la definición que nos da el artículo 2 del Código del Trabajo, constituye una vulneración grave de los derechos fundamentales, aunque técnicamente, el acoso laboral no implica una lesión aislada, sino comportamientos, que provocan que la víctima se sienta aislada.

El Mobbing o acoso laboral, Según profesores Gamonal y Pamela Prado, es un proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones en el ámbito de las relaciones públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio, respecto de unos o más acosados, afectando gravemente la dignidad personal y dañando la salud del o los afectados, con miras a lograr distintos fines persecutorios.

Por su parte, el artículo 2 del Código del Trabajo, en su inciso segundo, dispone que "Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga



como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

En el acoso laboral, no se requiere intencionalidad, sino que debe vislumbrarse el daño, que se produzca en relaciones laborales, que sea un conjunto de comportamientos desplegados por acción u omisión, que en su conjunto generan un clima hostil, tiene una finalidad persecutoria y conlleva a una lesión de derechos fundamentales, pues, constituye una violencia psicológica de forma sistemática y recurrente, por tiempo prolongado, que tiene por objeto destruir la reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que abandone el lugar de trabajo, y lesiona un derecho fundamental.

Se ha estimado que el acoso es siempre una lesión a la integridad psíquica de un trabajador, pero no necesariamente una lesión a esa integridad constituye acoso laboral.

Cabe señalar, que la actora sólo acredita que solicitó ayuda médica ante la Mutual de Seguridad, donde fue atendida de urgencia, sin que se extendiera licencia médica como afirma en su demanda, sin informe médico y con posterioridad se estimó que su patología era de origen común, sin que rindiera prueba que acredite sus afirmaciones respecto que, a la fecha de la presentación de la demanda, estaba con reposo médico y con tratamiento psicológico.

La afectación emocional, sólo aparece con la prueba testimonial, ya que las tres testigos que comparecieron por la demandante dan cuenta de su afectación psíquica por los hechos denunciados por la actora, esto es, que un guardia a viva voz, la llamo mechera, sin que la demandada tomara medidas de resguardo, inmediatas, tras la denuncia realizada por la demandante.

SEPTIMO: Que, según las máximas de la experiencia, el hecho de ser denostada a viva voz, claramente produce una afectación emocional, intensidad que puede variar de una a otra persona.

Por tanto, no está en discusión la existencia de una afectación psíquica, pues no es desconocido por la denunciada ni sus testigos, sino que, lo discutido es ponderar el daño alegado, de lo cual escazas probanzas existen.

Por otro lado, de la prueba rendida por la denunciada, da cuenta que no hubo una investigación formal y, no existen pruebas que den cuenta de un actuar casi inmediato respecto al guardia de seguridad, sólo los dichos de los testigos que comparecieron ante estrados por su parte y, en atención a la exhibición documental solicitada por la demandante, esta no se cumple ya que se reconoce la ausencia de investigación, lo cual, claramente transgrede lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, y una infracción manifiesta a lo dispuesto en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y seguridad, y las normas contenidas en el artículo 37 y siguientes de dicho instrumento, que dice relación con las normas que garantizan un ambiente de trabajo respetuoso, como asimismo, los procedimientos en caso de denuncia.

OCTAVO: Que, asimismo, la actora alega lesión a su derecho a la honra, contemplado en el artículo 19N° 4 de la Constitución Política de la República, fundado en el mal rato y humillación pública que fue víctima.

Tal como se señala José Luis Ugarte Cataldo, en "Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo", *"La honra se nos muestra como un derecho cuyo contenido gira en torno al reconocimiento y la valoración que cada persona puede sostener frente al resto, con la pretensión de no ser afectada y perturbada por terceros. Ya sea que se trate de la valoración propia, expresada en la imagen que cada uno tiene derecho a moldear y diseñar ante sí mismo, como de la valoración que pretendemos frente a terceros"...* "En la relación

laboral, la vulneración del derecho a la honra puede manifestarse, como en otros derechos, dentro de la relación laboral como al momento de su término. Y en ambos casos puede lesionarse la honra en las dos dimensiones en que tradicionalmente se expresa: por una parte, en la valoración que el sujeto tiene de sí mismo, como en la reputación y prestigio que pretende en los demás" y, en el caso de marras, claramente, ante un maltrato verbal en el lugar donde presta servicios, en forma pública, ser calificada de "mechera", efectivamente, produce lesión a su honra.

Por tanto, de los hechos denunciados por la actora, los cuales no son negados por la denunciada, ya que de la declaración de doña Carmen Rojas, Jefa de tienda en donde ocurrieron los hechos, señala ante estrados y reconoce que si ocurrieron los hechos denunciados, que solicitó "sacar" al guardia, llamaron al departamento de ética pero no hubo investigación, sin embargo, la empresa que entregaba servicio de guardia de seguridad, ya no sigue y reitera que no hubo investigación porque sacaron al guardia, sin que se acreditara con otro medio de prueba, que se haya formulado reclamo a la empresa externa de seguridad, que se haya solicitado el traslado o despido del guardia ofensor, ni menos en qué momento fue trasladado o sacado de las dependencias físicas de la denunciada, sino que más bien, los testigos presentados por esta, intentan desconocer o aminorar la gravedad de los hechos o cuestionar la lesión sufrida, claramente existe una lesión a los derechos fundamentales de la actora, ya que la situación vivida si produce un menoscabo psíquico y lesiona la honra de la víctima, por tanto, deben ser indemnizados.

NOVENO: Que, la afectación a la honra, la dignidad humana, la afectación emocional, produce un daño extrapatrimonial, es decir, un daño moral; daño respecto del cual no se ha rendido prueba para determinar el quantum en la proporción solicitada o previamente tasada por la demandante.



Sin embargo, de la valoración de la escasa prueba realizada en los considerando que preceden, si se vislumbra una relación de causalidad y, es por ello, que para la ponderación del daño, sólo se puede sustentar en las máximas de la experiencia, la gravedad o no del hecho, ya que tampoco se acredita el daño patrimonial sufrido, por ejemplo, el solventar tratamientos psicológicos, como asimismo, escasos antecedentes de la afectación psicológica que afirma sufrir hasta la actualidad, ya que no hay prueba que de cuenta de la aflicción, angustia, temor, pérdida del agrado, desanimo, etc. por tanto, este deberá ser determinado, prudencialmente, tal como se dirá en lo resolutivo de la presente sentencia, en mérito de la escasa prueba rendida, sin poder acceder al monto solicitado en el libelo pretensor.

DÉCIMO: Que, el Juez debe apreciar la prueba rendida en la audiencia de juicio conforme a las reglas de la sana crítica; Y, al hacerlo, deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

UNDÉCIMO: Que, toda la prueba pormenorizada y no analizada, como contrato de trabajo, liquidaciones de remuneraciones, investigación y denuncia del año 2023, la exhibición de documentos y su cumplimiento parcial, en nada altera lo que ya ha sido resuelto por esta sentenciadora.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 420 y siguientes, 485 y siguientes, 1698 del Código Civil, artículo 19 N° 1 Y 4 de la Constitución Política de la República, se declara:



I.- Que, se acoge la demanda interpuesta por Javiera Fernández Romero en contra de Administradora de supermercado Hiper Limitada y se declara que lesionó los derechos fundamentales de la actora, esto es, integridad psíquica consagrado en el artículo 19 N°1 inciso 1°, y derecho a la honra, consagrado en el artículo 19 N°4, ambos de la constitución Política de la República.

II.- Que, la denunciada deberá pagar la suma de \$ 1.500.000.- por concepto de indemnización extrapatrimonial por daño moral.

III.- Que, la suma ordenada pagar, devengará los reajustes e intereses contemplados en el artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que, se condena en costas a la denunciada, las cuales se tasan en la suma de \$ 500.000.-

Notifíquese a las partes vía correo electrónico tal y como fue señalado en audiencia de juicio para los efectos del artículo 457 del Código del Trabajo.

Rit : T - 493 - 2024

Ruc : 24-4-0552114-4

Pronunciada por doña **CAROLINA ALEJANDRA BRAVO YÁÑEZ**, Jueza Titular y Destinada a este Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

En Santiago a veintiuno de enero del dos mil veinticinco, se notificó por el estado diario la sentencia precedente.



XEFRXSBBETH