

**Concepción, a dos de noviembre de dos mil veintidós**

**VISTO:**

**RUTH MARIANA RUIZ RUIZ**, trabajadora social, asesorada por el abogado David Andrés González García, ambos domiciliados para estos efectos en calle Barros Arana 1098, oficina 1802, Concepción, correo electrónico para notificaciones [abogadodavidgonzalez@gmail.com](mailto:abogadodavidgonzalez@gmail.com) y [david@glm.cl](mailto:david@glm.cl), interpone **denuncia por vulneración de derechos fundamentales**, en procedimiento de tutela laboral con **relación laboral vigente**, contra la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE TALCAHUANO**, RUT 69.150.800-5, representada legalmente por su Alcalde Henry Leonardo Campos Coa, ambos con domicilio en Sargento Aldea 250, Talcahuano, a fin que se hagan las declaraciones y se condene a la denunciada a la indemnización que indicara, sobre la base de los argumentos que más adelante se exponen.

La demandada la demanda **I. MUNICIPALIDAD DE TALCAHUANO**, persona jurídica de derecho público, representada por su Alcalde, Henry Campos Coa, asesorada por la abogada Alejandra Viviana Donoso Salas, todos con domicilio en Talcahuano, calle Sargento Aldea 250, correo electrónico para ser notificada [ale.donososalas@gmail.com](mailto:ale.donososalas@gmail.com); [alejandra.donososalas@talcahuano.cl](mailto:alejandra.donososalas@talcahuano.cl), contestó, **oponiendo excepciones** de inadmisibilidad de la demanda y de caducidad de la acción establecida en el artículo 486 del Código del Trabajo, en **subsidio**, se pronuncia sobre el fondo, solicitando en todos los casos el rechazo de las acciones en todas sus partes, con costas, según argumentos que se expondrán.

Se llevó a efecto la **audiencia preparatoria** por vía telemática el día 25 de agosto de 2022, a la cual comparecen las partes. En ella se evacúan los **traslados** de las excepciones de inadmisibilidad de la demanda y de caducidad de la acción, **rechazándose** en la misma audiencia. A continuación se proponen bases para una **conciliación**, la que fue rechazada. Existiendo hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, **se recibió a prueba** la causa, ofreciéndose las probanzas a incorporar en la audiencia de juicio.

Se desarrolló la **audiencia de juicio** en dos comparecencias los días 4 y 18 de octubre de 2022, por plataforma virtual, en presencia de ambas partes. En ellas se incorporan legalmente las probanzas previamente ofrecidas, testigos y absolventes declaran vía telemática en dependencias ajenas al tribunal, por acuerdo de las partes. Finalizada la incorporación de las pruebas, los apoderados tuvieron posibilidad de formular observaciones.

Al término de la audiencia se hizo uso de la facultad conferida en el artículo 494 del Código del Trabajo, ordenándose la **notificación de la sentencia**, con acuerdo de las partes a los correos electrónicos registrados.



## OÍDOS LOS INTERVINIENTES Y CONSIDERANDO:

### Discusión

**PRIMERO: Demanda.** Que **RUTH MARIANA RUIZ RUIZ** interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales contra la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE TALCAHUANO**, ya individualizadas, fundado en los siguientes antecedentes de hecho y derecho:

**Relación laboral.** Presta funciones como trabajadora social desde febrero de 2007 en el CEIAP “Las Américas”.

**Acción.** Denuncia actos vulneratorios de derechos constitutivos de acoso laboral, provocando graves secuelas de carácter físico y psíquico en su integridad como persona, vulnerando su derecho fundamental a la integridad física y psíquica consagrado en el artículo 19 n°1 de la Constitución Política de la República, también actos de discriminación de índole política y represalias. Todos los hechos vulneratorios han tenido como actor principal al Director del Establecimiento en que presta funciones, Gustavo Medel Niño.

**Episodios indiciarios de vulneración.** Los malos tratos y situaciones irregulares comienzan desde su contratación en 2007. Enumera los siguientes:

1. Primeramente fue contratada a través de honorarios, momento en que Gustavo Medel Niño le comenta que debía hacerle pago de \$100.000 por ser él, quien “consigue” los contratos a honorarios, aunque consultado, le responde que a ella no le “correspondería” ese pago.
2. En 2008, cuando Medel Niño era candidato a concejal de la comuna de Talcahuano, recibe una llamada de su pareja preguntándole cuando iba a salir a cartillar, que no se le olvidara que era él, el que gestiona los contratos a honorarios.
3. En 2010, no recuerda fecha exacta, se acerca a su escritorio tomándole de la cara y dándole un beso. Tiempo después, habiendo tenido a su hijo se le acerca por atrás, le levanta el delantal y le pone una mano en el trasero, señalando “quedaste bastante bien”, ante aquello solicita al Inspector de ese momento que la cambiara de lugar físico de trabajo.
4. El mismo año 2010, se le solicita matricular a un joven en 4° medio, a lo cual debe contestar que no, ya que el solo tenía cursado hasta 2° medio. Ante ello, Medel Niño le insiste que debe matricular al joven.
5. En noviembre de 2020, pasa a modalidad de contratación mediante Código del Trabajo y le comentan que Medel Niño había pedido explicaciones del porqué se le había gestionado ese contrato.

En 2020 Gustavo Medel Niño asume la Dirección del establecimiento. Desde ese instante y hasta la fecha, han existido actos de acoso que han lesionado su integridad



psíquica y física. De este periodo detalla los siguientes (para comprensión de la lectura se ha alterado la numeración que dio la actora:

1. Es parte del equipo Proyecto SAT (Sistema de Alerta Temprana para la detección de la deserción escolar), siendo encargada de la retención escolar del establecimiento. El 12 de julio de 2020, recibe un correo electrónico de Verónica Vergara Escalona, de MINEDUC que invita a 3 profesionales a participar de una capacitación orientada a mejorar las estrategias de abandono escolar. El 13 de julio de 2020, remite correo electrónico al Jefe de la Unidad Técnica Pedagógica (U.T.P) Francisco Rivas Müller, para participar en dicha capacitación. A lo cual se le contesta por medio de llamado telefónico, “ *Mariana consulté con el Director, sobre tu interés de participar en la capacitación, cosa que creo que sí debes ser parte y agradezco tu intención de querer inscribirte, pero el Director me dice que tú no puedes inscribirte, le pregunté porqué para darte una respuesta y me dice que simplemente porque él es el Director y él no quiere que participes. Le dije, pero cómo le voy a decir eso, ella es pieza clave en este Proyecto, y me señala que él es el Director y punto*”.
2. El 7 de agosto de 2020, desde la secretaría del establecimiento, le llega correo del Tribunal de Familia de Talcahuano, solicitando antecedentes de una estudiante, le pregunta a la secretaria cuando pueden confeccionar el ordinario, respondiéndole que no participará pues el Director Medel Niño lo había derivado a la Inspectora Pía Sáez Prieres. Hace presente que aquello siempre estuvo entre sus funciones.
3. El 25 de septiembre de 2020, Claudia Lovera Kosoy, envía correo solicitando información respecto de los alumnos que no han podido o han tenido dificultades de acceder a clases no presenciales y el porcentaje de deserción. A propósito de esto, el 30 de septiembre, se realiza consejo general, donde Medel Niño señala, “*bueno como esto no está siendo grabado y de aquí no va a salir, les quiero decir que, por la información que está solicitando el DAEM para dar bajas, sólo informen 1 o 2 por curso, y los del Decreto no se tocan, porqué les digo esto, porque si informamos lo real y se dan muchas bajas, muchos de ustedes no van a tener horas para el próximo año, además nuevamente tenemos una mujer de Directora DAEM, así que todo es más fácil, por favor todo lo que necesitamos es nombre, RUT, dirección y número de teléfono de los cabros*”. Ante aquello la demandante pide la palabra y señala, “*Director, no sé si estamos hablando de lo mismo, pero lo que se pide desde la Municipalidad por transparencia, es solo nombre de los estudiantes, curso y Establecimiento, no se ha pedido RUT, dirección o número de teléfono, es más, se nos hizo llegar un audio del abogado de la Municipalidad, en el cual hace mucho énfasis, que no se puede poner datos personales, y que de acuerdo a lo que*



nos había informado la Sra. Claudia Lovera Kosoy, esta información se requería para un estudio por unos jóvenes de la Universidad. Además, usted habla de que el DAEM dará bajas y eso jamás lo ha hecho el DAEM, las bajas las hace Inspectoría en el establecimiento”. Ante ello la Inspectora Pía Sáez, muy molesta dice, “yo he tenido a los profesores de cabeza en eso, yo he estado todos estos días trabajando en eso, para qué, si es algo poco serio”. Luego, el Jefe Técnico señala, “esa información que se está solicitando la Municipalidad, obviamente hay que darle la seriedad que corresponde”. Es ahí cuando varios profesores preguntan, “¿entonces a quien le enviamos la información. A Mariana?, a lo que Medel señala muy molesto “me la envían a mí, podría ser con copia a Mariana, porque ella a mí no me sirve, ella ha estado todo el año por lejos en su casa”.

4. El 5 de enero de 2021, la llaman desde la secretaría del establecimiento, por orden del Director, pues según él la había llamado y no le había contestado —cuestión que jamás pasó—, para pedirle ayuda e información para dar cierre al proyecto SAT, mismo proyecto que el Director había señalado que ella no sería parte, marginándola como profesional y trabajadora, y del cual nombró a un grupo de profesores.
5. Durante gran parte de 2020 estuvo trabajando de manera remota desde su casa. Solo siendo citada presencialmente para una reunión. En 2021 se mantuvo con diversas licencias médicas psiquiátricas. Luego de un largo periodo con licencia médica, se reincorpora a sus funciones el 29 de abril de 2022. Ese día tiene una reunión con el Director, en la cual la vuelve a tratar muy mal, señalándole que “yo no hago nada” y que “no le sirvo”, incluso dijo, “la verdad Mariana, si me preguntan a mí, yo quiero que renuncies y te vayas, porque a mí no me sirves, por que no haces nada”. Lo cual le hace tener una recaída en su tratamiento.

**Denuncias.** Desde 2021, solicita en diversas oportunidades, y a diversas autoridades, se le escuche por su compleja situación laboral y la vulneración de derechos que está viviendo.

- a) El 3 de febrero del 2021, expone y explica su situación a la Dirección del DAEM por medio de carta en que relata los actos de acoso, maltrato y menoscabo laboral que ha vivido.
- b) El 12 de abril de 2021, por oficio reservado n°82/201, el Concejal de la comuna de Talcahuano, Roberto Pino, informado de su situación presenta la misma carta, pero esta vez dirigida al Alcalde Henry Campos Coa.
- c) El 22 de junio de 2021, solicita mediante ley del lobby, audiencia con el Alcalde para darle cuenta de su situación.



- d) El 18 de agosto de 2021, recibe correo electrónico de Vannessa Carrasco Tapia, abogada del Departamento Jurídico del DAEM, quien manifiesta que, a raíz del oficio señalado, el Alcalde instruye citarla a declarar el 24 de agosto.
- e) El 10 de septiembre de 2021, se le concede audiencia, entrevistándose con Álvaro Caballero Díaz, a quien expuso lo relatado en la carta. Caballero le comenta que *“los hechos que denuncia son muy graves, en este momento el Alcalde no se encuentra, regresa el día miércoles, le comentaré de nuestra reunión y también enviaré los antecedentes a la Sra. Daniella Placencia”*. La insta a esperar, asegurando que tomarían contacto con ella.
- f) El 6 de diciembre de 2021 en compañía del Concejal Roberto Pino Seguel, se entrevista con Daniella Placencia, a quien le hace presente lo expuesto y el sumario que se encuentra en curso. Aquella le señala que no tiene injerencia en el sumario, que tratará de agilizar el proceso, pero entiende que lleva su tiempo, y que ante un inminente retorno a sus funciones de manera presencial, se compromete a velar por su bienestar emocional, esto sin exponerla a su acosador.
- g) El 5 de enero de 2022, se entrevista con Concejal de Talcahuano Daniel Gutiérrez, quien también la acompaña a conversar con Daniella Placencia, la que reitera su compromiso *“de cuidar mi integridad emocional, de tratar de que el sumario se resuelva pronto, y que se me diera una respuesta dentro de la veintena del mes de febrero”*.
- h) El 6 de enero de 2022, se entrevista con el Director DAEM de Talcahuano, Juan Riffo, a quien expuso su situación, manifestándole que desconocía por completo lo que le señala y se compromete a solicitar antecedentes, y a que durante marzo volviera a trabajar tranquila.
- i) El 23 de febrero ingresa carta dirigida al Alcalde con el objeto de ponerlo en conocimiento de su situación y de todas las puertas que ha tenido que tocar para lograr el cese de los actos de acoso y maltrato sufridos. No teniendo ninguna respuesta, más allá de compromisos incumplidos.

**Afectación psicológica.** A consecuencia de los hechos relatados actualmente está con tratamiento, ingresada al Programa de Salud Mental en CESFAM A. Leocán Portus desde el 31 de agosto de 2021. Se le ha diagnosticado trastorno mixto de ansiedad y depresión, debiendo seguir una serie de consultas y medicamentos. Luego se le diagnostica trastorno depresivo reactivo, estrés post traumático y trastorno del sueño. El informe médico emitido el 2 de mayo de 2022, por Eduardo Cabrera Díaz, a raíz de la situación vivida el 29 de abril de 2022, indica que no se encuentra en condiciones de reintegración laboral.



**Imputación.** Los actos de acoso laboral, hostigamiento y represalias, han sido ejecutados por la demandada y sus dependientes en forma permanente en el tiempo, actos que a la fecha no cesan. Cita el artículo 2 del Código del Trabajo que define el acoso laboral y doctrina respecto a su conceptualización y requisitos. Al referirse a los sujetos y tipología del acoso, sostiene que en su caso proviene del Director, señor Gustavo Medel Niño. Los actos de acoso han dejado huellas imborrables en su persona y que no podrá superar con facilidad, más aun si su agresor es su jefe, teniendo la posibilidad de humillarla cuando quiera. Finalmente, es bastante claro, a través de certificados médicos, que los actos de acoso llevados por un liderazgo disfuncional como el del señor Medel Niño, tienen consecuencias permanentes en su vida personal como trabajadora.

**Integridad psíquica.** Luego de citar conceptos y posiciones doctrinarias sobre este derecho, explica que ha sido víctima de actos de acoso de diversa índole, reiterados en el tiempo, humillaciones en su calidad de persona y como profesional, todos perpetrados por Medel Niño, Director de CEIAP Las Américas. Entonces, la vulneración se ha producido por las diversas actitudes del empleador, las cuales han sido la causa directa de su menoscabo psicológico. Se trata, en concordancia con lo exigido en el artículo 485 inciso 3 del Código del Trabajo, de una situación en que el ejercicio de las facultades que le reconoce la ley —al empleador— limita el pleno ejercicio de sus derechos fundamentales —como trabajadora— sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial.

**Honra e imagen.** Los actos de acoso efectuados han tenido el propósito y efecto de dañar su imagen personal y profesional. Muchas veces fue denostada públicamente por Gustavo Medel Niño, en el sentido de señalar en diversas oportunidades “no le sirvo” frente a colegas, o que por él, renunciara a su trabajo porque no le servía, porque no cumplía sus funciones, etc.

**Daño moral.** Como consecuencia natural del daño psicológico y emocional derivado del estado de constantes humillaciones, miedos y vulneraciones de derechos sufridos, ha visto notablemente resentida su autoestima y estabilidad emocional, generándole una lesión extra patrimonial que no merece, ni tiene por qué soportar, y que debe ser reparada a través de la respectiva indemnización de perjuicios, cuya reparación solicita. Daño moral de tipo contractual por la infracción al deber de seguridad del empleador en la vigencia del contrato. El daño moral deriva de la existencia de una situación de acoso laboral y clima hostil que ha limitado y mermado sus condiciones de vida, generando un perjuicio en su autoestima y relación con otras personas, existiendo constante inseguridad, temor, pena, angustia, todo lo cual se ve reafirmado por el tratamiento médico que cursa, provocándose una profunda crisis emocional, inclusive con intentos de suicidio. Demanda por este concepto la cantidad de \$15.000.000.



**Termina solicitando**, en atención a las normas legales citadas del Código del Trabajo, los derechos fundamentales amparados por la Constitución, así como los tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentran vigentes sobre derechos de los trabajadores y derechos humanos, se acoja la denuncia, declarando:

1. Que, se condene a la Ilustre Municipalidad de Talcahuano por haber ejercido en forma permanente, a través de sistemáticas acciones y omisiones, acoso laboral, el cual se agravó en el año 2020, 2021 y 2022 en su contra, los cuales la menoscabaron en sus derechos a la integridad física y psíquica, a la honra, tanto en lo personal como en lo profesional, coartando su desarrollo profesional y el derecho a recibir un trato igualitario por el empleador.
2. Que la demandada deberá adoptar las medidas necesarias reparatorias de este daño, consistentes en la separación de funciones de parte del Director de CEIAP Las Américas, Señor Gustavo Medel Niño, ya sea íntegramente, o en subsidio, su traslado a otro establecimiento distinto. Además de la publicación de un reconocimiento de que se realizó este menoscabo en las páginas y redes sociales del municipio, y un diario de circulación local, con la exhibición de la sentencia, de la misma forma, en portales web del municipio.
3. Que se tomen las medidas para el resguardo de su integridad física y psíquica para la continuación de sus funciones como asistente social.
4. Que se realicen actividades de prevención de riesgos psicosociales para los funcionarios y trabajadores del CEIAP Las Américas.
5. Que se condene a la demandada al pago de \$15.000.000 por daño moral, o la suma que se estime procedente conforme al mérito del proceso.
6. Que se condene en costas a la demandada

**SEGUNDO: Contestación.** Que la demandada solicita el rechazo de la demanda, fundada en las siguientes alegaciones, excepciones y defensas:

**Contratación.** El 1 de marzo de 2007, se suscribió contrato a honorario con la denunciante, asignándole las funciones de monitora de intervención familiar en el C.E.I.A Las Américas manteniéndose hasta 2010. En noviembre de ese año suscribió contrato de trabajo para ejercer la función de Asistente social en el mismo recinto educacional, situación que se mantiene en la actualidad.

**Inexistencia de indicios.** Los hechos en que se funda la acción son hechos supuestamente generados o causados por diversos sujetos activos, en diversas oportunidades, lugares físicos y fechas, y que nada tienen que ver uno con el otro, siendo imposible que sean considerados como parte de un todo. Controvierte los indicios que señala la denunciante. No existe antecedente que los respalde, menos aun considerando que la actora recién informó al Edil de la comuna el 23 de febrero de 2022, según su propia



carta adjunta, no pudiendo conocer la situación con anterioridad. La demanda no expone indicio que sirva de fundamento real a la acción de tutela. Ha señalado la doctrina comparada del Tribunal Constitucional Español, que la prueba indiciaria no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que su individualización y producción debe permitir deducir la posibilidad de que tal vulneración efectivamente se haya producido. Es decir, debe al menos existir un principio de prueba de la vulneración que en la especie no existe. Además, la técnica de los haz de indicios no libera a la contraria de acreditar sus dichos, no se trata de inversión de la carga probatoria.

**Falta de conexión.** En cuanto a los hostigamientos que se atribuyen al Sr. Medel Niño, la actora solo imputa varios hechos alejados en el tiempo, incluso uno por año, 2007, 2008, 2010, para pasar luego a un hecho de 2020, ejecutados por la secretaria de Medel Niño por supuesta instrucción de este y en 2022 un hecho que estaría completamente caduco. Si bien la Municipalidad niega haber tenido conocimiento respecto de los hechos de acoso sexual y laboral de hace 15 años a la fecha, por parte de Gustavo Medel, habiendo tomado conocimiento de ellos con ocasión de la denuncia presentada, se instruyó el correspondiente sumario administrativo, actualmente en tramitación, con el fin de realizar una adecuada investigación de los hechos. Sin perjuicio de lo anterior, Medel Niño ha prestado servicios por varios años en esta Municipalidad sin que hasta hace un tiempo existiera ninguna denuncia o antecedentes de este tipo a su respecto, reafirmado por diversas funcionarias que trabajan directamente con él. Existe simplemente un intento de la actora de configurar un hostigamiento que no existe.

**Denuncias.** En cuanto a las supuestas denuncias intentadas en instancias internas administrativas:

1. La denuncia dirigida al Director del DAEM de Talcahuano de 03.02.2021, derivó en instrucción de sumario administrativo mediante Decreto Alcaldicio N° 1192 de 17.06.2021 a fin de investigar la veracidad de los hechos, encontrándose actualmente en etapa investigativa, no existiendo incumplimiento por parte de la Municipalidad a sus deberes de protección para con sus trabajadores.
2. El 12 abril de 2021 la denunciante afirma que dirigió un oficio reservado al concejal de la comuna, Roberto Pino, exponiendo dicha situación y que el 5 de enero de 2022 se entrevistó con el Concejal Daniel Gutiérrez. Sin embargo, los concejales no tienen la calidad siquiera de funcionarios públicos de la Municipalidad, tampoco relación de jerarquía ni jefatura con la denunciante. Sus labores no se relacionan de modo alguno, salvo situaciones y oportunidades específicas (ejemplo Comisiones y Concejos), con verificación de un acoso laboral, por lo que no son las personas indicadas para recepcionar una denuncia de funcionarios que laboran en la municipalidad de Talcahuano o sus servicios traspasados. Su labor de acuerdo a la





ley, es fiscalizadora. El artículo 80 de la LOC de Municipalidades respecto del Concejo Municipal indica, “*La fiscalización que le corresponde ejercer al concejo comprenderá también la facultad de evaluar la gestión del Alcalde, especialmente para verificar que los actos municipales se hayan ajustado a las políticas, normas y acuerdos adoptados por el concejo, en el ejercicio de sus facultades propias*”. Los concejales tienen como misión fiscalizar y controlar las labores del Alcalde.

3. Sobre las reuniones con diversas personas pertenecientes al municipio de Talcahuano, como Álvaro Caballero Díaz en septiembre de 2021, no existe antecedente para dar fe de ellas.

**Daño moral.** No basta para solicitar una indemnización invocar un daño moral, sino que es necesario acreditar su existencia, responsabilidad del denunciado en el mismo y relación de causalidad entre el daño que se reclama y la conducta u omisión del demandado. En este caso la demanda no es capaz de justificar la existencia del daño moral invocado, mucho menos el daño sufrido, solo hace referencia a que vio afectada su salud mental, acompañando un certificado médico y agregando que sufre de una enfermedad a la tiroides que se ha visto incrementada por los hechos que denuncia, sin que exista prueba que relacione dichas alegaciones. Se solicita una indemnización por un monto de \$15.000.000 y, si bien el daño moral en su cuantía queda a la determinación del Tribunal, no es menos cierto que dicha cuantía debe ser prudente y adecuada, sustentándose en bases objetivas, ciertas, precisas y probadas, bajo ningún respecto sobre la sola aseveración sustentada por la contraria. Tampoco se ha acreditado la existencia de enfermedad profesional por la mutual de seguridad o IST. La indemnización no puede ser nunca fuente de lucro o enriquecimiento, sólo conceder a la víctima una reparación que le permita procurarse el equivalente que estime oportuno.

**Termina solicitando,** en mérito de lo expuesto, normas legales citadas, en especial los artículos 452 y siguiente del Código del Trabajo, rechazar la demanda en todas sus partes, con costas.

**Controversia.**

**TERCERO: Pacífico.** Que, de acuerdo a las alegaciones de las partes en sus escritos principales y lo actuado durante la audiencia de preparación de juicio, se fijaron como hechos no discutidos la existencia de relación contractual, tanto en carácter de honorario como luego en carácter relación laboral entre las partes actualmente vigente. Se reconoce la calidad de trabajadora o asistente social de la actora y el lugar de prestación de sus servicios, CEIAP Las Américas durante todo el periodo.

**CUARTO: Discutido.** Que, corresponde dilucidar si concurren en la especie los supuestos de hecho que configurarían las vulneraciones de derechos fundamentales de la trabajadora y en su caso, el daño moral alegado, así como su cuantificación.



## Pruebas

**QUINTO:** Que, para cumplir la denunciante la carga de acreditar sus alegaciones, durante la audiencia de juicio rindió prueba:

- a. **Documental**, consistente en los siguientes instrumentos, incorporados legalmente y en forma resumida, **carta** de 2 de febrero de 2021 de la actora a Directora del DAEM; **antecedentes** de equipo de implementación de CEIAP Las Américas; copia de **control médico** IST a la demandante; dos **certificados** laborales, uno emitido por Hugo Stevens Stuardo y otro por Francisco René Rivas Müller; **carta** dirigida al alcalde de 23 de febrero de 2022; **informe médico** de 9 de febrero de 2022; **certificado** de atención de 9 de febrero de 2022 del CESFAM de Talcahuano; **carta** de 23 de febrero de 2022 a Daniela Placencia Becerra; **dato atención urgencia** de 25 de septiembre de 2021; **Oficio N°82/2021** del concejal Roberto Pino de 12 de abril del 2021; **correo** de Daniel Gutiérrez Monsalve, (daniel.gutierrez@talcahuano.cl), de 4 de mayo de 2022, dirigido a ceia.americas@daemtalcahuano.cl, Concejala Vargas, valeria.vargas@talcahuano.cl y Roberto Pino Seguel, roberto.pino@talcahuano.cl, asunto “*Solicito documentación a la brevedad*”.
- b. **Confesional**. Citado a estrados y apercebido conforme al artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo, el representante legal de la demandada, comparece en su nombre Álvaro Cesar Antonio Caballero Díaz, cédula de identidad N° 10.745.588-4, quien absuelve, en plataforma remota, las preguntas formuladas por el apoderado de la denunciante, todo lo cual quedó consignado en el respectivo registro auditivo.
- c. **Testimonial**, consistente en las declaraciones de Vannia Alejandra Fica Cifuentes, cédula de identidad N° 16.038.927-3, Inés del Tránsito Díaz Venegas, cédula de identidad N° 8.231.322-2, Margarita Pamela Carrillo Faúndez, cédula de identidad N° 12.7072.844-3 y Daniel Enrique Gutiérrez Monsalve, cédula de identidad N° 15.518.926-6, los que legalmente juramentados, apercebidos y examinados, contestaron, en plataforma remota, las preguntas formuladas por los apoderados de las partes.
- d. **Exhibición**. A requerimiento de la denunciante, la denunciada exhibe y se incorpora, **certificación** del estado de avance del sumario administrativo instruido por la I. Municipalidad de Talcahuano, instrucción mediante **Decreto Alcaldicio N° 1192** de 17.06.2021 y **registros de licencias médicas** de la denunciante periodo enero de 2020 a julio de 2022.
- e. **Oficios**. Se incorpora respuestas de oficios remitidos al médico Eduardo Cabrera Diaz, al psicólogo Erick Sanhueza Zamorano y a la Comisión de Medicina



Preventiva y de Invalidez, quienes informan al tenor de lo solicitado, copia de la información se agregó al expediente virtual.

**SEXTO:** Que, para cumplir la denunciada la carga de acreditar sus alegaciones, durante la audiencia de juicio rindió prueba:

- A. **Documental**, consistente en los siguientes instrumentos, incorporados legalmente y en forma resumida, historial de **licencias médicas** de la demandante emitido por el área de personal y sueldos del DAEM de Talcahuano, periodo 01.01.2007 a 30.07.2022; **Decreto Alcaldicio** N° 1192 del 17.06.2021 que instruye sumario; **Decreto Alcaldicio** N°2264 del 16.11.2021 que designa nuevo fiscal; **Decreto Alcaldicio** N°1737 del 29.07.2022 que modifica el fiscal en sumario administrativo; **Resolución** de suspensión de funciones de Gustavo Medel Niño, suscrita por él y el Fiscal de la causa.
- B. **Testimonial**, consistente en las declaraciones de Pía Sáez Prieres, cedula de identidad N°12.975.828-7 y Jaqueline Andrea Astudillo Guerrero, cedula de identidad N°12.701.506-6, las que legalmente juramentadas, apercibidas y examinadas, contestaron, en plataforma remota, las preguntas formuladas por los apoderados de las partes.
- C. **Oficios**. Se incorpora respuestas de oficio remitido al Instituto de Seguridad del Trabajo, ente que informa al tenor de lo solicitado, copia de la información se agregó al expediente virtual.
- D. **Exhibición**. A requerimiento de la demandada la denunciante exhibe y se incorporan **cartas** dirigida al alcalde de 23 de febrero del año 2022 y a Daniela Placencia Becerra de 23 de febrero del año 2022.

#### **Hechos acreditados**

**SÉPTIMO:** Que, de acuerdo a la prueba producida, ponderada conforme al artículo 456 del Código del Trabajo y teniendo además presente lo señalado por las partes en sus escritos principales, es posible tener por acreditados los siguientes hechos:

1. La actora mantiene actualmente relación laboral con la Municipalidad demandada, ejerciendo funciones de trabajadora social en el Centro de Educación Integrada de Adultos (CEIAP) Las Américas E-1217 de Talcahuano. Hecho que no fue debatido.
2. Entre enero de 2021 la actora ingresa al Instituto de Seguridad del Trabajo para recibir atenciones médicas por afectación de su salud mental. Según la ficha clínica que este ente remite al tribunal, el 20 de enero de 2021 la denunciante “*refiere acoso por jefatura. Ingresó en buenas condiciones, por lo que se deriva para estudio en enfermedades profesionales para mañana*”. Concordante con lo señalado, la copia del control médico respectivo, registra como primera atención el 21 de enero de 2021, ese día, según la ficha médica, la actora se presenta para



realizar denuncia como posible enfermedad profesional por acoso laboral de parte de Director de Liceo, Gustavo Medel Niño, quien ha tenido conductas reiterativas de menosprecio. El conflicto le provoca exacerbación de su psoriasis, labilidad emocional, insomnio, angustia y sentimiento de incertidumbre. Se le diagnostica “*trastornos de adaptacion*”. Al día siguiente será atendida por el Psicólogo de la mutualidad, Exequiel Calfucura, quien mantiene el diagnostico, sin necesidad de derivación a valoración psiquiátrica. A contar de ese momento será tratada por el Instituto de Seguridad del Trabajo para determinar la existencia de una enfermedad profesional.

3. El 2 de febrero de 2021 la actora denuncia por escrito, a través de una misiva dirigida a Susana Mondaca Castro Directora (R) del Departamento de Administración de Educación Municipal Talcahuano, que durante el año 2020, bajo la administración del Sr. Gustavo Medel Niño, Director (E) del CEIAP “Las Américas”, éste habría tenido actitudes de menoscabo hacia su trabajo profesional como Trabajadora Social del centro educacional, que han repercutido en su salud mental, enumerando a continuación una serie de situaciones —mismas que relata en la denuncia que motiva este pleito—, así como los tratamientos médicos recibidos. En su exposición indica que siente mucho temor e incertidumbre de volver a trabajar de manera presencial, aludiendo a posibles represalias en su contra por parte de Medel Niño. Finaliza solicitando a la administración municipal la entrega por escrito de sus tareas y se le permita seguir trabajando de manera remota el tiempo que sea posible.

Copia de la carta-denuncia se aportó al proceso y si bien no figura recepción por la destinataria o la Municipalidad demandada, el Decreto alcaldicio N°1192 de 17 de junio de 2021, alude expresamente en sus “*Vistos*”, a la “*carta denuncia de la funcionaria, trabajadora social del CEIAP Las Américas, doña Ruth Mariana Ruiz Ruiz*”. De manera que no constando a la fecha de inicio del sumario (17/06/21) otra “*carta denuncia*”, no puede sino suponerse que el Decreto se refiere precisamente al documento mencionado en este numeral, teniéndose por acreditado para efectos de esta sentencia que esta denuncia fue conocida por el ente municipal.

4. El 12 de abril de 2021, por medio de Oficio Reservado N°82/2021, el concejal de la comuna de Talcahuano, Roberto Pino Seguel, solicita al Alcalde de la misma comuna, la realización de una investigación respecto de los hechos denunciados por la trabajadora y se le preste apoyo. El oficio mencionado se agregó a este juicio.
5. Por Decreto Alcaldicio N°1192 de 17 de junio de 2021 el Alcalde de la comuna de Talcahuano, ordena instruir sumario administrativo a fin de determinar la responsabilidad administrativa de los funcionarios involucrados, dependientes del



Departamento de Administración de Educación Municipal, Dirección de Servicios Incorporados, en averiguación de los hechos recabados en el Oficio 82 de 12 de abril de 2021 (referido en el numeral anterior). El proceso, según certificado que se exhibió por la empleadora, extendido por la asesora jurídica DAEM Talcahuano, Marcela Silva Matus, se encuentra al 3 de octubre de 2022 en etapa investigativa y en tramitación.

6. La actora fue tratada por el Instituto de Seguridad del Trabajo hasta el 13 de abril de 2021, fecha en que se le otorga alta médica y se le deriva a su previsión de salud con diagnóstico de trastorno de adaptación. El 31 de agosto de 2021 es ingresada al programa de salud mental en el Cesfam Leocán Portus de Talcahuano, manteniendo controles y atención psicológica desde esa fecha. Las atenciones en el Instituto de Seguridad del Trabajo constan en copia del control médico que emite el Instituto, así como en la ficha clínica de la actora y la atenciones en el Cesfam en los informes médicos de 9 de febrero de 2022 que suscriben profesionales de ese Centro de Salud, Eduardo Cabrera Díaz, médico cirujano y Eric Sanhueza Zamorano, psicólogo, respectivamente.
7. Entre el 23 de agosto y el 15 de septiembre de 2021, entre el 27 del mismo mes y hasta el 8 de enero de 2022 y desde el 28 de febrero y el 28 de abril de 2022, la actora se mantendrá con licencias médicas por diversos cuadros de salud mental, (reacción al estrés agudo, trastorno de adaptación, trastorno mixto de ansiedad y depresión, episodio depresivo moderado), según informó la Comisión de Medicina Preventiva y de Invalidez en oficio ordinario N°948 de 30 de agosto de 2022, remitido a este tribunal.
8. El 25 de septiembre de 2021, la actora ingresa de urgencia al Hospital Las Higueras de Talcahuano, siendo atendida por el psiquiatra Carlos Haquin Friedmann, quien complementando el diagnóstico de la demandante, señala *“trastorno ansioso reactivo trastorno depresivo reactivo, psoriasis. Disfunción laboral estrés postraumático”*, como indicación acota que *“de acuerdo a la evaluación de hoy la paciente no se encuentra en condiciones de reintegrarse a su actividad laboral presencial, se solicita extender periodo de teletrabajo hasta reevaluación por su médico tratante”*, recomienda controles por su equipo biopsicosocial en su Cesfam. Este hecho consta del dato de atención de urgencia de la misma fecha que emite aquel Hospital y suscribe el médico.
9. Que el 23 de febrero de 2022 la demandante remite carta al Alcalde de la comuna de Talcahuano, Henry Campos Coa, poniendo en su conocimiento la secuencia de acciones hasta ese momento realizadas por ella, relacionada con los actos de acoso laboral sufridos por parte del Director del Establecimiento en que presta servicios,



Gustavo Medel Niño y le solicita información por escrito respecto del sumario administrativo en curso, así como de su situación laboral, relacionada con el retorno a clases de manera presencial. La misiva se aportó al proceso y registra timbre de recepción de la oficina de partes del ente municipal.

10. El 23 de febrero de 2022, también enviará una carta a Daniela Placencia Becerra, Directora de Servicios Incorporados de la Municipalidad de Talcahuano, en que expondrá los mismos hechos referidos en la comunicación anterior.
11. El 29 de abril de 2022, al término de su periodo de licencia médica, la actora previo a iniciar sus labores se reúne con Gustavo Medel Niño, Director del Centro de Educación Integrada de Adultos (CEIAP) Las Américas. En la reunión estuvieron presentes además, el Concejal de Talcahuano Daniel Gutiérrez Monsalve (miembro de la Comisión de Educación Municipal de Talcahuano) y dos miembros de la Directiva del Gremio de Asistentes de la Educación EKUFAL, una de ellas Vannia Alejandra Fica Cifuentes, que declaró en juicio, y la secretaria Belén Arévalo, según declara Fica.
12. Desde el 29 de abril de 2022 la demandante ejerce sus funciones de manera presencial en el CEIAP, lo que no se discutió.
13. El 4 de agosto de 2022, durante la investigación del sumario referido en el número 5. anterior, el fiscal instructor resuelve como medida preventiva, amparado en el artículo 134 de la ley 18.833, a contar de ese mismo día y mientras dure la instrucción del sumario administrativo, suspender de sus funciones a Gustavo Medel Niño (*sic*), con goce de remuneraciones, considerando que “*de los antecedentes se desprende la presunta responsabilidad de los hechos investigados*”. La suspensión se notificó al afectado el mismo 4 de agosto. La resolución así como la notificación al funcionario se adjuntaron a la causa.
14. El 27 de septiembre de 2022 el Instituto de Seguridad del Trabajo califica la enfermedad de la actora como enfermedad común, según consta en resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades, ley 16.744 N°20210100003331000 que emite y que se allegó a la causa en el oficio remitido.

#### **Análisis y resolución**

**OCTAVO: Marco normativo.** Que, conforme lo estipulado en el artículo 485 del Código del Trabajo, el procedimiento de tutela laboral se aplicará “*respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación*”



privada, 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”. Aclarando, el tercer inciso de la norma indica, “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial...”. Complementando lo señalado, el artículo 493 del Código del Trabajo prescribe, “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”.

**NOVENO: Acoso.** Que el acoso laboral está definido por el artículo 2 inciso segundo del Código del Trabajo en los siguientes términos, “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”. Según la autora Marie France Hirigoyen, citada por Sergio Gamonal y Pamela Prado en su obra El Mobbing o acoso moral laboral, éste es “toda conducta abusiva, gesto, palabra, comportamiento o actitud, que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o integridad física o psíquica de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente de trabajo”. El mismo profesor Gamonal define el acoso moral como: “Proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio”. Finalmente, la Organización Internacional del Trabajo lo ha definido como “Cualquier incidente en el cual una persona es abusada o maltratada en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estas situaciones pueden ser originadas por jefes, compañeros de trabajo y en cualquier nivel de organización”. De estas definiciones se pueden extraer varios elementos cuya presencia configuran una situación de acoso laboral u hostigamiento en el trabajo: 1. la acción de hostigamiento o acoso debe ser sistemática y persistente, por lo tanto, no constituyen acoso laboral los conflictos ocasionales o esporádicos; 2. los efectos que sufran las personas acosadas deben ser claros y evidentes, a nivel físico y psicológico, y pueden



presentarse en diferentes grados. 3. la existencia de diferencias de poder: formal (de un superior o jefatura) o informal (entre colegas o subordinados); 4. puede causarse por cualquier medio; 5. dos menoscabos posibles: a) menoscabo, maltrato o humillación y b) amenaza o perjudique su situación laboral. Debe tenerse presente en el análisis, que las conductas de acoso o, en términos más amplios de vulneración de derechos, son de difícil acreditación, sea instancia judicial o a nivel de investigaciones internas, ya que el acosador generalmente tratará de disfrazar sus conductas bajo una apariencia de legalidad y razonabilidad, cuestión que también ha de tomarse en cuenta.

**DÉCIMO: Periodo 2007 – 2020.** Que, sobre las imputaciones realizadas en el libelo, no hay pruebas suficientes, ni aun a nivel indiciario, para establecer con la certeza necesaria para formar convicción, que los sucesos ocurridos entre 2007 y la fecha en que Gustavo Medel Niño asume como director del establecimiento educacional en que presta sus servicios la actora, existieran de la manera que ésta los explica. Ningún testigo refiere el supuesto cobro al personal a honorarios por parte de Medel; o el llamado telefónico de la pareja de aquel, relacionado con “salir a cartillar”; ausente de las declaraciones el episodio de la matrícula del alumno; así como la solicitud de explicaciones por haber sido contratada con contrato de trabajo. Respecto de ciertas conductas de acoso sexual, solo se cuenta con algunas referencias en las declaraciones testimoniales, en general de lo que habrían escuchado a la propia demandante, Vannia Fica, expone le habría comentado una situación de agresión sexual, luego del nacimiento del hijo de la actora, un “agarrón” y un “beso en la boca”, y otro incidente en que Medel le habría tomado la mano, aunque este último, no correspondería a lo expuesto en la demanda, sino un suceso de agosto de 2022 previo al plebiscito, indica, que tampoco presencié directamente. Inés del Tránsito Díaz Venegas, menciona que vio en varias oportunidades, cuando Medel era Jefe Técnico, hablarle de mala forma a la actora, como “*patrón de fundo*”, con tono despectivo; que habría presenciado una situación en el pasillo, sin explicar cuál; dirá también que la demandante tiene una historia de un acoso de tipo sexual con el señor Medel, sin que en ningún momento aclare sus afirmaciones.

En todo caso, los dichos son pobres en contenido, insuficientes para configurar los hechos o aún un indicio de su veracidad. Sin perjuicio de la debilidad probatoria, se trata de situaciones en exceso pretéritas y que no explican en modo alguno la relación futura entre las dos partes de ese conflicto ni se puede establecer conexión con los hechos que se desencadenarán durante 2021.

**UNDÉCIMO: Periodo 2020 - 2022.** Que, las imputaciones efectuadas al Director, ocurridas a partir del año 2020 y hasta abril de 2022, momento que se reintegra a sus labores luego de múltiples licencias médicas, tampoco han sido motivo de pruebas que confirmen la efectividad de haber ocurrido. Se mencionaron cuatro incidentes, el primero,





el 13 de julio de 2020, relativo a un correo electrónico que recibe del Jefe de la Unidad Técnica Pedagógica, Francisco Rivas Müller, en que le relata la reacción del Director al enterarse de su interés en participar en una capacitación orientada a mejorar las estrategias de abandono escolar; el segundo, también correo electrónico, recibido desde la secretaría del Liceo el 7 de agosto de 2020, por orden del Director, que no le permite intervenir en una solicitud del Tribunal de Familia de Talcahuano; el tercero, relativo a lo sucedido durante el concejo general del 30 de septiembre de 2020 y la discusión generada con Gustavo Medel Niño y otros funcionarios; el cuarto, consistente en la llamada que recibió el 5 de enero de 2021 desde la secretaría del establecimiento por orden del director solicitando ayuda para el cierre del proyecto SAT. La actora no allegó probanza sobre estos hechos, debiendo contar con los antecedentes documentales que señaló (correos electrónicos). Solo Inés Díaz Venegas relata aspectos de lo sucedido en el consejo remoto de septiembre de 2020, en que Medel habría dicho a la actora *“tu no me sirves”*. Explicando el comentario, la testigo dice *“como que ella se lo pasaba en su casa, o sea era obvio, como iba a salir si más encima tiene un niño”*. Esta simple afirmación, sin entender el contexto en que se realiza, sin saber si se trata de algo puntual en que la actora por estar en teletrabajo *no sirve* para algún cometido específico o bien si la declamación del Director tenía una connotación maltratadora hacia ella, hace imposible formarse una correcta convicción. La falta de pruebas, conlleva a cuestionar, al menos la efectividad de haber ocurrido en la forma que se presentan a este juicio.

**DUODÉCIMO: Reunión abril de 2022.** Que, de todo el relato, solo se acredita como conducta imputable a Gustavo Medel Niño, lo ocurrido el día 29 de abril de 2022, en horas de la mañana cuando la trabajadora debía retomar sus labores. Ese día, como quedó asentado en el numeral 11 del considerando séptimo, la actora, un concejal de la comuna y dos miembros de la directiva del Gremio de Asistentes de la Educación EKUFAL, se reúnen con el Director, quien —entre otras cosas— le señala a la denunciante, *“la verdad Mariana, si me preguntan a mí, yo quiero que renuncies y te vayas, porque a mí no me sirves, porque ella no hace nada, absolutamente nada”*. Este relato se contiene en el correo electrónico presentado al juicio de 4 de mayo de 2022, que el concejal Daniel Gutiérrez envía al Director Medel Niño, pidiendo explicaciones de lo ocurrido en esa reunión, versión que confirmará en juicio al declarar como testigo. En estrados, además expone que el Director invalida la presencia de la demandante, no la escucha, ni siquiera la mira, en todo momento la deshabilita, le dice que no estaba de acuerdo con que vuelva a trabajar. En sentido similar declara Vannia Fica Cifuentes, quien relata, que Medel tenía una mala disposición, no quería que estuviera la actora, que había solicitado al Departamento de Administración de Educación Municipal que ésta se fuera, que no la quería recibir en el



establecimiento porque no le servía, reconociendo finalmente que era un tema personal con ella y no de trabajo.

**DECIMOTERCERO:** Que la reunión, de la manera en que se desarrolló y lo dicho por el Director durante ella, muestra que éste mantenía un conflicto a nivel personal con la trabajadora y si bien no constan de manera expresa acontecimientos pasados entre ambos, (lo que no es anormal en casos de maltrato o acoso laboral, como se dijo), el trato proferido por el Director en aquella reunión —según el testigo Gutiérrez Monsalve de invalidar a la demandante—, las expresiones vertidas —“*si me preguntan a mí, yo quiero que renuncies*” “*a mí no me sirves*”, “*ella no hace nada, absolutamente nada*”—, la falta de respaldo documental de sus afirmaciones al serle requerido por sus interlocutores —no entrega evaluaciones o explica sus dichos, según la testigo Vannia Fica Cifuentes—, otorgan verosimilitud a las afirmaciones realizadas por la actora ante los facultativos tratantes, respecto al maltrato o acoso que estaba recibiendo de parte de Medel Niño, dejando en evidencia que ha sufrido episodios en que ha sido denostada o denigrada por su jefatura y que sus aprehensiones y temores que revela a los médicos y psicólogos que la trataron no eran infundados, sino que tenían base cierta. En la documentación médica, especialmente en ficha clínica que allega el Instituto de Seguridad del Trabajo, se lee el 21 de enero de 2021, fecha del ingreso, “*SE PRESENTA EN IST EL DÍA 20/1 PARA REALZIAR DENCUNCIA CO,O POSIBLE ENFERMEDAD PROFESIONAL POR ACOSO LABORAL DE PARTE DE DIRECTOR DE LICEO, GUSTAVO MEDEL NIÑO, QUIEN HA TENIDO CONDUCTAS REITERATIVAS DE MENSOPRECIO HACIA PACIENTE, MEDIANTE MENSJAES DE TEXTO Y EN CONSEJO DE PROFESOPES, DONDE LE DIJO "NO ME SIRVES PARA NADA" (sic)*. Este ingreso ocurre a casi un año y medio de presentar la denuncia judicial, por lo que no puede suponerse algún tipo de ganancia secundaria a partir del relato, el cual por lo demás no aparece cuestionado por ninguno de los facultativos o por el psicólogo que la atendió y que emite el certificado del 9 de febrero de 2022. En general el diagnóstico y sintomatología es compatible con la conflictuada relación laboral que mantiene, se le diagnostican en general trastornos depresivos y de adaptación asociados a su situación laboral, como se verá a continuación.

**DECIMOCUARTO: Atenciones médicas.** Que, como se dijo, la actora inicia atenciones en el Instituto de Seguridad del Trabajo desde enero de 2021, por presentar “*exacerbación de su psoriasis, labilidad emocional, insomnio, angustia, y sentimiento de incertidumbre*”, en la anamnesis del 22 de enero, el psicólogo tratante Exequiel Calfucura, consigna, “*Es capaz [la paciente] de dar detalles de forma cronológica de los acontecimientos vivenciados, dando cuenta de una memoria conservada, sin embargo en ocasiones se presentan episodios de sollozos espontáneos, no obstante estos van disminuyendo durante el transcurso del estudio. Mantuvo un lenguaje semi formal, con un*



tono de voz concordante a lo comentado, con un adecuado estado de lucidez y orientación temporal espacial. No se evidencian ideaciones suicidas o interferencia emocional que se encuentre mermando su funcionalidad global. Respecto a los acontecimientos recabados se hipotetiza posible malestar relacionado a acciones y/o actitudes que ha demostrado su jefatura directa para con la trabajadora. Acorde a esto la paciente señala el mantener síntomas de soriasis aumentada, episodios de insomnio, estrés y llantos espontáneos”; el 2 de febrero del mismo año, la ficha consigna, “...persiste con sensación de angustia y preocupación por situación actual laboral. Teme posibles represalias por parte de jefatura. Refiere síntomas desde septiembre de 2020... BCG. Tranquila y cooperadora, aunque lábil emocionalmente al relatar los hechos. Lenguaje claro y coherente. Orientada en 3 esferas”; el 16 del mismo mes “Refiere sentirse más tranquila, conciliando de mejor manera el sueño, aunque al recordar el reintegro laboral presenta angustia y labilidad emocional... BCG. Impresiona mejor de ánimo, aunque aún lábil emocionalmente al recordar los hechos. Tranquila y cooperadora. Lenguaje claro y coherente”; el 2 de marzo siguiente, “Se ha sentido mejor, pero no se siente preparada para volver a trabajar debido a temor por represalias a jefatura”; el 30 del mismo mes “Paciente refiere estar bien, asintomática y durmiendo bien. La próxima semana vuelve a trabajar al municipio, solo por días, sin contacto con persona en conflicto. Está contenta porque la llaman para trabajar”. Durante este periodo el diagnóstico fue trastorno de adaptación.

La transcripción de la ficha médica da cuenta de un relato coherente con la denuncia y constante en el tiempo, sin que exista mérito para suponer que se trata de una estrategia para obtener una ganancia, en especial si hasta ese momento no se vislumbraba la presentación de la acción judicial, tampoco pretendía la demandante un cambio de recinto, como deja en claro en la sesión del 30 de marzo de 2021, donde cuenta que se le estaría ofreciendo un cambio de establecimiento que ella no aceptaría. Incluso el fiscal a cargo del sumario administrativo iniciado a propósito de estos hechos, consideró que de los antecedentes adjuntos al proceso se desprende la presunta responsabilidad en los hechos del Director del Centro de Educación Integrada de Adultos Las Américas, suspendiéndolo indefinidamente de sus funciones (considerando séptimo N°13), lo que no hace sino reafirmar la coherencia del relato de la actora y el ambiente laboral hostil en que debía desarrollar su relación de trabajo.

**DECIMOQUINTO: Conducta de la Municipalidad.** Que la actitud de la empleadora, Municipalidad de Talcahuano, una vez conocidos los hechos, al menos es posible calificar de pasiva. Se ha acreditado que en febrero de 2021, una representante del empleador, la Directora del Departamento de Administración de Educación Municipal, ente a cargo de los establecimientos comunales de educación, conoció la denuncia de la actora (considerando séptimo N°3), sin que conste actividad posterior o medidas de resguardo para



la afectada. El 12 abril de 2021, un concejal de la comuna Roberto Pino Seguel, envía formalmente un oficio al Alcalde a fin que se investigue y se otorgue apoyo a la afectada. Tampoco hay respuesta o actuación inmediata del ente municipal. Recién el 17 de junio, más de dos meses después se ordenará la instrucción de un sumario administrativo para investigar los hechos, pero no se tomará medida de resguardo respecto de la trabajadora afectada sino hasta agosto del año siguiente, después incluso del inicio de este proceso judicial, exponiendo a la demandante desde abril y hasta agosto de 2022 a tener que compartir espacio con el agresor, pese a que existían antecedentes, según reconoce el fiscal instructor, de la presunta responsabilidad del agresor. La medida de suspensión aparece como una reacción a este proceso judicial, teniendo en vista que la notificación a la demanda se realiza el 21 de julio de 2022 y la medida se decreta 15 días después.

**DECIMOSEXTO: Falta de medidas y sumario administrativo.** Que, por otro lado, el sumario administrativo se ha extendido por un año y tres meses (a la fecha de este juicio), reconociendo la demandada que al 3 de octubre de 2022, aún se encuentra en etapa de investigación (considerando séptimo N°5), sin que conste en este proceso, avances o las diligencias desarrolladas, salvo la medida de suspensión ya vista. No se dio por la demandada explicación de las razones para la dilación, debiendo existir, si se considera que la tramitación de un sumario administrativo tiene plazos regulados en la ley, y en el caso de las municipalidades, en los artículos 118 y siguientes de la ley 18.883. El artículo 133 de esa normativa fija un plazo de 20 días para el cierre de la investigación. En la audiencia de juicio se preguntó al representante de la demandada al absolver posiciones, detalles del procedimiento, mostrándose ignorante de su contenido o avances, ni siquiera sabe si la denunciante prestó declaración. De hecho no hay noticia de que aquello hubiera ocurrido, las testigos de la demandada tampoco aportan sobre el curso del sumario, reconocen no haber prestado declaración. La propia actora efectuó una petición formal al Alcalde el 23 de febrero de 2022 requiriendo información del sumario, así como de su situación actual en el ámbito laboral y el mismo día puso en conocimiento de la Directora de Servicios Incorporados, los sucesos. De ninguno de los emplazados existe respuesta (considerando séptimo N°9 y 10). Así las cosas, la empleadora no ha demostrado preocupación por el bienestar de la trabajadora ni evidenciado conductas oportunas para restablecer la buena convivencia al interior del Liceo en que los involucrados prestan sus servicios, exponiéndola en los hechos a nuevas agresiones como la ocurrida durante la reunión del 29 de abril de 2022. Este último episodio incluso constituye no solo un indicio sino una prueba completa de un acto de afectación a la dignidad de la demandante y, con ello, a su integridad psíquica, ya que se le profesa un trato ofensivo, vejatorio, denigrante, desconsiderado y carente del mínimo respeto a su condición de persona y profesional. Además, con un objetivo explicitado desfachatadamente en la misma reunión por la



jefatura: conseguir la renuncia de la actora a su trabajo, (recordar que Medel le dice “yo quiero que renunciés y te vayas”).

**DECIMOSÉPTIMO: Se vulnera la integridad.** Que, los hechos consignados en las consideraciones que anteceden, permiten concluir que la empleadora, tanto por acción (actos de acoso laboral por parte de la jefatura directa y ambiente laboral hostil) como por omisión (falta de medidas de resguardo de la víctima una vez conocida la denuncia) ha vulnerado, como consecuencia directa de actos ocurridos durante la relación laboral, la integridad psíquica de la actora, derecho fundamental asegurado y protegido en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política del Estado, contribuyendo a la generación de una patología mental que incluso le ha provocado a la trabajadora incapacidad laboral para el desarrollo de sus labores. Por otro lado, se ha ejercitado por una jefatura directa un trato incompatible con la dignidad de toda persona, a través de conductas de acoso laboral, por actos de agresión directa, grave y reiterada en el tiempo, al punto de perjudicar la situación laboral de la víctima, tanto por ser la causa de la incapacidad laboral que la alejó de sus funciones por más de 6 meses (considerando séptimo N°7). A mayor abundamiento, se han contravenido esenciales obligaciones que establece el “contenido ético” de las relaciones laborales, que obligan a cumplir mínimas reglas de respeto recíproco entre las partes.

Las conductas de la empleadora y sus personeros realizadas en el marco de la relación de trabajo, han causado a la denunciante un menoscabo evidente y acreditado en su salud (considerando séptimo N°6 a 8). Y aun cuando el origen, según calificación realizada por el Instituto de Seguridad del Trabajo corresponda a una enfermedad común (considerando séptimo N°14), no se allegaron al proceso antecedentes personales u otros que permitan concluir que las patologías estén desconectadas de las vivencias laborales, por lo que, para los fines de este proceso y de acuerdo a la prueba ponderada no cabe sino estimar que se produjo un menoscabo en la salud de la actora producto de actuaciones y omisiones de la demandada para con ella. No es requisito en este procedimiento, que la enfermedad que surge como consecuencia, tenga una calificación de origen.

**DECIMOCTAVO: Sin justificación suficiente.** Que de esta manera se concluye que las facultades del empleador han limitado el pleno ejercicio de la garantía a no sufrir un menoscabo a su integridad psíquica, en forma arbitraria y sin respeto a su contenido esencial, al considerar las actitudes del Director y jefatura en el CEIAP Las Américas; sin una justificación suficiente, si se considera la pasividad observada por parte del Departamento de Administración de Educación Municipal y de la Alcaldía de Talcahuano una vez que toman conocimiento de los abusos. No pudiendo en este pleito, la demandada explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. Al contrario, lo acreditado deja entrever que, o no se adoptaron medidas o las tomadas no fueron oportunas. Útil en este pasaje es recordar la reflexión del profesor Claudio Palavecino Cáceres,



*"Desde la perspectiva de los derechos fundamentales del sujeto afectado, el acoso psíquico es un comportamiento pluriofensivo y es que, en verdad, cuesta encontrar otras conductas que, en sede laboral, signifiquen la violación simultánea de tantos derechos fundamentales reconocidos constitucional y legalmente. No está demás observar que buena parte de esos derechos son inmediatas proyecciones de la dignidad de la persona humana, de manera que el acoso psíquico configura en última instancia un agravio contra este valor supremo"*<sup>1</sup>.

**DECIMONOVENO: Otros derechos fundamentales.** Que respecto del resto de las alegaciones efectuadas por la trabajadora, no se ha acreditado una afectación a su derecho a la honra, es decir, la buena opinión y fama de la demandante, adquiridas por la virtud y el mérito (Diccionario de la Real Academia Española, segunda acepción) o como dice el profesor Cea Egaña, *"la buena fama, el crédito, prestigio o reputación de que una persona goza en el ambiente social, es decir, ante el prójimo o los terceros en general"*<sup>2</sup>, o a su imagen. En efecto, no hay pruebas respecto a que terceros variaran la percepción sobre la persona o capacidades de la actora, por las actitudes del Director del establecimiento educacional. En consecuencia no se ha acreditado una vulneración al artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República. Se debe tener presente que el término honra, según la jurisprudencia, tiene dos acepciones: a) subjetivo, que es el aprecio que cada uno siente por sí mismo, y b) objetivo, que es la reputación, buena fama u opinión que los terceros tienen de uno, amparando la Constitución solo este segundo aspecto, pues el primero queda en el fuero interno del sujeto. Es lógico que el ordenamiento jurídico no pueda cuidar la honra en su sentido subjetivo puesto que sería impensable que un tribunal pudiera atribuir una indemnización por una cuestión tan variable e imposible de estimar como es el aprecio que un individuo tiene de sí. De ahí que la construcción de alguna indemnización en dicha materia, se construya en base a la concepción del honor, como un derecho de la personalidad, al igual que el derecho a la vida, a la integridad corporal o psíquica, por lo tanto, los ordenamientos jurídicos tienden a su protección pero atendido que cuando se afecta, lo que realmente se ve vulnerado es la psiquis de la persona, quien sufren una aflicción por el hecho de haberse pasado a llevar su honra<sup>3</sup>. Las características de la reunión del 29 de abril de 2022, relatadas por dos de sus asistentes, no dan pábulo para suponer que la honra de la trabajadora pudo haberse dañado.

Tampoco se ha constatado una vulneración a la garantía de no ser objeto de represalias la trabajadora por reclamos o denuncias en contra de su empleador o supuestos

<sup>1</sup> Palavecino Cáceres, Claudio. La Protección Contra el Acoso Psíquico Laboral en el Ordenamiento Jurídico Chileno. Rev. Derecho (Valdivia) [online]. 2004, vol.17, pp. 63-89. Disponible [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-09502004000200003&script=sci\\_arttext#:-:text=Desde%20la%20perspectiva%20de%20los,fundamentales%20reconocidos%20constitucional%20y%20legalmente](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-09502004000200003&script=sci_arttext#:-:text=Desde%20la%20perspectiva%20de%20los,fundamentales%20reconocidos%20constitucional%20y%20legalmente)

<sup>2</sup> Cea Egaña, José Luis. 2012. Derecho Constitucional Chileno, Tomo II.

<sup>3</sup> Iltma. Corte de Apelaciones de Concepción en recurso de nulidad, 28 de abril de 2020, rol Laboral – Cobranza N°102-2020.



actos de discriminación de índole política. No se explica en la demanda cómo se ha producido en este caso las vulneraciones ni se rindió prueba satisfactoria para ello.

**VIGÉSIMO: Acoge.** Que, acreditada la vulneración al derecho fundamental de integridad psíquica, así como la existencia de actos de acoso laboral, corresponde acoger la denuncia de tutela laboral y ordenar que la empleadora adopte las medidas necesarias para poner pronto remedio a su conducta y proteger efectivamente a la trabajadora. Entre las medidas se ordenará —por advertir la extensa tramitación de un sumario administrativo que incide en la situación de la dependiente—, que se arbitren las instrucciones que sean necesarias para que el proceso concluya en breve plazo, ajustándose a las prescripciones que establece la ley 18.883 que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Con independencia de lo que se resuelva en el proceso interno, deberá la demandada disponer las medidas que sean procedentes, para evitar que durante la jornada de trabajo los involucrados, esto es, la denunciante y el Director del establecimiento Gustavo Medel Miño, puedan mantener contacto directo. Esta medida no podrá implicar, en ningún caso, trasladar a la actora de establecimiento educacional. Corresponde acceder también a la solicitud de publicar esta sentencia como un reconocimiento a la vulneración de derechos sufrida por la actora y la responsabilidad que cabe a la empleadora, tanto en formato físico en las dependencias del establecimiento en que presta sus servicios, como digital, en las redes sociales que administre el Departamento de Administración de Educación Municipal y portales web del municipio. Finalmente se ordenará que la Municipalidad de Talcahuano deba efectuar una capacitación a todos los funcionarios del Departamento de Administración de Educación Municipal (no solo a los dependientes del liceo como se pidió), incluyendo direcciones y jefaturas de todo nivel, que entre sus contenidos contemple módulos de prevención riesgos psicosociales derivados de conductas de acoso laboral, así como herramientas para su detección e información sobre derechos fundamentales de los trabajadores, su promoción y protección al interior de las empresas y entes públicos.

No se podrá acceder a ordenar la separación de funciones de Gustavo Medel Niño, ni definitivamente ni ordenar su traslado, pues de hacerlo, este tribunal excedería de sus facultades jurisdiccionales, ya que se le impondría indirectamente una sanción a quien no ha sido parte en este proceso ni ha tenido posibilidad de defenderse, quedando incluso privado de facto de su derecho futuro a impugnar la decisión del empleador. El artículo 495 del Código del Trabajo, que ordena las declaraciones que debe contener la sentencia que se dicta en un procedimiento tutelar, no tiene tampoco la amplitud necesaria para acceder a esta parte del requerimiento de la actora. El numeral 2º dice relación con el cese del comportamiento vulnerador y los numerales 3º y 4º se refiere a medidas de reparación, indemnizaciones y multas, todo lo cual no se relaciona con sanciones al agresor y pueden



llevarse a cabo sin necesidad de la exoneración o traslado, sin perjuicio, obviamente, de las potestades de dirección y mando de goza todo empleador.

**VIGÉSIMO PRIMERO: Daño moral.** Que se ha acreditado en autos que la actora ha padecido de patologías mentales o psicológica, que se ha mantenido en tratamientos médicos y bajo medicación, producto de los hechos que se han analizado en este fallo, en particular por las conductas de su jefatura directa, provocándole un menoscabo psicológico que la mantuvo con licencia médica por varios meses (más de seis) e ingresada al Programa de Salud Mental del CESFAM respectivo, síntomas que se mantenían vigentes cuando retorna a su trabajo (considerando séptimo N°2, 6, 7 y 8 y considerando decimocuarto). Vannia Fica relata que en la reunión del 29 de abril de 2022 con el Director, la actora estaba nerviosa, asustada, *“era otra persona, era como una Mariana víctima, como una Mariana niña chica, estaba muy atemorizada, tiritaba su voz, lloraba... se hacia la fuerte para mantener el equilibrio, pero estaba afectada”*. La misma testigo expone que la actora ahora vive en estado de alerta, siempre pensando que algo le puede pasar. Margarita Pamela Carrillo Faúndez, amiga de la demandante, señaló haber visto a la actora con crisis de pánico, luego de llegar de su trabajo y tener que acudir al Hospital Las Higueras de urgencia manteniéndose desde ese momento con controles en el Cefam y medicamentos (el dato de atención de urgencia del 25 de septiembre de 2021, confirma esta afirmación), informa la testigo que *“Mariana era una persona alegre, normal, se reía mucho, salíamos... de ahí en adelante un cambio... Muchos bajones, penas, llanto, mucho miedo de trabajar”*. A tal punto llegó el miedo de la demandante de encontrarse con su agresor, que necesitó ser acompañada a su primer día de trabajo (luego de terminada su licencia médica) por un concejal de la comuna y dos dirigentes gremiales. Y aun con esta protección, fue víctima de humillaciones y vejámenes, según ya quedó asentado (considerandos duodécimo y decimotercero). Es decir, claramente el acoso laboral ha producido estragos en la personalidad de la denunciante.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Que lo constatado y dado que existe un actuar contrario a derecho de parte del empleador que ha generado perjuicios a la actora, ésta se hace acreedora de una indemnización que le permita resarcir, al menos en parte, el sufrimiento padecido por la conducta agresora de su jefatura e indolente de su empleador. Teniendo presente la naturaleza del hecho culpable y el derecho agraviado, que se relaciona con la propia subsistencia del ser humano; el tipo de trastorno padecido, —trastorno mixto de ansiedad y depresión y trastorno de adaptación—, las consecuencias físicas y psicológicas que ello le significó —episodios de insomnio, estrés, angustia, labilidad, llantos espontáneos, incluso exacerbación de una psoriasis o afección cutánea— descritos en los documentos médicos, incluidos tratamientos farmacológicos, todo lo cual redundó en un cambio en la personalidad de la demandante; el tiempo que transcurrió antes que se tomara





una medida que la protegiera —desde la primera denuncia en febrero de 2021 hasta la suspensión del director del establecimiento, el 4 de agosto de 2022—; ponderando en este análisis además la travesía que significó para la denunciante ser escuchada por la Municipalidad demandada, debiendo incluso involucrarse un concejal de la comuna (considerando séptimo N°4); y que aún no se ha dado un cierre o respuesta por el ente edilicio, al mantener una investigación abierta por más de un año, se estima prudente y justo indemnizar a la trabajadora con un monto de \$10.000.000, con que se espera resarza las consecuencias extrapatrimoniales que el proceder de su empleador le ha provocado y le permitan volver al estado previo a que se iniciaran los actos de maltrato.

**VIGÉSIMO TERCERO:** Que la indemnización por daño moral es posible en el procedimiento de tutela laboral, incluso con relación laboral vigente, lo que se sustenta en el principio de la reparación integral del daño que fluye de lo dispuesto en el artículo 2314 del Código Civil, ampliamente aceptado e integrado en nuestro derecho y que además tiene reconocimiento constitucional. En especial si los derechos fundamentales afectados dicen relación con el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica. No existe norma expresa que excluya el pago de indemnizaciones en esta materia, al contrario el artículo 495 N°3 del Código del Trabajo, ordena que la sentencia disponga medidas reparatorias de la vulneración de derechos fundamentales, incluyendo expresamente las indemnizaciones que procedan, y siguiendo además, el principio pro operario, que manda que entre las interpretaciones posibles de las normas en juego, debe optarse por la más beneficiosa para el trabajador, en especial en caso de trabajadores vulnerados en sus derechos.

**VIGÉSIMO CUARTO: Costas.** Que al ser totalmente vencida, se le impondrán a la demandada las costas del juicio.

**VIGÉSIMO QUINTO: Pruebas.** Que el análisis de la prueba no mencionada en esta sentencia, y según lo razonado en ella, no ha tenido la virtud de alterar lo resuelto, sea por referirse a aspectos ajenos a la controversia, sea por dar cuenta de hechos en que no existió discusión, sea por haberse justificado los hechos por mejores elementos de convicción. No hay más referencias a la absolución de posiciones producida por la demandante, ya que el absolvente no reconoce hechos que perjudiquen su causa. Finalmente no se han considerado otros pasajes de las declaraciones testimoniales por no haber sido útil a la discusión o bien referirse a hechos pacíficos o ajenos a la controversia.

### **Decisión**

Por estas consideraciones, y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 420 y 425 a 459, 485 a 495 del Código del Trabajo, artículos 158 y 160 del Código de Procedimiento Civil, artículo 1545 y 1698 del Código Civil, se declara:

- I. Que **HA LUGAR, con costas**, a la denuncia de tutela por vulneración de derechos fundamentales con relación laboral vigente, deducida conforme al artículo 485 del



Código del Trabajo, por **RUTH MARIANA RUIZ RUIZ** contra la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE TALCAHUANO**, RUT 69.150.800-5, representada legalmente por su Alcalde Henry Leonardo Campos Coa, todos ya individualizados y, en consecuencia se declara, que la actora, vigente la relación de trabajo, ha sido víctima de actos de acoso laboral en los términos del artículo 2 inciso 4° del Código del Trabajo y vulnerada en su derecho fundamental de no sufrir daños a su integridad psíquica, consagrado en el artículo 19 N°1 inciso 1° de la Constitución Política de la República.

II. Que se ordena a la empleadora adoptar todas las medidas necesarias para poner término a la situación que afecta a la actora, si esta persistiere a la fecha de esta sentencia, y evitar que hechos similares ocurran en el futuro. En especial se le ordena:

- a. No alterar las condiciones laborales de la actora, excepto en cuanto sea necesario para dar cumplimiento a lo indicado al comienzo de este numeral resolutivo, pero sin que aquello signifique menoscabo de ninguna índole.
- b. Ordenar a quien corresponda, cumplir los plazos legales para la tramitación del sumario administrativo ordenado por Decreto Alcaldicio N°1192 de 17 de junio de 2021 y concluir todas sus fases en un plazo un plazo no superior a 90 días.
- c. Otorgar a todos los funcionarios municipales, cualquiera sea su designación, dependientes del Departamento de Administración de Educación Municipal, y en un plazo que no exceda de 6 meses desde la fecha en que esta sentencia quede ejecutoriada, capacitación laboral que incluya actividades de prevención de riesgos psicosociales derivados de conductas de acoso laboral, así como herramientas para su detección y denuncia e información sobre derechos fundamentales de los trabajadores, su promoción y protección al interior de las empresas y entes públicos. Deberá participar en esta capacitación don Gustavo Medel Miño, si estuviere prestando servicios a la fecha que se imparta. La Inspección Provincial del Trabajo de Concepción, deberá autorizar previamente la entidad designada por la demandada para este fin.
- d. Exhibir esta sentencia, una vez ejecutoriada, en al menos 2 lugares visibles y de libre acceso al público que ingrese al Centro de Educación Integrada de Adultos (CEIAP) Las Américas; un ejemplar deberá exhibirse en las oficinas del Departamento de Administración de Educación Municipal en que tenga acceso todo el personal y otro, en iguales condiciones, en las oficinas centrales de la municipalidad de Talcahuano. El periodo de



exhibición ininterrumpido no será inferior a un mes, contado desde la publicación. Se deberá publicar copia de este fallo en al menos una de las redes sociales de la municipalidad, que corresponda a la de mayor visibilidad pública, y en la página web oficial del ente edilicio. El texto del fallo deberá ser accesible a todo público y mantenerse ininterrumpidamente por un lapso no menor a dos meses contados desde su inserción.

- III. Que se condena a la demandada a pagar a la denunciante la suma de \$10.000.000 como indemnización de perjuicios por el daño moral por ésta sufrido, suma que se reajustará en el mismo porcentaje de alza que experimente el índice de precios al consumidor (IPC), entre la fecha en que este fallo cause ejecutoria y la de su pago efectivo, así reajustada devengará intereses corrientes para operaciones de crédito de dinero reajustables a contar de la fecha de constitución en mora de la demandada.
- IV. Que se fijan las costas personales que la demandada deberá satisfacer a la actora en la suma de \$1.000.000.
- V. Remítase copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro y observancia de lo decretado en la letra c) del resuelvo N° II.

Ejecutoriada esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional.

**Regístrese, notifíquese y archívese, en su oportunidad.**

**RIT T-358-2022**

**RUC 22-4-0414658-4**

**Dictada por JOSÉ GABRIEL HERNÁNDEZ SILVA, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción.**

