Punta Arenas, diez de octubre de dos mil veinte.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

Primero: Que comparece doña Tamara Rebeca Astorga Zamorano, C.I. Nº 17.944.157-8, trabajadora social, domiciliada para estos efectos en calle Roca 998, oficina 104, comuna de Punta Arenas, quien interpone denuncia por vulneración de derechos fundamentales en contra de la Il. Municipalidad de San Gregorio, persona jurídica de derecho público, representada por su Alcalde don Edgar Milan Cárcamo Alderete, C.I. Nº 7.760.877-K, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en calle O`Higgins N° 50, Punta Delgada, Región de Magallanes y Antártica Chilena, y previa cita de los artículos 1, 2, 5, 184, 485 y siguientes, del Código del Trabajo, solicita:

1. Que se declare que las conductas del empleador son vulneratorias del derecho a la honra, integridad psíquica y derecho a la no discriminación.

2. Que la demandada sea condenada a la medida reparatoria de instruir un curso sobre derechos fundamentales e igualdad de género para todos los trabajadores de su dependencia.

3. Que se aplique a la Municipalidad de San Gregorio una multa de 100 UTM

4. Que se condene en costas de la presente demanda a la contraria.

Fundamenta sus peticiones en los siguientes argumentos:

Desde el día 01 de marzo de 2019 y hasta la fecha trabaja para la Il. Municipalidad de San Gregorio, bajo la modalidad "honorarios" como asesora social en la Secretaría Comunal de Planificación en adelante o indistintamente SECPLAN. Las funciones pactadas en el contrato de honorarios responden al Programa para Pequeñas Localidades proveniente del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, aunque igualmente, desde su incorporación ha desarrollado labores propias del quehacer municipal encomendadas por su jefatura directa el Sr. Iván Muñoz Sierra u otros funcionarios de la misma Municipalidad.

Entre las funciones que desempeña, menciona a modo de ejemplo las siguientes: levantamiento de información en torno a las necesidades de la comunidad; coordinar y promover la creación y participación de actores locales y relevantes para la comunidad y coordinar y promover procesos participativos de la comunidad.

Sus funciones fueron renovadas de manera sucesiva por su empleador, y actualmente posee contrato vigente hasta el día 31 de diciembre de 2020.

Como toda funcionaria municipal, cumple con una jornada de trabajo distribuida de lunes a jueves desde las 08.00 a las 17.00 horas y los días viernes desde las 08.00 a las 16.00 horas, percibiendo una remuneración mensual de $1.817.000.-, además, desde su incorporación su empleador la dotó del mobiliario y materiales necesarios para desempeñar sus funciones y debió

DTXPROTTLJ

cambiar su residencia (de Punta Arenas a Punta Delgada) para habitar un inmueble que la Municipalidad le concedió, ubicado en calle Don Bosco 280, casa Nº 20, Punta Delgada.

No obstante lo anterior, el solo análisis de las obligaciones de las partes detalladas en los instrumentos contractuales suscritos, permiten arribar a la conclusión de que en los hechos la relación contractual que la vinculó con la demandada era de naturaleza laboral, pues concurren todos los elementos tipificantes del contrato de trabajo.

Para efectos de la calificación jurídica de la relación contractual descrita, formalmente denominada a honorarios, debe tenerse en especial consideración que prestó servicios en la misma Municipalidad de San Gregorio, en funciones propias de la cartera municipal y que en consecuencia, al prestar servicios de manera continua e ininterrumpida para la denunciada, bajo tradicionales indicios de laboralidad, existe una relación suscrita en el marco de la legislación laboral y no de orden civil, independiente de la denominación del contrato, pues las cosas son según su esencia y no como las partes deseen llamarlas.

En cuanto a los derechos fundamentales vulnerados con ocasión de la vigencia del vínculo legal, sostiene que el día 09 de diciembre de 2019 el Sr. Eduardo Pérez Hueichacoe, de profesión arquitecto, llega a desempeñar la función de asesor urbano luego de la renuncia del anterior profesional durante el mes de noviembre del mismo año. Durante los primeros días de trabajo se le realizó la inducción y la entrega de documentos relacionados a todo el trabajo desarrollado a la fecha del Programa para Pequeñas Localidades, con la finalidad de facilitar la inserción del profesional en el quehacer del Programa y de la Municipalidad, contando con la mejor disposición de ella para tal objetivo.

Durante los primeros días de trabajo se generó un buen ambiente laboral por ello el Sr. Iván Muñoz Sierra, jefe de SECPLAN planteó la idea de hacer una actividad de bienvenida para el Sr. Eduardo Pérez, lo que fue aprobado por los funcionarios de dicha unidad. El grupo de la SECPLAN que en ese momento se encontraba en la oficina estaba compuesto por: don Roberto Valle Soto (Constructor Civil), don Alejandro Lara Menéndez (Constructor Civil), doña Daniela López Gálvez (Arquitecto), don Eduardo Pérez Hueichacoe (Arquitecto) y yo.

Así las cosas, se fijó un asado para el día jueves 19 de diciembre de 2019, aproximadamente desde las 19:00 horas en dependencias del Camping Municipal, ubicado frente al edificio de la Municipalidad de San Gregorio. Luego, a propuesta del Sr. Iván Muñoz Sierra, son invitados el Alcalde Sr. Edgar Cárcamo Alderete y la Directora de Administración y Finanzas Sra. Ana María Díaz Huentén. Ese día se apersonó en el Camping Municipal a eso de las 20:30 horas estando presentes en el lugar el Sr. Iván Muñoz Sierra, el Sr. Eduardo Pérez Hueichacoe, el Sr. Roberto Valle Soto y la Srta. Daniela López Galvez. Mientras estaban preparando las cosas para el asado, el

DTXPROTTLJ

Sr. Pérez realiza algunos comentarios de corte machista, aduciendo -por ejemplo- a que lo relacionado al asado *"es cosa de hombres"*, frente a lo cual le manifestó que su actitud es anacrónica, no obstante, el Sr. Pérez, decidió tomar sus comentarios con mayor ligereza y burla, y tras cada mínima acción que realizaba (caminar, sentarse) bajo risas, le preguntaba *¿esto también es machismo Tamara?*

Más tarde en la misma instancia, el Sr. Pérez la llama a conversar a solas con él en un lugar contiguo al que estaban, hecho que le pareció una buena instancia para aprovechar de comentar algunas cosas sobre el trabajo. Ella le dice que durante los pocos días que llevaban trabajando juntos, desde su perspectiva, estaban logrando generar un buen ambiente de trabajo y que le gustaría que eso se mantuviese, con compañerismo y trabajo en equipo. Si bien, al principio de la conversación el Sr. Pérez realizó algunos comentarios relacionados con el trabajo, luego de decirle "*eres seca en la pega*", procede a tomar sus dos manos y le dice: *"que eres bonita, eres muy bonita"*. Quita sus manos y le dice: *"no te estoy hablando de eso Eduardo, te estoy hablando de una cuestión de pega, no necesito que me digas esas cuestiones".* Luego de aquello se levanta y retorna al quincho para seguir compartiendo con los demás colegas que estaban en la celebración. Estando todos los invitados presentes, compartieron la comida y luego de aproximadamente 2 o 3 horas se retiran del lugar las autoridades, quedando en el Camping Municipal sólo el equipo de la SECPLAN.

Más tarde y mientras compartía con los colegas de SECPLAN, procedió a recoger un trozo de leña, en ese instante pasa el Sr. Eduardo Pérez Hueichacoe caminando por detrás de ella y, de manera sorpresiva, coloca su mano humedecida - por su propia saliva - en mi cara, diciéndome *"toma mis babas Tamara"*, lo cual le produjo asco y rabia por lo que procedió a manifestarle su molestia, mientras él se hacía el desentendido. Esta misma acción la realizó en dos ocasiones a Daniela Gálvez, quien también le manifestó su desagrado.

No contento con su actitud, minutos más tarde, nuevamente pasa por detrás de ella y le toca el trasero, a lo que reacciona bruscamente diciéndole*: "que te pasa weón, para de webiar"*, tras lo cual en tono burlesco se hace nuevamente el desentendido. A pesar de que en ese momento se sentía bastante incómoda con las actitudes del Sr. Pérez, intentó continuar compartiendo con los demás colegas ignorándolo. No obstante su indiferencia, minutos más tarde, mientras estaban todos alrededor del fuego se agachó a recoger una madera, momento en el cual siente que el Sr. Pérez nuevamente le toca el trasero, y al darse vuelta para recriminarle su actuar, ve que él tiene un vaso en su boca y sus dos manos levantadas en señal de no haberlo hecho. Ante esto le manifestó: "*para la wea conchetumadre, ya te dije"*. En ese momento, como se mostré visiblemente afectada, el Sr. Iván Muñoz se acerca a ella diciéndome: "*acabo de ver tu reacción y lo que pasó, cualquier cosa*

me tienes que avisar a mí". Luego, comenzó a guardar sus cosas lo más rápido posible para irse del lugar evidentemente molesta y angustiada, retirándose del lugar con la Srta. Daniela Gálvez.

Al día siguiente, viernes 20 de diciembre de 2019, llegó a la oficina aún bastante molesta y le dice al Sr. Pérez que necesita hablar con él, de modo, que salen a conversar afuera de la Municipalidad, donde le expresa su molestia por las distintas situaciones ocurridas la noche anterior. En ese momento él lo tomó como algo gracioso, y luego le pide disculpas, aunque dice no recordar su accionar con respecto a esto último debido a que, según él, estaba muy ebrio. No obstante, sí recuerda lo de la conversación y de su comentario en el quincho cuando estaban solos. Riendo le pide disculpas por lo realizado y menciona que no va a volver a ocurrir. A fin que se tomaran las medidas del caso, ese mismo día comenta lo ocurrido a su Jefe directo Sr. Iván Muñoz, quien manifestó que conversaría la situación con el Sr. Eduardo, y que la próxima vez el funcionario sería despedido si mantenía tales actitudes.

Semanas después de lo acontecido, la Srta. Daniela Gálvez le comenta que, mientras ella conversaba con don Eduardo afuera de la Municipalidad, dentro de la oficina -donde también estaba Roberto- don Iván Muñoz le comentó que: *"parece que este weón se pasó y le tocó el poto a la Tamara"*. Además, en aquella ocasión Daniela le comenta a don Iván lo acaecido con respecto a la mano de don Eduardo con saliva.

Pasada la tarde de ese día viernes, a eso de las 18:30 horas llega a Punta Arenas e inmediatamente comenta lo sucedido a su pareja, luego de lo cual decidió hablar con las autoridades de la Municipalidad de San Gregorio.

Todo ese fin de semana se sintió afectada por lo sucedido, con una sensación de rabia e impotencia, sumado al hecho de que sentía que debía compartir sus labores diariamente con una persona que se sintió con el derecho de tocar sus partes íntimas y más aún de pasar su saliva por su rostro. A razón de estas sensaciones y con la esperanza de que la autoridad municipal realizara algún tipo de gestión destinada a superar los hechos descritos, el día lunes 23 de diciembre consulta a su Jefe don Iván Muñoz si había comentado la situación con el Edil, manifestándole: *"Debes estar tranquila, que esto no te afecté más allá"*. Al escuchar esto le dijo: *"para mí es un hecho grave, no porque hayan sido palmetazos, hay que relativizarlos"*, ante lo cual el Sr. Iván asintió con su cabeza y comenta: "*además no estás entendiendo el contexto*" también le aconsejó hablar directamente con el Edil sin intermediarios.

El mismo día lunes 23 de diciembre de 2019 aproximadamente a las 18:30 horas, fue a la oficina del Alcalde y le comenta y detalla lo acontecido en el asado del día 19 de diciembre del 2019. Luego de escucharla, le dice que agradece la confianza de comentarle lo ocurrido y que lamenta la situación, luego le pide disculpas *"como hombre"* (¿?) por los actos realizados por don

Eduardo. Posterior a ello, su discurso se enfocó en mencionar que ojalá este hecho no segregue al grupo y no afecte el buen ambiente laboral que existe al interior de la Municipalidad, que ojalá no afecte a la integración de don Eduardo al Municipio. Las palabras del Sr. Edil la sorprendieron, las que más allá de ser diplomáticas, se acentuaron en un enfoque inadecuado, por cuanto a pesar de los hechos relatados, la idea de fondo es que tales acontecimientos no perjudicaran la adecuada inserción de don Eduardo Pérez al Municipio.

Frente a la respuesta del Sr. Edil habla con la Directora de Administración y Finanzas la Señora Ana María Díaz a fin de que pudieran tomar algún tipo de medida en relación a lo acontecido. A ella le comenta ocurrido, pero sus comentarios fueron bastante similares a los emitidos por el Alcalde, pues le agradeció la confianza y luego apuntó a la importancia del grupo y a la unión que existe al interior del municipio, manifestando que ojalá este hecho no haga que las personas se segreguen o que ninguna de las partes se aísle en las distintas actividades que se desarrollan (por ejemplo, cenas, cumpleaños, etc.). Sumado a lo anterior, le dijo: "*si él se pone así con alcohol, bueno, que no tome o que tome menos"*. Al respecto, le manifestó que el alcohol no era una excusa que justifique su comportamiento.

Paralelo a escuchar la respuesta de las autoridades municipales, debió continuar compartiendo el mismo espacio que don Eduardo, puesto que tenían una oficina común en la que ambos compartían diariamente. En tal espacio, se sentía tremendamente vulnerable, le daba vergüenza y temor hasta agacharme para recoger un lápiz o un papel, evitó a toda costa mirarlo, hablarle, pues todo acto le generaba angustia. Inclusive el Sr. Pérez le manifestó que el hecho de mojar sus manos con saliva y pasármelas por el rostro, no era un acto de connotación sexual, sino un acto que él realizaba habitualmente con sus amigas Estas palabras, le dieron a entender que él no era un funcionario consciente de las acciones realizadas. En otra instancia, su Jefe Iván Muñoz quien en privado le comenta que había conversado con el funcionario de lo ocurrido, y le manifestó que la situación no puede volver a ocurrir. Sin embargo, don Iván intentó explicar los hechos postulando que Eduardo "se confundió".

Si bien continuó realizando las labores correspondientes al Programa y las restantes gestiones encomendadas por su jefatura, en la medida que transcurrían los días sin tomarse ninguna medida al respecto, fue sintiéndose desmotivada, desganada y tremendamente vulnerable. Sentía una profunda tristeza fundamentalmente por la falta de apoyo y la indiferencia de las autoridades, quienes trataron de bajarle el perfil a la situación. Igualmente, comenzó a perder el apetito, disminuyó su peso corporal, le costaba conciliar el sueño y algunos cuadros médicos dentales que ha padecido se agravaron a causa de esta situación.

El día 04 de febrero de 2020, aproximadamente a las 16:00 horas se convocó a una reunión en dependencias del municipio entre el equipo SECPLAN, el Alcalde Sr. Edgar Cárcamo Alderete y la Sra. Ana María Díaz Huentén. En esta ocasión, el Sr. Iván Muñoz Sierra comenzó a nombrar todos los proyectos que se desarrollarían en el año, y nombró las responsabilidades que cada funcionario tiene en la ejecución y desarrollo de los mismos. Comentó de las iniciativas en ejecución, de la gestión de financiamiento y de la importancia del compromiso y del cumplimiento de cada una de ellas para el Municipio de San Gregorio. Luego de esto, el Sr. Alcalde Edgar Cárcamo Alderete reitera que son bastante las responsabilidades que tienen y que es un año en donde deben ejecutarse varias iniciativas (año de elecciones municipales).

En la misma instancia y luego del informe del Jefe SECPLAN, el Sr. Edil realiza una pregunta en general al grupo: *¿cómo están ustedes?, ¿cómo se sienten?*", señalando en primer lugar a Mónica Henríquez Faúndez, quién emite su opinión personal, en segundo lugar, le pregunta a ella, a lo que respondió que no se ha sentido muy bien, que *"no me siento cómoda por la situación que todos ustedes saben, ya que no me es indiferente"* (aludiendo a lo ocurrido con Eduardo). Ante ello, el Alcalde se descompone, comienza a gritar y vocifera: *"ya todos estamos al tanto de la situación, más que eso no se puede hacer, si no estás cómoda te tienes que ir…necesito personas al 100%"*, para luego agregar que: *"independiente del cariño que se podría formar aquí, voy a ser sincero contigo, no me sirves así"*. Claramente ofuscado en la reunión el Sr. Edil se altera y le grita: *"¡Si no te sientes motivada, chao no más! ¡Si sientes que no eres capaz y que no puedes hacerlo, están las puertas bien abiertas!"*. Acto seguido y en tono amenazante, me pregunta: *"¡¿Te quieres ir?!"*, y ella serenamente le replica: *"no, todavía no"*. No obstante, por dentro, se sentía tremendamente angustiada y se culpaba por los hechos acontecidos.

Finalmente, toma la palabra la Sra. Ana María Díaz señalando que, si bien nos encontramos en un periodo complicado, se requiere contar con el compromiso y apoyo de cada uno, indicando que *"si no hay compromiso, las cosas se dilatan, hay que tener compromiso con la gestión"*. Agregando que ella se siente a gusto en su trabajo y que es feliz incluso cuando -a veces- debe salir a las 12 de la noche. Seguido a lo anterior, el Jefe SECPLAN Sr. Iván Muñoz refuerza lo dicho por doña Ana María Díaz con respecto a la necesidad de que exista gente comprometida.

Al salir de la reunión se sintió humillada y desvalorada, sintiendo que los tres directivos la instaban a renunciar. Desde ese momento tuvo la certeza de que el Municipio no emprendería ninguna acción y que no habría ningún apoyo por parte de las jefaturas, sino que, existía la intención de blindar al Sr. Eduardo Pérez y de minimizar los hechos acontecidos. Si bien, en ese momento se contuvo, fue una situación que la afectó significativamente. Saliendo de la reunión llama a su pareja angustiada para desahogarse, pues sentía que no podía permanecer en dicho lugar,

en donde era tratada como una persona conflictiva e incapaz de realizar su trabajo, que sus jefaturas claramente no eran partícipes de las sensaciones que la invadían ante hechos que habían vulnerado su cuerpo y mente. Los pocos días de febrero en que concurre a trabajar, siguió perdiendo peso, se aisló significativamente de su colega de trabajo y prácticamente no hablaba con él. Dado que tenía problemas para conciliar el sueño y constantemente se sentía angustiada mientras realizaba funciones en la misma oficina que compartía con el Sr. Pérez, visitó un psiquiatra, quien le diagnostica estrés laboral tipo 6, permaneciendo con licencia desde el día 12 al 26 de febrero del año en curso.

En cuanto al derecho, señala que en lo que dice relación con la existencia de la relación laboral con la denunciada, el ordenamiento jurídico laboral consagra en el artículo 8° inciso 1° del Código del Trabajo la denominada presunción de existencia del contrato de trabajo, en términos tales, que ante la concurrencia fáctica de los elementos distintivos del vínculo contractual laboral contenidos en el artículo 7° del mismo cuerpo legal, esto es, prestación de servicios personales, remuneración y vínculo de subordinación o dependencia, ha de presumirse necesariamente la existencia de un contrato de trabajo, independiente de la calificación formal que hubieren hecho las partes, normalmente el empleador, de aquella relación contractual. En este sentido la norma en comento dispone: *"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo"*.

La norma transcrita recoge uno de los principios esenciales que informan el Derecho del Trabajo, cual es el Principio de Primacía de La Realidad, en cuanto que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos sobre los acuerdos formales, según clásicamente se ha definido este principio "…significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos".

En la misma línea argumentativa cita sentencia de la Corte Suprema de fecha 19 de abril de 2006, Rol N° 30 907-2006.

Conforme lo expresan los contratos suscritos con la denunciada, sus funciones fueron contratadas por permitirlo así el artículo 4 de la Ley Nº 18.883, razón por la cual es menester hacer presente lo que la Jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema ha resuelto ante el abuso de esta figura por parte de la Administración, al resolver: *"4°) Que el artículo 1° del Código del Trabajo señala, lo siguiente: "Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias. "Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de*

aquellas en que tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial."

"Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos."

El artículo 4 de la Ley N° 18.883, prevé lo siguiente: *"Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera".*

"Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales." "Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto."

Acorde con la normativa transcrita, la premisa base está constituida por la aplicación del Código del Trabajo a todas las vinculaciones de orden laboral habidas entre empleadores y trabajadores, entendiendo por laboral, en general, a aquellas que reúnan las características que se derivan de la definición de contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código citado, es decir, aquella relación en la que concurren la prestación de servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y el pago de una remuneración por dicha prestación, siendo la existencia de la subordinación y dependencia el elemento esencial y mayormente determinante y caracterizador de una relación de este tipo.

El artículo 1° del Código del Trabajo consigna, además de la referida premisa general, una excepción y una contraexcepción. En efecto, la excepción a la aplicación del Código del Trabajo la constituyen los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquéllas en que tenga aportes, participación o representación, pero esta situación excepcional tiene cabida únicamente en el evento que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. Por su parte, la contraexcepción se formula abarcando a todos los trabajadores de las entidades señaladas, para los cuales se vuelve a la regencia y al imperio de las normas contenidas en el Código del Trabajo, sólo en aquellos aspectos o materias no regulados especialmente en sus respectivos estatutos, siempre que estas disposiciones no fueren contrarias a estos últimos. En otros términos, se someten al Código del Trabajo y leyes

DTXPROTTLJ

complementarias los funcionarios de la Administración del Estado que no se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial y, aun contando con dicho estatuto, si éste no regula el aspecto o materia de que se trate; en este último caso, en el evento que no se oponga a su marco jurídico.

Por consiguiente, si se trata de una persona no sometida a un estatuto especial, o que no prestó servicios en la forma que la normativa especial prevé ni en tampoco en las condiciones generales que establece el Estatuto Municipal-planta, contrata, suplente-, lo que, en la especie, acontece, pues la actora carece de especialización alguna y sus funciones desde que realiza funciones propias de la cartera municipal , cumpliendo una jornada laboral y bajo supervisión, resulta, en consecuencia, a todas luces resulta inconcuso que la disyuntiva se orienta hacia la aplicación del Código del Trabajo, puesto que el artículo 4 de la Ley N° 18.883 permite contratar sobre la base de honorarios en las condiciones que describe, las que, en general, se asimilan al arrendamiento de servicios personales regulado en el Código Civil y, ausentes, excluyen de su ámbito las vinculaciones pertinentes, correspondiendo subsumirlas en la normativa del Código del Trabajo en el evento que se presenten los rasgos característicos de este tipo de relaciones –prestación de servicios personales, bajo subordinación y dependencia y a cambio de una remuneración.

La vigencia del Código del Trabajo constituye la regla general en el campo de las relaciones personales, sino porque no es dable admitir la informalidad laboral y suponer que por tratarse de un órgano del Estado, que debe someterse al principio de la juridicidad, recogido en los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, puede invocar esa condición contractual que a la postre propicia una situación de precariedad laboral y previsional.

Respecto el acoso sexual, argumenta que a razón de los hechos expuestos, el denunciado ha vulnerado manifiestamente el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de su persona, el derecho la dignidad, al honor y la honra, expresamente reconocidos en la Constitución Política de la República en el artículo 1, 5, 19 Nº1 inc. 1º, N° 4, del Capítulo III de la Carta Fundamental, y artículo 2 y 5 del Código del Trabajo.

En la actualidad la doctrina reconoce lo que se ha denominado “ciudadanía en la empresa”, es decir, la aceptación de que el espacio privado donde se desarrollan las relaciones laborales no es un ámbito marginado del respeto, protección y ejercicio de las garantías propias de todo ser humano, y en consecuencia, se ha dado paso a la tutela de derechos fundamentales de los trabajadores en el ámbito del trabajo.

Con el reconocimiento de estos derechos fundamentales dentro de las relaciones laborales, se ha buscado conciliar los intereses privados, con los principios que han inspirado la Constitución Política de nuestro país, a saber, la integridad física y psíquica, el derecho a la intimidad, libertad de expresión, entre otros. En este contexto, el acoso sexual comienza a adquirir relevancia, ya que

DTXPROTTLJ

representa también un comportamiento cuyo resultado puede ser vulneratorio de derechos fundamentales.

Marie France Hirigoyen, experta en el tema, lo explica como: *"toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando su ambiente de trabajo"*. Agrega que *"sea cual fuere la definición que se adopte, se trata de una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, es muy destructiva"*

Según informa Hirigoyen, la sintomatología es bastante típica: cuando el acoso es incipiente los síntomas de la víctima son parecidos al estrés (cansancio, nerviosismo, insomnio, jaquecas, trastornos digestivos, lumbalgias, etc.) con una peculiaridad: el sentimiento de impotencia, de humillación y la idea de que no es normal.

En relación al acoso sexual, Claudio Nash, en el informe emitido a solicitud de la Oficina de Igualdad de Oportunidades de Género, de la Universidad de Chile (enero 2005) indica que: *"El Derecho Internacional de los Derechos Humanos (DIDH) reconoce al acoso sexual como una forma de discriminación que afecta desproporcionadamente a las mujeres y que vulnera sus derechos humanos. Más precisamente, lo reconoce como una manifestación de la violencia contra la mujer que constituye una forma extrema de discriminación"*. Señala que este reconocimiento se centra en que las causas de la violencia contra la mujer, incluido el acoso u hostigamiento sexual, están fuertemente arraigadas en el contexto general de discriminación estructural por razones de género y otras formas de subordinación de aquella y que esta conducta tiene como consecuencia la exclusión de las mujeres de los espacios públicos, haciendo primar su rol sexual y reforzando su adscripción al espacio doméstico, en contraposición a un espacio público amenazante.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), de la que Chile es parte, establece en su artículo 2 que: *"el acoso sexual es una de las formas de violencia contra la mujer que tiene lugar en la comunidad, que puede ser perpetrado por cualquier persona y que comprende el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar"*.

En igual sentido se ha pronunciado el Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer a la hora de interpretar la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), también ratificada por Chile, y formular recomendaciones a los Estados Parte. El Comité de la CEDAW ha reconocido que: "*La violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que*

DTXPROTTLJ

goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre" y que el acoso sexual es una de sus múltiples y complejas manifestaciones

El DIDH, al igual que buen número de legislaciones del Derecho Comparado ha adoptado una definición amplia del acoso sexual, para entenderlo como una conducta de naturaleza sexual o cualquier otra conducta basada en el sexo, no deseada por la persona que la recibe y que afecta a su dignidad al resultar ofensiva, hostil o amenazadora para ella. Por ejemplo, el Comité de la CEDAW ha expresado que en el espacio laboral el acoso sexual incluye: "Un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil"

Por su parte Luis Lizama y José Luis Ugarte, analizando la ley de acoso sexual en su libro "Nueva Ley de Acoso Sexual" (Primera Edición abril 2005), señalan que la ley establece como acción básica la de efectuar requerimientos de carácter sexual cuando se presenten dos condiciones fundamentales: i) No sea consentidas por quien los recibe, y ii) Se produzca una amenaza o un perjuicio en su situación laboral o en sus oportunidades de empleo.

Refiriéndose a los requerimientos, señalan que pueden estar constituidos por una amplia variedad de conductas las que no sólo se encuentran limitadas a acercamientos o contactos físicos, sino que incluye cualquier acción del acosador sobre la víctima que pueda representar un requerimiento de carácter sexual indebido, tal como lo pone de manifiesto el concepto legal trascrito, cuando señala que el acoso sexual puede producirse "por cualquier medio", incluyendo en ese sentido, propuestas verbales, correos electrónicos, cartas o misivas personales, etc.," (Dictamen N° 1133/36 de 21 de marzo de 2005).

En cuanto a que los requerimientos no tienen que ser consentidos por la víctima, señalan que el rechazo no requiere de una acción frontal y explícita de la víctima, bastando que del contexto en que se produce se deduzca inequívocamente la no aceptación del requerimiento, por ejemplo, denunciar la situación al empleador, no contestar las insinuaciones, etc. Por último, en cuanto a que el acoso sexual debe producir una amenaza o un daño efectivo en la situación laboral, señalan que es indudable que la ley sanciona no solo el chantaje sexual sino también el acoso ambiental.

El acoso sexual corresponde a un ilícito constitucional pluriofensivo, porque los actos que la constituyen lesionan diversos derechos de rango constitucional de la víctima: el derecho a la intimidad, el derecho a la integridad física y síquica y el derecho a la no discriminación.

DTXPROTTLJ

Respecto de la integridad física y psíquica, señala que la dignidad es uno de los pilares, bases de la institucionalidad, que vincula tanto al Estado como a los particulares, en el ejercicio de los derechos de cada uno. Máxime si se trata del espacio laboral, en que la relación de subordinación y dependencia marca una clara relación de jerarquía entre las partes involucradas. Así las cosas, el art. 2 del Código del Trabajo indica: "Las relaciones laborales deberán fundarse siempre en un trato compatible con la dignidad de la persona", siendo contrarios a ella, las conductas de acoso sexual.

Los derechos fundamentales emergen ante el contrato de trabajo como límites a las potestades que el ordenamiento jurídico le reconoce a todo empleador, como lo reconoce el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, que dispone: *"El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores"*.

Así, los derechos fundamentales del trabajador limitarán el ejercicio de todas las potestades que al empleador le reconoce el ordenamiento jurídico, a saber, la potestad de mando, la potestad disciplinaria y el poder de variación o "ius variandi" , de lo que se extrae que al empleador no le ha de bastar como argumentación frente a un reproche de afectación a un derecho fundamental del trabajador, el que se ha limitado a ejercer su potestad de mando, o el poder disciplinario que la ley lo autoriza o que se ha limitado a los márgenes que le permite el mismo legislador para varias ciertas condiciones del contrato, pues el sólo ejercicio de tal poder nada dice respecto a la posible lesión de uno o más derechos fundamentales.

Por su parte la Constitución asegura el derecho a la vida, e incluye el derecho a la integridad física y psíquica de la persona. Esta protección tripartita, constituye una percepción integral de lo que implica y persigue proteger dicha norma, donde el bien jurídico protegido va mas allá de una simple apreciación física, incluyendo además un elemento o aspecto intangible o espiritual, como lo es la "Psiquis"; en razón de lo anterior el hecho de defender solamente la integridad física resultaría en una percepción incompleta de lo que es la vida.

Las conductas de acoso sexual de las que fui objeto, de parte de un funcionario municipal, resulta del todo abusiva y desproporcionada, dado que fue de tal magnitud que me generaron trastornos siquiátricos, que me implicaron hacer uso de licencia médica, lo que revela de modo evidente, la vulneración que sufrí respecto a mi derecho fundamental a la integridad síquica y física.

Sin lugar a dudas, la situación que se produce con el citado funcionario municipal en una actividad organizada por la propia Institución, que se inician con repetidos actos de connotación sexual, que la obligaron a poner en conocimiento de las autoridades municipales a fin de que se tomen medidas al respecto, generaron un efecto adverso por cuanto se procedió a manifestar incredulidad de sus capacidades y más aún se le insto a renunciar a su trabajo, como si fuera la

DTXPROTTLJ

culpable de los hechos acontecidos. La angustia y la temeridad que supone el cuestionamiento de su forma de trabajo, y la vulneración de su indemnidad sexual le han producido un daño personal de relevancia.

Por su parte, conforme al mismo ordenamiento laboral, es al empleador, a quien le corresponde por mandato legal la obligación de protección de la vida y la salud, entiéndase además integridad física y psíquica de los trabajadores, conforme lo prescrito en el artículo 184 del código del trabajo: "*El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales*."

Como regla general, la obligación constitucional (art. 6º, inc. 2º, CPR) y legal laboral (art. 5º, inc. 1º, CT) del empleador de respetar los derechos fundamentales del trabajador se traduce en una obligación negativa o de abstención: no dañar. Sin embargo, en lo que dice relación con el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona o, en su traducción legal laboral, a la vida y salud del trabajador, la legislación exige mucho más del empleador.

En efecto, el Código del Trabajo impone al empleador no sólo aquel deber de abstención, sino además una actitud positiva, activa, de prevención y protección. La legislación coloca al empleador en una posición de garante de la vida y de la salud de los trabajadores ante los riesgos laborales e intensifica de esta manera la eficacia horizontal de la garantía constitucional al interior de la empresa.

En virtud del contrato de trabajo el empleador asumirá la obligación legal de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores (art. 184, inc. 1º, CT). De esta obligación general del empleador es posible derivar la obligación específica de mantener un ambiente libre de acoso psíquico en los lugares de trabajo. Y es que, como observa la doctrina comparada, el ambiente laboral es fuente de riesgo no sólo para la integridad física del trabajador, sino que tiende a afectar el derecho a la salud en su globalidad. Y, sobre todo, son los riesgos psicosociales los que se configuran hoy como los principales riesgos emergentes en las nuevas formas de organización laboral.

Al respecto, el Sr. Edil en conocimiento de la situación que la aquejaba, lejos de ejercer su rol de protección, manteniendo un ambiente laboral digno y de respeto hacia su persona, tomando medidas concretas para impedir las conductas de acoso sexual, a los pocos días de haberse enterado de la situación, procede a gritarle en una reunión y solicitar su renuncia, manifestando una evidente incredulidad en torno a sus capacidades de trabajo, frente a todos sus compañeros.

DTXPROTTLJ

En lo concerniente al derecho a la honra, manifiesta que la honra, tiene también una dimensión objetiva, en cuanto se trata de un derecho fundamental no específicamente laboral, atribuido a todas las personas, incluidos los trabajadores, y que se convierten en derechos laborales por razón del sujeto (el trabajador) y de la relación jurídica en que se hacen valer (relación laboral). Desde esta perspectiva, la faz subjetiva de tal derecho, se inicia en su afectación por los hechos acontecidos el día 19 de diciembre de 2019, pero se acentúan con la nula respuesta edilicia, en torno a tomar medidas necesarias para el adecuado resguardo de su persona, desde que debió compartir un espacio laboral, con un sujeto que a título de nada se sintió con el derecho de manosear en reiteradas ocasiones sus partes íntimas y a salivar en sus mejillas, aduciendo tal acto como una muestra de confianza.

El acoso sexual afecta el derecho a la intimidad consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política que asegura a todas las personas "el respeto a la protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y su familia". La libertad sexual se ubica precisamente en esa zona que se denomina intimidad y que protege la garantía recién señalada. El derecho a determinar con quien y en qué momento se desarrolla la sexualidad corresponde a un espacio vital íntimo de una persona. De modo tal que las conductas que constituyen el acoso sexual afectan ese espacio propio e inviolable del trabajador, mediante requerimientos sexuales que por no ser deseados ni consentidos, deberían quedar fuera, precisamente, de este ámbito personal.

Claramente, el hecho de concurrir a un especialista psiquiátrico a fin de menguar las afecciones sufridas a causa del hecho ocurrido con su compañero y la nula respuesta por parte de las autoridades edilicias, mermó la percepción que tiene de sí misma (autoestima) y la percepción que otros tienen de ella, desde que el propio Alcalde manifestó frente a sus colegas que su incapacidad para el trabajo, poniendo en riesgo su permanencia en su fuente laboral.

En relación al derecho a la no discriminación, señala que el acoso sexual, lesiona el derecho a la no discriminación laboral, garantizado en el artículo 19 N° 16 de la Constitución que, prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, con la sola excepción que allí se consagra respecto a la nacionalidad, prohibiendo cualquier criterio de diferenciación carente de fundamento objetiva y razonable. El acoso sexual es un caso típico de discriminación laboral por sexo, prohibida en nuestro ordenamiento jurídico, tanto por la norma constitucional como por el artículo 2 del código del trabajo, pues como lo han señalado Lizama y Ugarte, el acoso sexual ocurre no porque la víctima sea una persona, sino porque esta es mujer.

Sin duda alguna, no existe en la legislación laboral norma, que permita al empleador limitar a este extremo derechos fundamentales tales como la honra y la integridad física y psíquica. Los

DTXPROTTLJ

hechos comentados, a su parecer, obedecen a un ejercicio indiscriminado, ilimitado, injustificado y arbitrario de las facultades del empleador.

Respecto de los indicios, señala que el artículo 493 del Código del Trabajo, introduce en materia probatoria de vulneración de derechos fundamentales laborales, la técnica de los indicios, que permiten en cierto grado invertir la carga de la prueba (debiendo el empleador, probar en ese evento, la proporcionalidad de la medida adoptada), cuando se presentan al tribunal, *"hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales"* y que en la especie se manifiestan, de la siguiente manera: 1) Estar prestando servicios para la Il. Municipalidad de San Gregorio desde el día 01 de marzo del año 2019 hasta la fecha; 2) Con fecha 27 de diciembre de 2019 firma el nuevo contrato y el 30 de diciembre se realiza el decreto que aprueba el mismo, se produce la renovación de mi contrato a honorarios hasta el día 31 de Diciembre del año 2020; 3) Que, el día 19 de diciembre de 2019, en el contexto laboral, se realiza una actividad de bienvenida para el funcionario Eduardo Pérez Huichacoe ; 4) Que, en tal contexto, el funcionario saliva sobre sus mejillas y procede a tocar su trasero al menos en dos ocasiones; 5) Que, el día 20 y 23 de Diciembre del año 2019, puse en conocimiento a su jefatura directa Sr. Iván Muñoz y Sr. Edgar Cárcamo de los hechos acontecidos a fin de que se tomaran las medidas necesarias para evitar nuevos hechos constitutivos de vulneración; 6) Que, la denunciada habiendo tomado conocimiento de los hechos, el día 04 de febrero de 2020, reprochó su conducta y procedió a reprochar su capacidad de trabajo, instándola a dejar su fuente de empleo, y 7) Que, se encuentra diagnosticada de stress laboral.

El procedimiento de tutela laboral, consagrado en el párrafo 6º del Capítulo II, Libro V del Código del Trabajo, es plenamente aplicable al caso reseñado, toda vez que el derecho vulnerado se encuentra dentro de aquellos taxativamente contenidos en el artículo 485 del Código del Trabajo (Vulneración a la Integridad Física y Psíquica, artículo 19 Nº 1 y artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República y el derecho a la no discriminación).

Segundo: Que comparece doña Tamara Rebeca Astorga Zamorano, C.I. Nº 17.944.157-8, trabajadora social, domiciliada para estos efectos en calle Roca 998, oficina 104, comuna de Punta Arenas, quien interpone demanda conjunta de indemnización de perjuicios por daño moral en contra de la Il. Municipalidad de San Gregorio, persona jurídica de derecho público, representada por su Alcalde don Edgar Milan Cárcamo Alderete, C.I. Nº 7.760.877-K, ignora profesión u oficio, ambos domiciliados en calle O`Higgins N° 50, Punta Delgada, Región de Magallanes y Antártica Chilena, y previa cita de los artículos 1, 420, 423, 485 y siguientes del Código del Trabajo, solicita:

DTXPROTTLJ

1. Que la demandada sea condenada a la indemnización por daño moral a causa de los actos y las omisiones realizadas por el Edil constitutivas de acoso sexual e infractoras del derecho a la no discriminación, a la integridad física y síquica y la honra por la suma de $30.000.00.-.

2. Que la demanda sea condenada al pago de las costas de esta demanda.

Por razones de economía procesal, da por expresamente reproducidos los hechos singularizados en lo principal de su libelo, a los que agrega que desde su titulación universitaria, se ha esforzado por trabajar de un modo profesional, particularmente, le interesa el área de intervención social y comunitaria, es por ello, que dentro de las oportunidades laborales que ha tenido en los Municipios rurales se le representan como un desafío profesional que ha asumido con mucha rigurosidad y responsabilidad. Particularmente, el hecho de trabajar en la Municipalidad de San Gregorio, constituyó un trabajo de ensueño, que terminó siendo una gran decepción, dado lo injusto del contexto, ya que desde los hechos de connotación vividos el día 19 de diciembre, comenzó a desvalorarse su trabajo, como si hubiera sido la culpable de lo acontecido.

Todos estos hechos, que se iniciaron con el funcionario municipal Eduardo Pérez y se acentuaron con la conducta de las autoridades del citado Municipio, propagándose luego a los funcionarios, todo lo cual le generó una gran angustia, la que también afectó a su familia, y a mi pareja. Posteriormente, la angustia se transformó en un miedo rotundo, dado que se sentía tremendamente vulnerable en su espacio laboral, compartiendo oficina con una persona que se había sentido con el derecho de tocarla, su angustia llegó a tal punto, que ni siquiera podía agacharse a recoger un lápiz, porque rememoraba los hechos acontecidos la noche del 19 de diciembre de 2019.

Además, a los 28 años que tiene, esta es la primera vez que se encuentra tomando medicamentos para contrarrestar los efectos en su salud física y mental, asistiendo al psicólogo y al psiquiatra, puesto que toda esta situación le generó trastorno en el sueño, anhedonia, inapetencia, entre otros pesares, los que serán acreditados en la instancia procesal oportuna.

A la angustia y el miedo, agrega la impotencia de no poder contar con un grupo humano que haya sido capaz de concientizar con su situación, desde que San Gregorio es una comuna pequeña, en la que la Municipalidad da trabajo a muchas personas, por tanto, si bien algunos se han visto tentados en auxiliarla, la generalidad se ha desistido por temor a represalias políticas y laborales.

Su salud se vio tan afectada, que perdió peso de modo muy brusco, y la periodontitis que padece se acrecentó a causa del stress y la mala alimentación que ha experimentado desde los hechos acontecidos. Todo lo cual, gatilló que el psiquiatra le diera un reposo por 15 días.

Si bien nuestra legislación no entrega un concepto de daño, es posible definirlo como toda lesión o menoscabo que sufre una persona en un interés legítimo propio, él puede corresponder a un

DTXPROTTLJ

interés patrimonial o no patrimonial, como lo es el caso de los de orden moral o incluso a la perdida de una ventaja o beneficio del cual existe certidumbre, en consecuencia, se trata de un perjuicio causado a un tercero susceptible de apreciación pecuniaria, sea directamente en las cosas de su dominio o posesión o indirectamente por el mal acaecido a la persona a sus derecho o facultades.

Tradicionalmente la literatura jurídica ha dicho que es frecuente considerar al daño moral como el dolor, la aflicción física o espiritual, la angustia y en general los padecimientos causados a la víctima por el siniestro o evento dañoso, el daño moral es en términos generales aquella especie de agravio implicado con la violación de alguno de los derechos personalísimos, o sea esos derechos subjetivos, que protegen como bien jurídico las facultades o presupuestos de la personalidad: la paz, la tranquilidad del espíritu, la vida íntima, el derecho de la privacidad, la libertad individual, la integridad física, seguridad personal, honra, etc. En una palabra, lo que se conoce como afecciones legitimas.

La indemnización por daño moral es perfectamente procedente en materia de responsabilidad contractual (por accidente laboral) y el máximo Tribunal ha resuelto que el daño moral entendido como el sufrimiento o afección psicológica que lesiona el espíritu, al herir sentimientos de afecto y familia, manifestándose en lógicas y notorias modificaciones, pesadumbres, y depresiones de ánimo, necesariamente debe ser indemnizando cuando se produce en sede contractual por que el legislador no lo excluye en el Art. 1558 del C.C. (Corte Suprema, 16 de Junio de 1997, en R.D.J Tomo XCIV, II parte, Sección III, pág. 95) Dichas afecciones legitimas definidas por la doctrina y ratificadas por la jurisprudencia.

La reparación del daño moral en el derecho laboral, se sustenta en la necesidad de proteger de modo preferente la personalidad del trabajador atendida la existencia de una serie de obligaciones que resguardan bienes extra patrimoniales del mismo, como: el honor, la dignidad y su integridad psíquica, conformando además el denominado contenido ético-jurídico de la relación de trabajo, el daño moral en la relación laboral, implica un reconocimiento a la relación de poder que lo subyace y hace presente la necesidad de reordenación del equilibrio existente entre las partes. En consecuencia, las indemnizaciones por daño moral en material laboral, deberán ser especialmente ponderadas por los jueces y ser aplicadas solo ante situaciones de vulneraciones importantes de los intereses extra patrimoniales de los trabajadores.

Según la profesora Gabriela Lanata, la naturaleza del daño que puede provenir del acoso laboral o sexual, por tanto, es de carácter heterogéneo, pues las consecuencias para la víctima son de variada índole, pero para que nazca la obligación resarcitoria es indispensable su existencia, cuestión que pareciera de concurrencia habitual, pues la ley nacional ha exigido ciertos resultados que de por sí constituyen un daño, como acontece con el menoscabo, el maltrato, la humillación o el

DTXPROTTLJ

perjuicio de la situación laboral. Sin embargo, no es exigencia legal para la configuración del fenómeno la existencia de daños patológicos, esto es, afecciones físicas o psíquicas, por lo que no ha de limitarse solo a su presencia la pretensión indemnizatoria.

Las formas o modos de reparar el daño en el caso específico del acoso sexual pueden ser diversos, pero no constituyen sino la aplicación concreta de los derechos que se le confieren al contratante cumplidor frente a su contraparte, es decir, en razón de la lesión de su crédito. El primero de ellos es la ejecución forzosa de la obligación incumplida, la que se presenta como imposible de tener aplicación en este caso, pues podría obligarse al empleador a no continuar con su conducta abusiva, pero la lesión ya se produjo, por mucho que se pueda lograr aminorar sus efectos; es decir, no se puede volver atrás. Nos queda, pues, la indemnización de perjuicios y así acostumbramos a calificar toda suma de dinero que se pague en estas circunstancias, ya sea que la determine el juez o la fije el legislador.

El razonamiento esbozado por la Profesora Lanata Fuenzalida es coincidente con la argumentación sostenida por el Excma. Corte Suprema desde que se ha sostenido: "Que es un tema pacífico en doctrina y jurisprudencia que la reparación del daño debe ser integral, completa, por lo tanto, serán las consecuencias que en el fuero interno del trabajador generó la conducta del empleador que se calificó de transgresora de derechos fundamentales, lo que determinará si debe comprender el daño moral. Corrobora dicha interpretación la circunstancia que el artículo 495 del Código del Trabajo, en lo que concierne, no especifica qué tipo de tutela resarcitoria corresponde que se decrete, pues solo indica "las indemnizaciones que procedan", por lo tanto, será el tribunal quien deberá determinarla considerando la prueba rendida en la etapa procesal pertinente.

No debe olvidarse que uno de los principios fundamentales del derecho laboral es el de protección, y una de sus manifestaciones concretas es el principio pro operario, que en el ámbito judicial está referido a la facultad de los jueces de interpretar la norma según este criterio, esto es, al existir varias interpretaciones posibles se debe seguir la más favorable al trabajador, conocido también como el indubio pro operario"

Habida consideración de los hechos y argumentos de derecho expuestos, estima prudente, que los daños ocasionados a causa del acoso sexual que produjeron daños en su salud física y psíquica y autoestima afectando inclusive a su círculo familiar y afectivo más íntimo, sean decretados por la suma de $30.000.000.

Tercero: Que don Rodrigo Fernando Flores Osorio, Abogado, C.N.I. Identidad N° 9.832.914-5, domiciliado para estos efectos en Avda. Bernardo O'Higgins N°50, comuna de San Gregorio, Región de Magallanes, y en representación de la Ilustre Municipalidad de San Gregorio, contesta la demanda señalando que la denunciante ingresó a prestar servicios a la Ilustre Municipalidad de San

DTXPROTTLJ

Gregorio con fecha 01 de marzo del año 2019, en calidad de Asistente Social para el Programa para Pequeñas Localidades el cual se ejecuta en coordinación con la dupla urbana, la contraparte municipal y el equipo regional SEREMI MINVU. Su contratación se encuentra financiada por MINVU, en consideración al proyecto a desarrollar y recordando que el Municipio no tiene capacidad alguna para su financiamiento.

En dicho contexto, el contrato se pactó hasta el 31 de diciembre del año 2019, pero el mismo fue renovado hasta diciembre del año 2020, estipulándose la prestación de servicio se pactó en la suma de $1.500.000.-, que aumentó a $1.817.000.- luego de la renovación del contrato.

La profesional se encuentra con licencia médica psiquiátrica desde el día 12 de febrero del año en curso hasta la fecha.

Respecto de la supuesta vulneración de los derechos fundamentales en relación a actos de acoso sexual realizados por el Sr. Pérez, sostiene que su representada en forma categórica, a través de su Alcalde, afirma que no acepta ese tipo de conductas de ninguno de sus funcionarios, ni autoridad. Agrega, que si bien la Sra. Astorga no realizó formalmente una denuncia según el protocolo que tiene establecido para dichas ocasiones, se encuentra en investigación la situación descrita por la demandante, a efectos de determinar la efectividad de los mismos y - de esa manera- aplicar la correspondiente y proporcional sanción.

Debido a lo anterior, resulta llamativo a su representada que la denunciante no haya accionado en contra del Sr. Pérez, sujeto infractor de la norma sobre acoso sexual, en el entendido que es el sujeto activo de la conducta reprochada. Si bien dicha persona es funcionario a honorarios, su conducta se encuentra en las antípodas del actuar que el Municipio avala.

En consecuencia, niega responsabilidad por las conductas de acoso supuestamente realizada por dicho funcionario y reiterando que la única conducta esperable de su representada, es la investigación del hecho, situación que se encuentra en proceso.

Hace hincapié en que la Ilustre Municipalidad de San Gregorio representada por el Sr. Alcalde, no ha realizado ni avalado conductas de acoso sexual alguna, como lo expone la denunciante.

En relación a la denuncia practicada contra del Sr. Alcalde, don Edgar Cárcamo, sostiene que no ha existido conducta alguna del mismo enfocado en vulnerar los derechos de la Sra. Astorga, que formalmente no existe una omisión en los hechos denunciados, ya que dispuso la investigación de la situación acaecida entre la denunciante y el Sr. Pérez (sin perjuicio de haberse generado en una reunión privada). Por lo anterior, su representado ha actuado dentro de una conducta esperable, esto es, indagar respecto de los hechos descritos.

Además, si bien no se ha adoptado medida física sobre los hechos denunciados, como por ejemplo, separar los espacios de trabajo entre las partes en conflicto, debido a que la denunciante se

encuentra con licencia médica desde el día 12 de febrero del año en curso, pero en el momento en que se reintegre, se dispondrá la separación de lugares de trabajo entre ella y el denunciado.

Como consecuencia de la investigación realizada, su representada ha elevado el proceso a un sumario administrativo. Sin embargo, al encontrarse la denunciante haciendo uso de licencia médica- dicho sumario no se ha avanzado, a efectos de realizar una investigación pormenorizada, y así no vulnerar también el derecho al debido proceso para ambos involucrados, como se encuentra regulado en el Reglamento Interno de Orden y Seguridad del Municipio.

En consecuencia, niega totalmente las afirmaciones respecto del actuar de su representada, por cuanto, no hay conducta alguna que fundamente la tesis en virtud de la cual la Ilustre Municipalidad de San Gregorio haya vulnerado los derechos fundamentales de la Sra. Astorga.

Respecto al derecho a la vida que se cita como vulnerado, manifiesta que su representado ha sido claro y consistente en su contestación al señalar que se encuentra investigando este caso, pero dicho proceso ha sido lento, producto de que la denunciante no realizó una denuncia formal sobre los mismos ya que a la fecha se encuentra con licencia médica, y no se le ha querido a entorpecer dicho descanso. Además, ya se accionó el protocolo de la Mutual de Seguridad, que también se encuentra investigando si la dolencia de la Sra. Astorga se encuadra o no en una enfermedad profesional.

En relación al derecho a la honra, reitera que no ha realizado ni consentido la realización de actos que signifiquen acoso sexual. En cuanto a la nula respuesta del Municipio, indica que se está investigado esta situación y que la trabajadora se encuentra con licencia médica. Además, con el proceso iniciado ante la Mutual de Seguridad se podrá saber técnicamente, las implicancias del hecho denunciado por la Sra. Astorga.

Asevera, que el Sr. Alcalde no emitió las expresiones que se señalan en la demanda, y que cualquier interpretación realizada para afirmar lo que la denunciante indica, en el peor de los casos, fue una arenga mal entendida.

En relación al hecho detonante, la denunciante está plenamente capacitada de haber presentado una denuncia (en el entendido que reclama nula acción del Municipio) ante la Inspección del Trabajo, o haber accionado en contra del sujeto que denomina su agresor.

En lo concerniente al derecho a la no discriminación, insiste en que Municipio se encuentra realizando la investigación que puede dentro de sus escasos recursos y personal, por lo cual no se entiende la afirmación del ejercicio arbitrario denunciado, menos aún un trato diverso entre la denunciante y denunciado. Su representada siempre se ha conducido en conformidad con la legislación vigente y en caso alguno ha vulnerado los derechos fundamentales de la actora, en consecuencia, al no existir responsabilidad respecto del actuar de la denunciada, no resulta

DTXPROTTLJ

procedente la reclamación de vulneraciones de derechos fundamentales ni de prestaciones relativas a indemnizaciones demandadas en el libelo.

Sin perjuicio de las afirmaciones vertidas asume una defensa negativa en todo aquello que no haya sido reconocido expresa y concretamente en esta contestación.

Solicita tener por contestada la demanda y se la rechace con costas.

Cuarto: Que, con fecha 22 de mayo de 2020, se celebró la audiencia preparatoria con la asistencia de las abogadas Paulina Alvarado Barrientos y Jocelyn Ortega Iglesias, en representación de la denunciante y denunciada, respectivamente. Llamadas las partes a conciliación ésta no se produce. Previo traslado se rechaza la excepción de incompetencia absoluta del tribunal.

La audiencia de juicio se celebró los días 22 y 28 de septiembre de 2020.

Quinto: Que son hechos conformes los siguientes:

1. Que las partes suscribieron instrumentos denominados contratos a honorarios.

2. Que conforme a dichos instrumentos la demandante ha prestado servicios a la demanda desde el primero de marzo de 2019 recibiendo una contraprestación mensual el dinero que asciende a $1.817.000.

Sexto: Que se fijaron los siguientes hechos a probar:

1. Efectividad que la demandante fue contratada para labores habituales y no accidentales o cometidos específicos. Hechos y circunstancias que lo justifican.

2. En su caso, efectividad que entre las partes existió un contrato de trabajo. Hechos y circunstancias que lo justifican.

3. En su caso, efectividad durante la vigencia de la relación laboral la actora ha sido víctima de hechos constitutivos de acoso sexual qué lesionaron el derecho a la integridad física y psíquica el derecho a la honra y el derecho a la no discriminación. Hechos y circunstancias que lo justifican.

4. Efectividad que la demandante sufrió daño moral a consecuencia de la vulneración alegada. Hechos y circunstancias que lo justifican.

Séptimo: Que, la parte denunciante ofreció la prueba que se lee en el acta de la audiencia preparatoria de la cual rindió la siguiente prueba:

Documental:

1. Decreto Alcaldicio Nº 0201 de la Municipalidad de San Gregorio de marzo de 2019;

2. Contrato a honorarios entre las partes de 1 de Marzo del año 2019;

3. Decreto Alcaldicio Nº 1247 de la Municipalidad de San Gregorio de 30 de diciembre de 2019;

4. Contrato a honorarios entre las partes de fecha 27 de diciembre de 2019;

5. Informes mensuales correspondientes de marzo a diciembre de 2019 y enero de 2020;

6. Decreto Alcaldicio de fecha 05 de abril del año 2019;
7. Decreto Alcaldicio N°0804 del día 02 de diciembre del año 2019;
8. Decreto Alcaldicio N°0835 del día 09 de diciembre del año 2019;
9. Decreto Alcaldicio N°0836 del día 09 de diciembre del año 2019;
10. Correo electrónico del día 09 de septiembre del año 2019 adquisiciones@sangregorio.cl;
11. Correo electrónico del día 09 de septiembre del año 2019 ts.astorga@gmail.com ;
12. Correo electrónico del día 24 de septiembre del año 2019 adquisiciones@sangregorio.cl;
13. Correo electrónico del día 20 de agosto del año 2019 adquisiciones@sangregorio.cl ;
14. Correo electrónico del día 25 de julio del año 2019;
15. Correo electrónico del día 24 de julio del año 2019 (Iván Muñoz a Tamara);
16. Correo electrónico del día 25 de julio del año 2019 (Iván Muñoz a Tamara);
17. Correo electrónico del día 25 de julio del año 2019 (Tamara a Iván Muñoz);
18. Correo electrónico del día 29 de julio del año 2019 (Tamara – Juan Carlos);
19. Correo electrónico del día 29 de julio del año 2019 (Vivian Petersen-Tamara);
20. Correo electrónico del día 24 de abril del año 2019 (Tamara – Iván);
21. Correo electrónico del día 24 de abril del año 2019 (Iván - Tamara)
22. Correo electrónico del día 02 de abril del año 2019 (Tamara a Iván Muñoz);
23. Correo electrónico del día 23 de agosto del año 2019 (Ana María a Tamara);
24. Correo electrónico del día 23 de agosto del año 2019 (Ana María a Tamara);
25. Correo electrónico del día 23 de agosto del año 2019 (Ana Godoy a Tamara);
26. Correo electrónico del día 23 de agosto del año 2019 (Ana María a Tamara);
27. Correo electrónico del día 23 de agosto de 2019 (Julio Muñoz- Ana María –Tamara);
28. Correo electrónico del día 23 de agosto del año 2019 (Ana María a Tamara);
29. Correo electrónico del día 23 de agosto del año 2019 (Tamara – Julio Muñoz);
30. Correo electrónico del día 13 de agosto del año 2019 (Tamara a Ana María);
31. Correo electrónico del día 13 de agosto del año 2019 (Ana María a Tamara);
32. Correo electrónico del día 06 de enero del año 2020 (oficina de partes a Tamara);
33. Correo electrónico del día 24 de septiembre del año 2019 (oficina de partes a Tamara);
34. Correo electrónico del día 11 de marzo del año 2019 (oficina de partes a Tamara);
35. Correo electrónico del día 16 de mayo del año 2019 (oficina de partes a Tamara);
36. Correo electrónico del día 04 de junio del año 2019 (oficina de partes a Tamara);
37. Correo electrónico del día 05 de diciembre del año 2019 (Adquisiciones a Tamara);
38. Correo electrónico del día 06 de diciembre del año 2019 (Tamara a Adquisiciones);
39. Correo electrónico del día 23 de enero del año 2020 (Oficina de partes-Tamara);

40. Correo electrónico del día 26 de agosto de 2019 y su adjunto;

41. Correo electrónico del día 20 de marzo del año 2019 (Víctor - Tamara);

42. Correo electrónico del día 17 de octubre del año 2019 (Paula - Tamara);

43. Correo electrónico del día 21 de enero del año 2020 (Oficina de partes-Tamara);

44. Correo electrónico del día 01 de agosto del año 2019 (Ana María -Tamara);

45. Convenio de cooperación entre SEREMI de Energía y Municipalidad de San Gregorio;

46. Ficha de postulación cursos de capacitación del SIN;

47. Aviso de invitación a participación ciudadana en página de facebook de la Municipalidad;

48. Invitación jornadas de participación ciudadana proyectos FRIL 2019;

49. Anexo 3 certificado de participación ciudadana presentación de proyectos FRIL 2019 y lista de asistencia;

50. Cinco listas de asistencia a otras actividades;

51. Anexo especificaciones Región de Magallanes y Antártica Chilena;

52. Extracto página web Il. Municipalidad de San Gregorio;

53. Propuesta de presentación guía turística;

54. Solicitud de permisos administrativos Tamara Astorga Zamorano;

55. Denuncia individual de enfermedad profesional del día 12 de febrero del año 2020;

56. Resumen Informativo paciente de fecha 20 de febrero del año 2020;

57. Informe médico de atención de fecha 20 de febrero del año 2020;

58. Receta de medicamente de fecha 26 de febrero del año 2020;

59. Informe médico de atención de fecha 26 de febrero del año 2020;

60. Resumen informativo paciente de fecha 26 de febrero del año 2020;

61. Resumen informativo paciente del día 04 de marzo del año 2020;

62. Informe médico de atención del día 04 de marzo del año 2020;

63. Resumen informativo paciente del día 12 de marzo del año 2020;

64. Informe médico de atención de fecha 12 de marzo del año 2020;

65. Receta de medicamentos de fecha 12 de marzo de 2020;

66. Informe médico de atención del día 20 de marzo del año 2020;

67. Informe médico de atención del día 30 de marzo del año 2020;

68. Informe médico de atención del día 20 de abril del año 2020;

69. Receta de medicamentos del día 20 de abril del año 2020;

70. Informe médico de atención del día 08 de mayo del año 2020;

71. Carnet de citación a control ACHS de doña Tamara Astorga Zamorano;

72. Interconsulta psicológica clínica del día 27 de febrero del año 2020 (ACHS);

73. Licencia médica Nº 1- 39510718;

74. Licencia médica Nº 2- 6063108;

75. Licencia médica Nº 2- 60613122;

76. Licencia médica Nº 2- 6063146;

77. Licencia médica Nº 2- 61010702;

78. Licencia médica fecha de emisión 08 de mayo del año 2020;

79. Citación COSAM Miraflores, Dr. Juan Vukusich;

80. Receta retenida extendida el día 25 de febrero del año 2020;

81. Farmacia salud mental COSAM Miraflores 26 de febrero del año 2020;

82. Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley 16.744 Nº 1177921;

83. Informe sobre los fundamentos de calificación enfermedad salud mental;

84. Carnet de atención kinesiológica Posta Rural Punta Delgada. Usuario: Tamara Astorga Zamorano;

85. Informe de tratamiento dental (Innova Dental), extendido por doña Paola Muñoz;

86. Consulta abonos recibidos BANCO ESTADO, rango de fechas 01/01/20- 15/05/20;

87. Once boletas de honorarios Nos. 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44,45, 46 y 47;

88. Certificado del Ministerio de Desarrollo Social conferido a Tamara Astorga Zamorano;

89. Certificado de asistencia Ministerio de Desarrollo Social.

Confesional: Comparece y declara bajo juramento don Edgar Cárcamo: Consultado hace cuánto tiempo es Alcalde, responde: Estoy haciendo el segundo periodo. Consultado por las unidades que componen el municipio, responde: Tenemos el Depto. de Desarrollo Comunitario, SECPLAN, División de Administración y Finanzas, Medio Ambiente, entre otros. Consultado a qué se dedica el SECPLAN, responde: Es el Servicio de Planificación de la comuna y ordenamiento territorial, también apoya en Administración y Finanzas. En cuanto a la denunciante, señala: Ella es asistente social y entró a un Programa dirigido al desarrollo de las comunidades más pequeñas. Consultado por los fondos FRIL, Fondos Regionales, responde: Son recursos que están asignados que el municipio ha ido potenciando en virtud de la ejecución de los mismos. Generamos siempre dos o tres proyectos. En cuanto al Plan Comunal de Actividad Física y Deporte, señala: Hay muchos proyectos, algunos se generan a través del servicio, hay otros que tienen que ver con Elige Vivir Sano. Consultado si este plan comunal es diverso de aquél en que trabaja la actora, señala: El proyecto en que trabajaba doña Tamara tiene que ver con el desarrollo de pequeñas localidades, es distinto. Consultado si el convenio de entrega kit energético para familias de San Gregorio forma parte del Programa para Pequeñas Localidades, responde: Ese es un programa que implementó el

Ministerio hace muchos años, se ha ido entrelazándolo; esta es una comuna rural pequeña donde efectivamente todo esfuerzo que se hace para ir en mejora de la calidad de vida de los habitantes es importante. El financiamiento que logramos conseguir tuvo que ver con el cambio del 100% del alumbrado público, se entregaron a las familias kit de ahorro de energía y se les hizo adiestramiento para crear conciencia sobre cómo ahorrar energía. Consultado sobre hace cuánto tiempo existe convenio de colaboración entre el municipio y la UMAG, responde: Hace varios años. Considerando el presupuesto municipal, se generan estos convenios no solo con la municipalidad sino que con otros organismos del Estado para ofrecer la posibilidad de que jóvenes que estén terminando su carrera puedan venir a trabajar con nosotros y le proporcionamos lo básico que está establecido en el convenio. Consultado por los funcionarios que componen el SECPLAN, responde: Doce. El Director Iván Muñoz Sierra, el administrativo don Alejandro Lara, después están los funcionarios trabajando a prueba con contrato a honorarios Katherine, Eduardo y Luis. Eduardo es el arquitecto y trabaja para el Programa de Pequeñas Localidades. Consultado si la actora y don Eduardo tuvieron un inconveniente, responde: Hubo un inconveniente que me lo manifestó la Srta. Tamara. Posteriormente hablé con la persona que supuestamente había provocado el incidente, que había dado las disculpas del caso y que no tenía recuerdo porque fue todo producto del trago que habían bebido ambos. Estuve invitado a participar no como jefe sino como amigo, estuve hasta una hora razonable y me retiré. Fue una actividad que organizó el departamento. Consultado donde se desarrolló la actividad, responde: Al frente de la municipalidad en un sitio para camping. Consultado quién administra el camping, responde: Eso es de propiedad de la municipalidad. Consultado quién dio la autorización para usarlo, responde: La autorización la entrega el municipio. Ella me manifestó que Eduardo le había faltado el respeto y le dije que era muy lamentable lo que había pasado y que había que tratar de solucionar el tema. Hablé con el joven, que en tres oportunidades había pedido disculpas y que daba por hecho que el tema había quedado resuelto. Yo no pude intervenir más porque fue una actividad que no obedecía a un programa de trabajo, en la vida privada uno no se inmiscuye. Consultado donde ejercía sus funciones la actora en la municipalidad, responde: En el segundo piso. Consultado con quién compartía oficina la actora, responde: Inicialmente con todos los colegas del departamento y después con don Eduardo. Consultado por el momento en que se efectúa ese cambio, responde: No recuerdo. Consultado por la reunión de febrero con el SECPLAN, responde: Ya se había terminado la primera etapa del programa y entrábamos a la segunda bastante más compleja porque había que entrar de lleno en los proyectos, era importante que todo el equipo estuviera consciente de lograr un mayor compromiso y responsabilidad, por esa razón convoqué a la reunión y fui claro en preguntar a cada uno cuál era su situación frente al trabajo, la municipalidad y su entorno. En esa reunión la Srta. Tamara dijo que

todavía estaba complicada por la situación que había ocurrido en diciembre del año pasado y le dije que lo lamentaba muchísimo que eran temas que acontecieron fuera de las horas de trabajo pero que entendía que se le había dado disculpas al respecto. Antes de eso no hubo señales que ella hubiera estado tan afectada, participó en actividades con su novio en la comuna, siempre con buen ánimo, cariñosa, afectuosa, compartió sin ningún problema y en febrero detona esta cosa.

Testimonial: Comparecen y declaran bajo juramento:

1. Luis Aguilera Millapel, RUT 10.983.438-6: Consultado dónde trabaja, responde: En la Municipalidad de San Gregorio hace 17 años. Tamara llegó en febrero de 2019, siempre la vi trabajando para el municipio haciendo funciones de su trabajo y cumpliendo todas las tareas que se le encomendaban. Consultado para qué unidad trabajaba, responde: Para SECPLAN, allí están el Director Iván Muñoz, Alejandro Lara, Eduardo, en su tiempo estaba Daniela y otro joven más. Consultado si la actora tuvo un inconveniente con alguien de SECPLAN, responde: Con Eduardo, estuvieron compartiendo en una convivencia en la cual este joven empezó a hacer cosas que no eran muy comunes, se le pasaron las copas. A las niñas, por ejemplo, mojaba sus manos con saliva y se las pasaba por el rostro, eso lo hizo reiteradas veces. Le tocó el trasero a Tamara en dos o tres oportunidades. Eso lo sé porque me lo dijo Roberto Valle, que estaba ahí en ese momento, y Tamara que me conversó los hechos. Consultado por el lugar en que la actora realizaba sus funciones, responde: En la municipalidad hay un segundo piso, subiendo por la escalera se llega directamente a la oficina de ellos. Antes estaban todos juntos en una oficina, eran como seis o siete personas, después los pasaron a una oficina de 2,5 por 6, súper chica. Consultado a quienes pasaron a esta oficina, responde: A Tamara y a Eduardo. Consultado cuándo se produjo este cambio, responde: Después de este chascarro que pasó. Consultado quién lo instruyó, responde: Me imagino que el Sr. Muñoz. Consultado si el inconveniente relatado de Tamara con Eduardo fue puesto en conocimiento de las autoridades municipales, responde: Tamara habló con Iván que no hizo nada. Tamara habló con el Alcalde y con Ana María, que trataron de bajarle el perfil, tratando de decir que no es conveniente alterar las cosas por la convivencia del grupo. Consultado si don Eduardo aun trabaja en el municipio, responde: Todavía trabaja. Tamara hace unas dos o tres semanas renunció. Generalmente trabajo afuera, todo lo que corresponde a correspondencia. Consultado cuándo se entera del inconveniente entre Tamara y Eduardo, responde: Alrededor de diciembre, el 15 calculo yo. Consultado cuándo doña Tamara le comentó del problema, responde: Al tercer día de que había pasado. Consultado cómo le consta sabe que doña Tamara habló con don Iván, responde: Me consta porque lo conversé con Roberto y Tamara y a su vez conversé con Iván. Consultado qué hizo el municipio, responde: Absolutamente nada.

2. Roberto Hans Valle Soto, RUT 13.741.426-0: Mi último trabajo fue en la Municipalidad de San Gregorio. Yo trabajaba en la Secretaría de Planificación, SECPLAN, contratado con fondos del Ministerio de Educación para ser asesor de los proyectos de infraestructura de educación de la comuna. Consultado quien más Trabajaba en SECPLAN, responde: Iván Muñoz, Director de la Secretaría; Alejandro Lara, administrativo 6°; yo que trabajaba para el tema de educación por contrato; Daniela López que era arquitecta en educación; Javier Domínguez, arquitecto que llegó en marzo para el Proyecto Pequeñas Localidades; Tamara Astorga era la asesora social de Pequeñas Localidades y un arquitecto que era asesor externo que en principio era Paulina y que después fue Mónica Henríquez. Cuando llegué Alejandro pasó de la parte educación a ser contrata y yo pasé a honorarios, Daniela, Javier y Tamara a honorarios. Consultado cuánto tiempo estuvo en SECPLAN, responde: Trabajé en dos etapas, la segunda etapa por trece meses. Consultado qué funciones se hacían en el SECPLAN, responde: Todos hacíamos de todo porque por la cantidad de proyectos que teníamos era imposible que la gente que era titular haga toda esa cantidad de proyectos, así que todos trabajábamos en todo. Consultado por los proyectos, responde: En principio fueron los FRIL, tres proyectos: La oficina turística frente a la plaza, el mirador y el comedor comunitario al lado del camping municipal, de esos algunos ya estaban terminados cuando salí de la municipalidad, estábamos trabajando para los FRIL del próximo año; trabajamos en el Servicio de Salud en proyectos de salud FRIL o de otro tipo de financiamiento con Alejandro. Consultado qué funciones cumplía Tamara, responde: Ella llegó en marzo, antes trabajaba en la DIDECO un par de días a la semana. Era asesora social del Proyecto Pequeñas Localidades, hizo locución en dos actos de la municipalidad; redactó un texto para la guía turística, se encargó de los kit de ahorro energético que se lo encargo Iván, participó en los proyectos FRIL, le tocó responder oficios que llegaban a la Secretaría. Consultada si ella tuvo percances con algún funcionario, responde: En diciembre, cuando se va Javier y llega el nuevo arquitecto que lo reemplaza, tuvo un problema cuando le hicimos una bienvenida que organizó Iván que nos consultó a todos, eso era algo habitual. Se hizo en el camping municipal. Iván compró las cosas en Punta Arenas y nosotros le depositamos. Empezamos a hacer fuego, todo normal. Pasando la hora me doy cuenta de que Tamara reacciona en contra de Eduardo, sin saber lo que pasó. A los minutos después veo que Eduardo se acerca a Tamara y su mano se la pasa por el trasero y a Daniela se lengüetea la mano y se la pasa por la cara. En la segunda vez, me doy cuenta de que le toca el trasero a Tamara y ella se da vuelta, lo insulta y le dice que se deje de "huevear". Yo lo vi, yo estaba en frente de Tamara, atrás de ella estaba Iván que también vio la acción porque enseguida se acerca a Tamara y como que la calmó un poco. Después Tamara y Daniela se van bastante ofuscadas, porque Daniela también había recibido insinuaciones de este tipo para se fueran a otro lado. El día después se que habló con Eduardo.

Estábamos Alejandro, Iván y yo en la oficina, Tamara sale a hablar con Eduardo, e Iván dice *"este huevón parece que se pasó y le agarró el poto a la Tamara".* Ese mismo día entiendo que habla con Iván. Poco tiempo después cambiaron de oficina al Programa Pequeñas Localidades y lo pusieron en una oficina donde estaban los dos solos, debe haber sido a petición de Iván con aprobación del Alcalde y Ana María. Consultado cómo vio a Tamara después de la acontecido En principio, la vi enojada y bajoneada, a medida que transcurrieron los días cada vez la vi más lejana y triste, empezó a perder las ganas de participar, a bajar de peso. Yo pasaba a su oficina a saludarla y siempre estaba con audífonos como encerrada en su mundo, la vi participar algunas veces con sus compañeros buscando archivos, pero claramente no era la misma. Después de una reunión que tuvimos la vi claramente mal. El 4 de febrero se nos citó a una reunión convocada por Iván, nuestro director, para hacernos comprometer en los proyectos que se venían, el objetivo era designarnos proyectos a todos nosotros, aparte de nuestras obligaciones por contrato, designarnos otra cantidad de proyectos, repartirlos en el grupo para poder sacarlos. Esa reunión partió un poco antes de las 4. Iván toma la palabra, habla sobre los proyectos. Consultado sobre quienes estaban, responde: Iván, Edgar Cárcamo y Ana María. El Alcalde hace una especie de discurso donde nos motiva a sacar los proyectos y nos pregunta cómo nos sentimos en el equipo y en la Municipalidad. Tamara expresa que con lo que pasó con Eduardo no se ha sentido cómoda y el Alcalde interrumpe y le dice que *"si no estaba al 100% chao no más, las puertas están abiertas, yo necesito gente comprometida",* en algún momento levanta la voz y le dice que si no se siente capacitada que se vaya. No se tomó ningún tipo de medida contra el victimario, a todo nos dio la impresión de que el victimario pasó a ser victimizado. Al poco tiempo ella no volvió. En junio Daniela se retiró. Consultado si Eduardo sigue en el municipio, responde: Sí. Consultado por qué él ya no trabaja en el municipio, responde: Había ciertos roces con mi jefe directo y decidí salir. Consultado quien era su jefe director Iván Muñoz. Cuando dejó de trabajar en el municipio, responde: El 29 de febrero. Consultado a qué hora fue el evento: Fui el primero en llegar con Eduardo y Daniela a las 7 de la tarde. El Alcalde se fue primero como a las 12 de la noche. Consultado hasta qué hora fue el evento, responde: 2 de la mañana. En cuanto al lugar de trabajo de Eduardo y Tamara, señala: Primero trabajaban junto con nosotros en una sola oficina grande. Luego, a ellos los cambian de oficina a una que estaba al frente, era una oficina de 2,5mt. por 3,5mt. era un espacio con puerta, era una oficina aparte. Trabajaban con la puerta abierta. Tamara después de la reunión, calculo una semana después, solicita una licencia.

3. Gustavo de la Barra Riquelme, RUT 17.202.145-4, geógrafo: En cuanto a la actora señala: La conozco desde el año 2017, cuando trabajamos en el Programa País en Punta Arenas, desde entonces somos pareja hasta la fecha. Su último trabajo fue en la Municipalidad de San Gregorio en

la Oficina de Planificación. En dicho lugar trabajaba en el Programa para Pequeñas Localidades y en otras actividades dependiendo de lo que el municipio le dijera. Recuerdo que trabajó en un programa del Ministerio de Energía de eficiencia energética, kit de eficiencia, en un proyecto de la posta rural, estuvo involucrada en una guía de turismo y participaba en las reuniones de coordinación que se hacia dentro del municipio. Me consta porque siempre me contaba todo lo que hacía en su trabajo, me mostraba fotografías o cosas en las que estaba trabajando y porque también yo estaba yendo a San Gregorio regularmente a visitarla. Ella vivía en una casa municipal, la No. 20 de la calle Don Bosco. Ella estaba en la Villa Punta Delgada de lunes a viernes, algunos fines de semana se quedaba. El viernes salía un poquito más temprano. Su horario era de 8 de la mañana a 5.30 con una hora de colación. Consultado dónde pernoctaba la actora cuando iba a Punta Arenas, responde: En mi casa. Ella tuvo un inconveniente con Eduardo Pérez y con el Alcalde. Ese incidente fue en el contexto de la bienvenida al Sr. Pérez, en un asado que se realizado en dependencia de la municipalidad en el terreno del frente de la casa consistorial, en diciembre del año pasado. En esa actividad el Sr. Pérez, partió diciendo comentarios de corte machista por ejemplo que hacer asado es cosa de hombres. Cuando Tamara le dijo que eso estaba fuera de lugar, después de eso él le decía "esto también es machismo" en tono de burla. En un momento la invita a conversar a un quincho que estaba al lado donde conversan sobre trabajo y la relación laboral positiva que habían logrado hasta ese momento. En ese instante Eduardo le toma las manos y le dice que es muy bonita. Ella le dice que eso está fuera de lugar y se retira, sigue compartiendo con el resto. En algún momento cuando estaba agachada recogiendo algo para avivar el fuego, siente que Eduardo le toca el trasero, se da vuelta y lo increpa. Un rato después vuelve pasar lo mismo y se da cuenta de que aquél al hacer esto se coloca el vaso la boca y levanta las manos. Lo increpó nuevamente y ahí decide retirarse del lugar con su compañera Daniela. Esto lo supe al día siguiente. Me dijo que le había dicho de esta situación al día siguiente en la mañana al jefe Sr. Iván Muñoz y también habló con Eduardo. Durante la semana siguiente se lo comentó al Alcalde y a la Jefa de Finanzas y Administración Ana María Díaz, lo sé porque me lo contó Tamara. En el contexto de una reunión de coordinación y planificación de lo que venía durante el año 2020 en cuanto a trabajo en la Municipalidad, específicamente de la Secretaria de Planificación se empiezan a exponer diferentes proyectos que se tiene pensado hacer y la designación de quienes van a estar encargados de tal o cual proyecto. El Alcalde pregunta a todos quienes estaban allí, que era el equipo SECPLAN y la Sra. Ana María, como se sienten en el trabajo. Tamara menciona que no se ha sentido cómoda con lo que todos ya sane que ocurrió y que eso no la tiene cómoda trabajando, el Sr. Alcalde reacciona airadamente le dice que ya todos saben lo que pasó y que ya nada se puede hacer, que no le sirve así que si no está al 100% las puertas están bien abiertas y que se vaya si no

va estar en la mejor disposición e incluso le empieza a gritar "*te quieres ir* "frente a todo el equipo de trabajo. El Sr. Pérez dijo ya le pedí disculpas, no sé qué hacer. Saliendo de la reunión me llamó y me contó todo esto, estaba muy afectada. Ella estuvo trabajando una semana más, de ahí dado que se sentía incomoda y que había habido un cambio donde la pusieron en una oficina sola con este tipo, decide ir al psiquiatra en Punta Arenas y le diagnostican estrés laboral y le dieron licencia. Renunció el 24 de agosto. Tamara es una persona bien alegre, habla harto, le gusta hacer muchas cosas, le gusta estar moviéndose y después de lo que pasó empezó a cambiar bastante, se puso más retraída, más silenciosa, comenzó a sentir mucha angustia, tenía una sensación de injusticia, lloraba mucho. No entendía que la jefatura. El sueldo que ella percibía en la municipalidad era de un millón ocho y cuando empezó con licencia se le pagaba un 85% menos lo que trae consecuencias negativas. Ella se hace cargo de muchos gastos de su familia en Viña del Mar, de los servicios básicos y estaba involucrada en la ampliación de un muro de la casa que quedó a medias, tiene un crédito y estaba realizando gastos médicos de su mamá y abuela que tiene enfermedades crónicas Su mamá este año tuvo un accidente doméstico lo que le ha impedido trabajar y su abuela tuvo COVID recientemente, ella se hacía cargo de sus gastos médicos. Consultada si la actora tiene una patología de base, responde: Periodontitis. Consultado si la actora antes había consultado un especialista de salud mental, responde: Nunca. Ella está en Viña de Mar, viajó por una urgencia familiar y porque necesitaba estar cerca de su familia por lo que había pasado, necesitaba contención. Consultado porque conoce a Roberto Valle, responde: Conozco a todo el equipo de SECPLAN, he visitado San Gregorio varias veces. Él ratificó todo lo que Tamara contó.

4. Nora de Jesús Fagerström Fuentes, RUT 4.639.685-5, labores de casa: En cuanto a la actora señala: Ella es polola de mi nieto. Trabajaba en la Municipalidad de San Gregorio, ella es asistente social. Ella me contó que un compañero de trabajo le pasó la mano con saliva por la cara igual que a una compañera, pero a ella, además, le tomó el trasero. Me enteró cuando ella llegaba rara a la casa. La notaba rara, llegaba callada no compartía mucho, empezó a comer cada vez menos, pensé que podía estar embarazada. Le pregunte a mi nieto qué le pasa a la Tamara. Sabía que ella trabajaba para mandarle a su mamá y su abuela. Ella se sinceró y me dijo lo que le había pasado en San Gregorio empezó al médico, después al psicólogo. Consultada si ella está en Punta Arenas, responde: No, tuvo que partir a ver a su abuela y madre que estaban bastante delicadas, estar acá para ella era un gasto extra, además, los nervios la consumían bastante, estaba licencia tras licencia. Parece que presentó la renuncia.

Exhibición documental: Se exhiben sumario administrativo incoado al interior de la Il. Municipalidad de San Gregorio y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, pero no se exhibe el documento de recepción de éste último por parte de la denunciante

DTXPROTTLJ

Otros medios de prueba: Set de nueve fotografías

Séptimo: Que, la parte denunciada ofreció la prueba que se lee en el acta de la audiencia preparatoria de la cual rindió la siguiente prueba:

Documental:

1.Copia de contrato a Honorarios celebrado entre doña Tamara Astorga y la Municipalidad de San Gregorio de fecha 01 de marzo del año 2019;

2. Copia de denuncia individual de enfermedad profesional de fecha 12 de febrero de 2020;

3. Copia de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Ilustre Municipalidad de San Gregorio de fecha 25 de enero de 2007;

4. Copia de contrato a honorarios celebrado entre Eduardo Pérez y la Municipalidad de San Gregorio de 9 de diciembre del año 2019 y Decreto Nº 1127 de la misma fecha; y

5. Copia de contrato a honorarios celebrado entre Eduardo Pérez y la Municipalidad de San Gregorio de fecha 27 de diciembre de 2019 y Decreto Nº 1248 de fecha 30 de noviembre de 2019

Testimonial: Comparecen y declaran bajo juramento:

1. Iván Muñoz Sierra, Constructor Civil, RUT 10.126.321-5, director comunal de planificación de la Municipalidad de San Gregorio: En cuanto a la actora señala: La conozco porque prestó servicios en la Municipalidad de San Gregorio por un programa financiado por el Ministerio de la Vivienda y Urbanismo, Programa para Pequeñas Localidades. Yo participé en el proceso de postulación de ese programa, la municipalidad postuló el año 2018 y al adjudicarnos el programa, fui el encargado por parte de la municipalidad de echarlo andar me toco participar en los llamados a concurso para contratar a los profesionales del área social y del área urbana del programa y en este proceso participó Tamara y fue seleccionada. Consultada cómo se financia el programa, responde: Se financia con recursos que provienen de Ministerio de Vivienda y Urbanismo. Consultado si es un programa fijo o transitorio, responde: Transitorio, tiene una vigencia de cuatro años, partió a inicios del 2019 o fines del 2018 y termina el 2022. Es un programa bastante piloto que empezó a ejecutar el Ministerio de Vivienda y Urbanismo a nivel nacional. El año 2015 participaron cinco comunas piloto y el año 2018 hicieron el concurso para que puedan participar más comunas a nivel nacional, dentro de ese concurso quedamos seleccionadas diez comunas. Consultado sobre quiénes desarrollan ese programa en el municipio, responde: Los profesionales encargados de desarrollarlo son los profesionales de los convenios que se firman para ejecutarlo, son profesionales del área social y urbano en conjunto con el director y alcalde. Consultado quienes eran, responde: El programa partió desarrollándolo la Srta. Tamara Astorga, trabajadora social y el arquitecto Javier Domínguez, ambos por distintos motivos renunciaron. En la actualidad lo está desarrollando el arquitecto Eduardo Pérez y la trabajadora social Katherine Villegas. Javier Domínguez renuncia en

agosto o septiembre de 2019 y Tamara hace un par de semanas atrás. Al Sr. Domínguez o reemplazo Eduardo Pérez a través de un concurso. Hubo un inconveniente fuera del trabajo al parecer un altercado de índole sexual, me lo conversaron ellos. Cuando se integra un funcionario nuevo en mi unidad hacemos una convivencia de bienvenida a tono personal, voluntario. Hicimos una parrillada en un camping municipal, pedimos autorización al Alcalde para que lo facilite. Participaron los que quisieron participar invitamos al Alcalde y a la Directora de Administración y Finanzas, ellos se fueron relativamente temprano. Otros funcionarios de la municipalidad que no estaban invitados, llegaron más tarde. Hubo un momento en que ambos desaparecieron de la vista de nosotros por más de media hora, cuarenta minutos. Estaban conversando de forma privada en otro camping. Al ver que no volvían, los busqué y les pregunté si estaba todo bien, me dijeron que estaba todo normal. Al rato volvieron no noté mayor inconveniente y en momento que yo estaba conversando con Tamara, ella se giró para atizar el fuego, al mismo tiempo se giró Eduardo, al parecer la pasó a rozar, soy testigo de eso, ahí si hubo altercado entre ellos, Tamara lo enfrentó. Preguntó qué pasó y me dice me pasó a agarrar el trasero. Le digo si lo vuelve a hacer le voy a decir que eso no corresponde. Después de eso la convivencia termina y nos tuvimos que retirar. Consultado a qué hora fue la convivencia, responde: Esto partió a las 8 de la tarde el 19 de diciembre. Ella se dirigió el otro día a conversar conmigo, me manifestó que estaba bastante afectada por lo que había pasado le brinde el apoyo que le podía brindar en ese momento y le sugerí que converse, yo también conversé con la otra persona y puedan llegar a un acuerdo, y que converse la situación con el Alcalde. Yo me comprometí a conversar el Alcalde. Hablé con Eduardo Pérez, se comprometió a disculparse con ella y él después me confirmó que tuvo dos conversaciones con ella en la que le manifestó que estaba con alcohol en la sangre. Todos estábamos en estado de intemperancia, esto fue no antes de las 2 de la mañana, no estábamos con los cinco sentidos. Me manifiesta que no se acordaba, que le había dado las disculpas y que Tamara se las había aceptado. Nosotros trabajamos en un edificio municipal bastante pequeño donde había hacinamiento en oficina de SECPLAN, donde habíamos seis profesionales más una profesional que iba una vez a la semana, mientras hacíamos las compras para habilitar la oficina para los profesionales del programa. Esa oficina se implementó entre enero y febrero. Consultado sobre quiénes pasaron a esta oficina, responde: Tamara con Eduardo. Consultado si después de esta situación de diciembre paso otra situación Desconozco si han tenido una diferencia. Consultado si ella denunció los hechos, responde: Desconozco si hay una denuncia en términos formales. Consultado si lo hizo a viva voz en una reunión con el Alcalde y la Directora de Finanzas y los demás integrantes de SECPLAN, responde: El 4 de febrero en una reunión a la que convocó el alcalde. En esa instancia Tamara hizo presente que no se sentía bien que estaba afectada por lo que había pasado con Eduardo Pérez, que

no estaba conforme. En esa reunión el Alcalde partió consultando cómo nos sentíamos cada una de las personas, si estábamos a gusto y cada uno fue exponiendo si estaba conforme o no y Tamara dijo que no estaba conforme. Consultado si el municipio tomó una medida al respecto, responde: Nosotros en particular conversamos con la Directora de Finanzas y con el Alcalde que la verdad es que no sabíamos que ella estaba en esa condición, que estaba pasando por malos momentos porque siempre la vimos bien. Entre diciembre y febrero se hace la fiesta de la comuna de San Gregorio, la jineteada, ella participó en encuentros deportivos con su pareja, la vimos bien entonces nos sorprendió que informara que se sentía tan mal. Conversamos y planificamos una reunión para poder ver como resolvíamos, conversar con ella y que solución podíamos darle, pero el Alcalde debió ir a Punta Arenas, Tamara salió con licencia médica y no tuvimos la oportunidad de reunirnos con ella. El Alcalde instruyó una investigación sumaria, desconozco el resultado. Consultado que otros proyectos supervisa la SECPLAN, responde: Aparte del Programa para Pequeñas Localidades tengo a mi cargo toda la cartera de proyectos de inversión pública de la municipalidad, todos los proyectos que ingresan por el sistema nacional de inversiones, proyectos que son del Fondo Regional de Iniciativa Local FRIL, proyectos de la SUBDERE proyectos que están en el programa FAE Fondo de Apoyo a la Educación Pública del Ministerio de Educación y distintos proyectos que nacen con recursos propios del municipio y fuentes de financiamiento que puedan surgir de otros ministerios, de Deporte, de Energía, es relativo. Consultado si recuerda el programa Mi Consultorio a Punto, responde: No está en mis registros haber trabajado con algo de ese tipo. Consultado si el plan comunal de deportes es parte de la SECPLAN, responde: No, es so debiera ser parte de la DIDECA. Consultado quien supervisa el programa de infraestructura rural para desarrollo territorial, responde: Ese programa no lo ejecutamos como municipalidad, eso lo ejecuta la DIPLADER del Gobierno Regional ellos son los mandantes del programa y nosotros los beneficiados, nos toca entregar la información que se nos pide, participar en reuniones de trabajo. Consultado qué información se le pide, responde: Respecto de la comuna que tenga que ver con el territorio la población los centros urbanos. Consultado si el área de turismo es parte de la SECPLAN, señala: La figura de turismo estaba radicada en un encargado de turismo hasta que se implementó la DIDECO, mientras tanto me tocó como Director de Planificación desarrollar la actualización del plan de desarrollo turístico de la comuna y postularlo a los recursos FNDR y una vez que los obtuvimos hacer las licitaciones y contrataciones. Soy Director de la SECPLAN desde el 12 de mayo de 2016. Consultado cuantos proyectos de han llevado a cabo bajo su dirección, Mas de 20 o 30 proyectos. Consultado cuántas personas tienen la calidad de contrata en la SECPLAN, responde: Dos personas, yo que soy de planta y un funcionario administrativo a contrata. Consultado por el resto de los funcionarios, responde: A honorarios. Consultado por el horario de

trabajo, responde: De 8 a 17 horas. Consultado sobre quien organizó la actividad de 19 de diciembre, responde: La organizamos entre los funcionarios. Consultado por el camping donde se hizo la actividad, responde: Es un camping municipal, se lo solicitó al alcalde. Consultado si el traslado de oficina fue antes del problema de Tamara y Eduardo, responde: Después. Consultado cuando se renueva el contrato a honorarios de la actora, responde: A fines de diciembre de 2019. Consultado si en ese tiempo se renovó el de Eduardo Pérez, responde: Sí, se produjeron las renovaciones de todos los contratos a honorarios por lo menos de la SECPLAN. Consultado si Tamara habló sobre su remuneración, responde: Me hizo una consulta porque había diferencias entre su remuneración versus las del otro profesional. Consultado si se aumentó la remuneración de Eduardo, responde: Los contratos de los profesionales del programa para pequeñas localidades tienen una diferencia de remuneraciones desde un comienzo y esa diferencia era bastante más que cuando se renovó en diciembre. Se renovó a ambos porque los recursos del Ministerio de Urbanismo así lo permitieron. Consultada que dijo el Alcalde en la reunión de 4 de febrero, responde: Que lamentaba que la profesional se sienta así y que se viene a enterar ahora de la situación. Le preguntó si se quería ir. Consultado si la actora antes de febrero de 2020 la actora había presentado licencia médica, No, ella presentó el 12 de febrero su primera licencia médica. La DIDECO es la Dirección de Desarrollo Comunitario de San Gregorio.

2. Cristian Godoy Poblete, RUT 15.697.109-K, administrativo Municipalidad de San Gregorio: En cuanto a la actora, señala: Fue colega de nosotros en la municipalidad, tengo entendido que presentó su renuncia hace un par de meses. Soy encargado del inventario del activo fijo de la municipalidad. Llegué el 2 de enero de 2019. Consultada en qué área trabajaba la actora, responde: En Pequeñas Localidades PPL, un programa que se adjudicó la municipalidad. Consultado cómo se financia ese programa, responde: Tengo entendido que son dineros que vienen del nivel central no se específicamente quien lo envía. Me enteré por rumores de pasillo de un problema en un carrete del Departamento. Hicieron un asado en SECPLAN y hubo un tema de acoso, yo no participé de la actividad. Consultado dónde estaba la oficina de la actora, responde: En el segundo piso.

Noveno: Que las partes en las observaciones a la prueba expusieron lo conveniente a sus derechos.

Décimo: Que la primera cuestión a dilucidar es la real relación jurídica existió entre las partes, puesto que la actora plantea que ha existido relación laboral con la Municipalidad de San Gregorio, encubierta por contratos a honorarios.

Décimo primero: Que las municipalidades están autorizadas para contratar personal a honorarios bajo las condiciones previstas en el artículo 4° de la Ley 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, el cual preceptúa*: "Podrán contratarse sobre la base de*

honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto."

Décimo segundo: Que en el caso de marras las partes celebraron contrato a honorarios con fecha 01 de marzo del año 2019, conforme al cual doña Tamara Astorga Zamorano, asistente social -según el citado instrumento- fue contratada para desarrollar la coordinación con la dupla urbana, la contraparte municipal y el equipo regional de la SEREMI MINVU, el proceso de formulación e implementación del Plan de Desarrollo de la Localidad de acuerdo a los requerimientos y procedimientos estipulados en las orientaciones metodológicas del Programa Para Pequeñas Localidades del Ministerio de Vivienda y Urbanismo. Se establece en dicho contrato una vigencia desde el 1° de marzo al 31 diciembre de 2019; un honorario de $1.500.000.- brutos equivalente a 30 días de trabajo que se pagaba previa aprobación del informe mensual del trabajo realizado el cual debía ser presentado por la profesional al director de SECPLAN quien era el encargado de visarlo manifestando su aprobación. Además, consta en el contrato que las funciones eran desempeñadas en la Secretaría Comunal de Planificación de la Municipalidad de San Gregorio bajo la supervisión del director de SECPLAN, debiendo cumplir un horario de lunes a jueves de 8 a 17 horas y el día viernes de 8 a 16 horas, teniendo derecho a cinco días de permiso administrativo.

Se lee en el contrato que la funcionaria deberá desempeñar las funciones de Profesional Área Social en la Municipalidad de San Gregorio, con cargo al Programa Para Pequeñas Localidades financiado por el Ministerio de Vivienda y Urbanismo y que para el óptimo resultado de lo anterior, la profesional deberá, entre otras, desarrollar las siguientes funciones:

1. Elaborar con la dupla urbana el Plan de Desarrollo de la Localidad y diseñar coordinadamente los planes de trabajo por componentes, incorporando el eje de participación del programa.

2. Facilitar con la dupla urbana la implementación el terreno de las diferentes etapas del programa para pequeñas localidades. inserción territorial, diagnóstico, elaboración del plan de desarrollo de la localidad, ejecución, cierre y evaluación.

3. Levantamiento con la dupla urbana de necesidades y problemáticas de la comunidad a través de la aplicación de metodologías participativas para el desarrollo de proyectos y para las acciones que potencian el desarrollo local.

4. Coordinar y facilitar la implementación del eje de participación del Programa Para Pequeñas Localidades en sus tres componentes.

5. Coordinar y apoyar con la dupla urbana según definiciones de la estrategia habitacional a las entidades patrocinadas que hicieran cargo de la demanda habitacional de la localidad.

6. Coordinar promover acompañar y fortalecer la creación de una mesa de actores locales formada por actores relevantes de la comunidad.

7. Diseñar coordinadamente los planes de trabajo por componente incorporando el eje de participación.

8. Promover con la dupla urbana la coordinación multisectorial para la implementación de los componentes urbano y multisectorial.

9. Coordinar y promover los procesos participativos con la comunidad para procurar la constante información abierta de los avances del programa en la localidad.

10. Coordinar y desarrollar el proceso de evaluación del programa de sus diversas etapas.

11. Coordinación con la dupla urbana de instancias de información y difusión del Plan de Desarrollo de la Localidad con Consejo Municipal, GORE, etc.

12. Coordinar y gestionar apoyo multisectorial y municipalidad constante a la mesa de actores locales que potencien el desarrollo de los objetivos propuestos.

13. Elaborar los informes respectivos con la dupla urbana.

14. Mantener con la dupla urbana contacto permanente con las contrapartes municipales y contraparte seremi para el trabajo coordinado en todas las etapas del programa.

15. En general sin que la numeración sea taxativa realizar todas las actuaciones necesarias para el correcto funcionamiento del programa en el barrio

Con fecha 27 de diciembre de 2019 las partes celebran un segundo contrato a honorarios con vigencia desde el 1° de enero al 31 de diciembre de 2020, el cual fue redactado en los mismos términos que el contrato antes descrito, con la diferencia que el monto de los honorarios asciende a $1.817.000.- brutos.

Los contratos fueron aprobados por los respectivos Decretos Alcaldicios.

Décimo tercero: Que en síntesis la actora fue contratada para desarrollar labores en el proceso de formulación e implementación del Plan de Desarrollo de la Localidad de acuerdo los requerimientos y procedimientos estipulados en las orientaciones metodológicas del Programa Para Pequeñas Localidades, en cada uno de sus componentes y ejes. Lo anterior guarda concordancia con

DTXPROTTLJ

los informes mensuales de actividades del periodo marzo de 2019 a enero de 2020 elaborados por la denunciante para efectos de obtener el pago de sus honorarios, en los que se lee: *"Las tareas desarrolladas en el mes estuvieron asociadas al proceso de inducción y presentación del Programa Para Pequeñas Localidades, provenientes del Ministerio de Vivienda y Urbanismo en la Comuna de San Gregorio. Asimismo, las actividades desarrolladas se enmarcan en la etapa de diagnóstico que comprende el Programa dentro de la comuna. A saber:… (a continuación detalla las actividades) "* (Informe marzo de 2019); *"Las tareas desarrolladas durante el mes de abril estuvieron asociadas al proceso de recogida de información primaria y secundaria, asociado al diagnóstico que comprende el Programa en su primera etapa"* a continuación detalla las actividades (Informe abril de 2019); "*Las tareas desarrolladas durante el mes de mayo estuvieron asociadas a la elaboración de Informe Diagnóstico asociado al Programa en su primera etapa"* a continuación detalla las actividades (Informe mayo de 2019); *"Las tareas desarrolladas durante el mes de junio estuvieron asociadas a la elaboración del Informe Diagnóstico que comprende el Programa en su primera etapa"* a continuación detalla las actividades (Informe junio de 2019); *"Las tareas desarrolladas durante el mes de junio estuvieron asociadas a la planificación previa para la correcta elaboración e implementación del Plan de Desarrollo de la Localidad"* a continuación detalla las actividades (Informe julio de 2019); *"Las tareas desarrolladas durante el mes de agosto estuvieron asociadas a la planificación y elaboración del Plan de Desarrollo de la Localidad"* a continuación detalla las actividades (Informe agosto de 2019); "*Las tareas desarrolladas durante el mes de septiembre estuvieron asociadas a la planificación y elaboración del Plan de Desarrollo de la Localidad"* a continuación detalla las actividades (Informe septiembre de 2019); *"Las tareas desarrolladas durante el mes de octubre estuvieron asociadas a la planificación y elaboración del Plan de Desarrollo de la Localidad"* a continuación detalla las actividades (Informe octubre de 2019); *"Las tareas desarrolladas durante el mes de noviembre estuvieron asociadas a la culminación y presentación del Plan de Desarrollo de la Localidad"* a continuación detalla las actividades (Informe noviembre de 2019); *"Las tareas desarrolladas durante el mes de diciembre estuvieron asociadas al inicio de la Etapa de Implementación del Plan de Desarrollo de la Localidad"* a continuación detalla las actividades (Informe diciembre de 2019); y *"En el presente informe se consignan las actividades desarrolladas durante el mes de enero de 2020. Las tareas desarrolladas en el mes estuvieron asociadas a la Etapa de implementación del Plan de Desarrollo de la Localidad",* a continuación detalla las actividades (Informe enero de 2020).

Décimo cuarto: Que para resolver la controversia resulta útil establecer conceptos básicos en relación al "Programa Para Pequeñas Localidades", el cual se regula en el Decreto Supremo N° 39

DTXPROTTLJ

de 2015 emanado de la Presidencia de la República, Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Ministerio de Desarrollo Social, Ministro de Obras Públicas y Ministerio de Vivienda y Urbanismo

De acuerdo a esta norma el Programa *"tiene por objeto contribuir, mediante la ejecución e implementación de un Plan de Desarrollo de la Localidad, en adelante también el Plan, a mejorar la calidad de vida de los habitantes y potenciar el desarrollo de localidades que presentan déficit urbano y habitacional.*

El Plan de Desarrollo de la Localidad es una herramienta de desarrollo del territorio que propicia su consolidación de acuerdo a las condiciones y características propias de la vocación de la localidad. Está compuesto por un componente urbano, uno habitacional y uno multisectorial. En su componente urbano se identificarán aquellos proyectos que serán financiados por el Programa. En el componente habitacional se identificarán proyectos habitacionales que serán financiados con cargo a los programas habitacionales respectivos. Asimismo, este Plan podrá contemplar un componente multisectorial que identificará aquellas iniciativas o proyectos a ser financiados por otros organismos del sector público y/o privado.

Para su elaboración, desarrollo y ejecución, el Plan deberá considerar la participación de actores relevantes de la localidad, es decir, organizaciones, entidades y/o instituciones públicas y/o privadas que tengan relación directa o indirecta con el Plan." (Art. 1)

El artículo 2 del Decreto señala que *" Se entenderá por "Pequeña Localidad" para efectos del Programa, aquellos asentamientos urbanos y/o rurales que sean centros proveedores de servicios de educación -nivel básico- y de salud -servicio de atención permanente-, de hasta 20.000 habitantes".*

"Para los efectos de este Programa se entenderá por:

Entidad Implementadora: El encargado de ejecutar las actividades asociadas a la gestión e implementación del Programa en la localidad.

Entidad Ejecutora de Obras: Institución responsable de la ejecución operativa, específicamente de la contratación de las obras físicas referidas al componente urbano programadas en el Plan de Desarrollo de la Localidad, la fiscalización de la calidad constructiva, plazos, imprevistos, pagos, etc. Esta institución podrá ser el Servicio de Vivienda y Urbanización respectivo, en adelante también SERVIU, o el o los municipios, y actuará de acuerdo a sus propias normativas. Tratándose de obras del componente habitacional, la ejecución de esas se efectuará conforme a lo estipulado en los reglamentos vinculados a los distintos programas habitacionales del MINVU.

DTXPROTTLJ

Componente Urbano: Conjunto de proyectos que podrán estar destinados al mejoramiento, reposición, restauración y construcción de obras y que sirvan de soporte para el desarrollo de actividades y el funcionamiento de la(s) localidad(es) y que son necesarios para su organización estructural, tales como: obras de urbanización, circulación, áreas verdes, equipamientos, entre otros.

Componente Habitacional: Conjunto de proyectos habitacionales que responderán al diagnóstico de la demanda habitacional presentado en el Plan de Desarrollo de la Localidad.

Componente Multisectorial: Conjunto de proyectos de inversión y/o iniciativas a ser financiados por otras instituciones, del sector público y/o privado destinados a complementar el Plan de Desarrollo de la Localidad" (Art.3)

En cuanto al financiamiento el artículo 12 señala que *"El Ministerio de Vivienda y Urbanismo, directamente o a través de los SERVIU, financiará la ejecución de los proyectos del componente urbano del Programa con cargo a los recursos contemplados para estos efectos en el presupuesto respectivo.*

Además, podrán concurrir con recursos adicionales; el Gobierno Regional, los Municipios u otros servicios públicos, personas naturales y entidades privadas, tales como organizaciones comunitarias, sociedades, corporaciones o fundaciones. Estos recursos, deberán estar considerados en el Plan de Desarrollo de la Localidad."

"La SEREMI será la encargada de velar por la correcta ejecución del Programa". (Art. 14)

Décimo quinto: Que corresponde ahora determinar si las labores para las que fue contratada la actorA corresponden o no a aquellas que señala el artículo 4° de la Ley N° 18.883

Décimo sexto: Que conforme al artículo 1 de la Ley 18.695, las municipalidades son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas y dentro de sus funciones privativas, se encuentran las de elaborar, aprobar y modificar el plan comunal de desarrollo cuya aplicación deberá armonizar con los planes regionales y nacionales y la promoción del desarrollo comunitario (Art. 3 letras a) y c)).

Además, conforme al artículo 4°.- *"Las municipalidades podrán desarrollar, directamente o con otros órganos de la Administración del Estado, funciones relacionadas con:*

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

e) El turismo, el deporte y la recreación;

f) La urbanización y la vialidad urbana y rural;

l) El desarrollo de actividades de interés común en el ámbito local".

Por su parte, el artículo 5°.- previene que "*Para el cumplimiento de sus funciones las municipalidades tendrán las siguientes atribuciones esenciales: a) Ejecutar el plan comunal de desarrollo y los programas necesarios para su cumplimiento (...)"*

El plan comunal de desarrollo a que aluden las normas citadas, así como sus programas son instrumentos con que cuenta la gestión municipal. Dicho plan comunal es un instrumento rector del desarrollo en la comuna, que contempla las acciones orientadas a satisfacer las necesidades de la comunidad local y a promover su avance social, económico y cultural. (Artículos 6° y 7°).

Décimo séptimo: Que si bien la actora fue contratada para desarrollar tareas asociadas a la ejecución de un programa financiado por el Ministerio de la Vivienda de Urbanismo, lo cierto es que dichas labores no se enmarcan dentro del artículo 4 de la ley N° 18.883, puesto que son habituales para la Municipalidad de San Gregorio en atención a las atribuciones y deberes que le corresponden conforme a la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, pues dicen relación con el Plan de Desarrollo Comunal, con la promoción del desarrollo comunitario, el turismo, la recreación, la urbanización y el desarrollo de actividades de interés común en el ámbito local, prueba de ello son los proyectos que se mencionan en los informes de actividades elaborados por la Sra. Astorga, los cuales son a saber: Hito Acceso Villa Punta Delgada, Construcción Mirador Los Pioneros, Comedor Comunitario y Habilitación de Oficina de Información Turística.

Es menester agregar que la circunstancia que la Sra. Astorga participara en actividades en conjunto con diversos actores del sector público y en reuniones vinculadas a proyectos financiados con el Fondo Regional de Iniciativa Local *(FRIL , fondo que tiene fuente legal en la Ley de Presupuestos del Sector Público, que cada año asigna recursos al programa de inversión de los Gobiernos Regionales, a los que pueden postular los municipios)* -lo que se desprende de informes de actividades, invitación jornadas de participación ciudadana proyectos FRIL 2019 y anexo 3 certificado de participación ciudadana presentación de proyectos FRIL 2019 y lista de asistencia- encuentra su explicación en el hecho que el Programa Para Pequeñas Localidades no solo se financia con recursos provenientes del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, sino que también con recursos adicionales provenientes del Gobierno Regional, de los Municipios u otros servicios públicos, personas naturales y entidades privadas, tales como organizaciones comunitarias, sociedades, corporaciones o fundaciones. Por consiguiente, los municipios pueden perfectamente financiar las iniciativas asociadas al Programa Para Pequeñas Localidades, lo que refuerza la idea de que estas están dentro de sus labores habituales, y permite concluir que igualmente podrían ejecutarlas aun sin un convenio con otro órgano del Estado, en la medida que cuenten con los recursos para ello.

Décimo octavo: Que descartado el cumplimiento de los presupuestos del artículo 4° de la Ley N° 18.883, es preciso definir si concurren en la especie aquellos que configuran un contrato de trabajo. En este sentido, debe tenerse presente la definición de contrato de trabajo contenida en el artículo 7 del Código del Trabajo del cual se desprenden sus elementos, el que dispone: *"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada."*

Décimo noveno: Que son hechos pacíficos que la Sra. Astorga prestó servicios a la demandada percibiendo una contraprestación mensual en dinero.

La relación de subordinación y dependencia, que es el rasgo que distingue al contrato que nos ocupa de otros vínculos similares (Honorarios, arrendamiento de servicios), se ha acreditado con los contratos de honorarios en los cuales se estipula la obligación de cumplir horario de trabajo, además, se lee en ellos que se la destina a la Secretaría Comunal de Planificación y se la somete a la supervisión del Director de dicha unidad, en el caso de marras don Iván Muñoz, quien, además, era el encargado de visar sus informes manifestando su aprobación.

Los antecedentes descritos sumados al hecho que la Secretaría Comunal de Desarrollo cuenta solo con dos funcionarios Iván Muñoz que es de planta y Alejandro Lara que es funcionario a contrata, mientras que el resto está contratado a honorarios (así lo declaró el testigo Iván Muñoz), configuran indicios tan claros de laboralidad que corresponde presumir la existencia de un contrato de trabajo conforme a lo previsto en el artículo 8 del Código del Trabajo que dispone: *"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior* (Art. 7), *hace presumir la existencia de un contrato de trabajo."*

Vigésimo: Que en atención a lo expuesto se concluye que entre las partes existió una relación laboral que se extendió desde el 1° de marzo de 2019 hasta el mes de agosto de 2020, ocasión en que la actora renuncia según se desprende de las declaraciones de los testigos Iván Muñoz y Cristian Godoy.

Vigésimo primero: Que en cuanto a la vulneración de derechos fundamentales de que habría sido víctima la actora, obran en autos las declaraciones de los testigos Roberto Valle e Iván Muñoz, confesión de don Edgar Cárcamo, las piezas de la investigación sumaria exhibida por la denunciada y la documental aportada por la demandad, elementos de los cuales se extrae que con fecha 9 de diciembre de 2019 se contrata a don Eduardo Pérez arquitecto para desempeñarse en el Programa Para Pequeñas Localidades, debido a la renuncia del anterior arquitecto. El equipo de trabajo de la Secretaría Comunal de Planificación de la Municipalidad de San Gregorio (en adelante SECPLAN) encabezado por su Director Iván Muñoz, organiza una bienvenida al Sr. Pérez la que se realizó el

DTXPROTTLJ

19 de diciembre de 2019 en el camping municipal a partir de las 19:00 horas, solventándose dicha actividad con recursos propios de los asistentes. A dicho evento asistieron Iván Muñoz, Eduardo Pérez, Roberto Valle, Tamara Astorga, una persona llamada Daniela y se invitó al Alcalde don Edgar Cárcamo y a la Directora de Administración y Finanzas doña Ana María Díaz. El Alcalde se retiró alrededor de las 12 de la noche según relató el testigo Roberto Valle, quien se desempeñó a honorarios en la SECPLAN y la Sra. Díaz se retiró un poco después.

Conforme al testimonio de Gustavo de la Barra, quien depuso en base a los hechos que le relató su pareja Tamara Astorga, en el contexto de este evento Tamara Astorga y Eduardo Pérez se dirigen a conversar a solas en un quincho cercano al lugar de la celebración donde abordan temáticas de trabajo, pero en el desarrollo del dialogo Eduardo Pérez le dice a Tamara Astorga que "es bonita", manifestándole ella que no es necesario el comentario. Este hecho fue reconocido por Eduardo Pérez en la declaración de fecha 16 de marzo de 2020, prestada en el marco de una investigación sumaria. Lo anterior, concuerda con los dichos del testigo Iván Muñoz quien manifestó que *"hubo un momento en que ambos (*Astorga y Pérez) *desaparecieron de la vista de nosotros por más de media hora, cuarenta minutos. Estaban conversando de forma privada en otro camping. Al ver que no volvían, los busqué y les pregunté si estaba todo bien, me dijeron que estaba todo normal. Al rato volvieron no noté mayor inconveniente".*

Posteriormente, habiendo regresado Tamara Astorga y Eduardo Pérez a la convivencia, este último procede a pasar su mano humedecida por la cara de Tamara diciéndole *"toma mi baba"* y la misma acción realizó a una persona de nombre Daniela, lo cual se desprende de la declaración prestada por Tamara Astorga con fecha 12 de marzo de 2020 en la investigación sumaria y de los dichos de Roberto Valle

Con la declaración de Roberto Valle, se probó que Eduardo Pérez se acerca a Tamara Astorga y pasa su mano por el trasero de ella, acción que repite por segunda vez ante lo cual la afectada reacciona, lo insulta y le dice que se deje de "huevear". Este testigo hizo hincapié en que él e Iván Muñoz observaron el hecho al decir "*Yo lo vi, yo estaba en frente de Tamara, atrás de ella estaba Iván que también vio la acción porque enseguida se acerca a Tamara y como que la calmó un poco."* y agregó que *"Daniela también había recibido insinuaciones de este tipo para que se fueran a otro lado."*

Este testimonio guarda coherencia con la declaración de la actora en la investigación sumaria, instancia en la que expresó en relación a Eduardo Pérez que *"pasó por detrás y me pasa la mano por el poto y yo reacciono "que te pasa weon para de webiar". La segunda vez que me tocó le grité "para la wea concha de tu madre".*

Vigésimo segundo: Que los hechos descritos fueron informados verbalmente por la actora a su jefe directo Iván Muñoz y al Alcalde Edgar Cárcamo.

Vigésimo tercero: Que artículo 2 del Código del Trabajo define el acoso sexual como "*el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.*"

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo, lo define como *"Insinuaciones sexuales indeseables, o un comportamiento verbal o físico de índole sexual que persigue la finalidad o surte el efecto de interferir sin razón alguna en el rendimiento laboral de una persona, o bien de crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, injurioso u ofensivo"*.

Vigésimo cuarto: Que en la práctica el acoso sexual puede expresarse de infinitas formas, como por ejemplo: Insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual y comentarios inapropiados sobre la forma de vestir, el físico, la edad o la situación familiar de una persona; contacto físico innecesario y no deseado, como tocamientos, caricias, pellizcos o agresiones sexuales; observaciones vergonzantes y otras formas de hostigamiento verbal; miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad; invitaciones comprometedoras; solicitud o exigencia de favores sexuales; amenazas de despido explícitas o implícitas, denegación de promociones, entre otros, si los favores sexuales no son satisfechos, etc.

Vigésimo quinto: Que los hechos acreditados calzan con la figura de acoso sexual puesto que Tamara Astorga fue objeto de contacto físico innecesario y no deseado. Si bien en principio no configuran acoso sexual laboral las conductas de carácter sexual o de implicancias sexuales indeseadas por el sujeto pasivo, aun cuando fueran ejecutadas por compañeros de trabajo, si se producen fuera del ámbito espacial en que el empleador organiza y dirige los factores productivos, no hay que perder de vista que los hechos ocurrieron fuera la jornada y lugar de trabajo, pero en el marco de una actividad de camaradería organizada por el personal de la Secretaría Comunal de Planificación de la Comunidad de la Municipalidad de San Gregorio que tuvo lugar en un recinto municipal, cuyo fin era dar la bienvenida a un nuevo integrante de la SECPLAN, en la cual estuvo presente el Director de dicha unidad quien vio al menos parte de los hechos de que fue víctima la actora, por ende, estaba en situación de haber podido ejecutar acciones tendientes a evitar que un subalterno mantuviera un comportamiento indecoroso con dos integrantes de su unidad, circunstancia que permite concluir que se trató de un acoso sexual laboral, pues en las condiciones descritas no es posible exonerar al empleador o a quien lo represente del deber consagrado en el artículo 184 del Código del Trabajo consistente en adoptar medidas eficaces para proteger la vida y

DTXPROTTLJ

salud del trabajador, por la sola circunstancia de estar fuera del horario de trabajo y del lugar en que los protagonistas del incidente desempeñan sus labores.

Vigésimo sexto: Que Tamara Astorga en el lugar de trabajo informó verbalmente los hechos de que fue víctima a Iván Muñoz, su jefe directo y al Alcalde don Edgar Cárcamo, sin embargo, la empleadora no adoptó medidas encaminadas a protegerla, particularmente en cuanto a su integridad psíquica, ya que con posterioridad a los hechos Tamara Astorga y Eduardo Pérez, después de haber compartido oficina con prácticamente todos los integrantes de la SECPLAN, fueron trasladados a otra oficina que compartían únicamente ellos, en circunstancias que la primera medida de resguardo era precisamente separarlos de puesto de trabajo. Asimismo, omitió sancionar o reprochar de manera concreta el actuar de Eduardo Pérez, por el contrario se le renovó el contrato a honorarios para el año 2020 -de acuerdo a los contratos aportados por la demandada- y tampoco tomó una acción o medida cuando la actora en reunión de 4 de febrero de 2020 manifiesta en reunión con el equipo de la SECPLAN y el Alcalde su malestar e incomodidad por la situación vivida con su compañero de trabajo, puesto que el Alcalde reaccionó de mala manera frente a la queja de la trabajadora, según detalló el testigo Roberto Valle quien estuvo presente en la reunión.

Cabe destacar que si bien conforme al expediente de investigación sumaria, el Alcalde de la Municipalidad de San Gregorio, ordenó realizar una investigación sumaria, ello ocurre recién el 28 de febrero de 2020, es decir, dos meses después de ocurrido el episodio de acoso sexual y después de interpuesta la denuncia judicial de tutela laboral. Dicho proceso administrativo sobreseyó el caso por Resolución de fecha 11 de septiembre de 2020, por no haberse detectado responsabilidades administrativas.

Vigésimo séptimo: Que el cúmulo de antecedentes médicos aportados por la demandante dan cuenta de que se vulneró su derecho a la integridad psíquica, razón por la cual permaneció con licencia médica y tratamiento médico por neurosis laboral en la Asociación Chilena de Seguridad desde el 12 de febrero de 2020, sin reintegrarse más a su trabajo hasta que renuncia en agosto de 2020. Además, se dictó Resolución de Calificación del Origen de los Accidentes y Enfermedades Ley N° 16.744 de 10 de febrero 2020, que declara que Tamara Astorga sufre enfermedad profesional, fundándose la resolución en que la trabajadora presenta trastorno de adaptación por sufrir apatía, desmotivación, tristeza, tensión, insomnio, inapetencia, baja sistema inmunológico y baja de peso, malestares que atribuye a acoso laboral y falta de apoyo. El estudio realizado por el organismo respectivo identifica como agente de riesgo el bajo apoyo social de la jefatura o la organización.

DTXPROTTLJ

Cabe destacar que los síntomas descritos coinciden con los observados por Gustavo de la Barra, pareja de la actora y Nora Fagerström Fuentes, abuela de aquél, personas con quienes la actora vivía los fines de semana.

Vigésimo octavo: Que también se observa una vulneración al derecho a la honra de la trabajadora tanto en su faz subjetiva *"que corresponde al sentimiento de nuestra propia dignidad nacido de la conciencia de nuestras virtudes y de nuestros méritos"* como objetiva representada *"por la apreciación y estimación que hacen los demás de nuestras cualidades morales y de nuestro valor social"*. (Verdugo, Derecho Constitucional, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1994, p.251).

En efecto, la trabajadora se vio expuesta a actos que invadieron su espacio corporal, que solo es franqueable por individuos con muchísima confianza, atropellándose de esa forma su dignidad, atropello que el empleador perpetuó al no ampararla oportuna y eficazmente, todo ello con la agravante que los hechos ocurrieron en presencia de sus compañeros de trabajo.

Trigésimo: Que resulta evidente que se está de cara a un caso de vulneración del derecho a la integridad psíquica y del derecho a la honra ocurrida durante la vigencia de la relación laboral, y dado que la demandada no acreditó la justificación de su pasividad ante el acoso sexual sufrido por la trabajadora se acogerá la acción de tutela laboral como asimismo la demanda de indemnización del daño moral, el cual en la especie se ha configurado por la afectación a su honra y dignidad como por la merma que desde el punto de vista psíquico ha experimentado la actora, afectación que ha sido debidamente diagnosticada. En consecuencia, tal daño debe ser reparado razón por la cual se condenará a la demandada al pago de la suma de $12.000.000.- la cual se reajustará de acuerdo a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor que lleva el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, o el organismo que lo reemplace, entre el mes anterior a la fecha que esta sentencia quede ejecutoriada y el mes anterior al de su pago efectivo, con los intereses corrientes para operaciones de crédito de dinero reajustables, que se devengarán desde que las demandadas se constituyan en mora.

Trigésimo primero: Que no se avizoran indicios de vulneración del derecho a la no discriminación arbitraria.

Trigésimo segundo: Que la prueba apreciada conforme a las reglas de la sana crítica ha permitido arribar a las convicciones expuestas la que no se ve alterada por aquella prueba documental no mencionada en los considerados precedentes, la cual no resultó relevante para resolver la cuestión controvertida.

DTXPROTTLJ

Por estas consideraciones y, visto, además, lo dispuesto en los artículos 1698 del Código Civil, 2, 7, 8, 420, 425 y siguientes y 453 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, artículos 3, 4, 5 y 6 de la L.O.C de Municipalidades N° 18.695 y artículo 4 de la Ley N° 18.883, se resuelve:

I. Que se **ACOGE** la demanda por vulneración de derechos fundamentales y la demandada por indemnización por daño moral interpuestas por doña Tamara Rebeca Astorga Zamorano en contra de la I. Municipalidad de San Gregorio, representada por su Alcalde don Edgar Milan Cárcamo Alderete, ya individualizados, solo en cuanto se declara:

a) Que entre las partes ha existido una relación laboral sometida al Código del Trabajo desde 1 de marzo de 2019 hasta el mes de agosto de 2020.

b) Que la denunciada incurrió en conductas que vulneraron el derecho a la integridad psíquica y el derecho a la honra.

c) Que conforme al artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, la demandada deberá cumplir la siguiente medida reparatoria bajo apercibimiento de multa de 100 U.T.M: Instruir un curso sobre derechos fundamentales, igualdad de género y acoso sexual para todos los funcionarios de su dependencia y para el personal a honorarios.

d) Que se condena a la demandada a pago de la suma de $12.000.000.- por concepto de daño moral la cual devengará los reajustes e intereses señalados en el considerando trigésimo.

II. Que no se condena en costas a la demandada por no haber sido totalmente vencida.

Regístrese, notifíquese por correo electrónico y archívese.

RIT T-29-2020

RUC 20-4-0253433-9

Dictada por doña Claudia Andrea Ortiz Quinteros, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas.

CLAUDIA ANDREA ORTIZ QUINTEROS
Fecha: 10-10-2020 11:49:17 UTC-4

DTXPROTTLJ

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte http://www.horaoficial.cl