

N°

RIT T-198-2019

RUC 19-4-0225871-6

**MORALES NORAMBUENA, MADELAINE DIANA CON
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE IQUIQUE
TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES
SENTENCIA**

Iquique, veintiocho de septiembre de dos mil veinte.

VISTOS:

Que, con fecha 21 de octubre de 2019, doña **MADELAINE DIANA MORALES NORAMBUENA**, Administrativa de la Sección de Referencias & Hemeroteca, de la Biblioteca Pública Alonso de Ercilla y Zúñiga, con domicilio en calle Los Algarrobos N°4335, de la Comuna de Iquique, interpone denuncia por tutela de derechos fundamentales, en contra de **CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE IQUIQUE**, representada legalmente, por don **MAURICIO SORIA MACCHIAVELO**, alcalde de Iquique, ambos con domicilio para estos efectos en calle Serrano N°134, de la ciudad de Iquique y solicita se acoja, en todas sus partes, la denuncia interpuesta, más intereses, reajustes y las costas de la causa.

Que, con fecha 16 de diciembre de 2019, se tuvo por contestada la demanda y con fecha 19 de diciembre de 2019 se corrigió resolución que tuvo por contestada la demanda, resolviéndose: "No guardando relación los argumentos de la



XTXJRLDXFN

contestación con los antecedentes de la demanda, no ha lugar”.

Que, en audiencia preparatoria celebrada con fecha 20 de diciembre de 2019, se llamó a las partes a conciliación, la cual no se produjo.

Que, en audiencia preparatoria, se fijaron los siguientes puntos de prueba:

1.- Efectividad de haber incurrido la denunciada en la vulneración de los derechos fundamentales que se denuncian, hechos y circunstancias.

2.- Perjuicios sufridos por la actora con ocasión de los hechos denunciados.

Que, las partes ofrecieron prueba, al tenor de los puntos de prueba decretados por el tribunal.

CON LO RELACIONADO VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, la demandante expresa que ingresó a trabajar para la demandada, con fecha 08 de marzo del año 2011, realizando una serie de labores que enumera, para ingresar a trabajar, hasta la actualidad, en la Biblioteca Pública Alonso de Ercilla y Zúñiga, después de un concurso público; con un contrato indefinido y una remuneración mensual variable de \$464.041.-

Indica cuáles son sus atribuciones y funciones, tanto propias de su cargo, como anexas otorgadas por la Dirección y



XTXJRLDXFN

agrega que su desarrollo y desempeño profesional siempre ha estado conforme a los más altos estándares de probidad, siendo reconocido en sus evaluaciones.

Acto seguido realiza una exposición detallada de los que califica como actos vulneratorios previos de acoso laboral y vulneración a la integridad física y síquica:

.- En mayo de 2012, fue víctima de acoso laboral o mobbing, por parte de la Administrativa doña Clara Segovia, bajo el respaldo de la directora de la Biblioteca doña Mercedes Devia Álvarez, quien la amenazó e increpó con insultos verbales, llegando a encerrarla en la oficina de la Dirección, con el fin de evitar que denunciara hechos que consistían en que la administrativa se atribuía poder que no tenía, respaldada por la directora. Agrega que el Secretario General de la época, dispuso el traslado de Segovia, sin embargo, Devia Álvarez, persistió en sus actos de acoso, lo que le produjo estar con licencia médica por cerca de 6 meses. A su regreso, en noviembre de 2012, Devia Álvarez, solicitó su despido, el que no prosperó.

.- El 17 de diciembre de 2015, aproximadamente a las 10:00 horas, recibió un llamado telefónico al número institucional, siendo víctima de una serie de insultos, comunicó la situación a la Directora, con el respectivo Memorándum interno, a fin de que se tomaran medidas y dirigió



misiva al Director del Departamento de Cultura de CORMUDESI, don Bernardo Ilaja, recibiendo, por este hecho, malos tratos verbales y amenazas de parte de doña Mercedes Devia Álvarez.

.- El 23 de diciembre de 2015, complementó la misiva dirigida a don Bernardo Ilaja, señalándole los diversos episodios de acoso laboral por parte de la Directora de la Biblioteca, indicándole que la ha presionado a realizar funciones que no le corresponden, excluyéndola de reuniones internas, amenazándola y diciéndole "que era una sinvergüenza y aprovechada y que me sacaría de mis funciones porque ella tenía el poder de hacerlo", ejerciendo actos de humillación constante hacia su persona.

.- El 05 de mayo del año 2016, la siquiatria doña Sissy Vermontt Figueroa le diagnostica un Trastorno Adaptativo Mixto, por conflictos en el ámbito laboral.

.- El 01 de agosto de 2016, envió misiva a la Directora de Recursos Humanos, doña Kareen Claros Fuentes, solicitando se regularizara el pago de la asignación de antigüedad o bienios que se le adeudaban en aquella época y con fecha 29 de agosto, por medio del memorándum N°678, le informó que se regularizaría el pago.

.- El 20 de diciembre de 2016, dirigió misiva a Ilaja, dando cuenta de una serie de acusaciones vertidas por la Directora de la Biblioteca en su contra, así como malos



tratos recibidos por ella, quien frente a los demás funcionarios y usuarios que se encontraban en el lugar, la amenazó con que "el único motivo para no echarme era por mi calidad de dirigente sindical, porque de lo contrario yo ya no estaría allí".

.- El 04 de mayo de 2018, envió misiva a doña Kareen Claros Fuentes, solicitando se regularizara el pago del beneficio de transporte por uso de sala cuna. Posteriormente, con fecha 12 de julio del mismo año solicitó se regularizara pago de la asignación de antigüedad o bienios que se adeudaban en aquella época, en los mismos términos solicitados en 2016.

.- El 09 de mayo del presente año (se presume 2019), aproximadamente a las 16:30 horas, informó a la Directora, sobre un trabajo interno del cual estaba próxima su fecha de entrega, derivado de las reuniones a las cuales debió asistir en representación de la Unidad, mientras la Directora se encontraba con licencia médica. Devia, le gritó frente a los demás funcionarios y usuarios de la biblioteca, y además en presencia de su hija de 13 años, quien, gracias a doña María Graciela Vega, mitigó en parte el daño psicológico del cual fue objeto al presenciar el maltrato y la humillación a su madre.



XTXJRLDXFN

Afirma que, esta no fue una situación aislada, ya que dicho actuar era recurrente, especialmente los malos tratos, pero era la primera vez que la humillaba en público, motivo por el cual tomó la decisión de entregar todo el trabajo administrativo interno adquirido durante su trayectoria.

.- El 10 de mayo (se presume 2019), confeccionó un memorándum describiendo la entrega del trabajo administrativo interno, en razón, precisamente, de la humillación sufrida el 09 de mayo.

.- El 11 de mayo de 2019 (se presume 2019), dejó constancia en la Inspección del Trabajo, de los acontecimientos ocurridos hasta esa fecha.

.- El 13 de mayo del presente año (se presume 2019), envió misiva dirigida a doña Jenny Núñez Núñez, Recursos Humanos y alcaldía, informando los hechos ocurridos el 09 y 10 de mayo de 2019.

Señala que, a consecuencia de los hechos descritos, los demás funcionarios de la unidad de Biblioteca comenzaron a actuar en bloque, en forma displicente en su contra, marginándola del funcionamiento normal. Agrega que, durante la mañana la funcionaria doña Elizabeth Chacón, se acercó haciéndole una solicitud de muy mala forma, y cuando ella le respondió que no le correspondían esas atribuciones, Chacón



XTXJRLDXFN

la trató con groserías de grueso calibre frente a los demás usuarios y funcionarios presentes.

.- El 14 de mayo (se presume 2019), fue víctima de una agresión física por Elizabeth Chacón, en presencia de la Directora, por lo que fue derivada a la ACHS, extendiéndosele una licencia médica, sin que se sancionara o se tomaran medidas respecto de Chacón.

.- El 16 de mayo de 2019, efectuó una denuncia por la no realización de la encuesta sicosocial requerida por la ACHS, solicitando fiscalización ante la Inspección del Trabajo, la cual constató infracción a los artículos 154 y 506 del Código del Trabajo, al no haber aplicado el cuestionario en el plazo de 6 meses, conforme Resolución Exenta N°1433, de fecha 10 de noviembre de 2017 del Ministerio de Salud; cursando la multa a la demandada.

.- El 04 de junio del presente año (se presume 2019), concurrió a una reunión con la Directora del Departamento de Recursos Humanos, solicitando intervención psicológica, a fin de mejorar el clima laboral imperante, en especial, por las agresiones y vulneraciones sufridas.

.- El 13 de junio del año en curso (se presume 2019), la ACHS concluyó no calificar lo ocurrido como hechos de acoso, sino que simplemente de una enfermedad común.



.- El 09 de agosto del presente año (se presume 2019),
aproximadamente a las 11:30 horas, ingresó la Directora y la
agredió verbalmente a viva voz, sin mediar provocación
alguna, increpándola por hechos, supuestamente, cometidos en
reunión realizada el día anterior con el Prevencionista de
Riesgos, en torno a encuesta a realizarse sobre Riesgos
Psicosociales en el Lugar de Trabajo. A esta agresión, se le
sumó Elizabeth Chacón. Indica que, quedó en estado de *shock*,
retirándose a la ACHS, constatándose un alza de presión
cercano a los 150, motivo por el cual fue ingresada por
enfermedad profesional.

.- El 19 de agosto del año 2019, efectuó una nueva
Denuncia Individual de Accidente del Trabajo o DIAT ante la
ACHS, por conductas de hostigamiento, por parte de la
Directora de la Unidad de Biblioteca Pública, doña Mercedes
Devia Álvarez.

.- El 20 de agosto del año en curso (se presume 2019),
recibió Ordinario N°1754, emitido por la Inspección del
Trabajo, que informaba que evaluados los antecedentes por la
Unidad Operativa resolvió admitir a tramitación denuncia por
vulneración de derechos fundamentales.

Sostiene que, los actos de vulneración de derechos
fundamentales han sido permanentes en el tiempo, produciendo
una afectación en su salud y generando una vulneración de su



derecho a la integridad física y psíquica, su dignidad y su honra.

Afirma que, ha padecido acoso laboral. Vulneración a su integridad física y psíquica incumpliendo la demandada su deber de protección de la vida y salud de los trabajadores y vulneración al derecho a la dignidad.

Manifiesta que ha padecido daños físicos, psíquicos y morales, desde que comenzaron las conductas de acoso laboral, los que se traducen en:

1.- Trastorno adaptativo mixto severo, producto de la situación de estrés laboral.

2.- Depresión.

3.- Crisis de Pánico.

Expresa que existen indicios suficientes de las vulneraciones referidas, los cuales enumera.

POR TANTO, solicita se condene a la demandada por los siguientes conceptos:

A) Que en virtud de los hechos relatados, existen indicios suficientes que las acciones de su empleador, han lesionado sus derechos a la integridad psíquica y la honra, en la forma explicada, limitando el ejercicio de aquellos sin justificación suficiente, en forma arbitraria y desproporcionada.



XTXJRLDXFN

B) Que se declare que la demandada ha lesionado sus derechos fundamentales, por las reiteradas conductas de acoso laboral que atentaron contra su dignidad y afectaron su derecho a la integridad física y psíquica en el trabajo. Además, por no dar cumplimiento al deber que pesa sobre el empleador de dar protección a la salud y la vida de los trabajadores, como así tampoco a su deber de mantener un ambiente de trabajo acorde a la dignidad de los funcionarios.

C) Que la demandada debe cesar en forma inmediata su comportamiento antijurídico, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492 del Código del Trabajo;

D) Como medidas reparatorias de la conducta lesiva de sus derechos fundamentales, a fin de reparar íntegramente a la afectada, se solicita se aperciba a la demandada para que:

a) Traslade a doña Mercedes Devia Álvarez de la Unidad de la Biblioteca Pública Alonso de Ercilla y Zúñiga;

b) Se someta a su empleador a la realización de un curso, seminario, capacitación o jornada, de derechos fundamentales por vulneración de derechos y, en especial, a doña Mercedes Devia Álvarez;

c) Que se publique la sentencia en la página web de la Dirección del Trabajo;

d) La indemnización por daño moral que es avaluado en la suma de \$20.000.000.- o la suma mayor o menor que se



determine conforme a Derecho y en atención a los antecedentes del proceso.

e) Una indemnización adicional de 11 meses de la última remuneración mensual de conformidad lo permite el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo.

f) Que la demandada deberá pagar las costas de la causa, más los intereses y reajustes, según corresponda.

SEGUNDO: Que, con fecha 19 de diciembre de 2019, el tribunal resuelve tener por no contestada la demanda.

TERCERO: Que, la parte demandante con la finalidad de acreditar sus dichos incorporó en audiencia de juicio, los siguientes documentos:

I.- Documentos:

1.- Contrato de Trabajo, de fecha 01 de mayo de 2011, suscrito entre las partes, en que se lee: "PRIMERO: El trabajador se compromete a ejecutar las labores de administrativo en el Consultorio Cirujano Videla (...) en reemplazo (...) OCTAVO: La duración de este contrato será desde el 14 de junio de 2011 hasta el 27 de junio de 2011 (...) NOVENO: Se deja constancia que doña Madeleine Diana Morales Norambuena ingresó al servicio el 14/06/2011 y podrá ponerse término cuando existan causas legales en conformidad a la legislación vigente. ..."

.- Contrato de Trabajo, de fecha 31 de agosto del año 2011, en que se lee: "PRIMERO: La Corporación contrata al Trabajador y éste acepta el empleo de acuerdo con los plazos y condiciones establecidos en el presente contrato, para que, bajo subordinación y



dependencia, realice las labores de Paradocente. (...) NOVENO: El presente contrato se pacta a plazo fijo, y en consecuencia regirá desde el 31-08-2011 hasta el 25-09-2011 ambas fechas inclusive; (...) DÉCIMO PRIMERO: Se deja constancia que doña Morales Norambuena Madeleine ingresó al servicio con fecha 31 de agosto de 2011."

2.- Modificaciones de Contratos de fecha:

.- 28 de junio de 2011, en que se lee: "SEGUNDO: Que atendido el periodo de duración del contrato referido, el funcionario y la Corporación acuerdan en prorrogar el contrato desde el 28 de junio de 2011 hasta el 31 de julio de 2011, en atención a la licencia médica de (...). TERCERO: Que en todo lo no modificado por este instrumento sigue rigiendo el contrato primitivo, suscrito por las partes con fecha 14/06/2011."

.- 01 de agosto de 2011, en que se lee: "SEGUNDO: Que atendido el periodo de duración del contrato referido, el funcionario y la Corporación acuerdan en prorrogar el contrato desde el 01 de agosto de 2011 hasta el 30 de agosto de 2011, en atención a la licencia médica de (...). TERCERO: Que en todo lo no modificado por este instrumento sigue rigiendo el contrato primitivo, suscrito por las partes con fecha 14/06/2011."

.- 21 de noviembre de 2011, en que se lee: "1° A contar del 21 de noviembre de 2011, por acuerdo de las partes, doña Madeleine Diana Morales Norambuena, paradocente de reemplazo en la escuela Gabriela Mistral D-72, es destinada a la Biblioteca Municipal Alonso de Ercilla, en calidad administrativa, con 44 horas semanales."

3.- Anexo de Contrato de Trabajo, de fecha 18 de diciembre de 2011, en que se lee: "1° A contar del 19 de diciembre



de 2011, por acuerdo de las partes, se modifica el contrato de doña Madeleine Diana Morales Norambuena, administrativa, transformándose en indefinido.”

4.- Certificado de fecha 20 de enero del año 2012, emitido por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique, en que se lee: “Kareen Claros Fuentes, (...) Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales (s) de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique, certifica que doña MADELAINE DIANA MORALES NORAMBUENA (...), se desempeña como ADMINISTRATIVA, en la BIBLIOTECA MUNICIPAL ALONSO DE ERCILLA, dependiente de nuestra Corporación Municipal.

Asimismo, certifico que mantiene un contrato vigente e indefinido, desde el 19/12/11. Sin perjuicio de lo anterior, doña MADELAINE DIANA MORALES NORAMBUENA, prestó servicios a nuestra Corporación en virtud de otros contratos a plazo fijo, en los siguientes períodos:

-Del 08/03/11 al 12/06/11.

-Del 14/06/11 al 30/08/11.

-Del 31/08/11 al 18/12/11.

Se extiende el presente certificado, a petición del interesado, para los fines que estime conveniente, sin ulterior responsabilidad para esta Corporación Municipal.”

5.- Liquidaciones de remuneraciones de la actora correspondientes al año 2019, meses de: abril, por 30 días trabajados, bono locomoción \$30.000.-, asig. antigüedad \$19.909.-, bono estudio2 \$33.182.-, móvil sala cuna \$37.800.-, sueldo base \$331.818.- asignación familiar \$15.174.-, Total Haberes \$467.883.-; mayo, por 26 días trabajados, bono locomoción \$26.000.-, asig. antigüedad2 \$17.254.-,



XTXJRLDXFN

bono estudio2 \$28.758.-, móvil sala cuna \$37.800.-, sueldo base \$287.576.- asignación familiar \$15.174.-, Total Haberes \$412.562.-; junio, por 30 días trabajados, bono escolar \$27.848.-, bono locomoción \$30.000.-, asig. antigüedad 2 \$19.909.-, bono estudio2 \$33.182.-, móvil sala cuna \$37.800.-, sueldo base \$331.818.- asignación familiar \$15.174.-, Total Haberes \$495.731.-; julio, por 30 días trabajador, bono locomoción \$30.000.-, asig. antigüedad2 \$19.909.-, bono estudio2 \$33.182.-, móvil sala cuna \$37.800.-, sueldo base \$331.818.- asignación familiar \$15.174.-, Total Haberes \$467.883.-; agosto, por 30 días trabajador, bono locomoción \$30.000.-, asig. antigüedad2 \$19.909.-, bono estudio2 \$33.182.-, móvil sala cuna \$37.800.-, sueldo base \$331.818.- asignación familiar \$15.174.-, Total Haberes \$467.883.-; septiembre, por 30 días trabajador, bono locomoción \$30.000.-, asig. antigüedad \$19.909.-, bono estudio 2 \$33.182.-, móvil sala cuna \$37.800.-, sueldo base \$331.818.- asignación familiar \$15.174.-, aguinaldo fiestas patrias \$72.486.-, Total Haberes \$467.883.-

6.- Carta de fecha 17 de diciembre de 2015, dirigida a don Bernardo Ilaja, Director del Departamento de Cultura CORMUDESI, en que se lee: "De mi consideración: Junto con saludarle y respetando conductos regulares en proceso administrativo de CORMUDESI, vengo en informar lo siguiente:

Como es de su conocimiento en encuentros formales anteriores me desempeño desde hace ya 4 años como Administrativa de la Sección Referencia y Hemeroteca de la Unidad Biblioteca Pública N°182 y 5 años aprox. desempeñando funciones ininterrumpidas de distinto orden en CORMUDESI.

Como antecedente y sustento al propósito de esta misiva es importante dar a conocer a Ud. Hechos que datan de mayo del 2012. Llevando 6 meses en el



XTXJRLDXFN

cargo que actualmente desempeño fui víctima por parte de la Sra. Clara Segovia, quien fuera administrativa de esta Unidad y que hoy presta funciones en BP N°214, de Acoso Laboral o mobbing vertical bajo el total respaldo y apoyo de la Sra. Mercedes Devia, Directora de la Unidad. Esta situación fue progresiva en el tiempo desde mi ingreso y hasta los 6 meses en donde se genera por parte de la Sra. Segovia, Amenazas, insultos verbales y encierro en oficina de Dirección para evitar denuncia del hecho, todo lo anterior se propició debido a que la antes mencionada se atribuía un poder que no ostentaba y que era respaldado por la Sra. Devia, bajo su total complicidad, es tanto así que se hace presente en la Unidad para avalar la situación, estando en ejercicio de su Feriado Legal, no obstante se confabuló con la Sra. Segovia para cometer los hechos antes descritos.

Los hechos antes mencionados fueron resueltos en su momento por el Secretario General de la época, dando la determinación del traslado de la Sra. Segovia al lugar donde hoy se desempeña. Pero sin ser esto suficiente, la Sra. Devia persistió en sus actos de acoso, lo que me generó una descompensación en mi lugar de trabajo y una licencia médica por 6 meses de índole anímico, sicológico y merma física.

Una vez reintegrada a mis funciones en noviembre del 2012 y valiéndose del cambio de Secretario General que resolvió la situación anterior, la Sra. Devia solicita mi despido mal usando sus atribuciones presionó a todo el personal bajo amenazas a respaldar la solicitud. Este despido no procedió debido a que a esa altura yo había sido investida como Dirigente Sindical y me amparaba un fuero Sindical que se certificó en denuncia en la Inspección Provincial del Trabajo, donde CORMUDESI tuvo que asumir mi reintegro y consecuencias legales.

En esta ocasión y a consecuencia del traslado de Unidad de una de nuestras compañeras se está reiterando el tema de acoso laboral pero esta



XTXJRLDXFN

vez en forma soslayada, ya que se ha generado un ambiente de incertidumbre y miedo por parte de todos los funcionarios por su futuro y estabilidad laboral, ya que cabe destacar que el cambio de nuestra compañera no fue del todo transparente, no existe razón fundamentada y en forma totalmente intempestiva. No se han realizado los procedimientos administrativos pertinentes con el tema de información al personal con respecto al hecho mismo, quien reemplazará las funciones de la trabajadora ausente, debiendo asumir tácitamente un tema que es de responsabilidad completa de la CORMUDESI como así de la Directora de la Unidad. Lo anterior atenta a los derechos fundamentales de todo trabajador ocasionando una sobrecarga de trabajo en forma transversal.

De lo anterior y entendiendo la problemática legal de mis compañeros al no poder expresarse sobre el tema es que he tenido que ser quien enfrente personalmente la situación con la Sra. Devia, recibiendo por parte de ella malos tratos verbales, amenazas, coartando mi derecho a manifestar mis inquietudes bajo la premisa de sufrir la misma desafortunada suerte de nuestra compañera ausente, dándome a entender el origen de su traslado.

No es menos importante destacar y/o mencionar para coherencia que nuestra compañera fue trasladada a una Biblioteca que no supera en la cuarta parte en superficie ni acervo bibliográfico ni demanda pública a nuestra Unidad que tiene un movimiento 1000% mayor por tema de ubicación y que con la dotación de personal que teníamos cubría a la perfección nuestra demanda de atención y trabajo administrativo y que ha sido igual por lo menos diez años, situación que nos desconcierta tratándose de un traslado por reducción de personal, entonces me pregunto ¿En dónde están las prioridades de necesidad? Además dentro de todo lo acontecido sobre este tema me he enterado que esta situación se debería al reintegro a nuestra Unidad de la Sra. Segovia, bajo nuevamente el respaldo, apoyo,



XTXJRLDXFN

premeditación y confabulación de la Sra. Devia en una suerte de vendetta, que ha tratado de cumplir desde hace ya 3 años debido a que lo acontecido en mi caso personal marcó un punto de inflexión ya que logré mantenerme, situación de acoso que ha llevado ejerciendo en el tiempo y que ha ocasionado un sin número de traslado por parte de trabajadores que no pudieron luchar contra su mal ejercido poderío y que vuelve a retomarse hoy con esta situación.

Por todo lo anterior y apelando a su estatus Directivo le solicito su gestión de intervención en este tema y podamos retomar nuestro rumbo en pos de un ambiente laboral sano para nuestra Unidad y evitarnos desgastes psicológicos, anímicos, físicos y legales que se derivan de estos hechos."

7.- Memo Interno, de fecha 17 de diciembre de 2015, dirigido a doña Mercedes Devia Álvarez, Directora Biblioteca Pública N°182, en que se lee: "De: Madeleine Morales N. Administrativa BP N°182. A: Mercedes Devia Álvarez. Directora BP N°182. Ref.: Informa llamadas perturbadoras.

Estimada: Informo a Ud. que siendo hoy las 10:00 Hrs. Aprox. he recibido llamada telefónica al número institucional que atiendo, profiriendo insultos hacia mi persona irreproducibles de mencionar. No es menos importante traer a recuerdo que dicha situación ya había acontecido hacia Nov. del 2012, como secuela de hechos acontecidos por acoso laboral hacia mi persona. Situación que es de su completo conocimiento en desarrollo y conclusión.

Por lo anterior solicito a Ud. gestionar las medidas del caso que nos permitan evitar situaciones no gratas y legales que derivan de los hechos."

8.- Carta de fecha 23 de diciembre de 2015, dirigida a don Bernardo Ilaja, Director del Departamento de Cultura



XTXJRLDXFN

CORMUDESI, en que se lee: "De mi consideración: Junto con saludarle y como complemento a la misiva enviada el 17 de Diciembre del presente, debo informar a Ud. lo siguiente.

Como es de su conocimiento, desde el 13 del presente mes, han acontecido diversos episodios de acoso laboral en cumplimiento de mis funciones como Administrativa de la Unidad Biblioteca Pública N°182, por parte de la Sra. Mercedes Devia, Directora de la Unidad.

Tales situaciones son, Reuniones, en privado, con el personal para resolver temas del funcionamiento interno, donde no soy incluida y debo enterarme en forma tácita en el ejercicio de mis funciones. Además, la Sra. Devia, me ha presionado insistentemente en que realice funciones que no se derivan de mi estatus de administrativa como lo son el de aseo general del lugar. En mi negativa a ejercer dichas labores se ofusca y vocifera sin mediar consecuencias diciendo textualmente... 'que soy una sinvergüenza y aprovechada y que me sacaría de mis funciones porque ella tenía ese poder de hacerlo', Todo lo anterior se deriva del hecho de invocar mis derechos como trabajadora y funciones de acuerdo a mi cargo.

Actos de humillación ejercidos por la Sra. Devia frente a mis pares y usuarios de la Unidad, hechos que se enmarcan en atentado a mis derechos fundamentales, práctica antisindical y discriminación (Ley Zamudio) por mi calidad de Dirigente Sindical.

Es dable señalar que desde mi primera misiva hasta hoy los hechos descritos han evolucionado no gratamente hacia mi persona, tanto así que he recibido al teléfono institucional llamados profiriendo insultos hacia mi persona, copia de memo interno entregado a Ud., llamados debido a los hechos se puede deducir su procedencia, situaciones de las cuales ningún trabajador debería ser protagonista y víctima.



XTXJRLDXFN

Por lo anterior reitero mi solicitud en su calidad de Directivo, de intervención en el tema para evitar consecuencias nocivas en el ambiente laboral y legal que derivan de los hechos.”

9.- Carta de fecha 22 de marzo de 2016, dirigida a doña Mercedes Devia Álvarez, Directora Biblioteca Pública, en que se lee: “Estimados: Junto con saludarles, vengo en informar lo siguiente: Siendo las 13:00 Hrs. aproximadamente del día de hoy 22-03-2016, se produjo una agresión Verbal (gritos e insultos) tornándose física (golpes de mobiliario), por parte de un usuario en contra de la funcionaria Administrativa de la Sección Referencia & Hemeroteca de nuestra Unidad, Madeleine Morales y posteriormente se hizo expansiva a los demás funcionarios de la Biblioteca.

Cabe señalar que el usuario agresor denota enfermedad de tipo psiquiátrico y/o adicción que propicia su comportamiento violento. Tales situaciones son recurrentes en ejercicio de nuestras funciones, las cuales se han informado en reiteradas ocasiones a los Directivos de Cultura y de Casa Central de CORMUDESI.

Lamentablemente al ser una entidad de índole público se produce un conflicto con la reserva del derecho a ingreso de usuarios, que es importante mencionar, son con problemática psiquiátrica, en calidad de calle, dependientes de adicciones que en presencia física y comportamiento nos exponen en riesgo de agresiones y contagio de enfermedades infecciosas por su falta de aseo, situación que no solo nos afecta como funcionarios sino que también afectan a los demás usuarios de nuestra Unidad que en porcentaje importante son menores de edad.

El único resguardo que nos ampara entre comillas es el llamado a Carabineros que dependerán de disponibilidad de su dotación para atender a nuestro auxilio y que es sabido, no es de índole inmediata.



XTXJRLDXFN

Dado los hechos, se establece imperiosamente la necesidad de intervención, por parte de los Directivos de la Empresa sostenedora a los cuales debemos subordinación, en resguardar nuestra integridad física por riesgos que emanan del ejercicio de nuestra labor como funcionarios de la misma."

10.- Informe Médico de la actora, de fecha 05 de mayo del año 2016, emitido por la médica siquiata doña Sissy Vermont Figueroa, en que se lee: "DIAGNÓSTICOS DSM V

EJE1. Trastorno Adaptativo Mixto

EJE 2. ---

EJE 3. ---

EJE 4. Conflictos en el ámbito laboral

EJE 5. EEAG: 50

1. Breve historia, fundamentos clínicos en que se basa el diagnóstico.

Paciente en control siquiátrico desde el 01 de abril del 2016 cuando es derivada desde Mutual de Seguridad por sintomatología de tipo ansioso-depresiva reactiva a agresión ocurrida el día 22 de marzo del 2016. Agresión ocurrida mientras la paciente estaba en su lugar de trabajo, en horario de trabajo, realizando labores propias de su trabajo.

Desanimada, ansiosa, con anhedonia y desgano, desmotivada. Insomnio de conciliación y mantención.

Con antecedentes de patología depresiva previa en el 2012, también en relación a la misma situación de tipo laboral.

En su examen mental no hay elementos de psicopatía o de psicosis.

Sin antecedentes familiares de tipo psiquiátrico.

2. Evolución, tratamientos médicos efectuados, resultados obtenidos:

Se indicó tratamiento farmacológico con Sertralina 100 mg/día+Clonazepam 0,5 mg/día. Se realiza intervención en crisis.



XTXJRLDXFN

3. Pronóstico: recuperable.”

11.- Carta de fecha 01 de agosto del año 2016, dirigida a doña Kareen Claros Fuentes, Directora Depto. de RR.HH. CORMUDESI, en que se lee: “Ref.: Solicita retroactividad y normalización de asignación de antigüedad o bienios.

Estimada:

Junto con saludarle, por medio de la presente vengo en solicitar lo que prosigue:

Quien suscribe, Madeleine Diana Morales Norambuena, Administrativa, Biblioteca Pública N°182, entidad dependiente de CORMUDESI, solicita en forma retroactiva por el periodo que corresponda y normalización del mismo en posterioridad, el pago de asignación de antigüedad o bienios que se devengan una vez cumplidos 2 años continuos e ininterrumpidos de labor funcionaria del trabajador con CORMUDESI.

Lo precedente se deriva que con fecha 21 de noviembre del 2012 mantengo un contrato de carácter indefinido y estable en un cargo, sin perjuicio de contratos a plazo fijo precedentes e ininterrumpidos que constituye antigüedad laboral desde el 07 de marzo del 2011. De esta manera se entiende por cumplido el requisito de 2 años de labor al 21 de noviembre del 2014 fecha en que se debió dar vigencia al beneficio.

De lo anterior han transcurrido más de un año, tiempo que excede lo prudente para correcciones, que se han solicitado en forma personal en su Depto. a lo cual no se ha obtenido una respuesta y es que se realiza la presente solicitud formal.

Es importante señalar que pertenezco a un sindicato externo a la empresa, que entiendo es el punto de discordia de cualquier solicitud que realice y que excluye a mi persona del trato normal de todo trabajador dependiente de CORMUDESI, traduciéndose esto en atenciones



XTXJRLDXFN

discriminatorias ya que en comparación a mis pares y cumpliendo los requisitos no he recibido beneficio antes mencionado no reconociéndose el servicio entregado a la empresa por más de 5 años.

Por lo mismo debo recordar que con fecha 6 de agosto del 2014 CORMUDESI envió documento personalizado firmado por su persona (Directora del Depto. RR.HH., CORMUDESI) y se realizó posterior reunión con el Abogado de CORMUDESI Sr. Jean Paul Galte donde nos ratifica las competencias legales del documento que para fidelidad de mi argumento expongo en el siguiente párrafo extraído textual de lo mencionado:

'Por la presente comunico a Ud., que en uso de las facultades discrecionales que reconoce nuestra legislación laboral a la Corporación Municipal en su calidad de Empleador, se ha resuelto hacer/e aplicable, a partir del mes de julio del presente año, los beneficios establecidos en el Contrato Colectivo de Trabajo suscrito con el Sindicato N°2 de CORMUDESI, de fecha 18 de marzo del año 2013'

Es así que desde que se emitió esta información en agosto del 2014 siendo su primera aplicación un reajuste de remuneraciones, en noviembre del 2014 se debió dar vigencia a mi asignación de antigüedad o bienio como se estipula en los beneficios concertados en aquel instrumento legal, situación que hasta hoy no es corregida y que en virtud de la legislación vigente se encuentra activa su solicitud de regularización."

12.- Memorándum 678, de fecha 29 de agosto de 2016, en que se lee: "Junto con saludarle y de acuerdo a su solicitud de fecha 01 de agosto del presente año, informo que, revisados sus antecedentes y conforme a vuestra petición, en las remuneraciones del mes en curso, se cancelará la asignación de antigüedad respectiva."

13.- Carta de fecha 20 de diciembre de 2016, dirigida a don Bernardo Ilaja, Director del Departamento de Cultura



XTXJRLDXFN

CORMUDESI, en que se lee: "Quien suscribe, MADELAINE MORALES NORAMBUENA, (...) funcionaria administrativa de la biblioteca Pública N°182, expone a Ud., lo siguiente:

Que, hoy 20 de diciembre, después de matricular a mi hija en el Liceo artístico Violeta Parra (permiso autorizado), ingresé a trabajar a la biblioteca a las 10:00 horas.

Que, me hago presente con la Directora del recinto, Sra. Mercedes Devia Álvarez, quien de manera despectiva se dirige a mí, increpándome situación laboral de otros funcionarios, hechos que me culpaba de comentar con otras personas, a lo que respondí que no era así, que ella muy bien sabía que las cosas se las decía directamente a ella, sin necesitar intermediarios, como ya ha sucedido en otras ocasiones y existen antecedentes legales que lo avalan.

Que, debido a lo anterior, ella comenzó a subir el tono de voz, delante de usuarios y demás funcionarios, aduciendo que a mí no me echaba por tener fuero sindical, porque de otra forma ya no estaría allí.

Que, no obstante, a la incómoda situación que estaba la suscrita pasando, comenzó a gritar que saliera de la biblioteca, en francas palabras...me echó...

Que, debo dejar presente que esta situación de acoso laboral ha sido permanente en el tiempo y es cierto que tengo fuero sindical, que es lo que me ha servido para poder mantenerme en mi trabajo, pero hoy en día, situaciones incómodas que la Sra. Devia Álvarez me ha hecho pasar, pone en riesgo mi estado de gravidez.

Que, no es menor el daño que ella ha causado a los funcionarios de la biblioteca, a quien le manifesté antes del cambio de gobierno comunal, que el nuevo alcalde los echaría todos, sin motivo alguno, manteniendo con ella un ambiente de temor en lo que respecta a la continuidad laboral.



XTXJRLDXFN

Que, la Sra. Devia Álvarez, se preocupó de indisponer a la suscrita ante la jefatura de la CORMUDESI, razón por la cual no es posible acceder a audiencias con directivos de la casa central.

Por lo anterior, deseo dejar una constancia ante Ud., como Director del Depto. de Cultura, por las consecuencias de salud que puede dañar mi estado de gravidez y sicológico, ya que no es posible que una funcionaria que ocupe un cargo directivo, esté constantemente acosando a los funcionarios, quienes no se atreven e denunciar, por las continuas amenazas que se reciben de parte ella en relación a su continuidad laboral.

Cabe destacar que de todo cuanto he dicho en la presente, existen antecedentes desde su ingreso a la fecha como Directora de la Biblioteca, quien a espaldas de los funcionarios, los indispone ante las jefaturas, para causar despidos, traslados, etc., y luego indispone a las jefaturas ante los funcionarios, para ella quedar libre de toda culpa. Cuando sus objetivos no se cumplen (despidos, traslados, etc.), comienza el amedrentamiento y acoso laboral hacia quienes trabajamos bajo su Dirección, logrando al punto que muchos de ellos renuncien de manera voluntaria.

Así mismo, se debería investigar la causa del traslado de las funcionarias ISABEL GARCIA ARENAS y ELIANA NAVARRO GUTIERREZ (Q.E.P.D.), ésta última fallecida días después de su cambio, lo que da que pensar que fue a causa de su pena, ya que nadie le manifestó el motivo de su cambio, y menos le despidieron como ella se lo merecía, ya que fue una excelente funcionaria, pero ante los ojos de las jefaturas de la casa central, era todo lo contrario, por los dichos de la Sra. Devia Álvarez.

Por lo anterior, recurro a Ud. dado a mi estado anímico alterado, para que las jefaturas de la casa central tomen conocimiento de todas las irregularidades que se cometen en la biblioteca y el maltrato laboral que



XTXJRLDXFN

allí se realiza, llegando al punto de tratarnos con gritos y garabatos en reiteradas ocasiones.”

14.- Carta de fecha 04 de mayo del año 2018, dirigida a doña Kareen Claros Fuentes, Directora Depto. de RR.HH. CORMUDESI, en que se lee: “Ref.: Solicita retroactividad y regulación pago de movilización Sala Cuna.

Estimada:

Junto con saludarle vengo en exponer lo siguiente: Como trabajadora de CORMUDESI en el área administrativa de la Unidad Biblioteca Pública N°182 y madre de una menor de 8 meses, 3 semanas, me encuentro haciendo uso del derecho legal de Sala Cuna, establecido en nuestra legislación vigente sobre Protección a la Maternidad, la Paternidad y la Vida Familiar. De lo anterior se deriva el pago de los pasajes por el transporte que la dependiente use por concepto de concurrencia a Sala Cuna del hijo menor de 2 años de edad por parte de la empresa mandante, entendiéndose que la empresa no tiene en sus dependencias una disponible para la asistencia del menor y deba asignar una opción externa para el cumplimiento del derecho.

Pues bien, mi derecho está siendo ejercido en la Sala Cuna D’Stephano, establecimiento en convenio con CORMUDESI, ubicada en Thompson con Héroes de la Concepción; Mi domicilio está ubicado en Los Algarrobos N°4335, Condominios Altos del Dragón (cuatro cuadras arriba del INACAP, para orientación) y mi lugar de funciones laborales es en Gorostiaga N°202 c/ Aníbal Pinto, puntos geográficos alejados entre sí para un tema de traslados.

Así mismo, CORMUDESI para concepto de movilización de Sala Cuna tiene establecido un monto fijo de \$18.000.- pesos, que consultado a la sección encargada del ítem (Depto. de Remuneraciones), quien me informo que ese



XTXJRLDXFN

monto es en relación al traslado en micro, valor que no se condice en el costo actual de la misma que estaría aproximada a \$21.000. pesos mensuales. Esta situación que acontece no es la establecida por nuestro instrumento legal vigente, que citado textual y explicito dice:

'En este caso, el empleador debe pagar a la dependiente el valor de los pasajes por el transporte empleado para: a) la ida y regreso del menor, esto es, del hijo, al respectivo establecimiento (sala cuna), y b) el que debe utilizar la madre para concurrir a la sala cuna a dar alimento al hijo menor de dos años'

Con todo esto, debo exponer que por ubicación geográfica de mi domicilio me veo en la obligación de utilizar colectivo para el traslado de mi hija a su sala cuna, ya que si tuviera que tomar micro, como CORMUDESI lo establece, 1) debería estar en el paradero como mínimo 6:30 de la mañana para tener un lugar donde sentarme y no irme parada con mi hija en brazos, situación que menoscaba mi vida familiar por el tiempo que le resto a mi descanso y tiempo que comparto en familia; 2) para poder acceder a tal paradero debo transitar una pendiente de más de 45° de inclinación, lo cual menoscaba mi integridad física y la de mi hija, ya que me pone en inminente riesgo de accidente de trayecto por caída en pendiente. También debo añadir que el costo diario del traslado de Ida y Vuelta de mi hija es de \$1800.- pesos con un costo mensual aproximado de \$40.000.- pesos.

En conclusión, solicito retroactividad por el periodo que corresponda y regularización al gasto real diario informado de los montos asignados por transporte de ida y regreso respecto a la concurrencia de mi hija a sala cuna, ya que con los montos actuales no se da cumplimiento a la legislación actual vigente con respecto a la Protección de la Maternidad, la Paternidad y Vida Familiar, situación que ha ocasionado un menoscabo a mi integridad moral, física y económica como Madre y Trabajadora."



XTXJRLDXFN

15.- Carta de fecha 12 de julio del año 2018, dirigida a doña Kareen Claros Fuentes, Directora Depto. De RR.HH. CORMUDESI, en que se lee: "Ref.: Solicita retroactividad y regulación del pago por concepto de bienios o antigüedad laboral.

Estimada: Junto con saludarle, vengo en exponer lo siguiente:

Soy Madeleine Morales Norabuena, (...) y me desempeño como Administrativa en la Unidad Biblioteca Pública N°182. Ingresé al servicio el 07 de marzo del 2011 en calidad de reemplazo y en agosto del 2011 mi contrato se torna en indefinido; contando desde ahí mis años de servicio y antigüedad laboral.

Pues bien, en agosto del 2016 solicité retroactividad y regularización del pago por concepto de antigüedad o bienios, ya que a esa fecha no habían sido normalizados, solicitud acogida y nivelada en el rango de 2 bienios.

En esta ocasión vengo en solicitar lo mismo ya que por el tiempo transcurrido desde agosto del 2017 he ingresado en el rango del 3er bienio cumpliendo 6 años de antigüedad laboral.

En conclusión, solicito retroactividad por el tiempo que corresponda y regulación del pago en adelante por concepto de bienios o antigüedad laboral de 3er rango."

16.- Carta de fecha 20 de noviembre del año 2018, dirigida a doña Kareen Claros Fuentes Directora Depto. de RR.HH. CORMUDESI, con timbre de recepción de la Inspección del Trabajo de Iquique de igual fecha, en que se lee: "Ref.: Informa actualización de montos por pago de movilización Sala Cuna.

Junto con saludarle vengo en informar lo siguiente:



XTXJRLDXFN

Con fecha 17 de Noviembre del presente se incrementó en \$100 pesos.- el costo del pasaje en colectivo en todos sus tramos, transporte que utilizo diariamente para el traslado de mi hija lactante a su Sala Cuna. En estos momentos se me cancela un costo diario de \$ 1.800 pesos por tal concepto (Ida y Vuelta).

Lo anterior se informa para actualización de los montos asignados desde la fecha mencionada en adelante."

17.- Carta de fecha 10 de mayo de 2019, dirigida a doña Mercedes Devia Álvarez, Directora Biblioteca Pública Alonso de Ercilla, en que se lee: "A través de la presente, informo que se hace entrega formalmente de atribuciones de manejo de documentación interna de la administración de la Unidad como así funciones adquiridas y desarrolladas anexas a mi cargo, atribuciones otorgadas a lo largo de mi trayectoria funcionaria por parte de la Dirección, tales como:

Confección, Correlativo y archivo de Memos recibidos y entregados.

Distribución y confección de Rendiciones de Fondo Mensual de la Unidad.

Orden y archivo de boucher emitidos del reloj control con relación al ingreso y retiro de funcionarios.

Confección y archivo de Permisos Administrativos y Feriados Legales de la Unidad.

Creación, desarrollo y confección de publicidad de la biblioteca en torno a sus servicios, eventos culturales, talleres, etc.

Creación y desarrollo de ornamentación del edificio en torno a efemérides de relevancia nacional e internacional, ej: Día del Libro.

Control registro y rendición de caja chica sección Biblioredes.



XTXJRLDXFN

□ Recepción, control y resguardo dinero en efectivo juntado por los funcionarios para nuestros eventos internos, ej: Día del trabajador.

□ Desarrollo como anfitriona y guía de visitas por parte de Jardines, Colegios, instituciones, etc.

□ Confección, desarrollo, confirmación, revisión y control de ejecución de calendario mensual de actividades culturales, visitas, talleres, etc.

□ Desarrollo, control y ejecución de agenda de Dirección en torno a reuniones, presentaciones y trabajos a entregar en nombre de la institución.

□ Manejo del área virtual de la Unidad tales como: Mail, Facebook y Twitter institucional, como así el área publicitaria.

□ Confección, desarrollo y archivo histórico de la Unidad
En este mismo acto se hace entrega de saldo en efectivo y boletas de compras realizadas de caja chica interna de Sección Biblioredes en desglose que se adjunta. Así mismo monto en efectivo de dinero juntado por parte de los funcionarios para eventos internos.

He tomado esta decisión en forma personal debido a los hechos acontecidos el 09 de mayo del presente, protagonizado por parte de la directora de la Unidad Sra. Mercedes Devia Álvarez, descritos en constancia adjunta realizada mediante la oficina virtual de la Inspección provincial del Trabajo, que describen la humillación de la cual fui centro por parte de la directora en compañía de funcionarios serviles a su causa personal, todo en presencia de mi hija menor de 13 años, que gracias a la acción de la funcionaria Sra. María Graciela Vega, de apartarla del lugar, mitigó en parte el daño psicológico de la cual fue objeto al presenciar el maltrato y vejación hacia su madre.

Por lo tanto, desde la fecha presente dejo en manos de esta dirección todas las funciones y atribuciones antes descritas que se han realizado



XTXJRLDXFN

en forma voluntaria durante mi carrera de 8 años continuos en el cargo, con profesionalismo, orden y agrado en pos de realzar el nombre de la institución a la cual represento bajo el alero de nuestro sostenedor CORMUDESI como así de su presidente el Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Iquique. Debo enunciar tristemente y en profunda decepción y pesar corroborando y constatando que mis acciones no son tomadas en cuenta por parte de esta dirección que prefiere a recién llegadas, sin trayectoria, méritos ni competencias del cargo, pero si manipulables y utilizables a su causa personal.

En resumen, me auto-margino en desmedro de mi desarrollo profesional, pero con la conciencia de que no seguiré poniendo en riesgo el área personal en valores y acciones en pro de dedicarle este tiempo a mi familia quienes han sufrido el daño colateral de todo lo acontecido.”

18.- Constancia de fecha 11 de mayo de 2019 efectuada digitalmente a la Inspección del Trabajo, en que se lee: “Código 90, Oficina 00, Año 2019, Nro. Constancia 4450. CONSTANCIA.

En nuestra oficina virtual, a 11/05/2019, siendo las 00:00 horas, comparece ante el (la) fiscalizador(a) que suscribe, don(ña) MADELAINE DIANA MORALES NORAMBUENA, Cédula de Identidad (...) quien en relación con el empleador identificado como CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE IQUIQUE, (...); viene a dejar constancia de lo siguiente:

Quiero dejar constancia de situación ocurrida en mi lugar de trabajo, Biblioteca Pública N°182, (...) el 9 de mayo del presente siendo las 16:30 hrs. aproximadamente. Informando a la Directora del lugar, Sra. Mercedes Devia Álvarez, sobre un trabajo interno a entregar derivado de reuniones a las cuales asistí en representación de la Unidad mientras la Directora se encontraba en Licencia Médica, nombrada por ella misma. En eso paso a recordar que casi es la fecha de entrega entre otros pormenores en torno



XTXJRLDXFN

al mismo tema, situación que le molesta comenzando a gritarme en frente de funcionarios y usuarios de nuestro servicio presentes. Esta situación no es aislada, ya que es recurrente en su actuar, pero esta vez se elevó de grados. Por lo anterior, sintiéndome humillada tomo la decisión de entregar todo el trabajo administrativo interno, adquirido a lo largo de mi trayectoria, el cual realizaba en apoyo y funcionamiento de la Institución sin ser funciones descritas en mi contrato de trabajo. Al día siguiente confeccionando un Memo interno describiendo la entrega y dando las razones de tal decisión, soy insultada en palabras de grueso calibre por parte de funcionaria administrativa Sra. Elizabeth Chacón Vilches, por dar una respuesta negativa a su solicitud. La Directora se niega a firmar el documento de entrega desconociendo lo acontecido, siendo así este acto se informa que el día 13 de mayo se haré entrega en persona de lo anterior descrito siguiendo el conducto regular a casa central de nuestra Unidad sostenedora CORMUDESI.”

19.- Carta de fecha 13 de mayo de 2019, dirigida a doña Jenny Núñez Núñez, secretaria general de CORMUDESI, en que se lee: “A través de la presente vengo en exponer lo siguiente:

Siendo el 09 de mayo del presente, aproximadamente a las 16:30 Hrs., informándole sobre un trabajo a entregar a la Directora, Sra. Mercedes Devia Álvarez, derivadas de reuniones a las que asistí en representación de la Unidad, durante el periodo en que la Directora estaba en Licencia Médica. Tal representación fue decidida por ella misma en pos de mi antigüedad de 8 años en el servicio y competencias desarrolladas. Una vez reintegrada a sus funciones, le informo de los pormenores y acuerdos tomados en tales reuniones, toma conocimiento y me informa hacerse cargo personalmente en conjunto con la funcionaria Julieta Vargas de todos los trabajos a entregar a nombre de la Unidad tanto en contenido como plazos.



XTXJRLDXFN

En medio de la situación y recordándole que el trabajo estaba en el límite del plazo de entrega, la directora se ofusca gritándome delante de los funcionarios y público usuario presentes que me fuera a mi lugar y que ella era la Directora. Así las cosas me retiro volviendo a mi lugar dejando todo en manos de la directora. Mi involucración en el tema es porque fui la cara visible en representación de la Unidad y en mi proceder todo trabajo debe ser entregado con profesionalismo y respetando los acuerdos en pos de mi imagen como funcionaria y representante de la Institución.

Al día siguiente y a consecuencia de los hechos todos los demás funcionarios actuaron en bloque en contra mía en trato displicente y marginándome del funcionamiento normal que se llevaba hasta el momento. En el transcurso de la mañana la funcionaria Sra. Elizabeth Chacón se acerca a mi estación de trabajo, haciéndome una solicitud en muy mala forma expresiva a la cual le contesto que no estaba en mis manos esas atribuciones, retirándose hacia su estación formulando una serie de groserías de grueso calibre en frente de los usuarios y funcionarios presentes en el lugar.

Por lo tanto y debido a todo lo anterior informo esto a Ustedes para su conocimiento dejando constancia de los hechos para las consecuencias legales del mismo."

20.- 04 cartas de fecha 13 de mayo de 2019, 1era. a la Inspección provincial del Trabajo, 2da. a doña Jenny Núñez Núñez secretaria CORMUDESI, 3ra. a doña Kareen Claros Fuentes Directora Depto. de RR.HH. CORMUDESI y última a don Mauricio Soria Macchiavello, en que se lee: "Sres. Inspección Provincial del Trabajo Iquique. Presente. Ref.: Deja constancia.

De mi consideración:



XTXJRLDXFN

Por medio de la presente, dejo constancia de documentación adjunta para su conocimiento, debido a la negativa de la directora de la Biblioteca Pública N°182, Sra. Mercedes Devia Álvarez de recepcionar la entrega, por no querer reconocer los hechos acontecidos que se describen en constancia realizada ante la Inspección Provincial del trabajo.

La documentación es la siguiente:

Memo Interno N°1/2019, acta de entrega de funciones, atribuciones y dinero en efectivo, junto con detalle explicativo de los pormenores acontecidos.

Desglose de dinero en efectivo a entregar.

Constancia realizada en oficina virtual de la Inspección del trabajo, constatando los hechos ocurridos.”

21.- Carátula de Informe de fiscalización, de fecha 24 de junio de 2019 emitido por la Inspección Provincial del Trabajo, en la cual se anexa informe de exposición, en que se lee: “N° fiscalización 962 (...) I.- Antecedentes de la Fiscalización. Fecha de origen 16/05/2019 (...) Fecha informe 24/06/2019 (...) II.- Antecedentes del Fiscalizado (...) Razón social/nombre CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE IQUIQUE. (...) Resultados de la Fiscalización: (...) Concepto fiscalizado con infracciones detectadas y multas (...) Hecho Infraccional (...) No contener el reglamento interno de orden higiene y seguridad el riesgo psicosocial como un riesgo más en la matriz de riesgos. Norma legal infringida artículos 154 y 506 del código del trabajo. (...) No evaluar los factores de riesgo psicosocial en el centro de trabajo. Biblioteca pública, de la empresa ya individualizada, al no haber aplicado el cuestionario en los plazos de seis meses, para empresas de más de 1000 trabajadores, ante la ausencia de comité de aplicación. Lo anterior de acuerdo a lo establecido en el protocolo de



vigilancia de riesgo psicosocial en el trabajo, contenido en resolución exenta 1433 del 10 de noviembre de 2017 del MINSAL, situación que afecta a los siguientes trabajadores del centro de trabajo biblioteca pública: (...) Madeleine Morales (...) Material Fiscalizada. Protección de la vida y salud de los trabajadores: No evaluar de acuerdo a la metodología establecida en el manual de método del cuestionario SUCESO/ISTAS 21 instruido en el protocolo de vigencia de riesgo psicosocial en el trabajo. Situación inicial detecta infracción cursa multa.”

.- Informe de Exposición, en que se lee: “... a). síntesis del procedimiento y de los medios de investigación para la constatación de los hechos: (...). Se revisa la información por el periodo 2018-2019.

.No se entrevista a trabajadores, el lugar denunciado corresponde a las oficinas administrativas de la corporación, el personal desarrolla funciones en la biblioteca pública. Se llama por teléfono T1 pero el número dejado la denuncia señala que no existe, se envía un correo electrónico en la casilla dejado en la denuncia, pero no hubo respuesta.

Posterior a la fiscalización, se hace presente señalando que, realizó la denuncia porque el empleador no ha cumplido con lo señalado respecto riesgos psicosociales, si se hubiese realizado el cuestionario ISTAS 21, la empresa tendría antecedentes que, en el lugar en que presta servicios hay problemas de convivencia entre trabajadores lo que llevó a que le agrediera uno de sus compañeros, y si el cuestionario hubiese sido aplicado a tiempo, se habría evitado el mal rato. (...)

Protección de la vida y salud de los trabajadores: No aplicar cuestionario en el plazo establecido en el manual del método del cuestionario SUCESO/ISTAS 21. Respecto del centro de trabajo en el cual labora T1, se constata que, cuentan con más de 9 trabajadores, motivo por el cual, debieron haber constituido el comité de aplicación y aplicado



cuestionario ISTAS 21 dentro de los plazos señalados en el manual del método el cuestionario ISTAS 21.

A la fecha de la fiscalización, empleador no ha aplicado el cuestionario, no cumpliendo con lo que señala el protocolo, se sanciona.

c) Conclusiones (referida respecto de la aplicación o no de sanciones):
Reglamento interno de orden higiene y seguridad: No dar cumplimiento lo dispuesto en el reglamento interno de orden higiene y seguridad, se constata infracción se cursa multa.

Protección de la vida y salud de los trabajadores: No aplicar el cuestionario en el plazo establecido en el manual del método el cuestionario SUCESO/ISTAS 21.

Se constata infracción se cursa multa.”

22.- Constancia de fecha 09 de agosto 2019, efectuada digitalmente en la Inspección del Trabajo, en que se lee: “En nuestra oficina virtual, a 09/08/2019, comparece ante el (la) fiscalizador(a) que suscribe, don(ña) MADELAINE DIANA MORALES NORAMBUENA, (...), quien en relación con el empleador identificado como CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE IQUIQUE, (...); viene a dejar constancia de lo siguiente: Hoy Viernes 9 de Agosto del 2019 , siendo las 11:30 Aprox., realizaba funciones de reorganización de mi sector de trabajo debido a que mi Unidad Biblioteca Pública N°182 se encuentra cerrada para público con motivo de arreglos estructurales y reorganización integral. En compañía de 2 funcionarios más en mi sector, apoyándome en mi labor, ingresa la Directora Mercedes Devia Álvarez y procede a agredirme verbalmente a viva voz, sin mediar provocación alguna, increpándome de hechos supuestamente cometidos por mi persona en reunión realizada el día de ayer con el Previsionista de Riesgos, en torno a encuesta a realizarse sobre los Riesgos psicosociales en el lugar del trabajo. A



XTXJRLDXFN

esta agresión se le suma la funcionaria Elizabeth Chacón Vilches, increpándome en las mismas condiciones que la Directora y apoyada firmemente por está última, por situación de agresión física y verbal a garabatos que yo sufrí como víctima de parte de la Sra. Chacón. Por lo anterior, quedo en estado de alteración y me dirijo a la ACHS, para mi evaluación, constatando alza de presión de 150 e ingresándome a revisión por enfermedad profesional, debido a que este hecho es consecutivo a uno acontecido en mayo del presente en las mismas condiciones y consecuencias. Se deja constancia de lo anterior para precedente de procesos legales que se deriven de lo acontecido.”

23.- Ordinario N°1794, de fecha 20 de agosto, emitido por la IPT de Iquique, en que se lee: “DE: INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO DE IQUIQUE

A: MADELAINE MORALES NORAMBUENA (...)

En relación a la denuncia por vulneración a sus Derechos Fundamentales, interpuesta por Ud. y en cumplimiento a lo dispuesto en la Circular N°28 de 03 de abril de 2017 de la Dirección del Trabajo, vengo en informar que, evaluados los antecedentes en esta Unidad Operativa, se ha resuelto admitirla a tramitación, generándose la comisión N°101/2019/1540 toda vez que los hechos denunciados ameritan iniciar un proceso investigativo a fin de determinar la existencia de la infracción, protegida por el procedimiento laboral.”

24.- Informe psicológico de la actora, de fecha 09 de diciembre de 2019, emitido por la psicóloga doña María Isabel Astorga Guerrero, en que se lee: “... 2.- PROCEDIMIENTOS Y PRUEBAS APLICADAS

*Entrevista Clínica a Doña Madeleine Diana Morales Norambuena.

*Test Proyectivo HTP (House-Tree-People).



XTXJRLDXFN

*Test de la Persona Bajo la Lluvia.

*Test de Roscharch.

3.- MOTIVO DE CONSULTA

La Señora Madeleine asiste a mi consulta como paciente, ya que se siente agobiada por eventos que ocurren constantemente en su trabajo; conductas que son generadas por la jefatura y que no se adecuan a los parámetros de la buena convivencia. Esta situación le está provocando; estrés, incomodidad, desagrado, sentimiento de injusticia, mal humor. Es posible que como respuesta a esta persecución, se presenten problemas de angustia, irritabilidad, decaimiento, ofuscación, rabia, labilidad emocional, que terminan en respuestas psicósomáticas, que si no son tratadas a tiempo pueden ser perjudiciales, afectando su vida personal, que debe ser compatibilizada con su vida laboral.

Además de efectos psicósomáticos: (hostilidad, tristeza, ansiedad, gastritis nerviosa, trastorno del sueño, etc.) que pueden ser detonantes de un trastorno más grave como por ejemplo 'depresión', que ya se está manifestando. En esta situación, queda afectada, y con esto su entorno laboral y familiar, ya que deben convivir con este proceso. y lo que significa para ella las constantes mal interpretaciones y hostigamientos, de esta ruptura.

4.- CONDUCTA OBSERVADA DURANTE LA EVALUACIÓN

La paciente se presenta a las sesiones de manera puntual, con vestimenta acorde a la situación, resaltando su presentación personal.

La actitud de la Señora Madeleine es de cooperación tanto en la entrevista como en la aplicación de las pruebas, además de empezar una terapia para fortalecerse y hacer cambios en su vida. Muestra una adecuada disposición al proceso, logra conectarse inmediatamente a responder las preguntas de la profesional, dando respuestas argumentadas,



XTXJRLDXFN

conectada siempre en lo que se quiere lograr, además de un interés en realizar las pruebas de manera clara.

Posee un vocabulario esperado a su nivel socio-educacional. Llega, segura y consciente de lo que está pasando, logrando conectarse con sus ideas para expresarlas de manera clara y precisa. En respuesta a esto, existe concordancia entre su relato y lo plasmado en su expresión corporal y gestual. En situaciones demuestra seriedad, irritabilidad, o tristeza, referente a situaciones que ha tenido que vivenciar en su trabajo (acusaciones injustificadas, malos tratos, situaciones que provocan no esté en un ambiente grato, aislamiento, que la afectan a ella en su ámbito laboral y personal, repercutiendo a veces en su ambiente familiar). Refiere situaciones que al relatarlas, reflejan que su trabajo le gusta a pesar de todo, y que su experiencia fortalecen las ganas de hacer su trabajo bien. Sin embargo; si el ambiente laboral no es bueno, perjudica el desempeño en algunas situaciones. (...)

6.- RESULTADOS Y ANÁLISIS

La paciente presenta un estilo de pensamiento operacional formal, lo que cuenta de un nivel cognitivo de desarrollo esperado a su edad y nivel educacional.

Su desarrollo afectivo es posicionado en el contexto de seguridad de su figura significativa que es su familia, los que la motivan a luchar día a día por conseguir objetivos concretos, y estabilidad.

La relación de quiebre con su jefatura, ha provocado constante malestar en la paciente, como consecuencia se han presentado desacuerdos, discusiones. malestares, malos ratos, violencia psicológica y hostigamiento.

Todo esto es detonante de un trastorno más grave como por ejemplo 'depresión', que ya se está manifestando. En esta situación queda afectada, y con esto su entorno laboral y familiar, ya que deben convivir



XTXJRLDXFN

con este proceso, y lo que significa para ella las constantes mal interpretaciones y hostigamientos, de esta ruptura.

7.- HIPÓTESIS DIAGNÓSTICA

La Señora Madeleine presenta indicadores claros de estrés por eventos Post Traumáticos, gatillante de una 'depresión' futura si esto continúa. Además de ansiedad (observándose aplanamiento emocional en algunas ocasiones), muchos factores hacen que aparezcan estos síntomas y que se sobrepase por situaciones que acontecen en su vida laboral. Además de presentarse un efecto sicosomático, desencadenando una 'Gastritis Nerviosa', la cual afecta en su vida, laboralmente, emocionalmente, físicamente, y económicamente.

9.- Sugerencias

. Que es importantísimo un buen entorno laboral, siendo este uno de los factores relevantes para el desarrollo de una organización, y el desarrollo y crecimiento personal de los trabajadores. Siendo importante todos los elementos que contribuyen y puedan perjudicar su bienestar.

. Que se tenga en cuenta que dejar atrás un suceso traumático puede ser difícil sin la ayuda de un profesional de la salud mental, pero este debe ser un trabajo individual, para estar capacitados luego en trabajar en base a una terapia que es importante para que no queden secuelas en ella ni su familia (que ha sido sobreexpuesta a esto).

. Buscar espacios o actividades que sirvan para que la paciente, se distraiga y libere energías que facilitaran extinguir conductas negativas que se han presentado, y por to demás son desgastantes; (como intolerancia a la frustración, descontrol de impulso, etc.).

. Buscar acompañamiento y contención en el círculo cercano donde está vinculado afectivamente la paciente (sus hijas, que son su mayor motivación, amigos, cercanos, familiares, etc.).



XTXJRLDXFN

. Si no se logra este objetivo, evaluar la posibilidad de una orden de reparación por constante acoso psicológico, maltrato verbal, y escándalos vividos en reiteradas situaciones por parte de la jefatura hacia la paciente afectada.”

25.- Citación de la actora a mediación, fiscalización comisión N°101/2019/2303, emitido por la IPT de Iquique, para el miércoles 08 de diciembre a las 15:30 hrs.

Se indica que, “El objeto específico de lo mediación es agotar las posibilidades de corrección de las vulneraciones constatadas, obteniendo mediante acuerdo el restablecimiento íntegro del derecho afectado.”

.- Acta de Notificación, a la demandante, de fecha 17 de diciembre de 2019.

26.- Acta de Mediación art. 486 del código del trabajo, de fecha 18 de diciembre de 2019, emitido por la Dirección del Trabajo de Tarapacá, en que se lee: “ANTECEDENTES PREVIOS: Que, habiendo realizado denuncia por VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES, se activa Comisión de fiscalización N°0101/2019/2303 por conductas eventualmente constitutivas de vulneración a las garantías fundamentales contenidas en el artículo 19 N°4 CPR, derecho a la vida a la integridad física y psíquica del trabajador y derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales. Como resultado de la fiscalización se obtuvo lo siguiente, se verifica mediante la revisión en el sistema informático de la Dirección Del Trabajo DT-Plus que la denunciante ha generado anteriormente tres denuncias por vulneración de derechos fundamentales en los años 2012, 2013 y 2019. Se verificó mediante la



XTXJRLDXFN

revisión en el sistema informático de la Dirección Del Trabajo DT-Plus, que doña Madeleine Morales ha denunciado a su empleador por incumplimiento laboral y de higiene y seguridad. Posible verificar mediante declaración del representante del empleador y lo contenido en el website del poder judicial, que la denunciante mantiene en sede judicial una denuncia en procedimiento de tutela por vulneración de Derechos Fundamentales en contra de la CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL de Iquique, causa RIT T-198-2019 es posible verificar mediante declaraciones del total de los trabajadores entrevistado, que don Alfredo Hinojosa vigilaba a la denunciante como también el resto de los trabajadores.

CONSIDERANDO

Que, atendida la incomparecencia de la parte denunciada, quién conforme los antecedentes se encontraban válidamente notificada de la presente mediación, se procederá a poner término a la audiencia, en virtud de lo ya expuesto.

Siendo las 16:15 horas se pone término a la mediación,

Para constancia, previa lectura, firman ante el mediador actuante.”

27.- Informe de investigación 101/2019/2303, emitido por la DIRECCIÓN DEL TRABAJO, en que se lee: “INFORME DE INVESTIGACION, N°0101/2019/2303 VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES. I. IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES. EMPLEADOR. CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE IQUIQUE (...) DENUNCIANTE. MADELEINE DIANA MORALES NORAMBUENA (...) DENUNCIADO(A) MERCEDES DEL CARMEN DEVIA ÁLVAREZ. (...) II. HECHOS DENUNCIADOS: `La denunciante señala que por medio de la dirección se ha instruido al portero vigilarla continuamente, incluso cuando ella solicitaba permisos para salir a realizar cualquier trámite, chocándose con Alfredo en más de una oportunidad.



XTXJRLDXFN

Relata que como la directora no siempre está en la Biblioteca era Alfredo el encargado de informar. La denunciante señala que ello tiene que ver con sus denuncias por vulneración de derechos fundamentales y una causa judicial que tiene con la empresa. Agrega que la vigilancia se ha realizado a todos los trabajadores, incluso uno de ellos (Antonio Carvajal) el 21 de octubre del año en curso, tuvo una pelea a golpes con Alfredo, por los motivos ya indicados, en la que estaba presente la Directora, quien no hizo nada.

Señala que producto de lo anterior y atendido a las constantes denuncias de los trabajadores e investigación de la ACHS, Alfredo no volvió más a trabajar desde hace una semana.'

A. MATERIA DENUNCIADA

- Vulneración derecho a la integridad psíquica.
- Vulneración al respeto y protección a la vida privada.
- Vulneración al derecho a no ser objeto de represalias en el ámbito laboral por el ejercicio de acciones administrativas o judiciales.

(...)

A.4. Trabajadores entrevistados del mismo empleador

Fecha 29.11.2019 Número total de entrevistas 3. Lugar Gorostiaga N°202, Iquique. (...)

2. ¿Ha Ud., visto o escuchado que se haya ordenado a don Alfredo Hinojosa, vigilar a doña Madeleine?

El 100% de los entrevistados, esto es, tres de tres, declaran que don Alfredo Hinojosa vigilaba a todos los trabajadores.

Solamente uno de tres, declaró que las instrucciones las recibió directamente de la denunciada. (...)

4. ¿Sabe Ud., si don Antonio Carvajal, tuvo una pelea a golpes con don Alfredo Hinojoza? ¿Conoce los motivos?



XTXJRLDXFN

El 100% de los entrevistados, esto es, tres de tres, declaran que efectivamente el día 21.10.2019, don Antonio Carvajal, tuvo una pelea a golpes con don Alfredo Hinojosa.

Dos de tres entrevistados, afirman que el motivo se debe a que el Sr. Hinojosa habría tomado fotografías a don Antonio en horas de trabajo.

Uno de tres entrevistado, declaró que don Antonio Carvajal desempeñó funciones muy cercanas con la Directora y con la llegada del Sr. Hinojosa se vio desplazado y es muy probable que las razones de la pelea entre ellos sea que don Antonio se sentía observado por el sereno.

5. ¿Ud., alguna vez ha visto a don Alfredo Hinojosa vigilar la denunciante u otro trabajador?

Dos de tres entrevistados, declaran que es efectivo que don Alfredo Hinojosa vigilaba a los trabajadores, tomando fotografías como fue el caso de don Antonio Carvajal, e incluso acercarse para escuchar lo que conversan.

Uno de tres entrevistado, declaró que por las características propias del Sr. Hinojosa, es muy probable que pudiera estar vigilando a los trabajadores.

6. ¿Desea aportar algo más?

Dos de tres entrevistados, declaran su preocupación por el poco manejo emocional de la Directora, quien les quita el saludo cuando está enojada, y la polarización de dos grupos que coexisten en la Biblioteca.

A.5. Trabajador entrevistado: Antonio Marcelino Carvajal Lozano

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa? ¿Qué función cumple?
¿Quién es su jefatura directa?

R/Administrativo. 20 años y el año 2014 fue destinado a la Biblioteca Pública en la CORMUDESI y Directora, Sra. Mercedes Devia. (...)

4. ¿Cuál fue el motivo de la pelea?



XTXJRLDXFN

R; 'Señala que la razón fue porque el guardia estaba tomándole fotografías cuando él trabajaba, señalándole, Hinojosa, a la Sra. Mercedes Devia que no realizaba ningún trabajo.'

5. ¿Sabe Ud., si la jefatura ha instruido a don Alfredo Hinojosa que vigile a los trabajadores?

R; 'Aparentemente tiene instrucciones de la Sra. Mercedes Devia, porque él está observándonos a todos e informa inmediatamente, vía telefónica a la directora. En todas las oportunidades que hacemos uso del descanso a colación o movernos dentro del mismo establecimiento.'

6. ¿Desea aportar algo más?

R; 'Señala que en la oportunidad que discutió con Hinojosa. Estaba presente la directora, quien no hizo nada por detener las acciones de hostigamientos realizadas por el guardia, del mismo modo, señala que interpuso la denuncia en Carabineros por agresiones recibidas del Sr. Alfredo Hinojosa.' (...)

IV. RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

1. Es posible verificar mediante la revisión en el sistema informático de la Dirección del Trabajo DT-Plus, que la denunciante ha generado anteriormente tres denuncias por vulneración de derechos fundamentales, en los años 2012, 2013 y 2019.

2. Es posible verificar mediante la revisión en el sistema informático de la Dirección del Trabajo DT-Plus, que doña Madeleine Morales ha denunciado a su empleador por incumplimiento laboral y de higiene y seguridad.

3. Es posible verificar mediante declaración del representante del empleador y lo contenido el website del Poder Judicial, que la denunciante mantiene en sede judicial una denuncia en procedimiento de Tutela por Vulneración de derechos fundamentales en contra de la



Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique, causa RIT T-198-2019.

4. Es posible verificar mediante declaraciones del total de los trabajadores entrevistados, que no Alfredo Hinojosa vigilaba la denunciante como también el resto de los trabajadores.”

28.- Informe de antecedentes médicos de la actora, de fecha 02 de agosto de 2019, emitido por la ACHS, en que se lee: “DIAGNÓSTICO: Trastorno de adaptación.

Resumen de los antecedentes clínicos: (...) Ingresó el 09.08.2019 por accidente de trabajo, paciente acude refiriendo que desde mayo de este año ha tenido problemas con la directora de la biblioteca quien según relata busca echarla de su trabajo. Esto le ha ocasionado falta de sueño, angustia y pérdida de peso de aprox 3 kg. Refiere que en este momento se encuentra con fuero maternal trabajando de 9 a 18 hrs.

Al examen inestable emocionalmente, alterada, llanto al relato. Correlación ideo afectiva. Se sugiere hora estudio de enfermedad profesional por salud mental.

El 19.08.2019 ingresa para estudio de enfermedad profesional, refiere que desde mayo está sufriendo agresiones verbales y físicas de parte de directora y una funcionaria administrativa. Relata que la agrede en público y delante de otros funcionarios, también revelando información privada que por razones de jefatura en algún momento le tuvo que explicar. Manifiesta síntomas de llanto fácil, angustia, ansiedad, cefalea, insomnio, que se desencadenan durante la jornada laboral y mejoran levemente en domicilio.

Se indica reposo, control telepsiquiatría y psicología, evaluación de puesto de trabajo y control.



XTXJRLDXFN

El 03.09.2019 comité de calificación de enfermedades profesionales de patologías mentales de acuerdo a los siguientes antecedentes; ingreso y examen médico, informe psicológico, estudio de puesto de trabajo y conforme el análisis realizado por el equipo profesional multidisciplinario, se concluye que la patología del paciente es de origen común.

Evaluación médica, evaluación psicológica y EPT no condicionante.

No se detecta agente de riesgo Bajo apoyo social de jefatura o de la organización, ni Liderazgo Disfuncional causante de enfermedad profesional en el cargo de administrativo.”

29.- Informativo para paciente con calificación no laboral, de fecha 12 de 2019 emitido por la ACHS que contiene una resolución de calificación de origen de los accidentes y enfermedades Ley N°16.744, un certificado de término de reposo laboral, una copia de licencia médica y una derivación de paciente.

30.- Certificado de atención y reposo Ley N°16.744, de fecha 19 de agosto de 2019 emitido por la ACHS, que contiene un resumen informativo paciente, denuncia individual de enfermedad profesional y un formulario de advertencia.

II.- Peritaje:

.- Informe siquiátrico de la actora, emitido por el Servicio Médico Legal N°03-2020, en que se lee en su parte conclusiva: “CONCLUSIÓN.

Por la evaluación realizada a doña MADELAINE DIANA MORALES NORAMBUENA es posible concluir que presenta a) personalidad de rasgos paranoides y



XTXJRLDXFN

pasivo agresivos b) un trastorno adaptativo, de tipo mixto, con síntomas ansiosos y depresivos muy leves, pues no ha requerido tratamiento, y que ella atribuye a su contexto laboral.

Sin embargo, por la presencia de un desorden de personalidad, la cronicidad del cuadro, la ausencia de actitud evitativa y la falta de sintomatología concordante, no es posible atribuir de manera directa al entorno laboral como causa original o única de su leve cuadro sintomatológico.

Por tanto, no es posible inferir que presente daño psiquiátrico secundario a acoso laboral, lo que se descarta por el momento.”

CUARTO: Que, la demandante llamó a estrados a los siguientes testigos:

1.- Lorenza Luzmira Polanco Pérez, quien debidamente juramentada, en síntesis expresa que conoce a las partes del juicio. Es secretaria de La Casa de la Cultura, llegó en el 2015 al Departamento de Cultura, entonces estaba don Bernardo Ilaja; él tenía que ver con el museo, biblioteca, teatro y La Casa de la Cultura; ahí conoció por nombre a Madeleine, porque Mercedes Devia iba dos tres veces en el día a hablar con don Bernardo y le llevaba problemas del personal. Su jefe le decía que doña Mercedes venía para hablarle de *cahuines*, le decía que quería que sacaran a Madeleine, que la querían botar, pero tenía fuero sindical. Hasta ahí, ella escuchaba una versión, hizo pasar a todos los trabajadores de la biblioteca ante don Bernardo, para indisponer a Madeleine. Doña Mercedes Devia, también, indispuso a otra funcionaria, a



la Sra. Eliana para que la cambiaran; Madeleine y la Sra. Eliana eran muy amigas. La Sra. Mercedes le hizo un comentario a ella, dijo que la Sra. Kareen Claros tenía que hacer lo que ella le dijera, le dijo que Madeleine y Eliana no le servían. Ella le decía que llegara a consenso, porque antes tuvo cargo de jefatura y trataba de llegar a consenso, de llegar al funcionario sin retarlo, pero doña Mercedes grita, patalea, insulta a quien se le da la gana. El 15 de julio, cambiaron a la Sra. Eliana Navarro a La Casa de la Cultura para hacer aseo, les molestó el cambio como se hizo, porque no le preguntaron al jefe, era imposible que trabajara en la Casa de la Cultura, porque es inmensa y la Sra. era de edad avanzada, pero la integraron muy bien; llegaba a las 7:30 y ella llegaba antes de las 7:30, por lo que se encontraban y conversaban. Recuerda que la Sra. Eliana le dijo "con que está la Made, esto no me pasa"; le dijo que estaba en la parte de los computadores, si podía invitar a Made. Conoció a Madeleine el 18 o 19 de agosto, después que se casó. Madeleine, siempre acostumbraba a llegar temprano, llegaba 20 para las 8; se empezó a formar un grupo muy proactivo. La Sra. Eliana le dijo que estaba muy dolida con la gente de la Biblioteca, porque nadie se despidió de ella. Empezaron a verla mal; un día don Bernardo la vio pálida y le dijo a Made que la acompañara a su casa y Made llegó al día



XTXJRLDXFN

siguiente y dijo que la Sra. Eliana había muerto. Made llegó muy mal, porque era su única amiga. La actitud que tomó la Sra. Mercedes Devia en contra de Madeleine fue la de fastidiarla, porque era del Sindicato, lo mismo hizo con la Sra. Eliana; eso pudo ser una causal de su muerte, porque de la nada falleció. El lugar donde trabaja Made queda a la mano derecha de la biblioteca, ahí están los computadores, es una sala grande, en el mesón de recepción es donde se crean los problemas, la Sra. Mercedes permitía que se leyera con garabatos, permitía que Elizabeth Chacón atendiera al público sentada arriba del escritorio. La Sra. Mercedes, llegaba algunos días muy mal, lo que le consta, porque molestaba a su jefe para todo, un día ella le dijo "mejor se queda en su casa", porque lo hacía todo su jefe. Indispuso a todo el personal de la Biblioteca, para que hablaran mal de Madeleine y la Sra. Eliana, luego empezó a indisponer a todos sus funcionarios, hasta la indispuso a ella con su jefe. El comportamiento de Madeleine en la Biblioteca era bueno, porque está muy aislada. En el año 2016, en octubre, se le terminó el fuero sindical y doña Mercedes fue a hablar, para que echaran o cambiaran a Madeleine, habló con don Bernardo Ilaja, para que hablara con Kareen Claros. En diciembre de 2016, trató muy mal a Madeleine, la botó de La Casa de la Cultura, le dijo que pescara todas sus cosas y se fuera,



XTXJRLDXFN

llegó llorando a verla, porque los lugares de trabajo de ambas están muy cerca; le contó que la Sra. Mercedes la había botado, la llevaron a la ACHS, le dieron licencia, porque estaba embarazada y con posible pérdida por el mal rato que le había hecho pasar Mercedes Devia. Cuando doña Mercedes se enteró que estaba embarazada, le dijo "ahora tendré que soportarla dos años más, porque esta se embarazó". La Casa de la Cultura, está muy cerca a 3', lo único que las separa es el patio del Teatro Municipal. Se juntaban a almorzar, porque en la Biblioteca no tenían un lugar saludable donde hacer la colación. Devia nunca fue proactiva, tenía libros y sillas tiradas de 30 años. Madeleine, con el Sr. Soto hicieron una buena limpieza, había ácaros, ratones, mandaron a fumigar. La Sra. Mercedes lo único que pide es cambio de funcionarios. Trajo a Elizabeth Chacón e Hinojoza de guardia, quien le sirvió como "perkin". Previo al 2019 hubo enredos en la Biblioteca, siempre era una auxiliar con Elizabeth y una niña de nombre raro, que aún está trabajando ahí, siempre había dimes y diretes. Cuando asumió Juan Carlos Rocha, su jefe, la Sra. Mercedes pensó que le iba a seguir el juego, pero don Juan Carlos le dijo que no iba a atender sus problemas, porque ella era la jefa de la Biblioteca. La Sra. Mercedes no está capacitada para estar en Biblioteca, no se peina, anda chascona, dice incoherencias, grita a garabatos. Por qué



XTXJRLDXFN

motivo ha durado tanto ahí, lo desconoce. En octubre de 2019, se hizo una mediación entre funcionarios y, el prevencionista de la CORMUDESI trató de juntar a los grupos; entre tantas preguntas les dijo que si era necesario contar con comedor decente, porque la Biblioteca no lo tiene, baño del personal y público, tampoco tiene. Madeleine le preguntó si había alguna manera de evaluar a la jefatura y Cortez le dijo que eso dependía de Jenny Núñez y Kareen Claros. Ha habido problemas a combos entre usuarios en la Biblioteca, roto estanterías y la Sra. Mercedes no lo comunicó. Cuando se inundó la Biblioteca, salió la Sra. Mercedes a buscar cajas con el guardia y a la vuelta delante de todos sus compañeros, trató a Madeleine de que era una pobre tonta que había venido de la nada, lo que supo por Hernán Barraza que es su amigo. En una ocasión fue a buscar a Made, en octubre, vio a Chacón arriba del escritorio, y estaba a su lado la Sra. Mercedes, ella le dijo que por qué era tan mala y saltó esa niña Chacón, la insultó y le quiso pegar. En otra oportunidad, la Sra. Mercedes le dijo a Made que era una piojenta y Chacón le quiso pegar a Made. Le parece que la Sra. Mercedes tiene tratamiento en salud mental. El guardia era Hinojoza, la Sra. Mercedes le dijo que siguiera a Madeleine y a otro funcionario, los grababa, a modo de acoso, mandado por la Directora. Lo pilló Antonio Carvajal y el guardia le ofreció



XTXJRLDXFN

combos, la Sra. Mercedes permitió que salieran a golpearse y apoyaba a Hinojoza, quien abandonaba sus funciones como portero para seguirlos a donde fueran, lo cual era permitido por Mercedes Devia; se supone que ella está al cuidado de los funcionarios, pero no lo hace. Le falta liderazgo. En diciembre de 2019, Made sufrió otra agresión, no se acuerda muy bien de las fechas, no estaba la Sra. Mercedes y el Sr. Soto mandó a la Made a representarla en una reunión, cuando volvió, Made le mandó toda la información y le gritó ante todo el público y los usuarios, se sintió mal y se fue a la ACHS. La Sra. Mercedes casi nunca va a trabajar y cuando va insulta a la gente. Ella lo ha presenciado. **No hay contrainterrogación.**

2.- Charity Paulina Morales Norambuena, quien debidamente juramentada, en síntesis expresa que conoce a las partes del juicio. Es dirigente sindical y familiar de Madeleine Morales. Han sido muchos años, con muchos problemas, en su calidad de dirigente sindical ha sido parte de muchos procesos, en mayo de 2012, cuando llevaba unos meses trabajando empezó a tener problemas con Clara Segovia, ella quedaba a cargo, informalmente, les ordenaba hacer cosas que no tenían nada que ver con sus funciones, cuando se reintegró la Sra. Mercedes Devia fue llamada con Clara Segovia, ambas la trataron mal, le dijeron que tenía que hacer lo que ellas



XTXJRLDXFN

le dijeran, para salir de la oficina tuvo que forcejear, porque Segovia le impidió el paso. Madeleine, le contó a su superior al día siguiente, le dijo que a los funcionarios los estaban acosando y que tenían miedo de perder su trabajo; le pidió un tiempo para saber lo que pasaba y que se tomara el día, porque estaba muy alterada. Después le dijo que se quedara tranquila, porque todo estaba respaldado, cambió a Segovia y habló con Devia y la compensó con una matrícula para su hija en la Escuela Bicentenario. Devia empezó a presionarla y acosarla, no la consideraba, hacía que los funcionarios no la tomaran en cuenta, llegó a un punto que en noviembre de 2012 hubo un problema muy grave, tuvo que ir a la Mutual después de un altercado con la Sra. Devia y le dieron una licencia, estuvo 6 meses con licencia médica; la situación después empeoró, la Sra. Devia le dijo que iba a ser despedida. Madeleine, se presentó a la postulación del Sindicato y estando con fuero laboral, hubo cambio de Secretario General y la Sra. Mercedes le pidió que la despidieran, la separaron igual con fuero, pero fue reintegrada después de una denuncia. Después empezó a tener problemas con Kareen Claros, empezaron con convenio colectivo y Claros le dijo que hacía la reunión solo si salía de la sala Madeleine. En julio de 2013, Claros empezó a anular sus permisos y a restringírselos; Madeleine fue a un tema



XTXJRLDXFN

personal, se apersonó con otra funcionaria a Biblioteca, le llegaron a decir que no podía ingresar su hija a la Biblioteca, en una Biblioteca pública, situación que cesó, porque se aplicó la Ley Zamudio por discriminación a ella y a su hija. En diciembre de 2015, Mercedes Devia la empezó a insultar, le dijo que solo por el hecho del fuero seguía trabajando. En marzo de 2016 hubo un problema con un usuario, con problemas psiquiátricos y de adicción, comenzó a insultarla y le tiró un mobiliario, se le informó a Mercedes Devia y no hizo nada. Se tuvo que ir a la Mutual y fue tan grave que le dieron 3 meses de licencia; los mismos funcionarios tuvieron que hacer una carta para informar a sus superiores. Devia abandona sus funciones. En agosto de 2016 tuvo problemas con Claros, porque a ella no le pagaban los bienios, pidió hablar con Claros, quien no la recibió porque era ella, tuvo que hacer todo un proceso, que no se entiende por qué. En octubre de 2016 quedó sin fuero y Devia se ensaña con ella, le decía "te queda poco, se te acabó el fuero, anda guardando tus cosas", todo delante de más trabajadores y de gente en la Biblioteca. En diciembre de 2017, le dijo que se fuera que no tenía nada que hacer ahí, Madeleine se sintió muy mal, muy alterada, no sabía qué hacer, pidió auxilio a La Casa de la Cultura y le dijeron que fuera a la Mutual, se fue por sus propios medios a la Mutual, estaba embarazada, pidió



XTXJRLDXFN

licencia prenatal y postnatal, regresó en el 2018. Empezó, nuevamente, con problemas con Claros, porque no le pagaban por traslado con su hija menor. En el 2019, Soto la designó para representar a Devia, porque no estaba, cuando llegó el momento de la fecha de entrega, le indicó que tenía que entregar un informe y Mercedes Devia la empezó a insultar, delante de los usuarios, el personal y su hija, a quien sacaron de la biblioteca; en ese momento la llamó y ella le dijo que se fuera a la Mutual, allá se encontró con ella y se quedó con su hija, tenía la presión muy elevada. Luego, Devia la volvió a tratar mal, le entregó funciones que no eran de su competencia y Madeleine no se las recibió; Devia la insultó y no recibió la entrega de funciones, así que Madeleine lo entregó a la jefatura más alta; cuando volvió Elizabeth Chacón le pidió cosas, muy alterada, la insultó, le dijo que "era levantá de raja", todo delante de los funcionarios y Madeleine, nuevamente, fue a la Mutual. Chacón amenazó a Madeleine, con intención de pegarle, delante de Mercedes Devia, por haber contado lo que pasó, a su jefatura. Volvió a la Mutual y en la Mutual le dijeron que iban a iniciar investigación, le dijeron que fuera al prevencionista por el cumplimiento de protocolos, lo cual debió hacer por el Sindicato, porque Devia se negó a recibir los documentos de la Mutual; fueron a fiscalizar y los multaron. En ese periodo



XTXJRLDXFN

hubo un problema de una inundación, Devia salió con Hinojoza y llegó como loca a golpear a Madeleine, le dijo que no era nadie con garabatos, con insultos; Soto la contuvo, para que no le pegara, por lo que Madeleine volvió a la Mutual; como había ofrecimiento de golpes se hizo todo por el Sindicato. Se dieron cuenta que Hinojoza los seguía; a ellas las siguió hasta la Inspección del Trabajo, los vigilaba, los grababa y llamaba a Devia, para decirle lo que hacían los funcionarios; realizaron esa denuncia a fines de noviembre, tomaron declaraciones en la IPT. Hinojoza se alteró, porque Antonio Carvajal encaró a Hinojoza y le dijo que no vigilara más. Antonio fue golpeado y Mercedes Devia, no hizo nada. Hinojoza fue removido y le mejoraron el sueldo y a la víctima lo castigaron y lo mandaron al cementerio y le rebajaron el sueldo. La IPT tomó declaraciones y logró salir con indicios, se los citó a mediación y la CORMUDESI no se presentó. Mercedes Devia insistía en que otros funcionarios usaran el computador de Madeleine, porque les decía que la iban a despedir. **Contrainterrogada** señala que es familiar de Madeleine, es su hermana. No presenció los hechos en su totalidad, pero sí la apoyó en la denuncia ante la IPT. Tiene que ver con el Sindicato, a pesar de ser un Sindicato externo, tienen afiliados de CORMUDESI, porque es un Sindicato Interempresas.



XTXJRLDXFN

QUINTO: Que, en declaración de parte doña Madeleine Diana Morales Norambuena, debidamente juramentada, en síntesis expresa que, en mayo de 2019 por tema de capacidad, de competencia y antigüedad fue elegida para representar a Mercedes Devia, porque no estaba, asistió a dos o tres reuniones al Consejo de la Cultura, hizo un informe y se lo entregó a Devia, quien le dijo que no tenía por qué decirle lo que tenía que hacer. Se lo recordó, porque ese trabajo tenía una fecha de entrega, lo hizo, porque las personas se iban a contactar con ella, ya que, había dejado su correo y datos personales. Mercedes Devia le dijo "te creí la directora, hace lo vo po". Le informó al Sr. Soto, quien le dijo "tienen que entender que la Sra. Mercedes tiene problemas", le dijo que le diera todos los correos y teléfonos para que no se involucrara más. Le dijo al Sr. Soto que ahora se iba a desligar del trabajo, tenía muchas funciones que no eran las suyas; hizo un memo, para la entrega con copia a los departamentos y con desglose y balance de la caja, porque la Sra. Mercedes le dijo que no le iba a firmar nada; salió Elizabeth Chacón y le dijo garabatos y la quiso agredir, le pidió a Devia, que la ayudara, pero no intervino; nadie la defendió. Ahora está aislada en el lugar de trabajo, nadie puede prestarle ayuda. (La declarante se



XTXJRLDXFN

quiebra y solloza, no puede continuar con su relato, por lo que se debe dar por terminado). **No hay conrainterrogación.**

SEXTO: Que, la parte demandada, con la finalidad de acreditar sus dichos incorporó en audiencia de juicio los siguientes documentos:

I.- Documental:

1.- Proceso de Protocolo Psicosocial de la Biblioteca Alonso de Ercilla y Zúñiga, elaborado por José Cortés Villarroel, en que se lee: "Memo N°82. MAT: Respuesta para el Sindicato Interempresa. ANT:76 (...) Iquique, 07 de octubre del 2019. DE: JOSÉ CORTÉS VILLARROEL. ENCARGADO DE UNIDAD DE PREVENCIÓN DE RIESGO. A: KAREEN CLAROS FUENTES. RRHH CORMUDESI. Estimada. Junto con saludar, y dando respuesta a lo solicitado par el sindicato interempresa, sobre el proceso completo del Protocolo Psicosocial, correspondiente a la Biblioteca Pública 182, solo indicar que la encuesta que se realizó nos indica que los riesgos son bajos, lo cual significa que el plazo para implementar las medidas preventivas, se tendrán que realizar en un plazo de cuatro años según la dimensión que tuvieron con riesgo medio, en donde se tendrá que reevaluar el puesto de trabajo nuevamente.

Se hace entrega de los siguientes documentos.

-Bitácora de Proceso de Intervención Psicosocial.

-Carta a la Directora del Establecimiento.

-Acta de Reunión Conformación Comité de Aplicación.

-Acta Reunión de Equipo Psicosocial.

-Resumen de resultado y medidas SUSESO ISTAS 21 (versión breve).

Esta Pendiente la Aplicación del Protocolo."



XTXJRLDXFN

2.- Carta ingresada con fecha 3 de octubre de 2019 ante la Oficina de Partes de la Corporación demandada por Alfredo Hinojosa López, en que se lee: "SEÑORA. KAREN CLAROS. PRESENTE:

ALFREDO HINOJOSA LOPEZ, (...), portero de la Biblioteca Pública N°182 desde hace 5 meses aproximadamente le saluda afectuosamente y viene a poner en su conocimiento, que el lunes 30 de sept. 2019, a las 09:15 Hrs., la Sra. Madeleine Morales funcionaria encargada de las computadoras de uso público, una vez más dejó abandonado su puesto de trabajo, por ponerse a conversar, esto lo ha venido repitiendo en reiteradas oportunidades cuando sube al 2do. Piso a hablar a toda boca, que gracias a ella se estaba arreglando la fuga de agua etc., vanagloriándose de haber mandado al Servicio de Salud y amenazando que iba a traer los medios de comunicación, para mostrarle todo y decir que no habían sillas etc., todo esto para llamar la atención y de maldad, porque en la bodega ya se estaba trabajando y la Sra. Mercedes, nuestra jefa ya las había solicitado y se consiguió en el museo 21 sillas, fuera de esto desprestigia a las personas, miente y crea conflictos originándose un clima tenso y de nerviosismo, que no nos permite trabajar tranquilos. En el caso mío cuando deja botado su trabajo por ir a conversar o hablar por teléfono en el frontis de la Biblioteca, debo ir a reemplazarla, para atender el teléfono a los usuarios en vez de agradecerlo se enoja e inventa, que la están acusando y se pone a gritar y arma conflictos saliendo uno perjudicado, porque se va a la Inspección del Trabajo o a la ACHS, porque según ella la atacamos y se le subió la presión. En resumen la Srta. Hace lo que quiere, es una agresiva, conflictiva mentirosa, polémica, etc.



XTXJRLDXFN

A todo lo anterior se le suma que la Sra. Sandra del Museo viene en horas de trabajo a conversar con ella es decir de ambas partes hay abandono de trabajo.

Informo esto con la finalidad de que se solucione esta situación y porque es mi deber velar por la seguridad de la Institución y de la atención del público, no ocurran disturbios, reclamos y los hay, porque no atiende."

3.- Carta ingresada con fecha 2 de septiembre de 2019, por María Graciela Vega, dirigida a Mercedes Devia, en que se lee: "Señora. Mercedes Devia Álvarez. Directora Biblioteca Pública N°182. Presente. REF.: una situación acontecida día jueves 29/08/2019. De mi consideración: Junto con saludar y debido a una situación que me aconteció el día jueves 29/09/2019, en la jornada de trabajo (tarde) con la funcionaria de esta biblioteca Sra. Madeleine Morales, quien cumple sus funciones en la sección Hemeroteca, expongo a usted lo siguiente:

Que deseo expresar mi molestia y desagrado, por la actitud que esta funcionaria tuvo hacia mi persona, por una situación puntual de trabajo.

Que, el jueves 29/8/2019, en horario de las 15.30 hrs. Más menos, debí solicitar a la Sra. Morales que por favor me facilitara el computador que ella utiliza en hemeroteca, ya que debía mandar un correo institucional de Biblioteca a CORDMUDESI, que se me había encomendado por las labores de secretaria que estoy cumpliendo.

Que, manifesté de buena manera mi petición, pidiendo por favor me concediera unos minutos para mandar correo, respondiendo que no lo iba a prestar porque estaba ocupando y que yo buscara de otra parte donde mandar, le indiqué que ese computador es el que tiene los programas cargados de la biblioteca y por ende ahí se debe efectuar el envío. Insistí en dos oportunidades que por favor me prestara el PC, ya que debía retirarme porque tenía permiso para ir al hospital a ver a mi hijo



XTXJRLDXFN

accidentado. Me respondió que me fuera y que había más personas que podían hacerlo y que no me prestaría el PC.

Que, viendo la situación de negativa me dirigí al Sr. Humberto Soto, Encargado de Biblioredes, para que mediara en aquello y quizás con su ayuda la Sra. Morales me podría facilitar el PC. Craso error, porque la funcionaria se molestó más y en forma agresiva se dirigió a mi preguntando si la estaba acusando. Respondí que necesitaba hacer el escrito y que sí había recurrido al Sr. Soto por ayuda.

Sra. Directora, soy una persona profesional, profesora jubilada, de 64 años de edad, con principios y muy buena formación, que no acostumbra a tratar mal a las personas, por ello, mi actitud al solicitar el computador, en ningún caso, fue de mala manera al contrario, por la situación que se vive en la Biblioteca, con la mencionada funcionaria, tengo más precaución en la forma de dirigirme a ella.

Que, lamentablemente no pude utilizar el PC y lo que más me complicó fue sus respuestas agresivas y más aún, que hay usuarios utilizando los PC de Biblioredes, quienes no debieran escuchar estas situaciones de convivencia laboral, ya que no corresponde.

Que, me sentí muy avergonzada, en cierta medida humillada e impotente frente a la situación acontecida, porque nadie merece que se le hable de mala manera, más cuando sabido es la situación personal, que yo estoy pasando por el accidente grave de mi hijo menor y que está hospitalizado, Que, reflexionando al respecto, siento la necesidad de informar a usted esta situación, ya que los 'Derechos Fundamentales', existen para todas las personas y me pregunto 'si la funcionaria en cuestión' tiene claro que no puede actuar de la manera que la hace, con las personas que laboran en esta Biblioteca, ya que también, nos asiste el derecho a exigir que nos traten con respeto y dignidad.



XTXJRLDXFN

Que, respetuosamente encuentro que ya es demasiado, lo que se 'le permite' a esta funcionaria, que tiene cero respeto hacia las personas, me refiero a las jefaturas. Uno puede entender que, por estrés o carga emocional, puedan quizás expresar una mala palabra, pero acá no es el caso, más si esta funcionaria, expresó que fui yo quien actuó de mala manera. Al respecto, debo dejar muy claro, que mi forma de dirigirme a ella fue respetuosa y solicitando a modo de favor el poder ocupar su computador, jamás con prepotencia, no haciendo gestos de mala crianza, ni presionando, soy una persona educada y respeto a mis pares.

Que, expreso a usted lo ocurrido porque de alguna manera, espero que estas situaciones no vuelvan a ocurrir, porque no se trabaja bien, en un clima laboral tan tensionado, como es el nuestro. En mis años de carrera (34) como profesora, jamás me encontré con situaciones tan adversas y aberrantes como las que vivimos. Ni siquiera con los alumnos, que son niños en formación o sus padres que muchas veces no tuvieron la suerte de educarse.

Sra. Directora, creo que usted me está conociendo en estos 6 meses que estoy cumpliendo como integrante de este grupo humano. No soy de tratar mal a nadie, cuido de tener una buena convivencia y más cuando se aprende a valorar el compañerismo, que he visto acá, con la gran mayoría de mis compañeros.

Asimismo, quisiera expresar a usted que ojalá se tomen las medidas pertinentes, para que no se demás que tengamos que andar pidiendo que por favor nos faciliten los usar un computador o mobiliario, siendo que todo le pertenece a la biblioteca y no a los funcionarlos.

Finalmente, espero que pronto se termine esta desagradable situación que estamos viviendo, donde los derechos los exige una sola parte, cuando debieran ser respetado, para todos los trabajadores de esta Institución."



XTXJRLDXFN

4.- Carta ingresada con fecha 3 de octubre de 2019, dirigida por Mercedes Devia al Departamento de RR.HH. y RR.LL. de la Corporación demandada, por la que remite carta de la Sra. María Graciela Vega.

5.- Carta ingresada con fecha 3 de octubre de 2019 por Julieta Vargas Gutiérrez, dirigida Karen Claros Fuentes, en que se lee: "Señora Karen Claro. Presente.

De mi consideración: La presente Julieta Paola Vargas Gutiérrez (...) funcionaria de la Biblioteca Publica N°182 Alonso de Ercilla y Zúñiga administrativa comunica y expone lo siguiente.

Que la señora Madeleine Morales administrativa de esta misma biblioteca donde yo también trabajo; está, agrediendo verbalmente a mi persona en dos ocasiones y murmurando sobre mi persona que mi título no vale nada y mi trabajo es incompetente; entonces reitera que su conducta es de forma despectiva, burlesca, además dejando su puesto de trabajo solo en reiteradas ocasiones convirtiendo el ambiente laboral tenso e inhóspito

Que referente a lo señalado ruego a usted tomar las medidas correspondientes cuando le llegue la resolución de la Inspección del Trabajo como usted me señaló."

SÉPTIMO: Que, la demandada llamó a estrados a los siguientes testigos:

1.- Elizabeth Patricia Chacón Vilches, quien debidamente juramentada, en síntesis expresa que conoce a las partes del juicio, es compañera de la actora en la Biblioteca, con ella no ha tenido mucho contacto, porque trabaja en otra sección. Solo han tenido distintas opiniones respecto al trabajo, a



veces ella no se hace entender muy bien en lo que quiere expresar, en lo que necesita. Ha habido algunos problemas con ella directamente y con otra compañera; en mayo estaba solicitando un trabajo que había que hacer en la Biblioteca y no especificó bien lo que había que hacer mandó unos mails a su compañera Julieta, siendo que tenía que mandárselos a ella y empezó a maltratar a su compañera Julieta; ella salió en su defensa y le dijo que tenía que hacerlo la Sra. Julieta; empezó a hablar de muy mala manera en contra de Julieta. Debido a ese problema se vieron unos directes con ella, porque a hecho acusaciones falsas de trato. Julieta tiene retraso mental, por lo que cuando la empezó a ofender, salieron en defensa de su compañera, pero no fue con agresiones y malas palabras. No sabe nada más. **Contrainterrogada**, señala que nunca ha tenido conflicto con la Sra. Madeleine, hubo un episodio en que tuvo un conflicto con ella, porque la agredió a ella, estaban todos los compañeros de trabajo, donde están los computadores. Jamás le solicitó el computador a la Sra. Madeleine, no le pide nada. Nunca vio un conflicto entre la Sra. Mercedes y Madeleine, solo porque trataba mal a la Sra. Julieta intervino. Nunca ha presenciado un conflicto entre la actora y la Sra. Mercedes Devia.

2.- Julieta Paola Vargas Gutiérrez, quien debidamente juramentada, en síntesis expresa que conoce a las partes de



XTXJRLDXFN

este juicio, ya que, trabaja en la Biblioteca desde hace cuatro años, es administrativa de la parte de circulación, tiene esa sección a cargo. Lamentablemente, era viernes, estaban por irse y estaba feliz, porque se había terminado la semana. Estaban Madeleine y otra persona, le preguntó si había hecho el trabajo y ella dijo que se le olvidó, pero que la Sra. Mercedes había dicho que lo hiciera Humberto; luego se puso a llorar y dijo que a ella nunca le habían reconocido su trabajo. En otra oportunidad, tenía que sacar los *tickets* y estaba descompuesta nerviosa, furiosa, gritaba y decía que era su sección que ella no podía pasar a su sección, le dijo que no tenía por qué traerle los *tickets*, que lo hiciera doña Mercedes, lo hizo delante de todos los usuarios. Elizabeth Chacón se aproximó a buscar un libro, y ella no dijo nada, dejó el libro y se fue. De donde ella estaba sentada se veía todo; Elizabeth, nunca le intentó pegar a Madeleine. Le decía que su título no valía nada. Fue en mayo o agosto, los primeros meses, no recuerda porque ya pasó tanto tiempo. El ambiente es tenso. Trató de acercarse para poder seguir trabajando y ella también, ahora hay una relación más o menos buena entre funcionarios. **Contrainterrogada** señala que presentó un reclamo ante don Humberto Soto y doña Mercedes Devia, por el trato que tenía Madeleine con ella, se hicieron cartas para presentar en el Sindicato, para que la apoyaran y



XTXJRLDXFN

la ayudaran, esa carta la hizo ella; la presentaron en el Juzgado del trabajador, presentó su carta para ver si había una resolución o algo, pero con la pandemia todo quedó paralizado. Ella es PRAIS, detenida y torturada, tiene diagnóstico, es bipolar I. Hace 25 años está en tratamiento, se medica todos los días, de por vida, más los controles médicos, está estable, por eso puede trabajar.

OCTAVO: Que, la denunciante alega una serie de hechos que considera como vulneratorios de sus derechos fundamentales los cuales se analizarán, pormenorizadamente, a la luz de las probanzas aportadas por ambas partes, en juicio:

.- En mayo de 2012, fue víctima de acoso laboral o *mobbing*, por parte de la Administrativa, doña Clara Segovia, bajo el respaldo de la directora de la Biblioteca doña Mercedes Devia Álvarez, siendo trasladada Segovia, por el Secretario General de la época.

El referido hecho, aparece ratificado, por el testimonio conteste de las testigos Polanco Pérez y Morales Norambuena, no habiendo prueba en contrario, por lo que se tendrá como un hecho acreditado.

.- El 17 de diciembre de 2015, aproximadamente, a las 10:00 horas, recibió un llamado telefónico al número



institucional, siendo víctima de una serie de insultos, comunicó la situación a la Directora, con el respectivo Memorándum interno, sin respuesta.

El hecho referido se tendrá por debidamente acreditado al tenor del documento incorporado en juicio, denominado "Memo Interno", de fecha 17 de diciembre de 2015; no existiendo descargo alguno por parte de la demandada ni prueba en contrario.

.- El 23 de diciembre de 2015, complementó la misiva dirigida a don Bernardo Ilaja, señalándole los diversos episodios de acoso laboral, por parte de la Directora de la Biblioteca, indicándole que la ha presionado a realizar funciones que no le corresponden, excluyéndola de reuniones internas, amenazándola y diciéndole "que era una sinvergüenza y aprovechada y que me sacaría de mis funciones porque ella tenía el poder de hacerlo, ejerciendo actos de humillación constantes hacia su persona."

A este respecto, cabe señalar que si bien es cierto la carta referida fue incorporada en juicio, su contenido en cuanto a los dichos de Doña Mercedes Devia, en contra de la actora, en aquella oportunidad, no fueron acreditados en los términos planteados, por lo que se tendrá -solo- por acreditado el hecho de la remisión de la carta y su contenido.



.- El 05 de mayo del año 2016, la siquiatra Sra. Sissy Vermontt Figueroa, diagnosticó a la demandante, un Trastorno Adaptativo Mixto, por conflictos en el ámbito laboral.

El referido hecho se tendrá por acreditado, conforme documento denominado informe médico, el cual no fue controvertido por la demandada.

.- El 01 de agosto de 2016, la actora envió misiva a la Directora de Recursos Humanos, doña Kareen Claros Fuentes, solicitando se regularizara el pago de la asignación de antigüedad o bienios que se le adeudaban en aquella época y con fecha 29 de agosto, por medio del Memorándum N°678, se le informó que se regularizaría el pago.

Hecho que se tendrá por acreditado, al tenor de los documentos referidos.

.- El 20 de diciembre de 2016, dirigió misiva al Sr. Ilaja, dando cuenta de una serie de acusaciones vertidas por la Directora de la Biblioteca en su contra, así como malos tratos recibidos por ella, quien frente a los demás funcionarios y usuarios que se encontraban en el lugar, la amenazó con que "el único motivo para no echarme era por mi calidad de dirigente sindical, porque de lo contrario yo ya no estaría allí".

A este respecto, sin perjuicio de la incorporación de la carta referida, cabe destacar que este hecho es ratificado en



XTXJRLDXFN

forma conteste, por ambas testigos de la actora, señalando Polanco Pérez que la Sra. Mercedes Devia, trató que despidieran a la demandante y cuando supo que estaba embarazada le dijo que debería soportarla por dos años más; por lo que se tendrá por acreditado el hecho referido.

.- El 04 de mayo de 2018, envió misiva a doña Kareen Claros Fuentes, solicitando se regularizara el pago del beneficio de transporte por uso de sala cuna. Posteriormente, con fecha 12 de julio del mismo año solicitó se regularizara pago de la asignación de antigüedad o bienios que se le adeudaba en aquella época, en los mismos términos solicitados en 2016.

Hecho que ha quedado acreditado con la incorporación de la carta respectiva.

.- Hechos ocurridos el 09, 10, 11, 13, 14 y 16 de mayo; 4 de junio y 13 de junio de 2019), aproximadamente, a las 16:30 horas, informó a la Directora, sobre un trabajo interno del cual estaba próxima su fecha de entrega, derivado de las reuniones a las cuales debió asistir en representación de la Unidad, mientras la Directora se encontraba con licencia médica. Devia, le gritó frente a los demás funcionarios y usuarios de la biblioteca y, además, en presencia de su hija de 13 años, quien, gracias a María Graciela Vega, mitigó en



parte el daño psicológico del cual fue objeto al presenciar el maltrato y la humillación de su madre.

Estos hechos, se tendrán por acreditados a partir de constancia de la Inspección del Trabajo, de fecha 11 de mayo de 2019, cartas remitidas a Devia Álvarez, Jenny Núñez, Kareen Claros y Mauricio Soria. Asimismo, se tendrá por acreditado que no se aplicó cuestionario sicosocial en el trabajo, remitido por la ACHS, lo que dio lugar a multas cursadas a la demandada. Hecho, que, asimismo, se aprecia ratificado con prueba aportada por la demandada, consistente en documento denominado "Proceso de protocolo sicosocial elaborado respecto de Biblioteca Alonso de Ercilla y Zúñiga."

Por otra parte, se tendrá por acreditada la denuncia efectuada ante la ACHS, sin perjuicio de la resolución de dicho organismo, que determina que la actora padece una enfermedad de tipo común, respecto del acoso laboral denunciado.

.- El 09, 19 y 20 de agosto de 2019), aproximadamente a las 11:30 horas, ingresó la Directora y la agredió verbalmente a viva voz, sin mediar provocación alguna, increpándola por hechos supuestamente cometidos en reunión realizada el día anterior con el Prevencionista de Riesgos, en torno a encuesta a realizarse sobre Riesgos Psicosociales en el lugar de trabajo. A esta agresión, se le sumó Elizabeth



XTXJRLDXFN

Chacón. Indica la demandante que, quedó en estado de *shock*, retirándose a la ACHS, constatándose un alza de presión cercano a los 150, motivo por el cual fue ingresada por enfermedad profesional.

Los referidos hechos se tendrán por acreditados, por medio de constancia ante la Inspección del Trabajo, de fecha 9 de agosto de 2019; certificado de atención y reposo Ley 16.744, de fecha 19 de agosto de 2019 (ACHS); informativo para paciente con calificación no laboral, de fecha 12 de agosto de 2019 (ACHS); informe antecedentes médicos, de fecha 2 de agosto de 2019 emitido por la ACHS; Ordinario N°1794 de fecha 20 de agosto de 2019 emitido por la Inspección del Trabajo; Acta de Mediación, comisión 101/2019/2303; informe de investigación 101/2019/2303 emitido por la Dirección del Trabajo.

De contraria y respecto de las probanzas aportadas por la demandada, cabe destacar que de la carta suscrita por doña María Graciela Vega, se desprende que son efectivos los hechos manifestados por la actora, en el sentido de establecer que el computador que le había sido asignado, era utilizado por otros funcionarios, debiendo dejar de realizar su función para compartirlo con compañeros de trabajo; por otra parte, más allá de las alegaciones realizadas por la funcionaria en dicha misiva, se hace importante destacar que



XTXJRLDXFN

se trata de una funcionaria con 6 meses de antigüedad versus la antigüedad de la demandante en el lugar de trabajo, esto es, desde el 21 de noviembre de 2011. No obstante, lo anterior, la referida carta revela que existe un clima laboral "tan tensionado, cómo es el nuestro. En mis años de carrera (34) como profesora jamás me encontré con situaciones tan adversas y aberrante como las que vivimos." Y agrega "Asimismo, quisiera expresar a usted que ojalá se tomen las medidas pertinentes, para que no tengamos que andar pidiendo que por favor nos faciliten usar un computador o mobiliario siendo que todo le pertenece la biblioteca y no a los funcionarios."

Los referidos dichos de la funcionaria, al tenor de la denuncia efectuada por la actora, dan cuenta de un episodio puntual en relación con la demandante, mientras se desarrollaba paralelamente investigación por denuncia por Tutela de Derechos Fundamentales, por la IPT de Iquique; lo cual sitúa los hechos en un ambiente de tensión generalizada en el lugar de trabajo, el que para la trabajadora venía arrastrándose desde el año 2012 a dicha fecha; por lo que, aun cuando este hecho no fue mayormente reforzado en juicio por la demandada, no reviste la gravedad que -pareciera- pretender dicha parte, puesto que, al no contestar la



XTXJRLDXFN

demanda, carece -por completo- de teoría del caso en la que fundar cualquier postura en juicio.

Sin embargo, y aun en dicho escenario, es posible esclarecer que el clima laboral del lugar de trabajo de la actora, efectivamente, es un mal clima laboral y que no existe distribución de materiales de trabajo, adecuada y ordenada, conforme las funciones desarrolladas por cada funcionaria/o.

Ahora bien, respecto de la carta, de fecha 3 de octubre de 2019 dirigida a Claros, por Hinojosa López, se le restará todo valor probatorio, toda vez que se trata de un funcionario, que por medio de investigación realizada por la IPT de Iquique, se estableció que realizaba seguimientos y vigilancia a los demás funcionarios de la Biblioteca Pública de Iquique, incluyendo a la actora; trabajador que, además, golpeó a otro funcionario.

A este respecto, en cuanto al acoso laboral y vulneración a la honra, alegados por la demandante, consistentes en las constantes humillaciones proferidas en su contra por Devia Álvarez y la vigilancia realizada por Hinojosa López. El relato de la demandante, en esta parte, se torna no solo verosímil, sino que es posible deducir que dicha vigilancia, habiendo sido acreditada por la investigación efectuada por la IPT de Iquique, no fue por



XTXJRLDXFN

iniciativa de Hinojoza, sino que de la persona a quien le reportaba dicha vigilancia, es decir, Devia Álvarez.

Ahora bien, respecto de la carta suscrita por Vargas Gutiérrez, con fecha 3 de octubre de 2019, en relación con su declaración en juicio, se les restará todo valor probatorio a ambas probanzas, toda vez que, tanto la misiva como su declaración son ambiguas, imprecisas y de absoluta vaguedad. En efecto, señala Vargas Gutiérrez -en la carta- que fue agredida verbalmente, en dos ocasiones, por la Sra. Morales, sin embargo, no indica cuáles fueron esas ocasiones, ante quién o quiénes las realizó, cuáles fueron las motivaciones para ello. En tanto, en juicio, manifiesta que la actora le habría pedido un trabajo que debía hacer y que no hizo, por lo que se habría ofuscado con ella, para luego agregar que nunca Elizabeth trató de agredir a la actora, manifestando que vio el episodio de la entrega de unos *tickets*. Hechos sin contexto, puesto que, nada de aquello se señala en la carta de fecha 3 de octubre de 2019; lo cual -a mayor abundamiento- no existiendo teoría del caso de la demandada, tampoco hace posible relacionar o circunstanciar sus dichos.

Sin perjuicio de lo manifestado, cabe destacar que, en el último párrafo de la carta, Vargas deja entrever que se había puesto en contacto con doña Kareen Claros, en forma previa a la extensión de dicha misiva y que ambas (Claros y



XTXJRLDXFN

ella) esperaban una resolución de la Inspección del Trabajo para "tomar medidas".

Todo lo anterior refuerza la verosimilitud de los dichos de la denunciante, en cuanto a la nula respuesta de sus superiores respecto de los acosos infringidos a su persona por Devia Álvarez.

Finalmente, respecto de la declaración de Chacón Vilches, se le restará todo valor probatorio, puesto que, se trata de una declarante que no conoce los hechos, toda vez que manifiesta que no ha tenido contacto con la demandante, ya que, "trabaja en otra sección". Señalando que sólo en una oportunidad intervino en defensa de Julieta Vargas, en el mes de mayo, (sin indicar el año), por un conflicto por unos mails que la denunciante le había solicitado que realizara. Hechos sin contexto, toda vez que, nada de aquello se señala en la carta de fecha 3 de octubre de 2019 (emitida por Vargas) y no existiendo teoría del caso de la demandada, tampoco es posible relacionar o circunstanciar sus dichos.

En consecuencia, se tendrá por acreditado que la demandante de autos doña Madeleine Diana Morales Norambuena, ha padecido un acoso laboral constante, por parte de su jefatura directa doña Mercedes Devia Álvarez, acoso laboral que -incluso- llegó a manifestarse, en seguimientos efectuados por el funcionario Hinojoza López. Del mismo modo,



XTXJRLDXFN

se tendrá por acreditado que la actora ha sido, constantemente, humillada por su jefatura directa doña Mercedes Devia Álvarez lo cual ha sido puesto en conocimiento de sus superiores don Bernardo Ilaja, doña Kareen Claros, doña Jenny Núñez y don Mauricio Soria, sin respuesta a sus requerimientos, al punto de no asistir a mediación decretada por la IPT de Iquique, con fecha 18 de diciembre de 2019, encontrándose debidamente notificada.

NOVENO: Que, en cuanto a la vulneración a su integridad física y psicológica, conforme las probanzas rendidas en juicio ha quedado asentado que la demandante ha padecido constante acoso laboral por parte de su jefatura directa doña Mercedes Devia Álvarez, lo cual evidentemente dañó su psique, conforme lo establece informe médico psiquiátrico emitido con fecha 5 de mayo de 2016 por la médica psiquiatra doña Sissy Vermont Figueroa y el informe psicológico emitido por la psicóloga doña María Isabel Astorga Guerrero.

Por su parte, respecto de informe psiquiátrico evacuado por el médico psiquiatra don Ítalo Sigala Romele, se le restará todo valor probatorio, puesto que, se trata de un informe genérico, cuya metodología aplicada no se especifica, no siendo suficiente lo referido por el facultativo, esto es, "Se revisaron los antecedentes de la demanda contenidos en la carpeta investigativa, se realizó anamnesis psiquiátrica, se



XTXJRLDXFN

solicitó a la peritada referirse a los hechos y se realizó examen fenomenológico clínico.”

Asimismo, la conclusión a la que arriba el siquiatra, en cuanto a que la actora presenta una personalidad de rasgos paranoides, no se condice, en caso alguno, con los hechos asentados en la causa y ratificados por la investigación realizada por la IPT de Iquique, toda vez, que logró acreditarse que Hinojoza la seguía y vigilaba.

Respecto del resto de las conclusiones a las que arriba el psiquiatra, no explica -en modo alguno- como arriba a dichas conclusiones, puesto que, tampoco indica en forma clara y detallada, como ya se dijera, la metodología aplicada, tanto es así que los resultados de su estudio parecieran alejados de los hechos y sujeto de estudio cuya pericia le fue solicitada. Máxime si tampoco indica cuantas sesiones y horas de pericia sostuvo con la demandante de autos.

Lo anterior, al tenor de lo prevenido por Resolución 8083 Exenta que Aprueba Actualización del Texto Sobre Guía Normativa Técnica Pericial de Salud Mental en las Áreas de Psiquiatría, Psicología y Trabajo Social Médico Legal, del año 2015 y actualmente vigente, en especial, respecto del punto “N° IV.- ESTRUCTURA DEL INFORME PERICIAL”.



En consecuencia, se tendrá por acreditada la vulneración a la integridad física y psíquica de la demandante, puesto que, cada episodio padecido en su lugar de trabajo y propiciado por doña Mercedes Devia Álvarez, la llevaron a ser atendida en la ACHS y la mantuvieron, en algunos eventos, con licencias médicas.

DÉCIMO: Que, habiéndose acreditado en juicio el acoso laboral, la vulneración a la honra y a la integridad física y psíquica de la trabajadora, corresponde -ahora- determinar, si la actora ha padecido el daño moral que alega, para lo cual se estará al análisis conjunto de todas las probanzas ya señaladas, teniendo, especialmente, presente las declaraciones de Morales Norambuena y de Polanco Pérez, quienes se encuentran contestes en el hecho que la trabajadora ha sido vulnerada en forma constante por su jefatura directa sufriendo daños que han deteriorado su ánimo, vida familiar y en general su salud, tal como se desprende del informe psicológico efectuado por la sicóloga doña María Isabel Astorga Guerrero.

En tal sentido, cabe destacar que la nula intervención de la jefatura superior de la actora, la hace responsable directa de la vulneración de los Derechos Fundamentales que se han tenido por acreditados en el presente juicio, incumpliendo, por tanto, su deber-obligación de cuidado de la



XTXJRLDXFN

vida y salud de sus trabajadores, de conformidad a lo prevenido por el artículo 184 del Código del Trabajo.

En este escenario, respecto del monto solicitado por la actora, esto es, \$20.000.000.- por concepto de daño moral; no existiendo un baremo en nuestra legislación, en tal sentido. Se tendrá, presente para la determinación del monto que se le otorgará por dicho concepto: el daño padecido, los años de servicios, los años de acoso laboral padecido y el monto de su remuneración; por lo que se fijará como monto por concepto de indemnización de daño moral, la suma de \$5.000.000.-

Asimismo, se hace presente que yerra la actora al señalar que la norma que debe ser aplicada para el caso de marras es el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo, toda vez que el vínculo laboral no ha llegado a su fin.

DECIMOPRIMERO: Que, la demandante solicita como medidas reparatorias las siguientes:

“a) Traslade a doña MERCEDES DEVIA ALVAREZ de la Unidad de la Biblioteca Pública “Alonso de Ercilla y Zúñiga”.

Al respecto, habrá de rechazarse tal solicitud, toda vez que, la modificación contractual es privativa de la facultad de administración del empleador.



"b) Se someta a mi empleador a la realización de un curso, seminario, capacitación o jornada, de derechos fundamentales por vulneración de derechos, y en especial a doña MERCEDES DEVIA ALVAREZ."

En cuanto a esta solicitud habrá de acogerse, por lo que se ordenará asistir, tanto a las jefaturas de la Corporación Municipal de Desarrollo de Iquique, especialmente, a doña Mercedes Devia Álvarez, como a todo el personal de la Biblioteca Municipal Alonso de Ercilla y Zúñiga, a un mínimo de tres charlas (de una hora cada una) sobre Derechos Fundamentales, las que deberán ser realizadas por la Inspección del Trabajo de Iquique, debiendo imputarse la asistencia a dichas charlas a la jornada de trabajo de los asistentes.

"c) Que, se publique la sentencia en la página web de la Dirección del Trabajo."

Respecto de esta solicitud habrá de tenerse por cumplida con el solo registro del presente fallo por la Dirección del Trabajo, una vez que se encuentre ejecutoriado.

"e) Una indemnización adicional de 11 meses de la última remuneración mensual de conformidad lo permite el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo."



Tal como se indicara precedentemente, dicha petición no podrá prosperar, toda vez que entre las partes, existe vínculo vigente.

DECIMOSEGUNDO: Que, la prueba rendida ha sido valorada conforme la sana crítica.

Por estas consideraciones y Vistos, además, lo dispuesto en los artículos 2, 184, 420, 425, 446, 450, 451, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 459, 485, 486, 487, 489, 490, 491, 493, 495 del Código del Trabajo, 144 del Código de Procedimiento Civil, 1545 y 1698 del Código Civil, 19 N°1 y N°4 de la Constitución Política de la República, Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Convención Americana de Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, **se DECLARA:**

I.- Que, se **ACOGE** la denuncia de Tutela de Garantías Constitucionales, impetrada por doña **MADELAINE DIANA MORALES NORAMBUENA**, Administrativa de la Sección de Referencias & Hemeroteca, de la Biblioteca Pública Alonso de Ercilla y Zúñiga, con domicilio en calle Los Algarrobos N°4335, de la Comuna de Iquique, en contra de **CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL DE IQUIQUE**, representada legalmente, por



XTXJRLDXFN

don **MAURICIO SORIA MACCHIAVELO**, Alcalde de Iquique, ambos con domicilio para estos efectos en calle Serrano N°134, de la ciudad de Iquique. En consecuencia, se declara que la demandada representada por la Jefatura directa de la actora, doña **MERCEDES DEVIA ÁLVAREZ** cometió actos de **hostigamiento en contra de la demandante y lesionó los DERECHOS FUNDAMENTALES de la actora, prevenidos en los artículos 19 N°1 y N°4 de la Constitución Política de República, en relación con los artículos 2 y 485 del Código del Trabajo**, por lo que la denunciada deberá pagar a la actora **-ambas partes debidamente individualizadas-** el siguiente monto, por el concepto que se indica:

.- \$5.000.000.- por concepto de daño moral.

II.- Que, como medida reparatoria, de conformidad a lo prevenido por los artículos 495 N°3, en relación con el artículo 492, ambos del Código del Trabajo, se ordena tanto a las jefaturas de la Corporación Municipal de Desarrollo de Iquique, especialmente, a doña Mercedes Devia Álvarez, como a todo el personal de la Biblioteca Municipal Alonso de Ercilla y Zúñiga, asistir a un mínimo de tres charlas de una hora cada una, sobre Derechos Fundamentales, las que deberán ser realizadas por la Inspección del Trabajo de Iquique, debiendo imputarse la asistencia a dichas charlas a la jornada de



trabajo de los asistentes; lo anterior deberá cumplirse dentro de tercero día de ejecutado que sea el presente fallo; debiendo efectuarse las referidas charlas en un plazo no superior a dos semanas calendario.

III.- Que, se ordena enviar copia del presente fallo a la Dirección del Trabajo, para su Registro, una vez que éste se encuentre ejecutoriado.

IV.- Que, se condena en costas a la parte denunciada, por haber resultado completamente vencida en juicio. Costas que se regulan en la suma de \$1.000.000.- equivalente al 20% del crédito adeudado.

Anótese, regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

DECRETADA POR DOÑA MARCELA MABEL DÍAZ MÉNDEZ, JUEZA TITULAR DE JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE IQUIQUE.

