

San Vicente de Tagua Tagua, siete de junio de dos mil veintiuno.

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Denuncia. Que, comparece don Víctor Antonio Poblete Ríos, abogado, en representación de doña Johanna Quayara Canales Oyarce, cédula de identidad N° 15.136.543-4 domiciliada en calle La Paz 45, de la comuna de Pichidegua, e interpone Denuncia en Procedimiento de Tutela Laboral, estando vigente la relación contractual en contra de la Ilustre Municipalidad de Pichidegua, RUT N° 69.081.100-6, representada legalmente, por don Rubén Adolfo Cerón González, Alcalde de la comuna, ambos domiciliados en Avenida Independencia N° 525, Pichidegua, o por quien sus derechos represente.

Indica que su representada ingresó en su calidad de Psicóloga a trabajar para la Corporación Municipal de Pichidegua, en el mes de Mayo de 2009, con un contrato fechado al mes de diciembre del mismo año, posteriormente en el mes de marzo de 2010, se modificó dicho contrato quedando en principio como psicóloga de 4 establecimientos educacionales por un total de 40 horas, lo cual mutó a que dejara de asistir a los establecimientos, para hacerse cargo del programa Habilidades Para La Vida (“HPV”), bajo la modalidad de honorarios, pero manteniendo un vínculo de subordinación y dependencia con el empleador.

Continúa señalando que luego de desempeñar una serie de funciones diversas dentro de su área o especialidad; bajo distintas figuras contractuales es contratada como psicóloga sólo de la escuela F- 179 de San Roberto y como coordinadora de Equipo de Psicólogos – Programa SEP (Decretos alcaldicios 591 y 939 del año 2012), quedando en definitiva con tres funciones principales: a) Como psicóloga de la Escuela San Roberto, con la función de aplicar instrumentos psicométricos a niños y niñas de dicho establecimiento; b) Coordinadora de Equipo de Psicólogos de los establecimientos educacionales de la comuna dependientes del DAEM (Grado y 3 jerarquía de Jefatura) y c) Encargada de Ejecución y coordinación del HPV.

Detalla que en virtud de todas estas funciones desempeñadas y su jerarquía de jefatura, se le asignó una oficina propia en dependencia del DAEM; y en el mes de marzo del año 2013, se volvió a modificar su contrato, describiendo sus funciones como “Evaluación y reevaluación de alumnos pertenecientes al Proyecto de Integración Comunal, también conocido como PIE; por una cantidad total de 40 horas semanales, manteniendo



igualmente la obligación de coordinar al equipo de psicólogos de los establecimientos y también el programa HPV (Decreto Alcaldicio N° 864 del 14/03/2013).

Explica como antecedentes relevantes del contrato: Modalidad del contrato Indefinido, Función encomendada Psicóloga, Horas contratadas 40 horas, Remuneración Promedio \$1.978.622 imposables mensuales.

En cuanto a los hechos motivo de la denuncia, refiere que desde el año 2015, comenzaron las dificultades para su representada, principalmente por el periodo de feriado legal, debido a la ambigüedad de información, situación bastante similar respecto de los bienes y capacitaciones correspondientes, dicho año, funcionarios del DAEM llegaron a acuerdos con la Municipalidad de Pichidegua que tuvieron como finalidad el reconocimiento de los bienes y capacitaciones al personal DAEM, pero no han sido pagados de manera íntegra y oportuna a la fecha, recién el año 2017, dos años después de celebrado el acuerdo y luego de varias insistencias comienza la reanudación del pago de bienes adeudados, manteniéndose actualmente deudas respecto del bienio Enero 2019.

En el apartado Carga y Clima Laboral, indica que durante los años 2018 a 2019 la carga laboral de su representada aumentó de manera significativa, debiendo asumir inclusive tareas que por la naturaleza del cargo le eran ajenas, como representar al sostenedor en consejos escolares, intervenir en temas de clima o convivencia en algunos establecimientos dependientes del DAEM, ver casos de acusaciones en contra de jardines infantiles a cargo del mismo empleador, confeccionar perfiles de cargo y evaluar la idoneidad de postulantes al sistema, entre otras que desempeñó inclusive estando con permisos de descanso pre y post natal. La situación se agudizó en 2019 ya que se fueron dando distintas condiciones que se volvieron adversas en el trabajo, como los pagos pendientes, un constante devenir de correos, solicitudes, peticiones en todos los tonos, inclusive llegando a ser súplicas respecto a la regularización de su situación, hubo una escalada de malos tratos e inclusive injurias de las cuales su representada fue objeto, dañando su imagen en el contexto laboral; derivado principalmente de falta de respuesta y toma de decisiones por parte de las autoridades del DAEM ante investigaciones de casos, donde se llevaban a cabo complejos procesos investigativos, por parte de su representada -atendida su capacitación y jerarquía interna- principalmente en jardines infantiles, por denuncias efectuadas por los apoderados, los cuáles significaban una serie de malos ratos y actos de descrédito por redes sociales de parte de las investigadas, no poniendo atajo alguno a éstas situaciones por parte de las jefaturas.



¿Manifiesta que ante estas situaciones, la salud física y mental de su representada se vieron afectadas, consultando a un especialista en trastornos del comportamiento quien la diagnosticó trastorno de “DEPRESIÓN MAYOR” con origen eminentemente laboral, otorgándole licencia médica por un periodo que se extendió desde fines de junio a fines de octubre del año 2019, con controles cada 21 días, además de cumplir con un tratamiento farmacológico. Durante todo este periodo de ausencia, fue visitada y contactada constantemente por la persona que le reemplazaba, quien de manera recurrente le solicitaba información o apoyo. Debido a las conversaciones que sostuvo con esta persona, decidió enviar una misiva a su Jefe a fin de darle cuenta del escenario que estaba ocurriendo con su situación laboral y personal, sin embargo dicha carta no tuvo la aceptación que esperaba, toda vez que al volver al trabajo, luego de la última licencia psiquiátrica su retorno fue marcado por un “cambio drástico” en el trato, el modo y la forma de ser considerada por su jefatura, llegando a la vulneración de derechos fundamentales.

¿En lo que respecta a la denuncia propiamente tal, indica que al retornar a sus funciones, su representada compareció ante el jefe del departamento, quien le informó que no seguiría coordinando HPV, debido a su ausencia prolongada por las licencias médicas, que él tenía un calendario marcado con sus ausencias y estaba contando los días de ausentismo para saber si su salud era compatible con la función pública desempeñada, cuestión que interpreta como una muestra de poder y una incitación a generar una presión en su persona. Además habría sido increpada por la carta enviada con anterioridad, ésta consultó sobre las razones del porqué el cambio repentino, arbitrario e injustificado de las funciones a cumplir por su parte, ya que sentía que por el hecho de haberse enfermado, la habían degradado y modificado las condiciones laborales; tras lo cual su respuesta fue sólo derivarle con el Alcalde.

Refiere que pretendió retomar sus funciones, por lo que consultó a la colega que le había reemplazado en la coordinación del equipo de psicólogos para que le pusiera al día para continuar con esa labor, sin embargo, le señaló que el Jefe DAEM, habría dado la orden de que fuese ella quien seguiría hasta fin de año. Por lo que su representada nuevamente se apersonó ante el Sr, Jaime Morales (jefe DAEM) y le preguntó por esta nueva situación a lo que le respondió que era efectivo, develando la intención de exiliar a su representada del departamento y/o sus funciones habituales a consecuencia de su descanso por enfermedad. Además le dejó de convocar a reuniones del equipo técnico y en



general fue aislada de todo, solo le conservaron las funciones que eran de un carácter temporal o relativo, marcadas por el calendario escolar, siendo gran parte del año una labor menor, consistentes en evaluar y reevaluar alumnos de los distintos colegios.

A fin de revertir la situación su representada dirigió una carta al Alcalde, donde expone lo vivido y tras reunirse personalmente con éste, no tuvo el efecto deseado toda vez que al pasar los días la situación seguía siendo la misma, el Jefe DAEM y el equipo técnico realizaron reuniones de manera permanente, sin convocar siquiera a su representada, aun estando físicamente ubicados en un mismo espacio y relegándole a ésta a trabajar sola, aislada y en funciones que le significaban un menoscabo en su calidad de jefatura, quedando gran parte del día sin trabajo alguno, pasaba el tiempo en soledad y aislamiento, afectando su derecho a la denominada “Ocupación Efectiva”.

Destaca como hito importante el día 07 de noviembre cuando a las 09:50 aprox. el Sr. Jaime Morales entró a la oficina de su representada, muy enojado le gritó y exigió explicaciones del por qué su marido, de nombre Nicolás, había hecho uso de su cercanía con el señor Alcalde, llamándole para reclamarle de la situación de discriminación que estaba padeciendo, su representada respondió no tener antecedentes y de que de todas maneras no podía dar respuestas por hechos ajenos, lo cual la respuesta del Jefe fue simplemente salir de la dependencia dando portazos. En lo sucesivo, continuó siendo excluida y dejada sin que se le proveyera trabajo o funciones.

Manifiesta que al comenzar enero de 2020, nuevamente quiso saber qué ocurriría con su situación, se le comunicó que a contar de este año, la coordinación del programa HPV, se rotaría anualmente y que este año seguiría quien le reemplazó el segundo semestre de 2019, de inmediato su representada envió un mail al Alcalde agradeciendo su confianza por los años que coordinó y también aclarando algunos puntos que al parecer se mencionaron respecto al informe de su gestión al cual nunca tuvo acceso.

Acto seguido denuncia que esta situación ha imposibilitado una mejoría en el estado de salud mental de su representada, quien está en tratamiento psiquiátrico y farmacológico hasta el día de hoy, debiendo inclusive interrumpir el periodo de vacaciones por éste, continuando con un cuadro de depresión severa, con episodios de crisis los cuales fueron tratados en la ciudad de La Serena por la doctora Casandra Parvex, Psiquiatra, quien le otorgó con fecha 20 de febrero del año en curso, reposo total por un plazo de 21 días, que es el plazo máximo. Todas los actos latamente descritos, evidencian un claro hostigamiento a su representada, vulnera la empleadora el mandato legal de respeto y resguardo de la



salud de los trabajadores contenidas en lo extenso del Código del Trabajo, no tomando todas las medidas necesarias para proteger eficazmente los derechos fundamentales, exponiéndola, vulnerando sus derechos a la integridad física y psíquica, al exponerla y llevarla a padecer esta patología profesional, mermado su capacidad física para poder desarrollar las labores propias de su trayectoria laboral.

Refiere como primera garantía conculcada la integridad física y psíquica, atendida la conducta de su empleadora previamente descrita, que califica como mobbing, existiendo de un sujeto agresor y una conducta de agresión u hostigamiento: decisión de excluirla de las reuniones de equipo, no otorgarle el trabajo convenido, que venía desarrollando durante aproximadamente 9 años a la fecha, todo por el hecho de haberse enfermado; reiteración; y resultados: los actos de agresión, múltiples y reiterados en el tiempo, tienen como consecuencia r un contexto laboral adverso –intimidatorio, hostil, ofensivo, humillante, siendo diagnosticada con DEPRESIÓN MAYOR.

Ahondando sobre lo anterior refiere que la psicóloga clínica, Tatiana Fica Manquilef, diagnosticó en su representada un “diagnóstico de Trastorno Mixto Ansioso Depresivo, gatillado por una situación de malestar laboral y caracterizado por desánimo, labilidad emocional, angustia, distractibilidad, alteración del sueño (insomnio de conciliación y despertar temprano), hiperfagia (con incremento del peso corporal), baja autoestima y sentimientos de inutilidad.

Posteriormente discurre en relación al artículo 184 del Código del Trabajo, inciso 1º, y el deber del empleador de proteger “eficazmente” la vida y salud de sus trabajadores.

Alega como segunda garantía vulnerada, el derecho a la honra, toda vez que los hechos denunciados han provocado una afectación en el autoestima de su representada, concurriendo en su favor la hipótesis prevista en el artículo 485, inciso 1º del Código del trabajo, esto es, que existen indicios suficientes de que se ha producido la vulneración.

Luego se refiere al presunto daño moral sufrido, el cual sostiene debe ser íntegramente indemnizado y sobre la compatibilidad de demandar daño moral con ocasión de la interposición de una denuncia de tutela laboral con relación laboral vigente, manifiesta que el legislador, en el artículo 485 del Código Laboral precisó que se trata de los siguientes derechos fundamentales: a la vida, integridad física y psíquica, siempre que la vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral; vida privada; honra; inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; libertad de conciencia y de culto; libertad de opinión; libertad de trabajo; derecho a la no



discriminación laboral, y libertad sindical. De este modo es compatible la indemnización del daño moral en materia de tutela laboral, existiendo un hecho ilícito, daño, consecuencia de dicho hecho ilícito y relación de causalidad entre la ocurrencia del hecho ilícito y el daño experimentado a consecuencia de este; avaluando éste en la suma de \$10.000.000 (diez millones de pesos).- o la suma que se determine.

Antes de concluir, refiere que dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 490 del Código del Trabajo, los hechos constitutivos de la vulneración alegada, se resumen en los siguientes hechos:

a) Ser objeto en forma consciente y sistemática, repetitiva, de persecución, a través de amenazas como lo es, tener marcado en el calendario los días de ausentismo a fin de configurar el despido por salud incompatible con el cargo.

b) Asimismo, aislamiento del entorno laboral, físicamente y socialmente al excluirla de las reuniones de planificación y de coordinación del equipo y tal persecución hacerla con el objeto de afectar la realización de las labores de la misma, sus redes comunicacionales o de reputación, hasta que finalmente abandone el lugar de trabajo, para así distorsionar y perjudicar su trabajo, la reputación o imagen profesional de su representada, ocasionando en ésta culpa.

c) Ser víctima de abuso de poder por parte del empleador, a través de situaciones sistemáticas y continuas en el tiempo, afectándola claramente a nivel físico y síquico, en concordancia a la posición de poder entre el agresor y su representada, lo que no debe confundirse con malas condiciones de trabajo o mala gestión personal. Y, además, tales conductas han provocado degradación, humillación, ofensas para la dignidad e integridad de la trabajadora.

Solicita en definitiva se dar lugar a la denuncia en todas sus partes, y, en definitiva decretar:

1) Que la demandada ha vulnerado los derechos fundamentales de la actora en particular el derecho a la vida e integridad física y Psíquica contenido en el artículo 19 N° 1 de la Constitución política de la República, al no haber cumplido con su deber general de protección de la vida y salud de sus trabajadores y mantener relaciones laborales fundadas en un trato compatible con la dignidad humana afectando con ello mi salud física y mental.

2) Que la demandada debe cesar en forma inmediata su comportamiento antijurídico, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492 del Código del Trabajo, lo que consiste en retornar a su representada a sus funciones normales, previas a la



presentación de las licencias, en esencia a las tres funciones principales: a) Como psicóloga del Departamento de Educación Municipal, con la función de aplicar instrumentos psicométricos a niños y niñas para el programa de Integración Escolar (PIE); b) Coordinadora de Equipo de Psicólogos de los establecimientos educacionales de la comuna (Jefatura) y c) Encargada de coordinación de HPV I y HPV II; en virtud de todas estas funciones desempeñadas y jefatura, se le asigne una oficina propia en dependencia de la Dirección de Educación Municipal - DAEM.

3) Que el empleador, regularice el pago de prestaciones tales como Vacaciones y Capacitaciones a los cuales la trabajadora reclamante tiene derecho, como asimismo la instauración de una política clara respecto a las condiciones que en lo sucesivo registrarán dichas materias.

4) Que el empleador, ejerza las acciones investigativas, correctivas y sancionatorias en contra del Jefe DAEM, que el ordenamiento jurídico le otorga.

5) Que el empleador, emita un comunicado en un diario de circulación regional o provincial hacia la persona de su representada, con las respectivas disculpas públicas, haciendo expresa referencia a la lesión de sus derechos fundamentales derivados del actuar pluriofensivo que ha sido objeto por parte del jefe DAEM de la comuna.

6) Que se ordene al Departamento de Administración de Educación Municipal DAEM, someterse a un proceso de difusión sobre la vulneración de derechos fundamentales a todos los funcionarios dependientes de su administración por un Abogado o relator externo al Municipio, que acredite tener especialización en derecho laboral, con una duración mínima de 20 horas cronológicas en un plazo no superior a 3 meses desde que la sentencia quede firme y ejecutoriada.

7) Que la Municipalidad de Pichidegua, pague a su representada la indemnización de perjuicios por daño moral ascendente a la suma de \$ 10.000.000-, o el monto mayor o menor que S.S, estime conforme a justicia para reparar el daño causado. Lo anterior, bajo el apercibimiento de multa de 50 a 100 UTM, señalado en el inciso primero del artículo 492 del Código del Trabajo.

8) Que, se condene a la demandada al pago de las costas procesales y personales de la presente causa.

SEGUNDO: Excepciones y contestación. Que, por la parte denunciada, comparece don Augusto Prado Sánchez, solicitando tener por deducida excepción de caducidad establecida



en el inciso final del Art. 486 del Código del Trabajo en contra de la demanda. Acto seguido y para el caso de no acogerse la excepción, contesta la demanda solicitando que sea desestimada, con costas.

Refiere que ningún funcionario –menos aún el Alcalde- de la Municipalidad ha vulnerado los derechos fundamentales de la denunciante, por el contrario, del solo relato de la actora queda en evidencia que nos encontramos en presencia de una demanda temeraria, toda vez que las circunstancias no corresponden a lo que la doctrina y jurisprudencia entienden por vulneración de derechos fundamentales.

Continúa señalando que ninguno de los hechos enunciados constituye o podrían siquiera constituir indicios de la vulneración que esgrime, ya que no precisa de manera alguna cuales serían los indicios que se deberán estimar como antecedentes o suficientes de la vulneración que se alega, no hay descripción de hechos ni identificación de personas o circunstancias que pudieran servir de prueba indiciaria, razón suficiente. Lo único que señala como indicio es que el Jefe del DAEM tendría anotados los días de licencia médica que había tomado la denunciante, situación no puede ser considerada un hostigamiento, toda vez que esos son registros públicos, y que –incluso- si un tercero solicitara los registros de licencias médicas de los funcionarios o trabajadores que cumplen funciones en instituciones públicas, la administración estaría obligado a entregarla.

Respecto a la indemnización por daño moral, solicita que sea rechazada, pues es abiertamente injustificada y no se indica bajo qué parámetros se llega a la cifra que se reclama.

En cuanto a las garantías conculcadas, sostiene que los hechos relatados por la actora en su demanda son falsos, debiendo acreditar la relación de causalidad entre los supuestos hechos que describe y la vulneración de su integridad psíquica, de no probar tales presupuestos fácticos, su acción de tutela laboral deberá ser rechazada, porque ella tiene la carga de la prueba.

En definitiva solicitar el rechazo de la demanda en cada una de sus partes, con expresa y condena en costas.

?TERCERO: Audiencia preparatoria. Que, con fecha 19 de agosto de 2020 se desarrolló audiencia preparatoria con la asistencia de ambas partes. En ella se efectuó relación de los escritos de discusión, y se otorgó traslado respecto a la excepción de caducidad, la cual fue acogida por el tribunal en resolución que posteriormente fue revocada por el Tribunal de



Alzada. En razón de lo anterior con fecha 8 de febrero de 2021, se realizó una nueva audiencia preparatoria ante juez no inhabilitado, llamándose a las partes a conciliación, la cual no prosperó por lo que se fijó un hecho no controvertido, y los siguientes hechos controvertidos: 1) Efectividad que la denunciada vulneró la integridad física, psíquica y el honor de la actora, hechos y circunstancias; 2) De ser efectiva la vulneración, medidas adoptadas con la finalidad de proteger los derechos de doña Johanna Canales Oyarce, cuya vulneración ha sido denunciada en la actual causa; 3) En la afirmativa del punto uno, efectividad que la denunciante sufrió daño moral, como consecuencia de la vulneración de sus derechos fundamentales, entidad del daño.

¿CUARTO: Audiencia de juicio. Que, con fecha 8 de abril, 16 de abril y 19 de mayo del presente año se desarrolló audiencia de juicio, con la asistencia de ambas partes. En primer término, se realizó un llamado extraordinario a conciliación, el cual se tuvo por frustrado, y a continuación se rindió la siguiente prueba:

A) LA PARTE DENUNCIANTE RINDE:

I. DOCUMENTAL:

1) 3 Certificados médicos del Centro Terapéutico Mongueln, suscritos por el médico Psiquiatra Dr. Juan Díaz Menares de fechas:

- 29 de Julio de 2019, señala que paciente acude por presentar depresión mayor, destaca tratamiento farmacológico y observación relativa a que no se encuentra en condiciones de trabajar, pronóstico favorable.

- 19 de agosto de 2019, señala que paciente acude por presentar depresión mayor, destaca tratamiento farmacológico y observación relativa a que no se encuentra en condiciones de trabajar, pronóstico favorable.

- 07 de octubre de 2019, señala que paciente acude por presentar depresión mayor, destaca tratamiento farmacológico y observación relativa a que presenta reagudización de síntomas depresivos, aún no se encuentra en condiciones de trabajar, pronóstico favorable.

2) Copia Receta médica, a nombre de la denunciante por medicamento Clonazepam de fecha 07 de octubre de 2019, Centro Terapéutico Mongueln, suscritos por el médico Psiquiatra Dr. Juan Díaz Menares. Tratamiento por 30 días.

3) Certificado de centro de Salud mental y Terapia integrada, de fecha 27 de febrero de 2020, suscrito por doña Tatiana Fica Manquilef, Psicóloga, que da cuenta que atendió a la denunciante en febrero de 2020, establece que luego de la evaluación el diagnóstico es



trastorno mixto ansioso depresivo, gatillado por una situación de malestar laboral y caracterizado por desanimo, labilidad emocional, angustia, distractibilidad, alteración del sueño, baja autoestima. Sugiere iniciar terapia, mantener controles y apoyo farmacológico.

4) Copia de correos electrónicos:

- 13 de noviembre de 2019 de Johanna.canales@gmail.com a racergon@gmail.com (Adolfo Cerón González) en la cual la denunciante le expone su situación, solicitando una respuesta.

- 7 de enero de 2020 de Johanna.canales@gmail.com a racergon@gmail.com (Adolfo Cerón González) aclarando cuestiones relativas a su desempeño laboral durante los 9 años de prestación de servicios.

5) Resolución Exenta N° R-01-UJU-53839-2020, Santiago, 15/06/2020, superintendencia de seguridad social Calificación origen de enfermedad. Salud mental. Procede otorgar la cobertura del Seguro de la Ley N°16.744. En la parte resolutive señala: “Acógrese el reclamo de calificación de origen de enfermedad. Procede otorgar la cobertura de Seguro Social Ley N° 16.744, por tratarse de una patología de origen laboral”. Recurso presentado por doña Johanna Canales Oyarce.

6) Informe médico. Centro Terapéutico Valle del Encanto, de fecha 22 de abril de 2020, suscrito por Casandra Parvex M.- Médico Psiquiatra. - R.C.M. 20940-6. Diagnostica: episodio depresivo recurrente, trastorno ansioso generalizado con somatización, sospecha de hostigamiento y maltrato laboral de carácter crónico. Otorga tratamiento farmacológico y licencia médica.

7) Certificado médico, de fecha 03 de junio de 2020, suscrito por el Psicólogo Fernando Gutiérrez. Diagnóstico estrés agudo con deterioro anímico persistente.

8) Copia de Boleta N° 130512, de la empresa Imagen Salud Ltda. Por la suma de \$60.000 de fecha 19 de agosto de 2019, concepto ilegible.

9) Certificados de capacitación y diplomas de la denunciante:

a. Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad De Chile, Santiago, agosto de 2016, por participación y aprobación del curso “Conceptos y Herramientas del Programa Habilidades para la Vida.

b. Fundación Versus, aprobación del seminario “Gestión Educativa Institucional para el ejercicio del liderazgo Directivo; Clima Organizacional y Trabajo en Equipo”, efectuado en abril de 2019.



c. Repsi Capacitación, Certificado de fecha 19 de diciembre de 2018, por participación en el curso “Técnicas para el desarrollo cognitivo y pensamiento de los estudiantes”

d. Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, Certificado de mayo de 2018, por participación satisfactoria en capacitación “Herramientas para el abordaje de la Violencia contra las Mujeres”.

e. Programa de Capacitación Continua para el Magisterio, certificado de mayo de 2017, por aprobación del curso “Política Nacional de Convivencia Escolar”.

10) Resolución Exenta N° R-01-1SESAT-120045-2020 de fecha 20 de noviembre de 2020 de la Superintendencia de Seguridad Social; la cual rechaza el recurso de reposición interpuesto por la Mutual de Seguridad, decretando la procedencia del otorgamiento de la cobertura de la Ley 16.744, por cuando presenta una afección de origen laboral como lo resolvió la Resolución Exenta N° R-01-UJU-53839-2020 de fecha 15/06/2020, dictamen que se ratifica.

II. CONFESIONAL:

Comparece a estrados don ISMAEL HERNANDO GONZALEZ GUTIERREZ, RUT 11.759.187-5, en representación de la denunciada.

Interrogado señala que cuando él ingresó a la municipalidad la denunciante ya trabajaba allí. Responde que ésta no ha sido separada de sus funciones, solo que en atención a las necesidades se van haciendo reconsideraciones de las funciones para darle continuidad al servicio.

Luego respecto de las funciones que la denunciante desempeñaba, manifiesta que cuando él recién llegó en el año 2010, ella evaluaba y reevaluaba en el programa de HPV y PIE, luego asumió otras funciones, porque todos los años se van incorporando nuevos programas, pero no sabe con certeza que programas. Aclara que la denunciante trabajaba en el DAEM, adjunta al departamento de educación, aquí se desarrollaron unas modificaciones en la infraestructura, existiendo espacios comunes y oficinas, pero desconoce el espacio físico específico que ocupa la denunciante.

Contesta que desconoce el motivo de las licencias médicas de la denunciante, el firma las licencia para cumplir con los trámites en la caja de compensación, pero no recuerda en específico haber firmado una licencia de la actora, indica que es difícil recordarlo porque son muchos funcionarios.

Posteriormente responde que sabe por la demanda que la denunciante recurrió al Alcalde, pero no sabe que conversaron, por su parte él como administrador no recibió cartas



de la actora, las cartas dirigidas al Alcalde las contesta éste y si tiene que ver con un directivo en particular, el Alcalde lo habla con ese directivo, remitiéndole la carta para su resolución, por lo que le presume que de existir cartas estas fueron dirigidas al director del DAEM.

Finalmente indica que la municipalidad posee un manual de procedimiento para tratamiento de denuncias de acoso laboral, pero no recuerda el procedimiento en específico, éste es manejado por los prevencionistas de riesgos encargados de recibir las denuncias, quienes fueron contratados con esos fines.

III. EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

1) Copia Decreto Alcaldicio 647 de 13 de abril de 2017 “Aprueba modificación de contrato” que reconoce y ordena cancelar por única vez y de forma retroactiva, asignación de experiencia adeudada desde enero de 2015 a la denunciante. Se detalla en listado bienes retroactivos Johanna Canales Oyarce, total pendiente \$755.565.

- Copia Decreto Alcaldicio 2465 Otorga asignación de incentivo profesional de 30/12/2016. Resuelve otorgar desde la fecha que se indica asignaciones remuneratorias de incentivo profesional a docentes y profesionales que se identifica, en los períodos y guarismo que indica: Johanna Canales Oyarce 7,9% de RBMN.

- Copia Decreto Alcaldicio 553 Aprueba modificación de contrato 24/3/2015. Resuelve reconocer desde enero 2015 a Johanna Canales Oyarce en el cargo función Psicóloga DAEM. Adjunta modificación de contrato.

2) Copia de liquidaciones de remuneraciones de la denunciante, para estos efectos se destacan las correspondientes a los últimos meses, a saber:

- noviembre 2020 líquido a pagar \$1.325.304.
- diciembre 2020 líquido a pagar \$1.325.318.
- enero 2021 líquido a pagar \$1.576.074.

En todas destaca dentro de los haberes, asignación de responsabilidad DAEM.

3) Comprobantes de feriado proporcional:

- “Autoriza feriado legal” 31-1-2019, autoriza feriado a la denunciante desde 4/2/2019 al 22/2/2019, 15 días, junto con solicitud efectuada por la denunciante para esas fechas.

- N° 54 “Autoriza feriado legal” 20-1-2016, autoriza feriado a la denunciante desde 2/2/2016 al 4/2/2016; desde el 8/2/2016 al 11/2/2016; desde el 15/2/2016 al 18/2/2016 y



desde 22/2/2016 al 5/2/2016, total 15 días, junto con solicitud efectuada por la denunciante para esas fechas.

- N° 143, “Autoriza feriado legal” 22-1-201, autoriza feriado a la denunciante desde 27/1/2015 al 29/1/2015; desde el 2/2/2015 al 5/2/2015; desde el 9/2/2015 al 12/2/2015 y desde 16/2/2015 al 19/2/2015, total 15 días, junto con solicitud efectuada por la denunciante para esas fechas.

- N° 512 “Autoriza feriado legal”, autoriza feriado a la denunciante enero 2014 días 20, 21, 22, 23, 27, 28, 29, 30; febrero 2014 días 3, 4, 5, 6, 10, 11, 12, total 15 días, junto con solicitud efectuada por la denunciante para esas fechas.

4) Copia del Reglamento Interno de Orden Higiene y seguridad Ilustre Municipalidad de Pichidegua, de Junio 2020. Posee un apartado sobre investigación y sanción del acoso sexual, pero no se aprecia uno sobre acoso laboral. Se acompaña oficio por el cual se remite el referido reglamento a la Inspección Comunal del Trabajo San Vicente de Tagua Tagua.

5)?-Decreto Alcaldicio 1380 Aprueba contrato de 13/5/2009. Apruébese el contrato de trabajo de Johanna Canales, como psicóloga del programa SEP a contar del 11 de mayo de 2009. Adjunta contrato.

-Decreto Alcaldicio 3916 Aprueba finiquito de 31/12/2009. Apruébese el finiquito de Johanna Canales, 31/12/2009. Adjunta finiquito.

-Decreto Alcaldicio 2354 Aprueba finiquito de 17/8/2010. Apruébese el finiquito de Johanna Canales Escuela Amelia Linch, 13/8/2010. Adjunta finiquito.

-Decreto Alcaldicio 2353 Aprueba finiquito de 17/8/2010. Apruébese el finiquito de Johanna Canales Escuela Alerce, 13/8/2010. Adjunta finiquito.

-Decreto Alcaldicio 2935 Aprueba finiquito de 8/10/2010. Apruébese el finiquito de Johanna Canales Escuelas José Bernales y San Roberto, 13/8/2010. Adjunta finiquito y carta de renuncia al cargo en Escuela Amelia Linch.

-Decreto Alcaldicio 889 Aprueba contrato de 19/3/2010. Apruébese el contrato de trabajo de Johanna Canales, como psicóloga del programa SEP Escuela Caleuche. Adjunta contrato.

-Decreto Alcaldicio 890 Aprueba contrato. Apruébese el contrato de trabajo de Johanna Canales, como psicóloga del programa SEP Escuela José Bernales. Adjunta contrato.



-Decreto Alcaldicio 891 Aprueba contrato. Apruébese el contrato de trabajo de Johanna Canales, como psicóloga del programa SEP Escuela San Roberto. Adjunta contrato.

-Decreto Alcaldicio 892 Aprueba contrato. Apruébese el contrato de trabajo de Johanna Canales, como psicóloga del programa SEP Escuela Amelia Linch. Adjunta contrato.

-Decreto Alcaldicio 591 1/3/2012 Contrato de trabajo. Apruébese el contrato de trabajo de Johanna Canales, como psicóloga Escuela San Roberto. Adjunta contrato.

-Decreto Alcaldicio 939 22/3/2012 Contrato de trabajo. Apruébese el contrato de trabajo de Johanna Canales, como Coordinadora de Equipo de Psicólogos Programa SEP, desde 1/3/2012. Adjunta contrato.

-Decreto Alcaldicio 3467 31/12/2012 Aprueba modificación de Contrato de trabajo. Apruébese la extensión del contrato de trabajo de Johanna Canales, como Coordinadora de Equipo de Psicólogos Programa SEP, desde 1/3/2012. Adjunta contrato.

-Decreto Alcaldicio 3465 31/12/2012 Aprueba modificación de Contrato de trabajo. Apruébese la extensión de la prestación de servicio en programa HPV. Adjunta contrato.

-Decreto Alcaldicio 531 28/2/2013 Aprueba finiquito. Apruébese el finiquito de Johanna Canales Escuela San Roberto. Adjunta finiquito.

-Decreto Alcaldicio 552 28/2/2013 Aprueba finiquito. Apruébese el finiquito de Johanna Canales como psicóloga del programa SEP. Adjunta finiquito.

-Decreto Alcaldicio 864 14/3/2013 Aprueba Contrato. Apruébese el contrato de trabajo de Johanna Canales, como psicóloga para evaluación y reevaluación de alumnos PIE. Adjunta contrato.

-Decreto Alcaldicio 900 14/3/2014 Aprueba Modificación de Contrato. Johanna Canales, psicóloga del departamento de educación. Adjunta contrato.

-Decreto Alcaldicio 1393 2/5/2014 Aprueba Modificación de Contrato. Johanna Canales, psicóloga del departamento de educación. Adjunta contrato.

-Decreto Alcaldicio 416 2/3/2015 Aprueba Modificación de Contrato. Johanna Canales, psicóloga proyecto PIE. Adjunta contrato.

IV. TESTIMONIAL:

1) Declaración de doña María Elisa Castillo Carbonell, RUT N° 13.948.268-9, Educadora Diferencial, domiciliada en Independencia n° 877, Las Cabras.



?Interrogada refiere que conoce a Johanna desde el año 2011 cuando Johanna ingreso a trabajar al DAEM de Pichidegua, trabajaron juntas hasta el año 2015, ella renuncio y se fue a trabajar a Las Cabras, pero Johanna siguió allí cumpliendo las mismas funciones, está siempre se destacó en sus funciones, en todas las labores que desarrollaba, pero comenzó a tener problemas en el trabajo que le han perjudicado su salud mental, ellas tienen una amistad, tienen contacto, se visitan, y ha visto como la denunciante ha decaído por no poder trabajar, jamás tuvo problemas antes, ha tenido crisis de angustia, toma medicamentos y esto afecta a toda su familia.

?Detalla que coordinaba a los psicólogos, el programa de HPV y evaluaba a los alumnos del PIE, además de muchas otras funciones. Cuando ella renuncio lo hizo porque se le dijo que no iba a seguir siendo la coordinadora del PIE, a ella no le pareció y renuncio y allí pusieron a otra persona, Johanna siguió cumpliendo con sus funciones.

Indica que Johanna le contó que estaba sufriendo un tipo de maltrato psicológico o verbal de su jefe DAEM, se le aisló de sus funciones sin motivo, todo lo que hacía ya no lo tenía y no tenía nada que hacer, es una forma de maltrato, no tenía reuniones, la marginaban no tenía idea de lo que se estaba haciendo, cuándo regreso no tenía ni un espacio físico donde trabajar.

Responde que las cosas que dice las sabe porque Johanna se lo contó, de su licencia llegó a su oficina que era un espacio que era ocupado por otras personas, las funciones de ella se las asignaron a otras personas que trabajaban ahí mismo, colapsó, cuando llego no tenía nada que hacer, el jefe DAEM en una oportunidad le grito y le llamo la atención de una manera que no corresponde, ve en estos actos sus deterioro de salud por esta situación.

Manifiesta que la denunciante está casada y tiene una niña pequeña, que una persona tenga depresión significa que debe tomar medicamentos, ella no podía cuidar siempre a su hija pequeña, no podía manejar, necesita apoyo constante, por lo que toda la familia se vio afectada, esto lo gatillo el no poder trabajar en lo que trabajo siempre, llego un día al trabajo y no tenía nada que hacer, le quitaron sus labores de forma arbitraria, sin conversar nada.

Al abogado de la denunciada le refiere que Johanna fue contratada como psicóloga, coordinadora de HPV, coordinadora de psicólogos y evaluadora PIE, no recuerda la fecha exacta desde cuándo comenzó a desarrollar cada labor, no sabe si el 2011 existía el programa de HPV, no le consta lo que decía el contrato, ella ha señalado las actividades que



ella veía que hacía desde 2011. Agrega que Johanna fue maltratada por su jefe DAEM Jaime Morales, lo sabe por lo que ella le dijo.

2) Declaración de doña **Gissela Valeria Zamorano Abarca**, RUT N° 17.129.491-6, Asistente Social, domiciliada en Los Rastrojos paradero 5, San Vicente de Tagua Tagua.

Interrogada indica que conoce a las partes del juicio porque estuvo trabajando en el DAEM de Pichidegua desde 2008 hasta 2012, ahí llegó Johanna al programa HPV. También trabajaron como dupla psicosocial en varias escuelas desde 2009 a 2012 cuando la testigo se retiró, pero con posterioridad a su retiro siguieron en contacto porque son muy amigas, se juntan y hablan por teléfono, esta acá porque ha visto que Johanna se ha debilitado mucho por problemas con gente del DAEM, la han tratado mal, la nota triste, con psiquiatra, medicamentos, por cosas que han pasado en su trabajo, antes de hecho cuando compartieron juntas en el trabajo, era muy alegre con muchas ganas de trabajar, con el pasar del tiempo la nota triste, es testigo de que ha sufrido abusos, se le nota muchísimo.

Detalla que ese daño proviene de las personas del DAEM de Pichidegua, de Jaime Morales y las otras personas que estaban ahí, ella lo conoció, porque dos años antes de irse él llegó como jefe del DAEM.

Responde que no sabe en qué consistirían los supuestos malos tratos, pero que Johanna toma muchos medicamentos, estaba dopada, encerrada en su mundo, ha habido daños a su grupo familiar.

Al abogado de la contraria le contesta que es amiga de Johanna, sabe que ella siguió en el PIE cuando no fue más coordinadora, como psicóloga evaluando a los alumnos y el daño en Johanna le consta porque hablan, se visitaban antes de la pandemia.

3) Declaración de doña **Leslie Dayan San Martín Romero**, RUT N° 17.129.491-6, Asistente Social, domiciliada en Villa Los Jardines de Don Pietro, calle Paul Harris N° 0274 San Vicente de Tagua Tagua.

Interrogada señala que conoce a las partes del juicio a Johanna se le quitaron algunas funciones durante 2020, ella trabajaba en una oficina como encargada del programa de HPV, estuvo con licencia y al llegar en octubre de 2019 ya le había quitado esas funciones y en 2020 le quitaron esa oficina.

Manifiesta que conoce a Johanna de marzo de 2014, ésta la entrevistó para el trabajo de HPV, para la funciones de ejecutor de las escuelas de Pichidegua del DAEM, la actora era coordinadora de los psicólogos y del PHV y evaluadora del PIE, desempeñaba esas funciones desde antes de 2014. Johanna la entrevistó porque era la coordinadora del



programa, ella entrevistaba a los que ingresaban al DAEM, era la única que entrevistaba, era un cargo de jefatura, y cumplió esas funciones hasta octubre de 2019, volvió de su licencia y le quitaron esas funciones, eran licencias psiquiátricas, no recuerda que generó esas licencias.

Responde que en octubre el jefe DAEM citó a Johanna para decirle que no iba a seguir como coordinadora y que eso lo iba a hacer otro colega y que tampoco participaría de las reuniones de los días lunes, pero no le dijeron porque, Johanna pidió explicaciones pero parece que no fueron suficientes, dijeron que Norman iba a tomar la coordinación y que en marzo ella continuaría pero eso no pasó, de hecho la oficina de Johanna la ocupaba el HPV y Norman. Johanna en octubre siguió ocupando su oficina con Norman y el HPV, pero ella se sentía mal porque las reuniones de equipo las hacía ahí mismo Norman.

Cuenta que en 2020 Johanna empeoró en su salud mental, no la consideraban en nada, le iban a buscar una oficina, pero no había espacio para ella, eso le bajo su estado anímico, no quería conversar, juntarse con sus amigas, eso le consta porque ella la fue a ver, conversaban, a pesar de que en una reunión le prohibieron tener contacto con Johanna, el jefe DAEM les dijo que por el estado de salud mental de Johanna no debía saber nada de la oficina, mejor no tener contacto con ella, el jefe DAEM era Jaime Morales, el HPV siguió solicitando ayuda de Johanna de hecho fueron con el coordinador Norman a la casa de Johanna a terminar un informe semestral, en julio de 2019 cuando ella estaba con licencia, ella conocía el programa al pie de la letra y el nuevo encargado no sabía cómo hacer el informe así que le fueron a pedir ayuda, eso no fue conocido por Jaime Morales, Johanna hizo el informe y Norman dijo que lo había hecho solo.

Al abogado de la denunciada le señala que en enero Johanna ya no usaba su oficina, ella no fue destinada a ninguna otra oficina, sino que se iba a las escuelas a evaluar y luego llegaba a hacer los informes, pero en marzo no tenía más oficina. Dice que no presencio que le hayan prohibido usar su oficina.

Posteriormente dice que Johanna siguió haciendo evaluaciones PIE, porque también estaba contratada para eso, las siguió realizando de forma normal porque era la única tarea realizaba.

Aclara que hay oficinas colectivas, en contabilidad, el jefe no tiene oficina, es así cree porque son muchos funcionarios, pero la psicóloga tiene oficina propia, igual que la asistente social y la encargada del PIE. La reunión del lunes las dirige Raúl Matus o Jaime



Morales, la testigo no participa en la reunión, solo participan coordinadores, le consta porque desde 2014 se realizan y ella nunca ha participado.

4) Declara doña Diana Urbina Rubio, RUT N° 17.966.174-8, Psicóloga, domiciliada en Calle El Damasco N°390 sector La Torina, Pichidegua.

Señala que conoce a las partes del juicio, Johanna fue su coordinadora el 2019 en HPV y en el programa comunal, esto se llevó a cabo en el departamento de educación, ella ingreso el 2018 a ejercer labores de psicóloga en la escuela San Roberto, en la comuna de Pichidegua.

Refiere que Johanna era su coordinadora y ella ejecutora del HPV, la denunciante cumplía la función de coordinar las actividades, hacia las labores administrativas, solicitud de insumos, tenía un cargo de jefatura, físicamente estaba en el departamento de educación de la comuna de Pichidegua, tenía su oficina propia, esto fue año 2018 y 2019.

A continuación dice que Johanna estuvo con licencia como 4 meses el 2019, al regresar le dijeron que la habían desvinculado como coordinadora de HPV y de coordinadora comunal, quien quedó no tenía habilidades para ejercer esas labores, en cambio Johanna siempre tuvo comentarios positivos como profesional incluso estando con licencia siempre se le solicitó ayuda, sobre todo en lo administrativo, cuando se reincorporó cumplía el horario de trabajo sentada en el escritorio, no le daban más que hacer, no la citaban a las reuniones, recuerda que una vez don Jaime Morales ingresó a la oficina, ella estaba con la denunciante y Leslie, al ingresar comenzó a gritarle a Johanna, de porque había mandado la carta, refiriéndose a una carta que Johanna envió para solicitar las razones de la desvinculación de sus funciones, esto provoco en Johanna angustia, se desbordo en llanto, la contuvieron, pero no sabían que hacer, la situación era día a día, y generaba un ambiente estresante.

Responde que Johanna estaba con una licencia porque emocionalmente no se encontraba bien, estaba con estrés laboral porque ocurrían situaciones, le preguntaba cómo estaba y cuando regresaría, dijo que volvía el 26 de octubre cuando terminaba su última licencia.

Aclara que sabe de la desvinculación de HPV y de la coordinación de los psicólogos porque cuando Johanna se incorporó a la oficina, lo primero que hizo fue hablar con don Jaime y ahí le dieron la información de que ya no coordinaría HPV y a los psicólogos, le consta porque ella se los comunicó, el coordinador que reemplazo a Johanna no era apto, de trato hostil, ella lo pasó mal porque recibió malos tratos como ejecutora. Agrega que



estando Johanna con licencia, el coordinador suplente le pedía ayuda con temas administrativos, y ésta realizaba esos trabajos a pesar de estar con licencia.

Cuenta que cada 15 días se realizan reuniones técnicas con el director del DAEM, se hablaban de las funciones de cada uno, las actividades a realizar, si hay que modificar fechas de actividades que dirigía Johanna pero ella no era convocada a las reuniones, pero ella tendría que haber participado como coordinadora según la jefatura que ella tenía.

Respecto a la carta que refirió, expresa que Johanna no estaba bien porque no encontraba una justificación para la desvinculación de sus funciones, trato de hablar con el alcalde, no conoce la carta pero eso le comento Johanna, el alcalde le respondió que se quedara tranquila que iba a haber una solución y Johann quedo tranquila pero pasaron uno o dos meses y le respondieron que ya no podía cumplir sus funciones como la hacía anteriormente.

Contesta refiriéndose al altercado entre el director del DAEM y Johanna, que fue desagradable y angustioso que el director él se dirigiera a Johanna de esa manera, no hallaban a quien acudir, el trato no fue el que correspondía en un ambiente de trabajo, los gritos e insultos fueron hacia ella, esa fue una situación puntual, pero existía un sesgo de que en ciertos momentos no había un buen trato hacia Johanna, siempre se veía el desprecio al no vincularla a sus funciones, a las reuniones, era anularla, ella no tenía que función cumplir, no le asignaban trabajo, no retornó a la oficina que ocupaba, sacó sus cosas, tanto el coordinador que había en ese momento y las ejecutorias ocuparon esa oficina, Johanna en ese momento no tenía un espacio.

Dice que esto trajo consecuencias a Johanna, mantuvieron el contacto porque trabajaron juntas dos años, ella tuvo que pedir otras licencias siquiátricas, estuvo en intervención con psiquiatra y psicólogo, le trajo mucha inestabilidad emocional, lo visualizaba porque cuando hablaban de eso Johanna se descompensaba, se desbordaba, lloraba, se cuestionaba porque, si acaso no había hecho algo bien, le trajo problemas familiares, no se vinculaba con su propia familia, y no sintió apoyo en sus compañeros de trabajo, no pudo solventar el momento teniendo que acudir a profesionales.

Interrogada por el abogado de la denunciada señala que trabaja para el DAEM desde 2018, trabajaba en escuela San Roberto y además era ejecutora del HPV hasta el año 2020, la testigo por problemas personales se desvinculo del programa de HPV, Johanna tenía un cargo de jefatura porque lideraba los programas, establecía los lineamientos a cumplir, las



funciones a cumplir eran dirigidas por Johanna, realizaba temas administrativos como documentación e insumos, pero no sabe si su designación fue por decreto alcaldicio.

Además agrega que el director en un momento en el mes de febrero le solicito una documentación diagnostica respecto de los funcionarios del departamento de educación, ella debía aplicar evaluaciones psicométricas de PIE, a nivel comunal, dice que ella realizo como 8 evaluaciones en dos días y después no tenía nada más que hacer. Esas evaluaciones se hacen siempre, pero ella se demoraba solo dos días y tuvo dos meses para hacerlo.

Aclara que cuando dice desvinculación se refiere a la separación de sus funciones, el 2019 ella ocupo la oficina, estuvo una semana cumpliendo funciones, le consta porque compartían la oficina. Dice que las reuniones técnicas se realizan en el DAEM en una sala especial, los días lunes, la convocatoria era por correo o whatsapp, eso lo escucho de los coordinadores.

Respecto de los insultos de Jaime Morales consistirían en que él gritaba hasta cuándo vamos a seguir con esto. Por otro lado señala que no es testigo de la reunión de Johanna con el Alcalde, pero se los comentó.

Finalmente responde que quienes participaban en las reuniones eran todos los coordinadores, y otras personas cuando se les convocaba y se desarrollaban en las mañanas.

B) LA PARTE DENUNCIADA RINDE:

I. DOCUMENTAL:

- 1) Documento de doña Johanna Canales Oyarce, de fecha 27 de agosto de 2019, dirigido a don Jaime Morales Oyarzún, Jefe Departamento de Educación de Pichidegua. En ella la denunciante expone una serie de situaciones, como el aumento de carga laboral sin respaldo documentado, reconocimiento de bienios y perfeccionamiento, denuncia respecto a denostaciones recibidas a través de una red social por parte de dos funcionarias, y exposición del trato recibido por parte del jefe de personal; solicita la solución, formulando peticiones concretas.
- 2) Documento de doña Johanna Canales Oyarce, de fecha 29 de octubre de 2019, dirigido a don Rubén Adolfo Cerón González, Alcalde de la comuna de Pichidegua. Mediante ella la denunciante solicita al Alcalde la corroboración de las medidas adoptadas por el jefe del DAEM en relación a las funciones que desarrollaría al regresar de un reposo médico.
- 3) Correo electrónico de Johanna Canales a Norman Carvajal de 01.08.2019. En el Subject figura “Fwd: datos” y el texto de la comunicación es: “Si quieres lo hacemos juntos”.
- 4) Liquidación de Johanna Canales diciembre 2019.



- 5) Liquidación de Johanna Canales noviembre 2019.
- 6) Liquidación de Johanna Canales enero 2020.
- 7) Liquidación de Johanna Canales febrero 2020.
- 8) Liquidación de Johanna Canales julio 2020.
- 9) Cuadro comparativo remuneración de doña Johanna Canales respecto de otros psicólogos, en él se señala que la denunciante es quien recibe una mayor remuneración.
- 10) Liquidación de Sara Silva Pino Julio 2020, cargo psicólogo, líquido a pagar \$948,391.
- 11) Liquidación de Karen Ramírez Huechao julio 2020, cargo psicólogo, líquido a pagar \$873,625.
- 12) Liquidación de Arturo León Cano julio 2020, cargo psicólogo, líquido a pagar \$888,362.
- 13) Liquidación de Eduardo González Cornejo, cargo psicólogo, líquido a pagar \$ 814,042.
- 14) Liquidación de Camila Guerrero Olave julio 2020, cargo psicólogo, líquido a pagar \$ 880,458.
- 15) Liquidación de Norman Carvajal Henríquez julio 2020, cargo psicólogo, líquido a pagar \$ 1.038.990.

II. OFICIO:

1) MUTUAL DE SEGURIDAD, informa tratamiento farmacológico, tratamiento menta, fecha de ingreso y de alta médica desde enero de 2020 en relación a la denunciante. En la historia clínica se señala como fecha de apertura 3/3/2020, enfermedad profesional, diagnóstico trastorno de adaptación mayor confirmado. Luego informe de Comité de Calificación de fecha 26/3/2020 indica la calificación de la enfermedad como común, por haberse evaluado el puesto de trabajo y condiciones laborales, concluyendo ausencia de riesgo laboral. Se adjunta resolución de la Mutual que califica la enfermedad como de origen común.

III. TESTIMONIAL:

1) Declaración de don **Norman Edgardo Carvajal Henríquez**, Psicólogo, con domicilio en Pasaje José Miguel Carrera 1376, Pichidegua.

¿Señala que trabaja en el área desde 2014, en el sistema educativo, primero en una escuela y luego como ejecutor en el HPV, y en el DAEM desde 2017, luego le ha correspondido cumplir ciertas funciones encargadas desde la jefatura.



Dice que primero estuvo a honorarios y en 2018 a contrata, coordina el HPV y también a la directora comunal de convivencia hasta que regrese de su postnatal, en el caso del HPV está sujeto a la evaluación de la jefatura, según los resultados del programa, si no está bien evaluado lo pueden cambiar. Responde que el equipo técnico tiene carácter consultivo pero quien toma las decisiones es don Jaime que es jefe del departamento, previa consulta principalmente de don Raúl Matus que es el coordinador técnico, el testigo responde a éste, según el orden jerárquico, pudiendo dejar de ser coordinador, dependiendo también del coordinador regional que evalúa el desempeño, porque los fondos vienen de JUNAEB.

Luego indica que conoce a Johanna Canales, ella tiene funciones en el PIE de evaluación y tratamiento de los estudiantes, el comenzó el 2019 a ser coordinador cuando Johanna comenzó a presentar licencias a principios de año, las licencias médicas eran por salud mental pero el origen lo desconoce, Johanna volvió de la licencia al finalizar el proceso de HPV, que es como en octubre o noviembre, cerca de esa etapa ella volvió, ella funcionaba físicamente en la oficina destinada al programa HPV, él trabajaba en la sala de reuniones, cuando Johanna estaba con licencia el trabajo en la oficina del programa, cuando ella regresó por respeto y para no generar roces se fue a la sala de reuniones, él seguía siendo el coordinador, y la sala de reuniones la mayoría del tiempo está desocupada.

Manifiesta que eran amigos con Johanna, ella decía que tenía mucha pega, y cuando regreso se le quitaron funciones por lo que ella misma verbalizaba, siguió con la evaluaciones para el PIE, tiene entendido que no variaron sus remuneraciones, su sueldo es superior al de cualquier coordinador del área, por su desempeño por la buena relación que tuvo por años con don Jaime.

Detalla que hay por lo menos 5 oficinas compartidas, personal y finanzas, existen oficinas compartidas por jefes y subalternos. Consultado respecto a si ha sido testigo de conductas de golpear puertas o mobiliario, refiere que existen diferencias pero nunca ha visto algo así. Indica que todos los lunes tienen reunión donde se suman personas según las temáticas, de vez en cuando Johanna participaba, luego ella podría haber participado, porque las personas llegan a la reunión si tienen que ver con la temática. Continuo como coordinador después que Johanna volvió, pero no tiene claro que ella pueda haber asistido a las reuniones, lo desconoce. Reconoce que hay un buen ambiente laboral.



Al abogado de la denunciante le señala que él ocupa la oficina de HPV, con todos los ejecutores del programa cuando están presenciales, la comparte con 3 personas más, pero antes esa oficina la ocupaba Johanna.

Aclara que por definición hay coordinador y ejecutor y por encima está el coordinador y él es el coordinador, no puede decir si es jefatura, porque no puede tomar ciertas decisiones, es el coordinador técnico. A fin de año debe dar cuenta de las labores cumplidas a don Raúl Matus, sobre don Raúl esta Jaime Morales director del DAEM, y sobre don Jaime no sabe, si la evaluación es negativa se le reasigna a otras funciones, uno de los sistemas es la evaluación institucional, tienen planificaciones anuales y de eso debe dar cuenta en la evaluación, si se cumplieron o no las planificaciones, cree que don Raúl y don Jaime toman la decisión, pero no sabe cuál es el procedimiento para impugnar la decisión.

?Continúa detallando que por amistad con Johanna se trasladó al otro lugar desde la oficina, no quería generar conflictos, entendió que para tener un buen clima era mejor que él se trasladara, cuando él estuvo coordinando, en un tiempo corto estuvo con Johanna, en ese tiempo Diana y Leslie no cumplían con las instrucciones que él le daba, se quedaban a puerta cerrada con Johanna en la oficina. Johana estaba molesta, el sintió que algunas publicaciones en sus redes sociales eran hacia su persona, se dejaron de hablar, no lo saludaba, cuando ella regresó saludo a todos menos a él.

?Dice que cuando Johanna no estuvo mantuvieron el contacto, con el equipo la trataron de apoyar, había una relación cercana, ella siempre quiso mantenerse al tanto del HPV, ella daba indicaciones incluso cuando él estaba coordinando, nunca quiso perder el control del programa, se filtraba información, a ella le seguían llegando correos de JUNAEB, él iba a su casa porque eran amigos, conversaban temas de trabajo, dice que no fue con Leslie San Martín a la casa de Johanna por temas laborales, pero ella si la oriento respecto a cómo realizar un informe en una reunión de amigos en la casa de ella.

?Finalmente responde que un coordinador puede invitar a un funcionario, o don Raúl puede invitar a alguien según la temática, los coordinadores tienen que asistir si están disponibles, Johanna podría haber asistido pero no asistió. Responde saber que se hizo una evaluación del ambiente laboral pero el no participó, cree que fue el 2019, no conoció el resultado.

2) Declaración de doña **Loreto Estefanía Pino Flores**, Trabajadora Social, con domicilio en Camino Elena Gaete, La Torina, Pichidegua.



Responde que ingreso a trabajar desde 2013 en la municipalidad de Pichidegua en la Escuela Larmahue y el 2015 comenzó en el DAEM, es coordinadora de los trabajadores sociales de los establecimientos, tiene que entregar lineamientos del trabajo a los colegas y los apoyos en casos necesarios, herramientas para que desempeñen mejor su trabajo, es coordinadora, no es jefatura porque si bien coordina la cantidad de horas, ella no maneja temas administrativos como sueldos.

Cuenta que existen reuniones de coordinación dentro del DAEM en el área técnica, se realizan los días lunes desde las 9:00 horas, eso se implementó cuando don Raúl tomo la jefatura técnica, lo hacen para coordinar las acciones de la semana y propiciar el trabajo colaborativo e informar lo que se está realizando, son establecidas en primera instancia, para realizarse siempre los días lunes, no se enviaba convocatoria porque todos lo sabían, el año pasado se comenzó a enviar una convocatoria por la modalidad de teletrabajo, se remite un correo electrónico con el link, participan los coordinadores y otros funcionarios según los temas a tratar. Las reuniones la dirige don Raúl principalmente y cuando don Raúl no puede participar igualmente se hacen las reuniones. El jefe DAEM Jaime Morales participa de forma esporádica, ya que los horarios de las reuniones coinciden con otras actividades, en su momento a toda el área técnica se les citó a una reunión para informar que se realizarían sistemáticamente estas reuniones.

Relata que conoce a Johanna, ella era la encargada de las evaluaciones del PIE, coordinadora de los psicólogos y del HPV cuando ella llegó al departamento de educación, habla en pasado porque durante 2019 Johanna tuvo una licencia prolongada el primer semestre, por ello otras personas la reemplazaron, luego pasado el segundo semestre y posterior a eso como dos personas habían asumido la coordinación, se les informó en reunión que la coordinación seguiría en los reemplazos porque ellos habían ejecutado esas acciones, ella llegó de licencia en octubre de 2019.

Detalla que Sara Silva quedó a cargo de la coordinación de los psicólogos y Norman Carvajal en el HPV. Sara ya había realizado reemplazos en la coordinación, en el cargo de Johanna y estuvo un año completo coordinando a los psicólogos por una licencia médica de Johanna. En el HPV Norman era ejecutor antes del programa así que conoce los lineamientos específicos del programa.

Refiere que la oficina de Johanna es una de las más amplias, permite un escritorio y una mesa adicional que era una mesa redonda con sillas, esa oficina siempre ha sido compartida por Johanna con los profesionales ejecutores del HPV, de hecho ella también



estuvo un tiempo en esa oficina. Cuando Johanna regresó de la licencia siguió en la oficina que ocupaba y Norman Carvajal se trasladó a la sala de reuniones porque existían algunas dificultades, estas eran porque Johanna se molestó cuando le informaron que la coordinación del HPV seguiría a cargo de Norman Carvajal, eso generó dificultades de ambiente, esto estuvo así hasta marzo de 2020.

Dice que sabe que las licencias de 2019 son por motivos psiquiátricos pero desconoce el motivo específico. El ambiente laboral en el área técnica por lo general es bueno, hay trabajo colaborativo, en equipo, con las demás coordinaciones, la jefatura otorga autonomía para el desarrollo de las funciones, si bien a veces se les solicita otras labores, esto se ha hecho previa conversación en las reuniones técnicas, pudiendo señalar oposición a cumplirlas, de hecho ella en una oportunidad solicitó no desarrollar otras funciones por la carga laboral.

Aclara que actualmente continúa coordinando Norman Carvajal el HPV, porque durante 2020 Johanna no volvió a sus funciones, en febrero presentó licencia y antes el periodo correspondió a vacaciones, todos salen de vacaciones en la misma fecha esto es en el mes de enero. Don Jaime designa a los coordinadores para la entrega de lineamientos, la persona que asume la coordinación se busca dentro del equipo técnico, buscan apoyo desde la especificidad de cada área, de quien sería más idóneo.

Dice que su contrato dice trabajadora social del DAEM, en algún momento se le solicitó que fuera coordinadora y ella aceptó, puede dejar de serlo, finalmente el jefe del DAEM es quien designa a un coordinador.

Al abogado de la denunciante le dice no es que alguien decida quien participa o no de las reuniones técnicas, sino que en un inicio se citó a toda el área técnica, a todos los coordinadores para informar que se realizarán reuniones todos los días lunes desde las 9:00 de la mañana, siendo coordinador se participa. Don Jaime decide quien es coordinador. Cuando ella expresó que no podía tener dos coordinaciones lo habló con Jaime Morales y él contrató a otra persona para hacerse cargo de convivencia escolar, cuando esto pasa les han consultado.

Responde que en algún momento se hizo una medición de ambiente laboral no recuerda la fecha, 2018 o 2019, se les informó el resultado, en una reunión se revisaron, fue realizado por la Mutual. Cuando les presentaron los resultados calificaron con color amarillo, esto es, existían dificultades sicosociales, pero se dieron cuenta que no se había comprendido de la mejor forma algunas de las preguntas del formulario y eso pudo afectar



el resultado. No recuerda la escala de colores, amarillo era intermedio, el ambiente era regular.

Detalla que cuando la cambiaron de funciones no hubo cambio a nivel contractual, además ella solicitó el cambio, por lo que no le afectó. No ha visto si existe un documento para recurrir respecto de las decisiones del jefe del DAEM, no ha averiguado sobre ello, cuando algo no le ha parecido lo ha conversado con él. Cuando ingresó le entregaron información sobre denuncias de vulneraciones de derechos pero no la leyó, eso fue 2015 o 2016, después no recuerda que le hayan entregado otra información.

C) PRUEBA DECRETADA POR EL TRIBUNAL:

I. PERICIAL:

¿Comparece a estrados don **Francisco Alberto Olivares Cuiza**, Psicólogo Perito Judicial quien con fecha 7/38/2021 remite al tribunal informe pericial, sobre afecciones que afectan a la demandante, la relación de causalidad entre el origen, las causales, los agentes gatillantes y el efecto nocivo que importa en la salud de ésta y cualquier otro antecedente que a juicio del perito sea relevante.

¿Sobre el contenido de su informe, expone que realizó una pericia a la demandante el 2-3-2021, su objetivo fue evaluar daño psicológico en el ámbito laboral, la pericia se realiza a partir de experiencias negativas vividas por la demandante por parte de su jefatura, se desempeña desde 2009 a 2021 en el DAEM de Pichidegua, la peritada refiere realizar distintas labores, pero desde el año 2015 refiere ser descalificada sistemáticamente por su jefatura en el contexto laboral frente a sus compañeros de trabajo, y aislamiento.

Realizo entrevista clínica en profundidad, valorando el grado de *mobbing* o acoso laboral al cual es sometido el trabajador, se aplicó escala de ansiedad social que evalúa el malestar subjetivo en relaciones sociales y el deseo de evitación de algunos contextos.

Johanna en sicóloga vive en Pichidegua, desde 2009 que comenzó a trabajar en el DAEM, es casada y tiene una hija. De la entrevista se desprende estado emocional inestable con respuesta ansioso depresiva, el recordar episodios vividos en el trabajo le genera angustia, sentimiento de fracaso, la evaluada presenta características de personalidad estable, lo que le ha permitido enfrentar diferentes escenarios en su vida, pero ante el estrés aparecen respuestas negativas como las descritas por lo que su capacidad de análisis o sentido común no están afectadas.



Dice que al momento de realizar la evaluación la peritada le presenta una serie de atenciones médicas, se encuentra con tratamiento medicamentoso, aun al 2 de marzo de 2021, le refirió haber sido diagnosticada con una enfermedad profesional, lo cual no le había permitido reasumir el puesto laboral, provocándole miedo volver al trabajo.

Señala que se evidencia del instrumento aplicado la existencia de conductas de acoso, exclusiones, ser ignorada, asignación de tareas críticas y comentarios mal intencionados, se evidencia la ausencia de medidas preventivas, ya que ella responde que existe poca claridad en las ordenes, de manera general y de acuerdo al relato, existiría la presencia de maltrato sistemático en el contexto del trabajo desde 2015 a principios de 2021, que vendrían de su jefatura directa, persiste malestar psicológico hasta la actualidad siendo significativo, y que la mantiene con tratamiento medicamentoso.

La peritada tiene un desarrollo vital armónico, su formación le ha permitido sobrellevar su actual situación, ya que posee herramientas para afrontar algunas situaciones sin embargo estos hechos la sobrepasaron, por lo mismo según la sintomatología estaríamos frente a una situación de acoso, como conducta abusiva, gestos palabras comportamiento actitudes que van afectando a la trabajadora, a su dignidad, integridad física, degradando el ambiente de trabajo y estabilidad en el empleo.

Refiere que las características que presenta doña Johanna son de trabajadores que han experimentado situaciones de maltrato, presenta angustia y ansiedad generalizada-

El abogado de la denunciante le realiza consultas, el perito refiere que la idea de aplicar la escala de ansiedad es porque durante la evaluación la evaluada presenta algunas características de ansiedad, usualmente las personas que son sometidas a presiones, presentan estado de ansiedad que no le permiten dar cumplimiento cabal a las funciones que desempeñan. La peritada en un ambiente sin presiones, tiene un funcionamiento adecuado, lo que vivió en su contexto laboral lo visualiza como muy negativo y le ha generado depresión, expresiones psicósomáticas como problemas estomacales, dolores de cabeza, disminuyendo su autoestima, como trabajador comienza a creer que ya no sirve, generando trastornos serios que repercuten en el contexto social, la sintomatología tendría su origen en el acoso laboral que manifiesta ser víctima desde 2015 a 2021.

Respecto a la prevención en el contexto laboral, señala que el instrumento que aplica, es una encuesta diseñada para valorar el grado de acoso, dentro de las preguntas que contiene permite hacer una aproximación y encontrándose aquellas sobre organización en



el contexto laboral, como instrucciones u órdenes, son preguntas relacionadas a diferentes ítems.

Explica que en la parte conclusiva de su informe se refiere a la sintomatología detectada en el contexto laboral. En cuanto a las herramientas personales de la peritada, indica que dentro del contexto de la formación de los psicólogos son entrenados para enfrentar diferentes situaciones, para ayudar a otras personas de manera que un psicólogo cuenta con elementos para enfrentar al adversidades, pero cuando hay una situación que se extiende en el tiempo se pueden sobrepasar esas habilidades, así la Sra. Johana por 4 años vive sistemáticamente situaciones de acoso laboral lo que repercute en que se vea sobrepasada, en su entrevista se advierte coherencia en el relato, en su expresión corporal, testimonio verbal y no verbal.

Responde que la situación de menoscabo o daño moral que genera esto tiene una significancia altísima al plantearse proyectos futuros, en creer en sí mismo, hay un problema de autoestima que se debe abordar con apoyo profesional. Expone que es relativo el tiempo que puede tomar este tratamiento, va a depender de su disposición, y del tiempo que ha estado expuesta al daño que en el caso es casi 5 años, pero es algo de largo plazo.

Consultado por el abogado de la denunciada respecto a porque no reproduce las situaciones de menoscabo que denuncia la peritada, refiere que doña Johanna hace un relato de un sin número de situaciones vividas, además acompañó documentos, pero no incorporo el relato al informe.

Responde que los malos tratos que denuncia la peritada habrían provenido de su jefe directo. Al momento de la evaluación ella no estaba trabajando, había vuelto y luego nuevamente tuvo licencia médica.

Finalmente se le consulta porque refiere que la peritada continua con situaciones de estrés recurrente, si ya no está en el trabajo, aclara el perito que la sola evocación de lo vivido genera estrés, siendo posible que respecto de situaciones verificadas el 2015 aún se presente estrés al evocarlas.

QUINTO: Hechos no controvertidos. Que, para el análisis de la premisa fáctica de estos autos, cabe en primer término consignar que fue establecido como hecho no controvertido en estos autos en audiencia preparatoria:

La existencia de la relación laboral entre la denunciante y la denunciada, iniciada en el año 2009.



¿SEXTO: Valoración de la prueba. Que, respecto a los hechos controvertidos, valorada la prueba conforme a las reglas de la sana crítica, como lo ordena el artículo 456 del Código del Trabajo, se ha podido arribar a las siguientes conclusiones fácticas:

1. Que la actora se desempeña como psicóloga en el DAEM de la Ilustre Municipalidad de Pichidegua, ejerciendo funciones como psicóloga en distintos establecimientos, como evaluadora y reevaluadora del PIE, coordinadora del programa de Habilidades para la Vida, y coordinadora de los psicólogos de la comuna.

¿Que dicha aseveración contenida en el libelo pretensor, no fue controvertido de ninguna forma por el denunciado, pero más de allá de ello, tanto la prueba documental como testimonial es consistente en tal sentido.

En efecto, en virtud de la solicitud de exhibición de documentos, se allegaron al proceso diversos Decretos Alcaldicios, los cuales dan cuenta del ingreso de la denunciante a la Municipalidad requerida en el año 2009, a fin de desempeñarse como psicóloga en diversos establecimiento de la comuna, existiendo decretos que finiquitan a la trabajadora de los servicios prestados en colegios específicos y nuevas contrataciones como psicóloga del programa SEP y evaluadora PIE. Sobre el particular destacan los Decretos Alcaldicios N° 939 DE 22/3/2012 por el cual se modifica el contrato de la señora Canales, asignándole la coordinación de los psicólogos y el N° 3465 de fecha 31/12/2012 que aprueba la modificación del contrato de trabajo de la denunciante extendiendo su prestación de servicios al programa HPV.

En concordancia de lo anterior la testigo doña Diana Urbina Rubio, quien se desempeña como Psicóloga en el DAEM de la comuna, sostuvo que Johanna era su coordinadora y ella ejecutora del HPV, la denunciante cumplía la función de coordinar las actividades, hacia las labores administrativas, solitud de insumos, tenía un cargo de jefatura, físicamente estaba en el departamento de educación de la comuna de Pichidegua. Declaración refrendada por la testigo de la denunciada señora Pino Flores quien indicó conocer a Johanna, y que era la encargada de las evaluaciones del PIE, coordinadora de los psicólogos y del HPV cuando ella llegó al departamento de educación, cuestión que habría ocurrido el año 2013.

2. La actora doña Johanna Canales Oyarce estuvo con licencia médica de junio a octubre de 2019.



En efecto, para concluir ello se ha considerado el oficio remitido por la mutual de seguridad y lo sostenido por los testigos de la propia denunciada, quienes han sido contestes en señalar tal circunstancia, en efecto don Norman Carvajal sostuvo que Johanna comenzó a presentar licencias a principios de año, las licencias médicas eran por salud mental pero el origen lo desconoce, Johanna volvió de la licencia al finalizar el proceso de HPV, que es como en octubre o noviembre. Por su parte Loreto Pino Flores indicó que durante 2019 Johanna tuvo una licencia prolongada el primer semestre, por ello otras personas la reemplazaron, luego pasado el segundo semestre (...) en octubre de 2019.

3. Que al retorno de su licencia médica en octubre de 2019, la denunciante Johanna Canales Oyarce, ya no ejercía las funciones de coordinación de los psicólogos y del programa de Habilidades para la Vida.

Esta circunstancia sostenida por la denunciante no fue negada por la denunciada, pero sin perjuicio de ello, existe contundente y conteste prueba testimonial en ese sentido.

Así lo sostuvo por ejemplo doña María Elisa Castillo Carbonell, testigo de la denunciante, quien interrogada refirió que conoce a Johanna desde el año 2011 cuando Johanna ingreso a trabajar al DAEM de Pichidegua, trabajaron juntas hasta el año 2015, ella renunció y se fue a trabajar a Las Cabras, pero Johanna siguió allí cumpliendo las mismas funciones, está siempre se destacó en sus funciones, en todas las labores que desarrollaba, pero comenzó a tener problemas en el trabajo que le han perjudicado su salud mental. Detalló que la señora Canales coordinaba a los psicólogos, el programa de HPV y evaluaba a los alumnos del PIE, además de muchas otras funciones. Por otro lado refirió que Johanna le contó que estaba sufriendo un tipo de maltrato psicológico o verbal de su jefe DAEM, se le aisló de sus funciones sin motivo, todo lo que hacía ya no lo tenía y no tenía nada que hacer, es una forma de maltrato, no tenía reuniones, la marginaban no tenía idea de lo que se estaba haciendo, cuando regreso no tenía ni un espacio físico donde trabajar.

Por su parte el testigo de la denunciada señor Norman Carvajal indicó al respecto que, eran amigos con Johanna, ella decía que tenía mucha pega, y cuando regreso se le quitaron funciones por lo que ella misma verbalizaba, siguió con las evaluaciones para el PIE.

A mayor abundamiento doña Diana Urbina, que como se dijo anteriormente también se desempeña en el DAEM, refirió que Johanna estuvo con licencia como 4 meses el 2019, al regresar le dijeron que la habían desvinculado como coordinadora de HPV y de



coordinadora comunal, quien quedó no tenía habilidades para ejercer esas labores, en cambio Johanna siempre tuvo comentarios positivos como profesional incluso estando con licencia siempre se le solicitó ayuda, sobre todo en lo administrativo, cuando se reincorporó cumplía el horario de trabajo sentada en el escritorio, no le daban más que hacer, no la citaban a las reuniones.

4. Que la denunciante doña Johanna Canales Oyarce padece de una depresión mayor, enfermedad mental calificada como de origen laboral por la SUSESO.

Para arribar a dicha premisa, se ha valorado los diversos certificados médicos acompañados por la denunciante, en efecto se tuvieron a la vista 3 Certificados médicos del Centro Terapéutico Mongueln, suscritos por el médico Psiquiatra Dr. Juan Díaz Menares de fechas 29 de Julio de 2019, señala que la paciente acude por presentar depresión mayor, destaca tratamiento farmacológico y observación relativa a que no se encuentra en condiciones de trabajar, pronóstico favorable; de 19 de agosto de 2019, señala que paciente acude por presentar depresión mayor, destaca tratamiento farmacológico y observación relativa a que no se encuentra en condiciones de trabajar, pronóstico favorable y de 07 de octubre de 2019, señala que la paciente acude por presentar depresión mayor, destaca tratamiento farmacológico y observación relativa a que presenta reagudización de síntomas depresivos, aún no se encuentra en condiciones de trabajar, pronóstico favorable.

También se incorporó Certificado de centro de Salud mental y Terapia integrada, de fecha 27 de febrero de 2020, suscrito por doña Tatiana Fica Manquilef, Psicóloga, que da cuenta que atendió a la denunciante en febrero de 2020, establece que luego de la evaluación el diagnóstico es trastorno mixto ansioso depresivo, gatillado por una situación de malestar laboral y caracterizado por desanimo, labilidad emocional, angustia, distractibilidad, alteración del sueño, baja autoestima. Sugiere iniciar terapia, mantener controles y apoyo farmacológico.

Respecto a antecedentes más recientes se incorporó Informe Médico del Centro Terapéutico Valle del Encanto, de fecha 22 de abril de 2020, suscrito por Casandra Parvex M.- Médico Psiquiatra, que diagnostica episodio depresivo recurrente, trastorno ansioso generalizado con somatización, sospecha de hostigamiento y maltrato laboral de carácter crónico. Otorga tratamiento farmacológico y licencia médica. Además de Certificado Médico, de fecha 03 de junio de 2020, suscrito por el Psicólogo Fernando Gutiérrez. Diagnóstico estrés agudo con deterioro anímico persistente.



En cuanto a la calificación de origen de la patología, si bien la Mutual de Seguridad en Informe De Comité Calificación Enfermedad Profesional, Comité N° 33, fecha sesión: 26/03/2020, ID 72025, señala que esta enfermedad tiene origen común, fundada en el estudio del conjunto los antecedentes del caso; la Superintendencia De Seguridad Social (SUSESO) por Resolución Exenta N° R-01-UJU-53839-2020, de fecha 15/06/2020, resuelve acoger el reclamo formulado por doña Johanna Oyarce en contra de la decisión de la Mutual de Seguridad, señalando que se procede otorgar la cobertura de Seguro Social Ley N° 16.744, por tratarse de una patología de origen laboral, decisión refrendada el resolución de recurso de reconsideración deducido por la mencionada mutual.

Finalmente es posible sostener que estas consideraciones son concordantes con lo indicado por el Psicólogo Perito Judicial señor Francisco Alberto Olivares Cuiza, quien en estrados sostuvo que se evidencia del instrumento aplicado la existencia de conductas de acoso, exclusiones, ser ignorada, asignación de tareas críticas y comentarios mal intencionados, se evidencia la ausencia de medidas preventivas, ya que ella responde que existe poca claridad en las ordenes, de manera general y de acuerdo al relato, existiría la presencia de maltrato sistemático en el contexto del trabajo desde 2015 a principios de 2021, que vendrían de su jefatura directa, persiste malestar psicológico hasta la actualidad siendo significativo, y que la mantiene con tratamiento medicamentoso.

SÉPTIMO: Estándar y carga de la prueba. Que, el artículo 493 del Código del trabajo señala: *“Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”*

Que, dicha regla dispone la existencia de un estándar probatorio rebajado respecto al resto de las acciones en el ámbito del derecho del trabajo. En efecto, como señala el profesor José Luis Ugarte, lo que acá se encuentra es una rebaja del estándar de prueba, esto es, el umbral a partir del cual aceptaremos como probada una hipótesis. El mismo autor agrega que este estándar es de menor intensidad, debiendo generar una sospecha razonable que la conducta lesiva se ha producido, y de generarse dicha sospecha y no ser destruida por la prueba presentada por el empleador, el imperativo del derecho es determinado y específico: debe darse por acreditada la conducta lesiva. (En: Derechos fundamentales, tutela y trabajo. 1° edición, editorial Thomson Reuters, pág. 71,72)



En consecuencia, teniendo a la vista dicho estándar de prueba rebajado, atendidas las dificultades probatorias que implica la vulneración de derechos fundamentales en el ámbito laboral, se considerará que el relato presentado por la parte denunciante ha superado dicho estándar de prueba. En efecto, como se reseñó precedentemente, ha resultado acreditado que la denunciante hasta antes de presentar una licencia médica extensa durante el año 2019, ejercía diversas labores al interior del DAM de Pichidegua, siendo al menos dos de ellas de mayor responsabilidad consistentes en la coordinación del grupo de psicólogos del departamento y también de coordinación del programa de Habilidades para la Vida (HPV); pero al retomar sus funciones después del reposo médico, dichas labores no le fueron reasignadas, dejándole únicamente una de sus responsabilidades, estas es, las evaluaciones y reevaluaciones de los alumnos PIE, lo que generaba que permaneciera la mayor parte de su jornada sin actividad, lo que claramente puede ser interpretado como una represalia al uso de reposo médico por tiempo prolongado.

Establecida esta presunción, en base a la prueba rendida en juicio, correspondía a la denunciada desvirtuarla, y acreditar que dicha circunstancia no tenía el carácter vulneratorio que alega la denunciante, sino que se encontraba razonablemente justificada, cuestión que sin embargo no ocurrió.

La denunciada ofreció como prueba documental un documento dirigido por doña Johanna Canales Oyarce, de fecha 27 de agosto de 2019, a don Jaime Morales Oyarzún, Jefe Departamento de Educación de Pichidegua; un documento dirigido por doña Johanna Canales Oyarce, de fecha 29 de octubre de 2019, a don Rubén Adolfo Cerón González, Alcalde de la comuna de Pichidegua y un correo electrónico de Johanna Canales a Norman Carvajal de 01.08.2019. En el Subject figura “Fwd: datos” y el texto de la comunicación es: “Si quieres lo hacemos juntos”. De estos tres antecedentes, no se puede extraer alguna justificación razonable para la medida adoptada por la jefatura de la señora Canales, por el contrario, ratifica lo sostenido por esta en cuanto a que buscó respuesta en distintas instancias para la situación que se encontraba atravesando y que ella consideraba como constitutiva de acoso laboral, pero no se acompaña documento alguno que dé cuenta de que se hayan respondido sus inquietudes.

Esto es concordante con que no se lograra acreditar en juicio la existencia de un protocolo de denuncia, investigación y sanción del acoso laboral al interior de la Municipalidad de Pichidegua. Efectivamente, y en virtud de la solicitud de exhibición de documentos, se acompañó Copia del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad de la Ilustre



Municipalidad de Pichidegua, de Junio 2020, que posee un apartado sobre investigación y sanción del acoso sexual, pero no se aprecia uno sobre acoso laboral, de manera que al momento de ocurrencia de los hechos denunciados, no existía un procedimiento estandarizado de denuncia.

Además de los antecedentes anteriores la Municipalidad requerida acompañó liquidaciones de sueldo de Johanna Canales de diciembre y noviembre 2019, enero, febrero y julio 2020; Cuadro comparativo de las remuneraciones de doña Johanna Canales respecto de los otros psicólogos del DAEM; y liquidaciones los psicólogos Sara Silva Pino, Karen Ramírez Huechao, Arturo León Cano, Eduardo González Cornejo, Camila Guerrero Olave y Norman Carvajal Henríquez, de todos estos antecedentes se desprende que la señora Canales percibe una remuneración mayor a los otros psicólogos que se desempeñan en el departamento, lo cual según el sentido común puede ser interpretado en relación a la antigüedad de ella, el número de labores que desempeñaba y el grado de responsabilidad ejercido, sirviendo en consecuencia para reforzar la tesis de la propia denunciante, pero no permiten dar cuenta de las motivaciones fundadas que tuvo su jefatura para extrañarle las funciones de coordinación que siempre ejerció.

En efecto, hubiera sido deseable que la requerida justificara su acción en la necesidad de rebajar la carga laboral de la actora, en consideración a su situación de salud, pero nada se dijo ni se acreditó al respecto; o por el contrario se probara que en atención a su deficiente desempeño era necesario que sus labores fueran ejecutadas por otra persona. De esta manera, no habiéndose acreditado ninguna de estas circunstancias ante el tribunal, es posible tener certeza de que jamás se justificó ante la trabajadora las medidas adoptadas, ignorando sus solicitudes al respecto, manteniéndola en la incerteza más absoluta, alimentando los sentimientos de frustración y fracaso que la mantienen aquejada psicológicamente, tal como se ha dado por establecido.

OCTAVO: Normas jurídicas aplicables. Que, para resolver esta controversia es necesario tener en consideración las siguientes normas jurídicas.

En primer término, el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República prescribe: *“La Constitución asegura a todas las personas: N°1 El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona”*.

Por su parte, el artículo 2° inciso 2° del Código del Trabajo, incorporado en virtud de la Ley 20. 607 prescribe: *“Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento*



reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”

A su vez, se tendrá en consideración, lo prescrito en el artículo 485 del Código del Trabajo, norma que señala: *“El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1º, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4º, 5º, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6º, inciso primero, 12º, inciso primero, y 16º, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. 1261 También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2º de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto. Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo”.*

NOVENO: Acoso Laboral. Que, respecto al acoso laboral, La Dirección del Trabajo ha sostenido que el acoso laboral es una conducta abusiva consciente y premeditada, realizada de forma sistemática y repetitiva, que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica o física de un trabajador o trabajadora. También se denomina acoso psicológico o psicoterror laboral.

Por su parte, el psicólogo sueco Heinz Leymann, quien aplicó el término “mobbing” a la psicología laboral en el marco del Congreso de Higiene y Seguridad en el Trabajo de Hamburgo, en 1990, la definió como aquella situación en la que una persona ejerce una



violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. A partir de esta definición, Leymann ilustra el fenómeno del “mobbing”, señalando que el psicoterror o “mobbing” en la vida laboral conlleva una comunicación hostil y desprovista de ética que es administrada de manera sistemática por uno o unos pocos individuos, principalmente, contra un único individuo, quien a consecuencia de esto, es lanzado a una situación de abandono e indefensión que inducen a que continúe el comportamiento de acoso. (En Leymann, Heinz, *La persécution au travail* (París, Seuil, 1996), recogido en Chile por autores como José Luis Ugarte y Eduardo Caamaño).

En ese mismo sentido, como señala la autora Valeria Zúñiga, el verbo rector es “agredir u hostigar”, debiendo entenderse tales acepciones en su sentido natural y obvio, esto es, debe tratarse de una agresión física, molestias o burlas insistentes o incitación a hacer algo, asumiendo el Código del Trabajo un criterio amplio en cuanto a las conductas que podrían configurar tal agresión u hostigamiento, las que pueden ejecutarse “por cualquier medio”, siendo lo importante la agresión y el resultado lesivo. Pudiendo, entonces, abarcar cualquier tipo de comportamiento en contra de la víctima, pero siempre con un resultado específico, ya sea menoscabándolo, maltratándolo o humillándolo o dañándolo en sus oportunidades en el empleo. (En: “Acoso laboral: acciones judiciales y la procedencia del daño moral. *Revista de derecho Universidad San Sebastián* N° 21, año 2015).

En cuanto a los requisitos del acoso laboral, siguiendo al autor José Luis Ugarte, estos son por un lado: a) Agresión y hostigamiento reiterados por cualquier medio, b) Que sea ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, c) Resultado lesivo para la víctima.

Así, en este caso, se tendrán por cumplidos los requisitos de esta figura, ya que, se ha tenido por acreditado y ha superado el estándar de prueba en el ámbito de la tutela de derechos fundamentales que doña Johanna Canales Oyarce, fue apartada de las funciones que normalmente ejercía al retorno de un reposo laboral, sin razón justificada, manteniéndola en desocupación la mayor parte de su jornada laboral, descripción coincidentes con la conceptualización del acoso laboral. La situación descrita calza con lo



sostenido en el fallo de la Il. Corte de Apelaciones de Copiapó, en cuanto a que “una de las formas más comunes de mobbing es el aislamiento de la víctima del resto de su entorno laboral. Este aislamiento generalmente se traduce en la asignación de tareas inútiles de modo que el empleado-víctima es desperdiciado en su potencial profesional, tratado hostilmente en forma sistemática y hostigado frecuentemente hasta que se consigue aislarlo o apartarlo del trabajo” (C.A. de Copiapó ROL 58-2016).

Asimismo, dichas conductas fueron desplegadas por su jefatura directa, el Jefe del DAEM, quien tenía la jerarquía, según refirieron todos los testigos, para asignar y desasignar funciones; y, finalmente, estas conductas produjeron daño en la víctima, ya que ha sufrido una patología médica como consecuencia de ello, enfermedad que fue catalogada como de origen laboral por parte de la SUSESO.

Dichas conductas de acoso laboral desplegadas por la actora son constitutivas de acoso laboral y han producido una afectación de la garantía constitucional del derecho a la integridad psíquica de la actora, atendido el sufrimiento provocado por ella que se materializaron en una enfermedad que la ha mantenido con reposo médico y tratamiento farmacológico, como da cuenta la receta que acompaña y los múltiples certificados allegados. Sumado a lo anterior, también se puede apreciar una afeción al honor de la actora, toda vez que su degradación en cuanto a las funciones que ejercía ha sido conocida por todos quienes se desempeñan en el departamento de educación, cuestión que claramente ha contribuido a su afeción psicológica.

¿DÉCIMO: Reparación. Que, habiéndose configurado la existencia de una vulneración del derecho fundamental de la integridad psíquica de la actora, producto de las conductas de acoso laboral desplegadas por su jefatura directa, corresponde tener en consideración, en primer término, que respecto a las medidas de reparación que deben estar establecidas una vez constatada la infracción a un derecho fundamental, que el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, a propósito de los requisitos de la sentencia en este procedimiento, prescribe: *“3. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan”*. Agregando el inciso segundo de dicha norma: *“En cualquier caso, el juez deberá velar para que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada y se abstendrá de*



autorizar cualquier tipo de acuerdo que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.”

En ese sentido, como ha señalado la Excma. Corte Suprema, en autos Rol N° 6.870-2016, La directriz de legislador se orienta a restablecer un equilibrio roto por la conculcación del derecho fundamental, lo que no sólo involucra el cese de la conducta lesiva, sino que le otorga al juez laboral, amplias facultades para alcanzarlo, entre las cuales cabe concluir la indemnización de los perjuicios y, en particular, el daño moral.

A su vez,, la Iltma. Corte de Apelaciones de Temuco, en autos Rol 118-2017 sostuvo: *“Así las cosas, la sentencia no ha hecho sino cumplir con una obligación impuesta por el legislador, siendo irrelevante que los demandantes no hayan pedido la imposición de medidas reparatorias, las que se imponen aun en silencio de aquellos, dado el carácter tutelar del procedimiento por el cual se tramitó la demanda y el carácter protector del Derecho del Trabajo, no percibiéndose la ultrapetita que reclama el recurrente.”*

Asimismo, la Iltma. Corte de Apelaciones de Valparaíso, en autos Rol 133-2015 señaló: *“Que en relación a lo expuesto anteriormente, debe agregarse, que el artículo 495 del código referido, obliga al sentenciador, al dictar su sentencia, a señalar un serie de medidas de publicidad concurrentes a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, que haya constatado con motivo de la denuncia efectuada, por lo que en este sentido, siendo de la libre determinación de la sentenciadora dichas medidas, no podrían objetarse las que la denunciada ha discutido.”*

Pues bien, en este caso, la denunciante ha solicitado en su libelo pretensor que se declare:

- Que la demandada deba cesar en forma inmediata su comportamiento antijurídico, reintegrándola a las funciones que desempeñaba antes de encontrarse con reposo médico.

Sobre el particular, cabe señalar que conforme a lo señalado precedentemente, el juez que conoce del asunto, deberá velar porque la situación se retrotraiga a un estado anterior al de la vulneración, en ese orden de ideas, resulta necesario acceder a lo solicitado por la actora, a fin de dejar sin efecto el acto antijurídico de la denunciada, razón por la cual ésta deberá retornar a la denunciante a sus funciones de psicóloga del Departamento de Educación Municipal, con la función de aplicar instrumentos psicométricos a niños y niñas para el PIE; Coordinadora de Equipo de Psicólogos de los establecimientos educacionales de la comuna y coordinadora del programa de HPV.



- Que se regularice el pago de prestaciones tales como Vacaciones y Capacitaciones.

Sobre este ámbito no se rindió prueba que permitiera establecer que dichos beneficios no hayan sido pagados, de manera que no se emitirá pronunciamiento al respecto.

- Que el empleador, ejerza las acciones investigativas, correctivas y sancionatorias en contra del Jefe DAEM.

Al respecto, siendo necesario enmendar el accionar de la denunciada y conforme a las facultades entregadas por el legislador a esta sentenciadora, se ordenará a la Ilustre Municipalidad de Pichidegua, iniciar una investigación destinada a establecer las responsabilidades sobre los hechos denunciados en la presente acción y además elaborar un protocolo de denuncia e investigación de actos de acoso laboral, el cual deberá ser presentada para su aprobación ante la Inspección Comunal del Trabajo y difundirse entre todos los funcionarios del servicio.

- Que el empleador, emita un comunicado en un diario de circulación regional o provincial hacia la persona de su representada, con las respectivas disculpas públicas.

Teniendo presente el alcance de la afectación sufrida por la actora en cuanto a su honor, el cual se produce principalmente en su contexto laboral, se ordenará a la denunciada difundir un comunicado entre los funcionarios de la municipalidad, dando cuenta de disculpas públicas hacia la actora.

- Que se ordene al DAEM, someterse a un proceso difusión sobre la vulneración de derechos fundamentales a todos los funcionarios.

Considerando esta magistratura los alcances de la obligación impuesta a la denunciada, respecto a establecer un protocolo de denuncia e investigación de actos de acoso laboral, que además debe ser difundido entre todos los funcionarios de la municipalidad, no se accederá a esta solicitud por estimarla sobreabundante.

- Que la Municipalidad de Pichidegua, pague a doña Johanna Canales Oyarce una indemnización de perjuicios por daño moral ascendente a la suma de \$ 10.000.000, o el monto mayor o menor que se estime conforme a justicia para reparar el daño causado.

No obstante de no tratarse esta causa de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido, para analizar la solicitud precedente se estará al mecanismo establecido en el artículo 489 para tarifar el daño producido a consecuencia del actuar lesivo de la denunciada. En ese sentido, si bien dicha regla se encuentra establecida con ocasión del despido, y que en este caso la denuncia fue interpuesta con una relación



estatutaria vigente, no se vislumbra alguna razón para dejar de utilizarla como parámetro, a fin de determinar si lo solicitado por la denunciante se ajusta a derecho o no.

En efecto se considerará que conforme a la documentación rendida, la última remuneración mensual acreditada de la denunciante correspondiente al mes de enero del año 2021 a \$1.576.074, de esta manera aplicando la regla del artículo antes citado en el mínimo, estos es, 6 ingresos, se alcanza un total de \$9.456.444, cifra cercana a la solicitada por la demandante, de manera que no resulta desproporcionado el monto pedido, sobre todo considerando el daño producido por la lesión constatada, que ha derivado en que la denunciante haya tenido que someterse a tratamiento médico y farmacológico, además de mantenerse con reposo, alejada del desarrollo de una vida normal, por lo que, se considerará que la suma de \$10.000.000 constituye una cifra que de alguna manera puede permitir a la víctima la reparación del daño sufrido como consecuencia de los hechos de acoso laboral antes descritos.

UNDÉCIMO: Que las demás pruebas rendidas en autos en nada alteran lo antes establecido y, por el contrario, refuerzan las conclusiones a que se ha llegado en los considerandos precedentes.

Y teniendo presente, además, lo dispuesto en los artículos 1698 del Código Civil, 1, 2, 3, 7, 8, 10, 63, 73, 420, 485 y siguientes del Código del Trabajo, **SE RESUELVE:**

I.- Que se acoge la denuncia de vulneración de derechos fundamentales por infracción a la garantía constitucional de integridad psíquica con ocasión del desarrollo de actos de acoso laboral, deducida por don Víctor Antonio Poblete Ríos, en representación de doña JOHANNA QUYARA CANALES OYARCE, en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PICHIDEGUA, representada legalmente por su Alcalde, y en consecuencia, se condena a la denunciada al pago de la suma de \$10.000.000 (diez millones de pesos) por concepto de reparación por el daño ocasionado, con los reajustes e intereses establecidos en el artículo 63 del Código del Trabajo.

II.- Que la denunciada deberá retornar a la denunciante a sus labores de psicóloga del Departamento de Educación Municipal, a fin de aplicar instrumentos psicométricos a niños y niñas del Programa de Integración Escolar; coordinar el Equipo de Psicólogos de los establecimientos educacionales de la comuna y coordinar el programa de Habilidades Para la Vida. Lo anterior bajo apercibimiento de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 492 del Código del Trabajo.



III.- Que la denunciada deberá iniciar una investigación destinada a establecer las responsabilidades sobre los hechos denunciados en la presente acción y además elaborar un protocolo de denuncia e investigación de actos de acoso laboral, el cual deberá ser presentado para su aprobación ante la Inspección Comunal del Trabajo y difundirse entre todos los funcionarios del servicio. Lo anterior bajo apercibimiento de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 492 del Código del Trabajo.

IV.- Que la denunciada deberá difundir un comunicado entre los funcionarios de la Municipalidad, dando cuenta de disculpas públicas hacia la actora. Lo anterior bajo apercibimiento de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 492 del Código del Trabajo.

V.- Que no se condena en costas a la denunciada por estimarse que en atención a su carácter de servicio público, ha tenido motivo plausible para litigar.

VI.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día hábil y, en caso contrario, remítanse los antecedentes al juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Concepción para su cumplimiento compulsivo.

VII.- Ejecutoriada que sea la presente sentencia, remítase copia a la Dirección del Trabajo para su cumplimiento compulsivo.

¿Archívese en su oportunidad.

RIT T-3-2020.

RUC N° 20-4-0260583-K.

Dictada por doña Lisbeth Yenifer Cartes López, Jueza Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de San Vicente de Tagua Tagua.

¿En San Vicente a siete de junio de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

