

Procedimiento: Tutela Laboral de derechos fundamentales
Materia: Denuncia por vulneración de Derechos Fundamentales,
Demandantes: MALGUE ESPINOZA, PILAR VALENTINA.
Demandado: Ilustre Municipalidad de Rengo.
Rit T-38-2024

Rengo, siete de mayo de dos mil veinticinco

SENTENCIA

VISTO, OIDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que en causa Rit **T-38-2024** compareció PILAR VALENTINA MALGUE ESPINOZA, chilena, casada, cédula nacional de identidad N°18.558.235-3, licenciada en trabajo social, domiciliada en Alfredo Garmendia N° 880, Villa Altos del Valle comuna de Rengo, Región de O'Higgins; a S.S., quien de conformidad a lo dispuesto en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, interpuso DENUNCIA EN JUICIO DE TUTELA LABORAL, POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES, en contra de su empleador, la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RENGO, persona jurídica de Derecho Público, representada por el alcalde sr. CARLOS ERNESTO SOTO GONZÁLEZ, chileno, casado, cédula nacional de identidad N* 8.437.701-5, Ingeniero en Gestión Pública, o por quien lo subrogue o reemplace, con domicilio laboral en Avenida José Bisquert N°262, comuna de Rengo, Región de O'Higgins, en virtud de los antecedentes de hecho y derecho que expuso, solicitó:

1 Que se declare que ha sido víctima de acoso laboral y ha sufrido acto de menoscabo durante el desempeño profesional en su lugar de trabajo para el periodo casi de 2 años hasta el presente vulnerándose su derecho fundamental consagrado en el artículo 19 número 1 de la Constitución Política de la República;

2 Que la vulneración de su integridad psíquica y el menoscabo sufrido conlleva un daño moral que debe ser indemnizado por la municipalidad por la suma de \$50.000.000;

3 Que el servicio adopte medidas de resguardo y adopte las medidas necesarias para que cesen todos los actos de hostigamiento y menoscabo en su contra;



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

4 Que se reparen menoscabo que se le ha generado con esta situación dejándose administrativamente fuera del alcance de sus acosadores.

5 Que se condene en costas al denunciado.

Señaló que ingresó a prestar el funciones el día 7 de junio del año 2017 en calidad jurídica de honorarios en el en la dirección de desarrollo comunitario Dideco, indicó que mediante decreto alcalde N° 2989 desde el día 8 de junio del año 2020 y hasta el presente recibió el nombramiento en calidad jurídica de planta titular estamento profesional grado 9, como encargado de la oficina de adulto mayor de la dirección de desarrollo comunitario DIDECO, indicó que durante estos años, ha desarrollado sus funciones de manera intachable con toda responsabilidad de manera eficiente y destacable lo cual queda demostrado con su calificación, que siempre fue en lista 1 con el puntaje máximo sobresaliente.

En cuanto a la CRONOLOGÍA DEL ACOSO LABORAL, señaló que las personas que indica a continuación son las acosadoras que le han dado Maltrato y Acoso Laboral, Discriminación y Vulneración de Derechos Fundamentales:

1.- **CARLOS ERNESTO SOTO GONZÁLEZ**, Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Rengo, quien estando en conocimiento del acoso laboral que estaba padeciendo no brindó apoyo ni tomó medidas de protección alguna, y como tampoco manifestó interés alguno en conocer y mejorar la situación laboral en la que tenía que desempeñarse para el desarrollo de su trabajo diario

2.- **Mónica Galicia Durán Maturana** chilena cédula nacional de identidad número 14356289-1 una ella es la secretaria de la dirección de gabinete y es quien en el video hace el comentario que tengo las piernas más flacas y gesticula de manera grotesca humillante y con asco hacia su persona haciendo referencias ofensivas de su cuerpo y vida personal, ella en todo momento solo tiene palabras ofensivas y burlescas para referirse a su persona.

3.- **Jorge Sebastián Díaz Orellana** chileno cédula nacional de identidad número 15107832-K él es un funcionario de la dirección de gabinete en el video adjunto se ve haciendo risotadas y todo de forma ofensiva y humillante seguían burlándose de su cuerpo.

4.- **Andrea Magdalena Abarca Flores** chilenas en nacional de identidad número 15526468-3 es la jefa de la dirección de gabinete de reducción necesaria de rengo ella en el video hace mención sobre mi cuerpo y dice que no puedo subir fotos a redes sociales pues para ella son de alto calibre y por sección atacada de la oficina de adulto mayor además todo esto es porque también practico el deporte de golf está esto negativos y cero es asertivo comentarios de parte de



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

ella en su mezquindad y menosprecio hacia mi persona manchando mi imagen como mujer quién es la señora Andrea barca se ha dedicado todo el tiempo divinidad su vida personal como si fuera la suya perfecta.

Es un funcionario de la Ilustre municipalidad de Rengo con todo lo que le han hecho y dicho difundido con otras personas de manera impactante todo lo que dicen sobre ella, menospreciando escrutándote, solo han demostrado tener un único y solo objetivo es socavar su buen nombre y profesionalismo mediante el acoso y maltrato psicológico.

5.- María Angélica Briones chilena cédula de de identidad número 18557909-3 actuar concejala y autoridad de la Comuna de Rengo, ella es la persona que en el video menciona que le tiene puesto el apodo de Naya Fácil.

En su demanda relata lo que le ha afectado esta situación sintiéndose entonces menoscabada y el humillada especialmente por lo del video que adjunta hace presente que la obsesión que tiene con ella la funcionaria Andrea Vargas Flores ha dado mal uso de su fotografía personales y artísticas sintiendo que es una persecución personal lo que la hace inquietarse siendo una persona adulta no entiende por qué está pendiente de su persona y haciendo comentarios morbosos.

Hace referencia también a una escritura que se hace en la pizarra en dirección de gabinete que la relaciona a ella con otra persona de forma morbosa acosadora y discriminadora de hecho y relató es claro que ha existido un menoscabo en su persona en el área laboral y esto se ha traducido en un trato vulneratorio de su derecho como trabajadora municipal y el que ruega reestablecer el imperio del derecho por el que está siendo víctima de acoso laboral.

Señaló que el acoso laboral que ha sido sometida coincide con lo señalado por los autores especialistas en la materia, que en términos generales, el Acoso Laboral son aquellas conductas de hostigamiento que un trabajador sufre de parte de su empleador o compañeros de trabajo, y que afectan su tranquilidad y estabilidad laboral, haciendo presente además la definición legal consagrada en artículo 2 del Código del Trabajo. Concluyendo que de este relato y hechos es claro que ha existido un menoscabo a su persona en el área laboral y esto se ha traducido en un trato vulneratorio de sus derechos como trabajadora pública municipal, por lo que ruega a US reestablecer el imperio del derecho pues está siendo víctima de ACOSO LABORAL.

Luego hace referencia de forma extensa al derecho aplicable; a saber, el artículo 82 letras 1) y m) de la Ley N°18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, prohíben la realización de cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios, considerándose



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

como una acción de este tipo los actos de discriminación arbitraria según la definición del artículo 2º de la Ley que establece medidas contra la discriminación, Ley 20.609; prohibiendo también todo acto calificado como acoso laboral en los términos del inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo, en relación con artículos 485.

Hizo presente también la doctrina nacional, específicamente a Sergio Gamonal, en el libro “El Mobbing o Acoso Moral Laboral”, quien describe los presupuestos que deben concurrir en una situación de acoso laboral, señalando que en su caso es claro que ha sido víctima de un acoso laboral reiterado y sostenido en el tiempo por parte del alcalde sr. Carlos Ernesto Soto González y la sra. Andrea Abarca Flores,

En cuanto a los **indicios suficientes de la vulneración** de derechos: Ha sufrido acoso laboral; ha sufrido daño físico y psíquico; ha sufrido vulneración de su garantía fundamental y como trabajadora pública y profesional.

Referente INDEMNIZACIÓN POR DAÑO MORAL:

Derivado del grave daño psíquico y emocional que he sufrido a partir de los actos de hostigamientos relatados en este libelo y que serán acreditados en la oportunidad procesal correspondiente mantiene hasta el día de hoy tratamiento médico psicológico y psiquiátrico con psicofármacos.

Hizo referencia a la normativa aplicable en cuanto a la procedencia de esta indemnización en materia de vulneración de derechos fundamentales, conjuntamente con jurisprudencia, señalando que si bien en el presente caso nada le podrá retrotraer a un estado de salud y de trato anterior, la indemnización demandada permitirá, por equivalencia, paliar el malestar, angustia y padecimientos que significó el acoso y hostigamiento laboral del cual ha sido objeto, restableciendo el equilibrio perdido. Por esta razón, se demanda por concepto de indemnización de daño moral la suma de \$50.000.000.-

Por último en cuanto a las **PRETENSIONES CONCRETAS DE LA PRESENTE DENUNCIA, ACOSO LABORAL**

En virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho expuestos precedentemente, solicito lo siguiente:

1.- Que se declare que ha sido VÍCTIMA de ACOSO LABORAL y he sufrido actos de menoscabo durante su desempeño profesional en su lugar de trabajo por el periodo casi de 2 años hasta el presente vulnerándose su derecho pero fundamental consagrado en el artículo 19 número 1 de la Constitución Política de la República.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

2.-Que la vulneración de su integridad psíquica y el menoscabo sufrido conlleva un daño moral que debe ser indemnizado por la Municipalidad de Rengo por la suma de \$50.000.000.

3.- Que se ordene a la Municipalidad de Rengo, y en concreto, se adopten las medidas necesarias para que cesen todos los actos de hostigamiento y menoscabo en su contra.

4.- quién se repare el menoscabo que se le ha generado con esta situación dejándola administrativamente fuera del alcance de sus acosadores.-

5.- Que se condena en costas a la denunciada.

SEGUNDO: Que estando válidamente notificado y dentro de plazo CAROLINA OSSANDON VILLARROEL, Abogada, cédula nacional de identidad N° 15.557.637-5, en representación según se dirá de la denunciada, con fecha 26 de enero de 2024, contestó denuncia por vulneración de derechos fundamentales, acoso laboral artículo 2. Artículo 485 CT y discriminación, solicitando el rechazo de ella, con expresa condena en costas en virtud de los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho que expuso.

Para efectos de lo previsto en el artículo 452 inciso segundo del Código del Trabajo, mí representada niega y controvierte expresamente todos los hechos, fundamentos de derecho y pretensiones de la denuncia, especialmente los que se indican a continuación:

1. Que la denunciante haya sido objeto de acoso reiterado y sostenido en el tiempo, menoscabo, maltrato, humillación, ofensas, burlas, tratos degradantes y de cualquier acción constitutiva de acoso laboral, por parte del Sr. Alcalde Carlos Soto González o de cualquier otro funcionario municipal o concejal de esta comuna.

2. Que Sr. Alcalde Carlos Soto González, estando en conocimiento de las irregularidades que estaba padeciendo la denunciante no le brindó apoyo ni procuró medidas de protección.

3. Que hayan sido lesionados, durante la relación laboral los derechos y garantías constitucionales de la denunciante, en particular, la integridad física y psíquica y el derecho a no ser objeto de discriminación.

4. Que la vulneración de derechos que aquejaría al denunciante conlleve un daño moral indemnizable por la suma de \$50.000.000

En el caso de autos, la demanda hace una referencia vaga a hechos que a juicio de la denunciante serían constitutivos de una vulneración de derechos fundamentales, y a la hora de referir fechas, relata hechos presumiblemente acaecidos desde el año 2023 a la fecha, sin precisión alguna a su temporalidad.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

Consecuencia de lo anterior, la denuncia no cumple los requisitos de procedencia, esto es, no contiene enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada ni acompaña todos los antecedentes en los que se fundamente.

Por lo expuesto, es fácil suponer que nos encontramos frente a un caso de uso indebido y abusivo del procedimiento especialísimo de tutela de derechos fundamentales, incoado artificialmente con el único y exclusivo fin de obtener una indemnización por un supuesto daño moral, situación frente a la cual los Tribunales del Trabajo deberán estar muy atentos, pues de permitirse tal conducta ella puede constituirse en una práctica grave y pernicioso que altere y deforme el sentido original con que fue estatuido el procedimiento de tutela laboral.

Por tanto la denuncia intentada contra mi representada debe ser desestimada, por no reunir los requisitos del artículo 490 del Código del Trabajo, con costas.

Señaló que la denunciante no señala hechos concretos ni existen indicios que permitan al tribunal aplicar la norma del artículo 493 del Código del ramo, así la parte denunciante deberá probar suficientemente los hechos alegados como fundamento de su denuncia.

Pues bien S.S. ocurre que, según la versión del libelo, los hechos constitutivos de vulneraciones a las garantías de la denunciante se pueden agrupar los siguientes:

- a. Hechos relacionados con la falta de protección y medidas de resguardo por parte del municipio, en específico, del Alcalde.
- b. Hechos relaciones con acoso permanente por redes sociales y difamación que realizarían los funcionarios denunciados.
- c. Hecho relacionado con una grabación de una reunión en la que habrían participado los funcionarios y la concejala denunciados, donde constaría el maltrato denunciado.

3. Una de las características de este procedimiento de tutela laboral consiste en el estándar probatorio de la “prueba indiciaria”. En efecto, conforme con dicho estándar, se aligera la carga probatoria del denunciante, debiendo éste únicamente acreditar indicios que logren establecer una “fundada sospecha” de la veracidad de las conductas que denuncia. Asimismo, y cumpliendo con tal exigencia, conforme con lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, SS deberá, solo en dicho caso, exigir a la demandada que explique la racionalidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas.

Así lo ha destacado la doctrina cuando se señala: “Se trata, en rigor, de una técnica más débil. La víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba: debe acreditar la existencia indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que, en ese caso, y sólo en ese



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

caso, podrá aprovecharse el trabajador de la regla prevista en el artículo 493 Código del Trabajo, en virtud de la cual corresponde al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables” (Ugarte Cataldo, J.L. “Tutela Laboral de Derecho Fundamentales y Carga de la Prueba”. Revista de Derecho. Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIII (Valparaíso, 2º semestre de 2009), p.219)

Sin embargo, ello no será posible en el caso de marras, dado que la denunciante no aporta indicios suficientes, ya que lo señalado son imputaciones o hechos sin mayor desarrollo. De lo expuesto se concluye que la denuncia interpuesta por la actora no cumple el estándar del artículo 490 del Código del Trabajo, razón por la cual será imposible en la especie, solicitar la rebaja del estándar probatorio contemplada en el artículo 493 del Código del Trabajo.

En efecto, consta que se invocan como indicios los siguientes:

- que ha sufrido acoso laboral.
- que ha sufrido daño físico y psíquico
- y que ha sufrido vulneración de sus garantías constitucionales.

En consecuencia, los hechos que la denunciante denomina indicios, no tienen la calidad de ser suficientes, ni demostrativos de vulneración de las garantías afectadas y, menos aún, inequívocos. Por de pronto, mientras no se pruebe la efectividad de los actos imputados a mi representada, la sola mención de ellos, no tienen el mérito suficiente para revelar afectación de dichas garantías.

Negamos expresamente que el municipio haya tenido conocimiento de los hechos expuestos en el libelo con anterioridad a la notificación de esta acción, por lo que sin denuncia previa no existe falta de mi representada a su deber de proteger a la denunciante.

Del mismo modo no es efectivo el supuesto acoso por redes sociales y difamación que realizarían los funcionarios denunciados, y que la vida personal de la denunciante se haya expuesto públicamente, prueba de ello es que los pantallazos que se acompañan a la demanda nada aportan a su relato ni aun a pretexto de contexto. En cuanto a supuestos opiniones y/o comentarios que habrían efectuado éstos- de ser efectivos-, no es posible concluir que se hayan proferido con ánimo de menoscabarla o humillarla.

Por último, en cuanto a la supuesta grabación de una reunión en la que habrían participado los funcionarios y la concejala denunciados, donde constaría el maltrato denunciado, hemos dicho que en el relato no se indica la fecha ni lugar donde se obtuvo, lo que afecta gravemente el derecho a defensa de esta parte, pues se hace imposible conocer los hechos precisos de los cuales



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

debemos defendernos, considerando además que la acompañada grabación se mantiene en custodia en el tribunal.

Además de lo expuesto, resulta pertinente poner en conocimiento del tribunal, que según los antecedentes que existen en el municipio, no se han presentado denuncias en contra de los funcionarios mencionados en el libelo por hechos semejantes, que puedan ilustrar respecto de patrones de conductas de los mismos, y que por el contrario respecto de la actora existen denuncias en su contra que han dado lugar a que se instruyan procesos disciplinarios a fin de investigar supuestas actitudes constitutivas de acoso laboral, e incluso se han ingresado algunas presentaciones efectuadas por la propia actora denunciando hechos obtenidos desde redes sociales que dirían relación con situaciones que -si bien pudiesen tener un contexto laboral-, son asuntos en los cuales no interviene el municipio. Ello, estimamos que podría ser relevante para ilustrar al tribunal sobre la forma en que se relaciona la actora en el ámbito laboral y los conflictos personales que ha experimentado, lo que en definitiva podría haber afectado su convivencia al interior de esta Corporación Edilicia.

En lo relativo a los padecimientos señalados, ninguno de ellos es atribuible al acoso laboral denunciado. Es más, del propio relato, se evidencia que aquellos no tienen relación directa con aquél sino más bien refieren a situaciones personales de la denunciante que podrían afectar la forma como percibe y/o proyecta su imagen personal y profesional al interior del Municipio y la forma de relacionarse con sus compañeros de trabajo, por tanto la circunstancia que puedan existir otros factores que eventualmente contribuyan a dicho padecimiento, no permite acceder a la demanda.

De este modo, no resulta coherente ni lógico que se afirme que la integridad física y psíquica de la actora se haya afectado, como consecuencia de la actuación que se atribuye al Alcalde y funcionarios denunciados.

Por tanto no hay actuación arbitraria ni ilegal del municipio. Tampoco irregular, razón por la cual el actuar de mi representada se ajusta a derecho.

Consecuencia de lo razonado, no estamos en presencia de conductas lesivas de derechos fundamentales.

5. Relativo al Daño moral demandado, no concurren los requisitos que la ley establece para acceder a su pretensión indemnizatoria.

Respecto de este punto, el libelo no expone los hechos y fundamentos por los que procede la indemnización que demanda, en términos tales que de su exposición se explique suficientemente la razón por la que la denunciante es acreedora de su pago y mi representada es deudora de la



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

obligación. La denunciante no indica cómo llegó a ese valor (\$50.000.000.-), ni tampoco los parámetros que aplicó para determinarlo, por tanto parece una suma arbitraria, antojadiza y lucrativa. Además de ello, baste señalar que dicho monto no se condice con los antecedentes del proceso, ni con la gravedad de la afectación relatada, tal como apreciará S.S.

En consecuencia, al no ser los hechos constitutivos de vulneración de derechos, son improcedentes las prestaciones que por este concepto se reclaman, atendido además la exorbitante cuantía solicitada.

Por último hacemos presente que mi representada, en cumplimiento de la normativa vigente realiza acciones tendientes a prevenir acciones como las denunciadas en autos, las cuales se efectúan periódicamente y comprende a la totalidad de las direcciones municipales. Ello no obstante hemos dicho la denunciante no hizo denuncia anterior. Conforme lo dispone el artículo 184 del Código del trabajo, el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud de los funcionarios y prevenir accidentes y enfermedades profesionales. En este sentido de acuerdo al Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, establecido en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, es obligación del municipio identificar la presencia y el nivel de exposición de todos los funcionarios a los riesgos psicosociales, debiendo intervenir en los riesgos psicosociales que hayan tenido como resultado riesgo alto y adoptar las medidas preventivas a fin de evitar enfermedad profesional de origen mental. Dentro de tales medidas está implementar etapa de sensibilización antes de aplicar encuesta, aplicar cuestionario, determinar nivel de riesgo y planificar acciones. En razón de ello, constantemente el municipio ha efectuado capacitaciones en la materia. de cuestionario CEAL – SM/ SUSESO 2023 el cual arrojó como resultado riesgo bajo. Además de ello contamos con Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo, el que forma parte del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad 2024-2025, actualizado conforme modificaciones incorporadas por la ley N° 21.643.

TERCERO: Que en audiencia preparatoria celebrada con 26 de noviembre de 2024, habiéndose realizado el llamado de rigor de conciliación y habiendo esta juez propuesto bases de arreglo, pago de una indemnización de \$ 6.000.000.- a \$ 7.000.000.- y la dictación de charlas a todo el personal respecto de Ley Karin y vulneración de derechos fundamentales, debiendo participar el 70% de la planta. No accediendo las partes a la propuesta, considerándose frustrada la conciliación.

En dicha instancia no se establecieron como convenciones probatorias:

Se fijaron como hechos a probar los siguientes: 1.- Efectividad de la existencia de antecedentes o indicios que acrediten la violación de garantías de derechos fundamentales consagrados en el



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

artículo 19 N°1 de la Constitución Política del Estado, vulneración del artículo 2 del Código del Trabajo, y a su derecho a no ser discriminada por parte de su empleador de forma directa o indirecta. Hechos y circunstancias que acreditarían dicha situación.

2.- Efectividad que en la especie procede el pago por parte de la denunciada por concepto de indemnización de perjuicios por daño moral. En su caso, procedencia y monto del mismo.

3.- Efectividad que la denunciada ha adoptado medidas de protección a favor de la denunciante. En su caso, cual o cuales habrían sido y fecha en que se habrían iniciado las mismas. Hechos y circunstancias que acreditarían dicha situación.

CUARTO: Que en cuanto a la carga de la prueba se ha interpretado por la doctrina que la víctima o denunciante no está completamente liberado de la prueba, sino que debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que en ese caso pueda aprovecharse de la regla prevista en el artículo 493 del Código del ramo, correspondiendo a la demandada el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables. En tal sentido se ha señalado por la doctrina que los indicios dicen relación con hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales, entre los cuales se puede mencionar la existencia de un clima lesivo de derechos fundamentales de la empresa dado por conductas previas y persistentes del empleador.

QUINTO: Que siendo, por tanto carga de la parte actora acreditar la existencia de los indicios de vulneración de los derechos fundamentales que ha denunciado fueron conculcados por el proceder ilegal de la contraria, incorporó la siguiente prueba documental consistente en:

1.- Certificado de Antigüedad Pilar Malgüe Espinoza, 25 sept. 2024 que señala que doña Pilar Malue Espinoza a contar del 8 de junio del año 2020 mantiene el nombramiento en calidad planta titular estamento profesional desempeñándose a cargo de la oficina de adulto mayor de la dirección de desarrollo comunitario además indica que dicha funcionaria mantuvo contratos sobre la base de honorarios del 16 de mayo del año 2017 y hasta el 20 de junio del año 2020 desempeñándose en la dirección de desarrollo comunitario.

2.- Decreto Alcaldicio N°2989 Nombramiento Pilar Malgüe, 8 junio 2024.

3.- Hojas de Calificaciones 2021 – 2022 - 2023 Pilar Malgüe, en todos estos años se ha sido calificada en lista 1 nota 7.

4.- Informe Psicológico de Pilar Malgüe Espinoza, 26 sept. 2024. *En el que se informa Pilar Malue es trabajadora social y lleva aproximadamente 6 años siendo la encargada de la oficina de adulto mayor en la municipalidad de rengo vive sola y es la segunda de 3 hermanos. Pilar ha reportado una serie de dificultades psicológicas que comenzaron hace aproximadamente 1 año*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

manifestada principalmente como angustia emocional y estrés. Este fenómeno se desencadenó por el comportamiento hostil y las burlas de su compañero de trabajo quienes han invadido su vida personal y han jugado sus actividades fuera del horario laboral. La situación se intensificó tras la decisión de Pilar de practicar pole dance un tipo de actividad deportiva que se practica en una barra vertical con elementos de acrobacia y danza, lo que provocó comentarios despectivos y humillantes sobre su cuerpo y sus elecciones personales a pesar de que se trata de una actividad deportiva, los compañeros la descalificaron y la convirtieron en un tema de burla afectando profundamente esa autoestima. Además su decisión de someterse a una cirugía estética se divulgó lo que llevó a un incremento de las críticas y las burlas generando un ambiente laboral hostil a pesar de los esfuerzos de Pilar por proteger su privacidad restringiendo sus redes sociales la información sobre su vida personal continúa filtrándose lo que intensificó su angustia. Compañero de trabajo de Pilar al darse cuenta de lo insoportable que la situación se estaba volviendo para la paciente decidió grabar una conversación que presencié entre aquellos que la criticaban. Este video muestra claramente quiénes eran y qué decían incluyendo burlas sobre su cuerpo sus actividades y su forma de vestir incluso empleando el sobrenombres de ella. Este video intensificó aún más su estrés y ansiedad al respecto. Pilar relata que al moverse por su lugar de trabajo siente la mirada de sus compañeros y escucha sus comentarios. La angustia es tan intensa que considera que cada trayecto hasta su oficina son minutos de terror temiendo las críticas sobre su apariencia y vestimenta. Observaciones clínicas Pilar ha manifestado varios síntomas que sugieren un elevado nivel de estrés y ansiedad tales como tristeza persistente asociada a la percepción del juicio social y burla llanto frecuente y dificultades para conciliar el sueño aumento de peso debido a cambios en sus hábitos alimentarios vinculados a la ansiedad miedo y anticipación negativa a ir a trabajar incluyendo Dolores abdominales y nerviosismo al pensar en su entorno laboral hipersensibilidad al recuerdo de situaciones de burla y críticas generando un sentimiento de frustración y tristeza recurrente.

Diagnóstico temporal sintomatología asociada a trastorno de ansiedad generalizada y a reacción al estrés grave.

Se ha es de suma importancia comenzar terapia psicológica y evaluar tratamiento psiquiátrico en virtud de comenzar con reparación de daños de acuerdo al acoso laboral expuesto por la paciente cabe destacar lo relevante que es mantener una estabilidad emocional ya que es está la base para poder enfrentar adversidades sumado a esto la contención familiar y psicológica es un punto clave para el desarrollo adecuado y profesional y personal de Pilar firma Celeste Tiznado Riquelme.

5.- Copia Pantallazo Solicitud Seguimiento Instagram Sra. Andrea Abarca.

6.- Copia Pantallazo seguimiento Instagram Sr. Jorge Díaz.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

- 7.- Imagen de pizarra con frase Morbosa.
- 8.- Acta Denuncia Ley Karin de protocolo municipal para 3 de los compañeros involucrados, hechos descritos coinciden con los indicados en la demanda de autos.
- 9.- Acta Denuncia Ley Karin de protocolo municipal para Concejal. En los mismos términos a que hace referencia en su libelo pretensor.
- 10.- Respaldo Mutual atención a la denunciante.
- 11.- Constancia de Atención Psicológica Mutual. De fecha 22-11/2024. *En la anamnesis señala eventos sospechoso como causante de posible lesión psíquica o física corresponde a ley 21.643: paciente relata que trabaja en sistema público donde hay una área que se burla de su cuerpo comenta que practica poll dance comenta que se filtró un video en invierno de 2024 de paciente donde hablan de manera grosera y grotesca de partes de su cuerpo se ríen de paciente comenta que difunden sus fotografías y ahora el video ha sido gatilla ante refiere ansiedad estrés labilidad emocional. Diagnóstico trastorno de adaptación mayor a 30 días de evolución.*
- 12.- Boleta de pago y atención psiquiátrica de la denunciante de noviembre de 2024.
- 13.- Orden de reposo Ley N° 16.744, de fecha 27 de noviembre de 2024;
- 14.- Informe sobre fundamentos de calificación de patología, de fecha 20 de diciembre 2024. *señala como diagnóstico trastorno de adaptación mayor a 30 días de evolución. Que el comité de calificación multidisciplinario presidido por médico del trabajo concluye que la trabajadora presenta cuadro clínico compatible con un trastorno de adaptación el cual se relaciona de manera directa a la exposición de un riesgo laboral en las entrevistas realizadas se corrobora la exposición al factor de riesgo denunciado con tiempo de exposición frecuencia e intensidad suficiente se concluye presencia de factor de riesgo escaso apoyo social de la Jefatura o de la organización en el criterio de estudio hostilidad de pares en el cargo de encargada de oficina del adulto mayor fundamento de la calificación enfermedad profesional firma Mutual de seguridad*
- 15.- Resolución de calificación de origen de accidentes y enfermedades Ley 16.744, de fecha 23 de diciembre de 2024, resolución se observa la siguiente leyenda *trabajador expuesto a riesgo o agente hostilidad de pares por lo tanto el empleador debe readecuar el puesto de trabajo o cambiar el trabajador de su puesto de trabajo con la finalidad de cesar la exposición al agente causante de la enfermedad profesional.*

Prueba testimonial:



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

1.- Declaración de doña **Claudia Andrea Fuentes Ortiz**, Cédula de Identidad N° 15.922.389-2, quién previamente juramentada y examinada legalmente señaló que conoce a las partes del juicio porque ambas han trabajado en la Municipalidad de Rengo, precisó que la demandante es funcionaria del mismo equipo de trabajo, que la testigo es su Jefatura directa en organizaciones comunitarias bajo la dirección de DIDECO, desde diciembre del año 2023 que trabajan en el mismo piso en oficinas distintas separadas a unos 10 pasos de distancia sabe y vio un video y que al poco tiempo la vio llorando, al preguntarle señaló que la actora le negó lo que estaba pasando porque no aún porque aún no había la confianza para contarle, pero qué se percató en su calidad de Jefatura que comenzó a pedir permisos y a llegar tarde, que la vio mal el año pasado en junio o julio, precisó que Pilar estaba muy mal qué pasado los días llegó un día tarde y que notó que algo pasaba con ella, en ese momento la demandante le contó y le mostró el video en qué personas de la municipalidad hablaba mal de ella entre ellos Andrea Abarca, Mónica Durán, Jorge Díaz y la concejal Briones indicó que se referían a ella en forma vulgar y hacían burla de la apariencia de la demandante, indicó que escuchó frases tales como que es “maraca”, hacen referencia a que se parecía a la “Naya fácil” indicó que hace mucho tiempo que la demandante llevaba sufriendo por estos ataques y sobrenombres, que el video solo gatilló su situación de afectación, que desde esa fecha empezaron a conversar más, fue como una contención para la demandante ya que a veces le daban crisis. Que en el segundo semestre del año 2024 desde el invierno hasta la fecha de hoy sabe de esta afectación, qué es un hecho conocido lo de la estigmatización de la actora con una persona con otras características, precisó la testigo que fue su contención ya que entendió lo que le estaba pasando, que se refiere a la actora como una persona muy profesional cumple todo lo que se le pide que está calificada en lista 1 con nota 7, que la testigo hace sus calificaciones y que puede señalar que es buena funcionaria, que no ha habido una merma en el desempeño del trabajo de la actora, que por este hecho ha debido tomar permiso cuando no se siente bien pero no ha bajado su rendimiento, sí existe un detrimento de su parte en cuanto a la estigmatización, que ha escuchado que hablan mucho de que “es maraca” y otros palabras de dicha índole, sabe que la actora está con tratamiento y con medicamentos, que la actora lidera oficina de adulto mayor y que tiene directo contacto con la comunidad trabaja para la gente, qué ha escuchado comentarios y que se ha visto afectada su imagen por los mismos, refirió que incluso la demandante ha sido investigada para para buscar patente de una persona con la que ella llegó a su trabajo esto fue en noviembre del año 2024.

Contrainterrogada indicó que trabaja desde el año 2013 en la municipalidad, inició como secretaria municipal hasta el 2023 y luego se cambió a Dideco, en cuanto al video precisó que sin perjuicio de no ver la cara de Andrea Abarca y de la otra persona que mencionó, son la persona que ella ha señalado, que el video apunta hacia abajo, que no sabe la fecha del video, que entiende que se grabó en una actividad des file de la municipalidad en el sector de Esmeralda, reiteró que la demandante está estigmatizada, que en el departamento de obras



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

trabajan funcionarios cercanos y que son amigos de Pilar que le han dicho que han hablado con estos comentarios, también en otros departamentos que la tratan con sobrenombres y que siguen hablando de ella, que de parte de Jorge Díaz no ha escuchado directamente que él dijera algo, lo mismo de Mónica Durán también de la consejera Briones, que sí ha escuchado a otras personas que hablan de estos temas respecto del cuerpo y sobrenombre de la demandante. La testigo considera que es mucho lo que han hablado de la actora ya que sabían hasta el nombre del dueño del vehículo en que llegó la actora un día a trabajar, lo que a su juicio es mucho, que debido a ello le dieron crisis de descompensación en noviembre y diciembre del año 2024 que ella su calidad de Jefatura conversó con la demandante le insistió que fuera a la Mutual y que aplicará el procedimiento a fin de aplicar ley Karim que la apoyó en todo momento porque vio la situación en la que estaba, que en su calidad de Jefatura conversó la situación verbalmente con el director de DIDECO y aquí a veces la actora faltaba o llegaba tarde por su afectación, que sabe que denunció por ley Karim a la Contraloría pero no sabes si hay respuesta de ello

Consultada por el Tribunal respecto a quiénes eran las personas del video indicó que no tiene duda de quiénes eran las personas que aparecen en el video y que son los que ella ha nombrado, esto lo sabe porque conoce a las personas y ella escuchó el video de forma claramente.

2.- Declaración de don **Pablo Andrés Valderrama Orellana**, Cédula de Identidad N° 18.261.592-7, a quién previamente juramentado y examinado legalmente declaró que conoce a la parte del juicio sabe quién es la de mandante y que la otra parte sería funcionarios que fueron sus colegas en la municipalidad de rengo hace referencia a Andrea Abarca, Jorge Díaz, Mónica Durán y la concejala Briones que trabajaron juntos con la demandante, que en el 2017 la conoce ya que se desempeña en fotografía en el gabinete, que en marzo del año 2025 al testigo no le renovaron la contrata y que por segunda vez ha denunciado al municipio por persecución política, que en cuanto a los hechos de la tutela señaló que conoce a la demandante desde el año 2017 que cumplía funciones en protocolo y actualmente la actora trabaja en DIDECO que únicamente son cercanos en el ámbito laboral, que sabe que en reuniones de gabinete junto con otros funcionarios se referían de mala forma y de forma despectiva a la demandante, que esto lo vio presencialmente, que desde el año 2017 que ha escuchado esos comentarios, en el año 2020 se cambió de área y tuvo aún más cercanía con la demandante, que estas situaciones de malos comentarios la han afectado a la demandante en el ámbito personal y laboral, le han dicho cosas tales como que es “prostituta#”, que “se ha operado se ha puesto implantes en los senos y en el trasero” que “se ha operado las tetas” que “de dónde habría sacado la plata para ello”, “que se acostaba con l y con otro” e incluso que comentaron “que se acostaba con el alcalde y que con ello habría pagado sus operaciones” que estos comentarios no solo lo ha escuchado en el ámbito laboral sino que fuera también en reuniones que participaban, que sabe que la actora le pusieron



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

Naya Fácil y que ese ha sido su sobrenombre al interior de la Municipalidad, que ha escuchado de Jorge Díaz cuando ha dicho al ver a la demandante “ya está esta maraca a qué viene webiar”, en cuanto a abarca la ha escuchado emitir comentarios críticos respecto del deporte de pole dance que hace la demandante, que desde el año 2021 al 2025 el testigo no ha trabajado en la misma unidad pero que sabe que nunca se detuvieron los malos comentarios, que hay funcionarios que tienen fijación con el físico de la demandante, que siempre escuchó los mismos comentarios que por su labor en el departamento de comunicaciones debía transitar en todos los departamentos, también en DIDECO, por lo que nunca perdió el contacto con la actora. Que entre el año 2024 y 2025 con la concejala Briones han tenido una relación cercana por la ex pareja del testigo, que sabe que ella también se refirió en malos términos respecto de la actora, le ha dicho “prostituta” que “de a dónde sacó la plata” que “le ha sacado plata al alcalde” y ha hecho comentarios de índole sexual respecto de la actora, precisó que a la demandante la ha visto afectada, que desde que se cambió a DIDECO la ha visto deteriorada emocionalmente, que la ha visto triste, cabizbaja, que ha rendido en el trabajo con una espina en el corazón, que le afecta que sean colegas que se refieran así a su persona y que esta situación además es algo constante, que muchas veces ha escuchado los comentarios y que lo hacen delante de más personas, ellos se han dedicado a difundir a todos los funcionarios además de DIDECO estos sobrenombres y comentarios que todo esto lo sabe porque María Angélica Briones es amiga de su ex pareja, precisó que le han dañado la imagen a la demandante en un 100%.

Contra interrogado señaló que con Pilar y la señorita Abarca no hay relación de amistad solo laboral tampoco con Jorge o con la señora Durán precisó que en el año 2020 presencié los dichos que dijeron estas personas en el trabajo, que el video lo vió, que sabe que las personas que aparecen hablando son las ya mencionadas, no necesita ver el rostro para saber quiénes fueron, que entre burlas ellos hacen referencia a Naya fácil que esto lo dice Briones y hacen comentarios respecto del deporte que practica la actora, que no le cabe duda que la persona que aparecen en el video son Mónica Durán, la concejala Briones, que Jorge Díaz quien fue que dijo que “se había operado las tetas” y la señorita Andrea que puede señalar que se ven en el video y que ha escuchado las voces, que el video se ha difundido y que se lo hicieron llegar a través de la plataforma WhatsApp en un grupo en el año 2024, no recuerda fecha no sabe quién lo grabó que el contexto del video, se grabaron en una actividad laboral en un colegio, que en el video se ve más personas que no son funcionarios, que sabe que la denunciante denunció por ley Karim el año pasado pero que no saben los resultados de dicha denuncia.

Prueba pericial:

Incorpora informe pericial (folio 56) evacuado por la perito psicóloga, doña Cecilia Loreto Guzmán Miranda, Cédula de Identidad N°14.202.315-6.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

VII. CONCLUSIONES FINALES

De acuerdo a la observación clínica realizada, la reconstrucción de su historia vital, y la información entregada por la evaluada, la que es posible triangular y analizar, **la evaluada presentaría sintomatología asociada a un Trastorno por Estrés Post- Traumático y Trastornos relacionados con traumas y factores de estrés**, lo cual se refiere a que la experiencia vivida por la evaluada como estresante o traumática (DAÑO A SU IMAGEN) y que viene a ocasionar una serie de síntomas que repercuten en la re- experimentación, hiperactivación fisiológica y evitación de situaciones que le recuerden el hecho vivido, sumado a Cuadro Depresivo Agudo, germinado a causa de dicho suceso.

Asimismo, la ansiedad que presenta la evaluada aumenta al observar futuro personal, observándose confundida respecto de cómo “desmentir” los rumores esparcidos sobre su persona, atribuyéndose una responsabilidad que escapa de sí misma, donde además, se cuestiona respecto de la opinión de terceros, y como ello incidirá inclusive en su vida personal/pareja, donde puede ser cuestionada o tratada de “prostituta”. Asimismo, se siente minimizada y loqueada en el contexto laboral, donde ha cambiado su forma de vestir, dejando incluso de maquillarse para “pasar desapercibida”; cuestionándose permanentemente la opinión de su pares.

- Lo anterior, limita el normal funcionamiento tanto en el plano personal, familiar y social, de acuerdo al manejo que presentaba antes de los hechos que gatillan la sintomatología, y se encuentran directamente vinculado al contexto laboral. Su percepción, es sentirse “vulnerada”, donde tras una trayectoria caracterizada por crecimiento laboral y fuerte compromiso social, es denostada como persona quedando en una situación de vulneración y desprotección.
- En ese contexto, de acuerdo a su relato y hechos concretos sobre los hechos, se observa a la periciada como víctima de una conducta abusiva consciente y premeditada, la que atenta contra la dignidad o la integridad psicológica de ella como persona, mujer y trabajadora.

Cabe destacar que el acoso en contexto laboral es “toda conducta de agresión u hostigamiento física o psicológica, que genera el efecto de menoscabo, maltrato o humillación, o bien, amenaza o perjudica su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Todo esto a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas”. Lo anterior, queda a la vista en virtud del relato de la periciada, y el acceso de esta perito a video donde queda en evidencia el trato hacia la periciada, y la forma en que sus propios pares se expresan de ella, vulnerando su integridad como persona.

- GRADOS DE ACOSO LABORAL



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

Los grados de acoso laboral están determinados por la intensidad, duración y frecuencia con que aparecen las diferentes conductas de hostigamiento. De acuerdo a la Cartilla Informativa que se encuentra en la Dirección del Trabajo, se distinguen tres grados de acoso laboral.

En este caso, la periciada se encuentra en segundo grado: En esta etapa es difícil que la persona pueda eludir los ataques y humillaciones de las que es objeto. En consecuencia, mantenerse en su puesto de trabajo es complejo, toda vez que algunos de los síntomas que se manifiestan en esta etapa son: cuadros depresivos, problemas gastrointestinales, insomnio, abuso de sustancias, conductas de evitación de toda situación relacionada. Actualmente la periciada se encuentra actualmente en tratamiento por enfermedad profesional (ACHs), bajo protocolo farmacológico y terapéutico.

TIPO DE ACOSO:

De acuerdo al relato de la periciada, es posible concluir que ha sido víctima **de acoso moral de tipo horizontal**, que se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico. Este tipo, se caracteriza por numerosas causas, entre ellas: celos, envidia, competencia o problemas de tipo personal, donde se busca entorpecer el trabajo de su colega para deteriorar su imagen o carrera profesional (en ese caso, esparcir el rumor a nivel de empleado y usuarios del sistema, del apodo Nayafácil, conocida prostituta).

- Se considera fundamental que la periciada continúe con proceso psicoterapéutico reparatorio, con frecuencia semanal, a fin de otorgar contención frente a los diversos hechos experimentados, donde pueda elaborar el trauma, y al mismo tiempo, desarrollar herramientas que le permitan una mejor resolución de conflictos, actuando de manera preventiva en los diferentes ámbitos de su vida.

- La periciada presenta **Trastorno por Estrés Post-Traumático Agudo y Cuadro depresivo, además de Trastornos relacionados con traumas y factores de estrés, con crisis de pánico en desarrollo, directamente derivados de los hechos experimentados como consecuencia de los tratos recibidos en su fuente laboral**

Es todo cuanto puedo informar, para su conocimiento o fines que considere pertinentes.

Otros medios de prueba (custodia N°1881-2924), Video que es descrito por los testigos de la demandante.

SEXTO: Que según como se señaló en el considerando cuarto del presente fallo, la prueba indiciaria no libera al demandante completamente de la prueba, debiendo y siendo su carga la probanza de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que en ese caso y solo en ese caso aprovechase de la regla prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

correspondiendo al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables.

En tal sentido, el denunciado incorporó **prueba documental** consistente en:

1.- Decreto Alcaldicio N° 1641/MD de fecha 09 de septiembre de 2024, que aprueba actualización al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad 2024-2025, y el "Protocolo de Prevención del Acoso Sexual, Laboral y la Violencia en el Trabajo.

2.- Planilla de Capacitación "Liderazgo en SST" de fecha 23 de octubre de 2023.

3.- Planilla de Capacitación "Mis recursos emocionales en tiempos de crisis" de fecha 12 de octubre de 2023.

4.- Planilla de Capacitación "Mis recursos emocionales" de fecha 11 de octubre de 2023.

5.- Registro de actividad "Contención Emocional" de fecha 28 de septiembre de 2023.

6.- Planilla de Capacitación "Mis recursos emocionales" de fecha 21 y 14 de septiembre, 31- 17 y 03 de agosto, todos de 2023.

7.- Registro de Actividad "Sensibilización por Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo, aplicación de cuestionario CEAL –SM/ SUSESO", de fecha 15 de julio, 25 -27 y 12 de mayo de 2023, 05 de julio, 29 - 22 y 15 de mayo y 28 de julio, todos de 2023.

8.- Memorándum n° 119 de fecha 14 de diciembre de 2023, del Sr. Alcalde dirigido a funcionarios municipales que cita a participar en capacitación impartida por la Mutual de Seguridad sobre proceso de calificación de enfermedad laboral y evaluación de puesto de trabajo.

9.- Registro de Capacitación de actividad denominada "Estrés y emociones" de fecha 09 de enero de 2024, impartida por Psicóloga de la Mutual de Seguridad Macarena Arellano.

10.- Registro de Capacitación Taller "Habilidades blandas" de fecha 28 de diciembre de 2023, impartida por Psicóloga de la Mutual de Seguridad Macarena Arellano.

11.- Registro de Capacitación impartida por la Mutual de Seguridad sobre proceso de calificación de enfermedad laboral, de fecha 27 de diciembre de 2023.

12.- Planilla de Capacitación Taller denominado "Habilidades blandas" de fecha 26 -21 y 11 de diciembre, todos de 2023 impartidos por Psicóloga de la Mutual de Seguridad Macarena Arellano.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

13.- Planilla de Capacitación Taller “Liderazgo” de fecha 05 de diciembre de 2023, impartido por Psicóloga de la Mutual de Seguridad Macarena Arellano.

14.- Registro de Capacitación Taller denominado “Habilidades blandas” de fecha 30 y 28 de noviembre de 2023, impartidos por Psicóloga de la Mutual de Seguridad Macarena Arellano.

15.- Registro de Capacitación Taller “Liderazgo” de fecha 13 de noviembre de 2023, impartido por Psicóloga de la Mutual de Seguridad Macarena Arellano.

16.- Resultados cuestionarios CEAL –SM/ SUSESO”, de fecha 13 de octubre de 2023, el cual arrojó estado de riesgo del centro de trabajo como resultado riesgo bajo.

17.- Matriz de Diseño de Medida de Intervención de Prevención de Riesgos Psicosociales, suscrito con fecha 23 de enero de 2024, entre mi representada y la Mutual de Seguridad.

18.- Registro de capacitaciones Taller Estrés 21 de noviembre, taller Liderazgo 05 de diciembre, taller habilidades blandas 28 de diciembre, taller contención emocional 28 de septiembre y talleres de violencia 03 de octubre, todas de 2023.

19.- Registro de capacitaciones Normativa contexto y abordaje de la violencia laboral de fecha 04 de noviembre y 28 de octubre; Ley Karin de fecha 28 de octubre y 28 de agosto; buen trato laboral; manejo emociones y estrés de 04 de octubre; Liderazgo y comunicación de 12 de agosto; manejo de emociones de 19 de agosto; ley karin 14 de agosto; Normativa contexto y abordaje de la violencia laboral y acoso de 19 de agosto; taller comunicación y manejo de conflicto de 25 y 22 de julio y taller estrés y emociones de fecha 09 de enero, todos de 2024.

20.- Registro de capacitación ley 21. 643 “Ley Karin” de fecha 21 de noviembre de 2024.

21.- Registro de capacitación ley 21. 643 “Ley Karin” Dirección de Aseo y Ornato.

22.- Plan de trabajo 2022-2023 suscrito entre la I. Municipalidad de Rengo y la Mutual de Seguridad.

23.- Plan de trabajo 2024-2026 suscrito entre la I. Municipalidad de Rengo y la Mutual de Seguridad.

24.- Declaraciones juradas de Mónica Duran Maturana Run N° 14.356.289-1, quien hace alusión a conversaciones y al escrito en la pizarra, justificando que estas serían bromas internas y en círculo cercano;

Declaración de Andrea Abarca Flores Run N° 15.526.468-3, quien *“señala referente a la acusación de mis dichos donde “digo creo que no debiera subir fotos ni videos referentes o actividad deportiva ya que siento que tiene un dejo de exhibicionismo y ella es funcionaria pública y se debe tener una vida pública acorde a su cargo” dichos que aún mantengo”. En cuanto a lo escrito en la pizarra refiere “que esto habría sido en un contexto de broma interna*



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

en la cual solo participaban compañeros de unidad que este mensaje fue solo en forma de broma”.

Y Jorge Díaz Orellana Run N ° 15.107.832-k, en esta declaración reconoce que si bien una vez en nuestro grupo de colegas y grupos de trabajo se comentó sobre ella fue en un ámbito de distensión, pero solo en aquel grupo de confianza sin que ese tema saliera de ese grupo de amistad y confianza

Que en cuenta me en cuanto a lo Quito en la pizarra “*fue una situación de humor y sin el afán de menoscar y discriminar a las personas descritas.*”

Todas estas declaraciones de fecha 25 de noviembre de 2024.

25.- Correo electrónico de fecha 25 de noviembre de 2024, con correos de arrastre, enviado por Katherine González a Jacqueline Arratia, relativo a difusión de actualización de Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, que contiene 7 paginas.

26.- Listado de capacitaciones realizadas por la municipalidad de rengo entre los años 2022 y 2024.

27.- Correo electrónico de fecha 25 de noviembre de 2024, con correos de arrastre, enviado por Katherine González a Jacqueline Arratia, relativo a nómina de funcionarios que han participado en capacitaciones en el marco de la ley karin, que contiene 4 páginas.

Prueba testimonial:

Declaración don **Patricio Eduardo Martínez González**, Cédula de Identidad N° 10.666.549-4, quien previamente juramentado y examinado legalmente declaró que lleva 7 años trabajando en el municipio, desde que entró a trabajar que conoce a la demandante, que sabe que había hecho denuncia por hostigamiento, que indica que conoce a Abarca, Durán y Díaz que son colegas pero que no tiene amistad con ellos, que no ha escuchado hablar a estas personas mal de Pilar, por su trabajo sale muy seguido, que le parece extraño que se haya mencionado a Jorge Díaz en estas acciones ya que él es muy parco, en su opinión no estaría preocupado de la vida de otra persona, que no ha escuchado ningún rumor de pasillo, que después que se hizo la denuncia se conversó y que señaló que él no ha escuchado nada, que quedó desconcertado por la acusación, le llamó la atención la misma, que no sabes si se ha divulgado, solo sabe que se grabó un video, pero que no lo ha visto.

Contra interrogado señala que conoce los hechos de la tutela, que hubo un video en que al parecer aparecería Jorge, Andrea y Mónica hablando mal de Pilar, pero que no sabe el contexto no sabe de qué hablaron, solo algo negativo, no sabe lo que dijeron que no le dicen “Naya Fácil” a la demandante, que no sabe de esta denuncia, qué fue Jorge Díaz quien le pidió a venir a declarar, nunca he sabido que a la actora le den un sobrenombre menos aún Naya fácil, que trabaja en el gabinete, que es conductor, que pasa poco adentro de las dependencias de la municipalidad, tiene poco contacto con otros funcionarios, preguntado dice que tratan de tomar desayuno juntos para organizar reuniones pero que él personalmente no alcanzaba muchas veces



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

por su labor y que es posible que le hayan dicho sobrenombres a la demandante y que él no lo haya sabido.

Declaración de don **José Felipe Villavicencio Guerra**, Cédula de Identidad N° 15.331.017-3 quien previamente juramentado y examinado legalmente señaló ser periodista, que trabaja en gabinete de la municipalidad de Renko desde el año 2020, que conoce a la demandante porque en su oficina debe sacar fotos de las actividades en la que ha participado la demandante, que en el ámbito laboral el testigo nunca ha tenido problemas con la demandante, sabe que hay una denuncia en contra de 3 funcionarios Jorge, Mónica y Andrea todos de gabinete, sabe que la denunciante denunció Bullying en su contra el año pasado, que los funcionarios hablaban mal de la demandante y quiso hacer la denuncia, preciso que Jorge Andrea y Mónica son compañeros de trabajo hace 5 años, nunca ha escuchado hablar mal a ellos de Pilar, nunca he escuchado nada en gabinete que solo se comentó de la denuncia de que habían hablado mal de ella, pero él no escuchó que se refirieran de mala manera respecto de la actora, no recuerda que alguien hablara mal de ella, no sabe de ningún video, no tiene memoria de algún video tampoco, no sabe de algún sobrenombre que tenga puesto el actora, hace referencia a que Jorge Díaz es una persona que comparte poco.

Contrainterrogado precisó que no ha escuchado que le digan Naya fácil a la actora, que nunca ha escuchado a funcionarios del gabinete que hablen mal de la actora, no ha escuchado nada que respecto al video, tampoco sabe nada, recuerda lo que se dijo en la tutela, que hablan mal de Pilar pero no lo recuerda, que una vez al mes se tratan de reunir para hacer reuniones de pauta eventualmente una vez al mes y precisa que son un par de veces al año, que las reuniones son netamente laborales, indica que hace rato que no toma desayuno o hacen reuniones porque él va muy poco, recordó que a lo menos una vez a la semana, el año pasado se reunían pero por remodelaciones no han podido juntarse, que él en lo personal trata de mantenerse al margen de lo que pasa en el trabajo, negando saber los hechos de la tutela.

OCTAVO: Que, de otra parte, el artículo 493 del Código del Trabajo consigna que «cuando 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. Al respecto el profesor José Luis Ugarte Cataldo indica que la reducción probatoria establecida en el artículo referido no se trata de un caso de inversión de la carga probatoria. En efecto, no es suficiente que se alegue una lesión de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria, y por ello en rigor a pesar de la confusión de algunos, no se altera el axioma de que corresponde probar un hecho al que lo alega fundado en lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil «incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquellas o esta». Se trata en rigor de una técnica más débil. La víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba: debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la existencia de conductas lesivas para que



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

en ese caso y solo en ese caso aprovecharse de la regla prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo correspondiendo al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables. (Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador, primera edición, pag.43).

Que la Inspección del Trabajo ha señalado que las conductas de acoso laboral pueden ser de dos tipos, (1) las que buscan disminuir la autoestima o la confianza en las propias capacidades y (2) aquellas que buscan obstaculizar el desempeño en el trabajo. Asimismo, ha formulado algunos ejemplos de conductas que pueden ser constitutivas de acoso laboral: “Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas. Amenazar de manera continuada a la víctima. Tratar a la víctima de manera diferente o discriminatoria, con el objetivo de estigmatizarla frente a otros. Ignorar o excluir, hablando sólo a tercera/s persona/s presente/s, simulando su no existencia. Extender rumores maliciosos o calumniosos que dañan la reputación o imagen de la víctima. Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos a otras personas o elementos ajenos a la víctima, como casualidad o suerte. Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones. Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores”.

Por su parte la doctrina ha señalado que los actos de hostigamiento son aquellas conductas por medio de las cuales se materializa el acoso laboral en contra de una persona, debiendo ser comprendidos en un sentido amplio, abarcando cualquier medio a través del cual se realicen. En tal sentido, los actos de hostigamiento incluyen gestos, dichos, palabras y escritos. Así lo ha comprendido la Dirección del Trabajo en su Dictamen 3519/034, de fecha 09 de agosto del año 2012, quien al definir el acoso laboral comprendió cualquier medio a través del cual se someta a los afectados a agresiones u hostigamientos ilegítimos, que puedan afectar su honra, fama o dignidad. Además se señala que conviene tener presente que definir o limitar taxativamente cuáles son las conductas que puedan ser catalogadas como hostigamientos o susceptibles de producir acoso, no es fácil. Lo anterior no solo por la inmensa pluralidad de actos de diversa naturaleza que pueden vulnerar la dignidad de una persona, producidos en el trabajo o a causa de él, sino que además, dado que los límites sociales sobre lo permitido, lo inconveniente y lo prohibido en torno a la violencia psicológica son más difusos en relación a otros tipos de violencias, como por ejemplo la física. Luego, lo que permite identificar si un acto o conducta constituye acoso surge con “la negación de la condición de interlocutor del otro, la cosificación y despersonalización que acarrea”. Así el concepto clave para presentar y entender los actos de hostigamiento como acoso laboral es el de trato degradante, producido en la relación entre dos personas, en virtud del cual, una de ellas resulta humillada, rebajada o reducida en las cualidades inherentes al hecho mismo de ser persona.

La postura jurisprudencial mayoritaria plantea que “lo que caracteriza al acoso moral es, sin duda alguna, la sistemática y prolongada presión psicológica que se ejerce sobre una persona en



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

el desempeño de su trabajo, tratando de destruir su comunicación con los demás y atacando su dignidad personal con el fin de conseguir que, perturbada su vida laboral, se aleje de la misma provocando su autoexclusión”. Luego, la existencia de conflictos aislados no suponen una situación de acoso laboral, puesto que para poder referirnos a situaciones de acoso laboral se requiere la persistencia en el tiempo de un comportamiento vejatorio o denigrante por parte del agresor hacia la víctima.

Tal postura resulta totalmente concordante con la definición legal de acoso laboral establecida en el nuevo artículo 2 del Código del Trabajo, en cuya virtud, se entenderá 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.”

Gamonal y Prado, definió el acoso laboral como “proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines persecutorios”[2]. Luego, entender el acoso como un ataque personal a la dignidad del trabajador, implica reconocer que lo que está en riesgo es su derecho a ser tratado como una persona y el respeto a su integridad como tal.

NOVENO: Que valorada la prueba rendida, conforme y con respeto a los principios de la lógica, máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso, es posible tener por establecido lo siguiente:

1.- Que según documentación acompañada en la causa 2024 doña Pilar Malgue Espinoza a contar del 8 de junio del año 2020 mantiene el nombramiento en calidad planta titular estamento profesional desempeñándose a cargo de la oficina de adulto mayor de la dirección de desarrollo comunitario, desempeñándose desde el año 2017 y hasta el 20 de junio del año 2020, en calidad de honorario la misma dirección de desarrollo comunitario. Que durante los ultimo tres periodos esto es 2021 al 2023 ha sido calificada en lista 1 nota 7.

2.- Que existe una denuncia de Ley Karim... de fecha en contra de tres compañeros, esto Jorge Díaz, Mónica Durán y Andrea Abarca. Denuncia respecto de la cual no se ha acreditado avance ni resultados.

3.- Conforme Custodia N° 1881-2024, consta la grabación de un video, de un grupo de personas, dentro del cual, los testigos de la demandante han reconocidos a Jorge Díaz, Mónica Durán y Andrea Abarca, y a la Concejala Briones, emitiendo comentarios en términos



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

despectivos y acotaciones negativas respecto del físico de la actora, observándose en un lugar abierto con más personas.

4.- Que en virtud de documento N° 24 de la minuta de la demandada se adjuntaron declaración de Mónica Duran Maturana Run N° 14.356.289-1, Andrea Abarca Flores Run N° 15.526.468-3, y de Jorge Díaz Orellana Run N ° 15.107.832-k, de fecha 25 de noviembre de 2024, todos reconocen abiertamente la veracidad de conversaciones y escritos en la pizarra, haciendo alusión a la actora en términos de broma y únicamente dentro del círculo cercano, justificando su actuar que únicamente los comentarios han sido sin ánimo de menoscabar, en tono de bromas internas, es más doña Andrea Abarca, insiste en esta declaración, en opinar de la vida privada de la actora, manifestando que no es correcto subir fotos ni videos referentes a su actividad deportiva, pues no se condice con el cargo que tienen en el Municipio.

5.- Que del Informe Psicológico de Pilar Malgüe Espinoza, 26 sept. 2024, emitido por la profesional doña Celeste Tiznado Riquelme, es posible tener por acreditado el diagnóstico de la actora que es categorizado como sintomatología asociada a trastorno de ansiedad generalizada y a reacción al estrés grave. Lo que coincide con Prueba pericial a través de Informe Pericial (folio 56) evacuado por la perito psicóloga, doña Cecilia Loreto Guzmán Miranda, Cédula de Identidad N°14.202.315-6, quien en sus conclusiones refiere que la evaluada presentaría sintomatología asociada a un Trastorno por Estrés Post- Traumático y Trastornos relacionados con traumas y factores de estrés, lo cual se refiere a que la experiencia vivida por la evaluada como estresante o traumática (DAÑO A SU IMAGEN). Precisa que en cuanto a los grados de acoso laboral, la periciada se encuentra en segundo grado, explicando que en esta etapa es difícil que la persona pueda eludir los ataques y humillaciones de las que es objeto. En lo que respecta al tipo de acoso del cual es víctima la denunciante este sería acoso moral de tipo horizontal que se da entre colegas o compañeros de trabajo de la misma categoría o nivel jerárquico, especificando en ese caso, que consistirían en esparcir el rumor a nivel de empleado y usuarios del sistema, del apodo Nayafácil, conocida prostituta). Por último indica que la periciada presenta Trastorno por Estrés Post-Traumático Agudo y Cuadro depresivo, además de Trastornos relacionados con traumas y factores de estrés, con crisis de pánico en desarrollo, directamente derivados de los hechos experimentados como consecuencia de los tratos recibidos en su fuente laboral.

6.- Que estos padecimientos y afectación han sido ratificados y corroborados por los dos testigos presentados por la actora: Pablo Valderrama Orellana. Ex compañero de trabajo de la actora y Claudia Fuentes Ortiz, quien es jefatura directa de esta, ambos están contestes, dando razón de sus dichos, testigos presenciales, y creíbles, sin contradicciones en sus relatos, han referido ambos que al interior de la Municipalidad, al menos en los Departamentos de Dideco y de gabinete, se producen comentarios negativos respecto de la vida privada y aspecto físico de la actora, detallando frases, sobrenombres y rumores que escucharon por distintos funcionarios entre ellos



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

Jorge Díaz, Andrea Abarca y Mónica Durán, haciendo presente además la existencia y contenido del video, que se encuentra custodia, declarando bajo juramento que han escuchado personalmente estos malos comentarios, y que han sido testigos de la afectación que estos comentarios y video han provocado en la trabajadora, tanto en el ámbito laboral como en lo personal.

7.- que conforme la copiosa prueba documental incorporada por la demandada es posible establecer la gran cantidad de capacitaciones, Actividades de Sensibilización, Aplicación de cuestionarios CEAL –SM/ SUSESO, planes de trabajo con Mutual de Seguridad, difusión de actualización de Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, desde año 2022, 2023 y 2024, incluyendo capacitaciones en el marco de la Ley Karin.

8.- que conforme documentos: Informe sobre fundamentos de calificación de patología, de fecha 20 de diciembre 2024 y Resolución de calificación de origen de accidentes y enfermedades Ley 16.744, de fecha 23 de diciembre de 2024, es posible tener por establecida la calificación como enfermedad profesional , en base fundamento Hostilidad de pares respecto de la actora.

NOVENO: Que corresponde determinar si los hechos invocados por la denunciante y los hechos que se han tenido por constatados y detallados en el considerando anterior constituyen vulneración de los derechos fundamentales reclamados dentro de una relación laboral en vigor, y luego ello, establecer si existió la razonabilidad y procedimientos ajustados conforme a derecho por quien ejerce como empleador de la funcionaria.

DÉCIMO: Que, en virtud de tales hechos acreditados es posible concluir que los hechos denunciados de los cuales dan cuenta la demanda y la denuncia por Ley Karin a través de denuncia por acoso sexual laboral y violencia en el trabajo fechada 11 de noviembre del año 2024 y recepcionada por la oficina de gestión de coordinación ley Karin el día 12 de noviembre del año 2024 , de la cual nada se ha acreditado respecto a su avance ni resultado por parte de la Municipalidad, se condice con las definiciones de acoso laboral, ya detalladas y analizadas en el considerando Octavo de este fallo, ya que con las declaraciones de los testigos de la demandante ha quedado acreditado que a lo menos los tres funcionarios nombrados en la denuncia han emitido comentarios negativos respecto del físico y de la vida privada de la trabajadora, en el ámbito laboral, no siendo posible concluir algo diferente en atención al informe psicológico evacuado por la profesional Celeste Tiznado que es coincidente con el informe Pericial de folio 56, siendo ambos sincrónicos en cuanto a que los padecimientos de la actora son de origen laboral, detallando hechos concretos que se encuentran descritos tanto en la demanda, como los señalado por los testigos y escuchados por esta juez en el video incorporado y que se encuentra custodiado en el Tribunal, sumado a los documentos y antecedentes emitidos por Mutual de seguridad los cuales declararon los padecimientos de la actora como enfermedad profesión por motivo de Hostilidad de pares.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

UNDÉCIMO: Que conforme denuncia por Ley Karin, la que no hay mayores antecedentes, nada ha acreditado la municipalidad denunciada a fin de negar los hechos señalados en la denuncia, si no por el contrario en virtud de las declaraciones acompañadas en su minuta N° 24 estos tres funcionarios Jorge Díaz, Andrea Abarca, y Mónica Durán, los tres no han negado las acusaciones, sino más bien han justificado sus dichos y comentarios indicando ser bromas y que solo han sido dentro del círculo cercano, no descartando que estos comentarios no se hayan efectuado dentro del ámbito laboral, ignorando o abstrayéndose del efecto que han tenido estas situaciones en la salud y en el desempeño en sus funciones por la acora, aflicciones que han sido acreditados y descritos en base a dos informes sociológicos que obran en la causa, no siendo posible para esa juez desatender a que los padecimientos que ha sufrido la actora tienen directa relación con el acoso sufridos por parte de sus colegas y compañeros de trabajo, que solo han justificado su actuar, en que para ellos solo son bromas y que únicamente se han limitado al círculo cercano, círculo que entiende esta juez es del ámbito laboral, pues así se desprende de sus propias declaraciones.

DUODÉCIMO: Que por su parte el hecho que la demandada haya acreditado una serie de capacitaciones sensibilizaciones, aplicación de cuestionarios respecto del ámbito laboral, y demás actividades ya referidos y detallada en esta sentencia, dan a entender a esta juez que desde los años 2022, 2023 y 2024, la entidad edilicia, ha intentado capacitar a sus funcionarios respecto a temas relativos a la protección de los derechos fundamentales en el ámbito laboral, conclusión que esta juez solo obtiene de la denominación de las capacitaciones acompañadas ya que en ninguna de ellas se ha incorporado los temas específico tratados en las mismas, conducta que se ha ajustado a la normativa vigente respecto al respeto de los derechos fundamentales por las entidades públicas, pero también como una reacción a una serie de demandas que ha conocido este tribunal, y que en más de una de ellas se ha tenido por acreditada la violación y conculcación de derechos y garantías constitucionales por parte del municipio a sus funcionarios, charlas y capacitación que en este caso, aun no han dado el resultado esperado, no siendo eficaces para proteger a sus dependientes del acoso laboral, como sucede en este caso de tipo horizontal.

DÉCIMO TERCERO: Que en este sentido no es posible revertir lo ya concluido con las declaraciones de dos de sus trabajadores, por parte del Municipio denunciado, esto es Patricio Martínez Gonzáles y Felipe Villavicencio Guerra, quienes han indicado no saber nada respecto de los hechos que se han ventilado en esta denuncia, el primero de ellos, sin embargo, ha señalado que por su trabajo de chofer, desempeña su función en terreno, por lo que poco sabe de lo que pasa al interior del Municipio, indicando que es posible que a la actora le tengan sobrenombre y él no saber, precisamente por la característica de la prestación de sus servicios, y el segundo, solo vino a declarar que nada sabe, siendo poco creíble, que siendo funcionario de la municipalidad, no sepa absolutamente nada, ya que niega tener conocimiento del video, de los



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

hechos de la denuncia, de escritos en la pizarra, siendo que es un hecho reconocidos por los tres funcionarios aludidos, no siendo para esta juez su declaración suficiente para desatender a todos los otros medios de prueba que de forma concatenada y valorada conforme la sana crítica, arrojan como resultado los hechos denunciados y el resultado negativo de esto en la salud psíquica de la trabajadora y a su derecho de trabajar en un ambiente libre de violación a sus derechos fundamentales.

DÉCIMO CUARTO: Que esta juez ha de señalar que si bien el punto de prueba primero dice relación con la acreditación de indicios de vulneración fundamentales conforme lo indica en la demanda, si bienes estas han sido indicados como generales y no específicos, esta juez no puede desconocer que de la prueba valorada y de las conclusiones arribadas, es posible tener por acreditado el acoso laboral horizontal, recibido por la actora de partes de los tres funcionarios ya mencionados, no siendo posible concluir algo diverso, en atención a la afectación de la cual dan cuenta dos profesionales del área de la salud, sumado a lo declarado por la Mutual de Seguridad, quienes están contestes de la afectación de la trabajadora, del origen del mismo y de los padecimientos por ella sufridos, sin que exista por parte del Municipio ni por estas profesional, una teoría distinta, que al menos rebata que dicho padecimiento sea por un motivo distinto al del ámbito laboral, específicamente por ser víctima de acosos laboral horizontal, padecimientos del cual la demandada, nada ha acreditado, respecto de ponerle fin o al menos acreditar acciones tendientes a eliminar este acoso, por parte de sus dependientes.

DÉCIMO QUINTO: Que así con el mérito de la prueba razonada precedentemente queda probado, ha quedado acreditado que la actora ha sido víctima de acoso laboral horizontal, y que habiendo tomado conocimiento las autoridades respectivas del municipio nada se haya concretado a fin de proteger sus derechos fundamentales, en específico a su integridad psíquica y a no ser víctima de acoso laboral por sus pares.

DÉCIMO SEXTO: Que el alcalde de ese entonces, don Carlos Soto, en su calidad de máxima autoridad comunal, y llamado por ley a dar protección a los derechos garantizados constitucionalmente a todos los funcionarios, estando con conocimiento de los hechos denunciados no tomó las medidas a fin de resguardar los derechos que estaban siendo vulnerados a la actora, y nada hizo para velar por la protección de los derechos constitucionales, de los cuales ya tenía conocimiento, exponiendo a la trabajadora a los mismos.

DÉCIMO SEPTIMO: Que por último lo declarado por la Mutual de Seguridad solo viene a afianzar los razonamientos ya arribados por esta juez.

DECIMO OCTAVO: resulta palmario que, de los hechos probados, se concluye que a través de los indicios ya estudiados se da cuenta de conductas de carácter reiteradas, que fueron ejercidas al menos por más de una oportunidad por compañeros de trabajo de la actora, provocando un ambiente denostador para la imagen de la actora, producto de este acoso laboral ha sentido mucha angustia por su ambiente laboral, la bloquea en su comportamiento, le



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

generan gran padecimiento psicológico, todo la lleva a concluir que está efectivamente cursando cuadro trastorno de ansiedad generalizada y a reacción al estrés grave, lo que da como resultado un Trastorno por Estrés Post-Traumático Agudo y Cuadro depresivo debido al ambiente hostil y de acoso laboral que ha sufrido, lo que no se atribuye a aspectos de su personalidad, sino que ha sido generado por maltrato y acoso laboral.

DECIMO NOVENO: Desestimación de alegaciones de la denunciada. Que la prueba aportada por la parte denunciada no desvirtúa lo sostenido y probado por la denunciante en este juicio. En efecto, la defensa lisa y llanamente optó por una defensa negativa, negando los hechos que ya han quedado acreditado que el actuar de la Municipalidad estuvo conforme a derecho y no hay ningún hostigamiento. Lo que no sido acreditado conforme se ha razonado respecto de la prueba de la demanda. Por lo que ningunos de los argumentos vertidos en su defensa permiten explicar de manera razonable los malos tratos acreditados. Debiendo acogerse, entonces, los reclamos solo respecto a la vulneración del artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República junto con artículo 2 del Código del Trabajo.

VIGÉSIMO: Que ha de recordarse que la presente causa se ha demandado conculcación de los derechos fundamentales consagrados en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política del estado de Chile. Que se ha establecido por la doctrina y por la jurisprudencia que el derecho a la vida puede ser definido como “el derecho que tenemos a conservar nuestra vida y a que nadie atente contra ella. Siendo la facultad de exigir de los otros la inviolabilidad de ella”. El derecho a la vida está consagrado en el artículo 19 n°1 para indicar precisamente que es el primero de los derechos, puesto que en él se sustentan todos los demás. Todo esto debemos verlo ahora dentro de la relación laboral, no olvidando que los derechos fundamentales de las personas se integran en un sistema interdependiente y en consecuencia este derecho se vincula con el resto de los derechos asegurados en la Constitución. El derecho a la integridad física y psíquica de las personas está estrechamente vinculado con el derecho a la vida. Así el derecho a la integridad física consiste en el derecho que tiene todo individuo a que no se le ocasione daño, lesión o menoscabo en su persona física. La integridad psíquica es aquella integridad sicológica o espiritual de la persona. Toda esta protección se debe dar dentro del ámbito del trabajo, es decir el trabajador tiene derecho a que no se le vulnere su integridad física y psíquica dentro de la empresa en que labore.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que los derechos fundamentales nacen como instrumento de defensa frente a la omnipotencia estatal, pero la idea de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales surge precisamente por la amenaza que es ejercida por los grupos sociales con posiciones hegemónicas (como las empresas, y en este caso ente público actuando en la espera de lo privado) o en donde la relación entre privados no se da en términos de igualdad de posiciones. La relación empleador-trabajador claramente no se asienta en un contexto de igualdad, sino de poder de un particular respecto del otro y de allí que exista el objetivo del derecho del trabajo,



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

precisamente balancear, mediante normas mínimas, obligatorias e irrenunciables, tal desigualdad. En este contexto, el ejercicio de poder por una de las partes da cuenta de una estructura de relación diversa de una propiamente entre particulares y más cercana a aquélla descrita entre el Estado y los particulares. De allí entonces la necesidad de asegurar el respeto a los derechos fundamentales del trabajador como el paso evolutivo necesario del derecho del trabajo en el desarrollo de las relaciones laborales del siglo XXI.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que así teniendo presente la entidad de cada uno de los derechos de los cuales se ha denunciado una supuesta conculcación a la denunciante, este tribunal ponderando la prueba rendida, estima que se ha acreditado en juicio, logrando la convicción en esta juez de la existencia de indicios que se han alegado y que no han sido desvirtuado por la denunciada, conforme se ha razonado en los considerandos anteriores.

VIGÉSIMO TERCERO: Que en virtud de lo anterior, se tendrá por acreditado el primer punto de prueba en cuanto se ha acreditado contundentemente en juicio la efectividad de que existen conductas concretas que acreditan la existencia de violación de la garantía de derecho fundamental consagrada en el N° 1 del artículo 19 del al Constitución Política del Estado además del artículo N° 2 el Código del Trabajo en contra de la actora por parte del empleador quien por lo demás le correspondía probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables, lo que en la especie no aconteció en atención a que no incorporó prueba alguna suficiente para es establecimientos de dichos fundamentos.

VIGÉSIMO CUARTO: Que en cuanto al daño moral alegado el profesor Diez Schwerter, a partir de su extenso análisis de la jurisprudencia nacional, señala que “el daño moral consiste, equivale y tiene su fundamento en el sufrimiento, dolor o molestia que el hecho ilícito ocasiona en la sensibilidad física o en los sentimientos o afectos de una persona” (José Diez Sch., “El daño extracontractual. Jurisprudencia y doctrina”, 2006, Ed. Jurídica de Chile, Pág. 84). Que ha de tenerse presente además que existe consenso en la dificultad que presenta la prueba de esta clase de daño, de lo cual debe hacerse cargo el demandante, tal como ocurre en la especie. Éste debe acreditar que es a raíz del hecho ilícito que ha debido soportar de donde surge el dolor o sufrimiento, o el atentado a un interés o derecho extramatrimonial de que ha sido víctima. Para ello, podrá el actor valerse de todos los medios de prueba.

VIGÉSIMO QUINTO: Que de la prueba aportada en autos, en especial, informe y declaración pericial, más prueba testifical e Informes de la Mutual del Trabajo se tiene por acreditado un daño en atención a que se sus síntomas giran entorno a Trastornos relacionados con traumas y factores de estrés, con crisis de pánico en desarrollo, directamente derivados de los hechos experimentados como consecuencia de los tratos recibidos en su fuente laboral.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

VIGÉSIMO SEXTO: Que en cuanto al monto del mismo, en atención a la graduación del daño efectuada por la perito, y la demás prueba rendida, y a la prudenciabilidad imperante en este punto, en especial consideración a la gravedad de los hechos acreditados al tiempo de exposición de los mismos, y en general en el impacto que el acoso laboral experimentado por la actora y acreditado en juicio, esta juez no podrá acceder a la totalidad lo demandado por concepto de daño moral, no obstante, considerando los antecedentes, afectación y diagnósticos, cuantificará esta indemnización en la suma de \$ 4.000.000.

VIGÉSIMO SEPTIMO: Que toda la prueba que se ha rendido en la audiencia de juicio ha sido valorada conforme a las normas de la sana crítica, ha sido detallada en los considerandos pertinentes y grabada en el registro oficial de audio de este Tribunal.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que en cuanto al pago de las costas, no habiéndose resultado totalmente vencida la parte demandada, cada una deberá soportar sus propias costas.

Y, visto, además lo dispuesto en los artículos 1, 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, artículos 1, 2, 5, 63, 453,454, 456, 485, 489, y demás pertinentes del Código del Trabajo; y demás normas pertinentes, se declara:

I.- Que **ha lugar** a la demanda deducida sobre tutela de derechos fundamentales, por doña **PILAR VALENTINA MALGUE ESPINOZA**, en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RENGO**, representada por el alcalde sr. **Enrique del Barrio Hernández**, en cuanto se declara que la denunciada ha sido vulnerado su derecho fundamental a la integridad psíquica del demandante y a su derecho consagrado artículo 2 del Código del Trabajo, por haber permitido actos de acoso laboral y, como consecuencia de lo anterior, la denunciada deberá pagar por concepto de daño moral la suma de **\$4.000.000**, (cuatro millones de pesos) rechazándose en lo demás peticionado.

II.- Que en cuanto a las sanciones a adoptar en contra del Alcalde no ha lugar, concúrranse con quien en derecho corresponde.

III.- Que se ordena a la Municipalidad que disponga el cese inmediato de conductas de acoso moral entre sus dependientes, debiendo aplicar para ello el derecho administrativo sancionatorio en caso que corresponda.

IV.- Que la suma antes indicada deberá ser pagada con los reajustes e intereses en conformidad al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

V.- Que no se condena en costas a la demandada por no haber resultado totalmente vencida.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQRJJ

VI. Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día, de lo contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes a la Unidad de Cumplimiento Ejecutivo del tribunal.

VII.- Remítase copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT T-38-2024
RUC 24- 4-0616914-2

Proveyó don(a) SANDRA CAROLINA HERRERA MENARES, Juez Titular del 1º Juzgado de Letras de Rengo.

En Rengo a siete de mayo de dos mil veinticinco, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica
y su original puede ser validado en
<http://verificadoc.pjud.cl>

Código: EWSXXUHQJJ