

Demandante1: FABIOLA

Demandante2: SONIA

Demandante3: LORENA

Demandado: Ministerio del Medio Ambiente/Fisco de Chile

RIT: T-109-2019

RUC: 19-4-0193987-6

En La Serena, a tres de junio de dos mil veintidós.

VISTOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que compareció doña **FABIOLA**, bióloga marina, domiciliada en DIRECCION000; doña **SONIA**, Ingeniero Civil Industrial, domiciliada en DIRECCION001, La Serena, y doña **LORENA**, psicóloga, domiciliada en DIRECCION002 ; quienes interponen acción de Tutela de Derechos Fundamentales con relación laboral vigente en contra de su empleador Ministerio Del Medio Ambiente, representado legalmente por la Ministra del Medio Ambiente doña Carolina Schmidt Zaldivar, y en contra de la Subsecretaría Del Medio Ambiente representada legalmente por el Subsecretario del Medio Ambiente, don Felipe Riesco Eyzaguirre, todos domiciliados en calle San Martín N°73, Comuna de Santiago, Región Metropolitana.

I.- Antecedentes de la relación laboral:

1.- Respecto de doña FABIOLA:

Señala que ingresó a prestar servicios para el Ministerio del Medio Ambiente el 18 de junio de 2012, como profesional de biodiversidad y recursos naturales en la Seremi del Medio Ambiente de Magallanes y Antártica Chilena, y que desde mayo de 2017 se desempeña en el cargo de Profesional de Políticas y Regulación Ambiental, de la Secretaría Regional Ministerial del Medio Ambiente Región de Coquimbo, asumiendo labores principalmente en asuntos híbridos, contaminación lumínica, y evaluación de impacto ambiental.

Agrega que su jornada de trabajo consiste en un horario flexible, con una hora de ingreso entre 08:00 y 09:30 y hora de salida entre 17:00 a 18:30 horas, y que su remuneración mensual bruta actual alcanza, en promedio, a la suma de \$2.025.101.

Indica que desde su ingreso al Servicio, siempre ha figurado en lista 1 con distinción, y que nunca ha tenido una anotación de demérito, pero sí reconocimientos a su labor.

2.- Respecto de doña SONIA:

Señala que ingresó al servicio el 27 de noviembre de 2014 como profesional del área de Políticas y Regulación, para luego el 01 de abril de 2017 asumir en Punto Focal de la Ley de Responsabilidad Extendida al Productor, como Encargada del Área de Residuos en la Secretaría Regional Ministerial de Medio Ambiente de la Región de Coquimbo.

Agrega que su jornada de trabajo abarca 44 horas semanales, con un horario que va diariamente de 08:30 a 17:30, y que su remuneración bruta es de \$2.033.431.

Indica que, desde su ingreso al Servicio, siempre ha figurado en lista 1 con distinción, y que nunca ha tenido una anotación de demérito, pero sí una anotación de mérito.

3.- Respecto de doña LORENA:

Señala que el 01 de diciembre de 2021 ingresó al Ministerio del Medio Ambiente como profesional del Departamento de Recursos Humanos, posteriormente entre mayo del 2017 y noviembre del 2018, se desempeñó como Profesional al Área de Educación Ambiental, y que el 14 de noviembre del año 2018 fue asignada como apoyo en Administración y Finanzas y OIRS, hasta la actualidad.

Indica que su jornada de trabajo en el Servicio consiste en un horario flexible, de ingreso entre 08:00 y 09:30 y salida entre 17:00 a 18:30 horas, y que su remuneración mensual bruta promedio es de \$1.873.295.

Agrega que en cuanto a sus calificaciones, desde el año 2014, se ha mantenido en lista 1 con distinción, no teniendo anotaciones de demérito, pero sin reconocimientos.

II.- Antecedentes de la vulneración de derechos fundamentales demandada:

1. Respecto de doña FABIOLA:

Se indica que los actos de vulneración empezaron cuando el Seremi del Medio Ambiente de la Región de Coquimbo, don Cristian Felmer Bonhomme, asumió su cargo como jefatura el día 21 de marzo de 2018, mismo día en que todo el equipo de trabajo fue citado a una reunión, oportunidad en la que se refirió a su trabajo de manera ofensiva, usando lenguaje agresivo, empleando diversos garabatos y ofensas, señalando que no había hecho nada destacable, ninguneando su trabajo, indicando frente a sus compañeros que “*que hacía poco*” y que las mesas en las que representaba a la institución no servían para nada. Además, se refirió a un seminario internacional organizado, indicándole que había ido a puro pasear, y que respecto de la consulta indígena y el IMPAC 4, ambos temas en los que la denunciante trabajó arduamente, habían sido un trabajo inútil, manifestando: “*ahh ese taller que no sirvió de nada*”, “*¿qué es lo que quedó en la región? Nada*”. Se indica que las veces en que la denunciante intentó hablar, él interrumpió subiendo la voz, teniendo que aguantar durante toda una mañana como la nueva autoridad política ninguneaba su trabajo de años y el de algunos de sus compañeros.

Se agrega que el Seremi en varias ocasiones le indicaba que desconfiaba de su trabajo por ser dirigente sindical, sintiéndose perseguida por su vínculo con el sindicato, y que en el mes de mayo se consulta a la presidenta de la directiva nacional ANFUMMA si existía vicio en su elección como directora regional de la asociación, evidenciándose la persecución del Seremi, por detentar un liderazgo gremial.

Se refiere a que en la misma semana que asumió como jefatura el Seremi, la invitó junto a SONIA a tomar alcohol a su departamento, y ante la negativa las amenazó diciendo que ese rechazo afectaría sus evaluaciones de desempeño en clima laboral, situación que se repitió en varias oportunidades.

Se indica que en julio del 2018, ante el mal clima laboral al interior de la SEREMIA de Coquimbo y el comportamiento inaceptable de Seremi, la Asociación Nacional de Funcionarios de la Subsecretaría del Ministerio del Medio Ambiente, ANFUMMA, y en su calidad de dirigente gremial, solicitó a la Subsecretaría efectuar un diagnóstico de clima laboral, con la esperanza de que por esta vía quedara en evidencia ante las autoridades los serios problemas de liderazgo por parte del Seremi, y así adoptar oportunamente medidas reparatorias. Es del caso que, recién en el mes de enero del 2019, concurrieron a Coquimbo profesionales del Departamento de Personas de la Subsecretaría, para iniciar dicho diagnóstico, cuyo resultado sólo se obtuvo en el mes de marzo del 2019, confirmando las denuncias y reclamos contra el Seremi.

Se señala que luego de la visita a la región por parte de ANFUMMA, aproximadamente a fines de julio de 2018, el Seremi empezó a mostrarse más relajado, sentándose por horas frente al escrito de la denunciante y el de doña SONIA, interrumpiendo sus trabajos, contándoles de su vida privada, mostrándoles sus fotos íntimas, haciéndoles preguntas de diferente índole, pero centradas en sus vidas personales. Es precisamente en estas aproximaciones de excesiva familiaridad, cuando comenzó a propasarse, hasta incurrir en actos que estiman de acoso sexual, por lo menos de carácter verbal, diciendo frases como *“tengo problemas para encontrar ropa y zapatos por lo que calzo, imagínense niñas lo bien dotado que soy”*, *“ustedes niñas tienen que presentarme a sus pololos, porque yo les tengo que dar el visto bueno, no cualquiera va a estar con mis caramelitos”*, dejando de manifiesto los aspectos físicos de las denunciadas con clara denotación sexual, refiriéndose siempre a las mujeres con un lenguaje muy vulgar, despectivo y denigrante, contándoles además historias de enojo en su antiguo mandato, sembrando temor en las denunciadas, limitándolas a hacer denuncia en su contra, por temor a ser despedidas.

Refieren que, en octubre de 2018, en el marco de una visita a terreno en Salamanca, estando presente con otro funcionario, la denunciante se rascó la espalda con la silla, ante lo cual el Seremi comenzó a decirle frases con tono lascivo *“tú eres de las que les gusta frotarse contra la pared, te gusta poco”*.

En ese mismo mes de octubre, se realizó en la SEREMIA la encuesta ISTAS 21, que evalúa los riesgos psicosociales en el trabajo. El resultado para la región arrojó las 5 dimensiones en riesgo ALTO. Esta encuesta fue respondida por 11 de los 12 funcionarios, por lo que es significativamente representativa.

Agrega que, ante una situación familiar compleja por la cual estaba pasándola denunciante doña FABIOLA, el Seremi pidió conversar con ella, circunstancia en que le acarició en dos ocasiones su muslo, reaccionando la actora en forma incómoda y retirándose de su lado, sintiéndose frustrada por no tener la valentía para enfrentarlo.

Relata que el Seremi llegaba a la oficina de esta denunciante y que compartía con doña SONIA, saludándolas y diciéndoles *¿cómo están mis caramelitos?*”. Indicándole a la denunciante *“¿cómo está mi corazoncito?”* o bien *“hola mi amor”*. En más de una ocasión la denunciante fue capaz de decirle que no le gustaba ese trato y que se ubicara, a lo que contestaba *¿y por qué si les tengo cariño?*”, agregaba *“yo las quiero niñas”*. Otras veces se refirió a su apariencia física y de cómo se vestía, con frases como *“me encanta como te queda esa polera, hoy me gustaste”*.

Señala que en varias oportunidades el Seremi manifestaba que le gustaba el movimiento de sus caderas mencionándole *“lindo contoneo de caderas”*, comentario que realizaba estando solos, frente a demás personas e incluso en la vía pública, sintiéndose ridiculizada porque estaba refiriéndose directamente a su cuerpo, y dañada su dignidad de trabajadora, pero sobre todo de mujer, sintiendo mucho miedo de las consecuencias que podía tener el que se denunciara los graves hechos que estaban ocurriendo.

A raíz de los hechos relatados, la denunciante adelanta sus vacaciones desde 4 de febrero hasta el 16 de febrero de 2019, y que al regreso de las mismas el Seremi continuó ridiculizándola en torno a sus caderas, no obstante de la petición que dejara de hacerlo, haciendo caso omiso, y considerando que los hechos estaban afectando su salud y estado de ánimo, concurre a la Mutual de Seguridad para ser evaluada, extendiéndosele licencia médica a partir del 21 de febrero hasta el 04 de marzo de 2019. Agrega que dicha entidad solicitó a su empleador evacuara informe sobre *“evaluación de condiciones generales de trabajo”*, el cual se remitió con fecha 25 de febrero de 2019, conteniendo información de carácter personal y privado, sin su consentimiento, por lo que se concluyó que su afectación psicológica no tenía origen laboral, situación que agrava aún más su sentimiento de total desamparo y vulneración ante un empleador que no sólo no la protege ni le cree, sino que la ataca difundiendo información tergiversada de su vida privada, para deslindar su responsabilidad usando todos los medios a su alcance.

2.- Respecto de doña SONIA:

Se indica que, al igual que las demás denunciante, todo se inició con la llegada del Seremi don Cristian Felmer Bonhomme el 21 marzo de 2018, y que en su primera reunión con el equipo donde realiza su presentación, comenzando a menospreciar su trabajo. La actitud del Sr. Felmer ese día fue a gritos, levantando la voz frente a sus respuestas, ninguneando su calidad profesional, desmereciendo su trabajo y los avances que había tenido su área en particular, diciendo que la SEREMI no había tenido nada destacable como gestión, y que respecto de la gestión de residuos con crianceros le expresó *“estudiaste 8 años para recoger jeringas en la cordillera”*, y que por una visita de trabajo a la Provincia de San Juan en Argentina, realizada por la denunciante con otras 2 funcionarias junto al Seremi anterior, le indica *“fueron a pasear, no han hecho nada en estos años, se las han tirado”*, sintiéndose la denunciante menoscabada y atacada injustamente, pues él no tenía

conocimiento alguno de las gestiones abordadas en su área, y que al ser consultado el Seremi por su actuar éste responde *“esto es una terapia de shocks, tenía que demostrar que las cosas estaban mal hechas y ahora las cosas van a cambiar”*.

Agrega que al igual que FABIOLA, en varias oportunidades la invitó a su departamento a beber alcohol para conocerse, y ante la negativa la amenazó diciendo que ese rechazo afectaría sus evaluaciones de desempeño en clima laboral, situación que se repitió en varias oportunidades.

Refiere que, en una visita a terreno a Guanaqueros, el día 18 de abril de 2018, al momento de almorzar, el Seremi le levanta la voz instándola a tomar alcohol, sintiéndose vulnerada y agredida, no podía creer que se le insistiera a beber en un lugar público, en horario de oficina y con ropa institucional.

Indica que el Seremi acostumbraba a sentarse en la oficina que comparte con FABIOLA, aludiendo que no tenía nada que hacer. Era tanto así, que los colegas debían ir hasta allá para sacar firmas. En una ocasión comenzó a reírse de una ex pareja de FABIOLA, indicando *“me tienen que presentar sus pololos, yo tengo que dar el visto bueno”*.

Relata que, el 17 de septiembre de 2018, accedió a ir al departamento del Seremi en horario laboral junto a otros dos compañeros de trabajo, ocasión en la que le menciona que sus comentarios le molestaban, que se sentía insegura y temerosa, que por favor dejara de hacerlos, al igual que las invitaciones a beber, pues no le gusta el alcohol. Sin embargo, no acusó recibo, pues no pasó mucho tiempo hasta que se reanudaron las invitaciones a asados y a beber a su casa, el rechazar estas invitaciones lo molestaba y enojaba.

Expone que, el día 24 de diciembre de 2018, mientras conversaban en la oficina junto a LORENA, FABIOLA y el Seremi, este último comienza a hacer comentarios en cuanto a la forma de sus bustos, diciéndole *“tení las pechugas paraditas, te las he mirado”* haciendo gestos con sus maños, a lo que no fue capaz de responder, generando angustia y tristeza, siendo inconcebible pensar que la jefatura observa tu cuerpo mientras conversa con ella.

Plantea que era frecuente que el Seremi organizara asados con alcohol en horario laboral, momento en el cual la oficina se cerraba para atención de público, obligándola a participar porque se realizaban dentro de la jornada laboral, para luego continuar celebrando en su departamento, una vez terminada la jornada laboral, pues aludía a que se sentía solo. Estas invitaciones siempre fueron rechazadas por la denunciante, buscando justificaciones, como que tenía que ir al colegio a buscar a su hija, por ejemplo.

Señala que en la última evaluación de desempeño enero-2019, luego de concluido el proceso de retroalimentación y de decir que no tenía nada que decir de su trabajo, el Seremi le señala *“ahora que tu hija salió del colegio, te podrás quedar más de dos horas carreteando”*, nuevamente las insistencias a carretear y a permanecer más tiempo en un lugar ya no era grato ni seguro para la denunciante.

Sostiene que el 12 de febrero de 2019, le avisa que irá a colación a lo cual le responde “*vaya aliméntese, alimente ese cuerpecito rico que tiene*”. Fue en ese momento que colapsa, sus comentarios hacia su cuerpo eran reiterados, sintiéndose menoscabada, abrumada, vulnerada, porque claramente esos comentarios no forman parte de lo laboral, pero el Seremi era su jefe y quien evaluaba su desempeño.

Indica que, debido a los continuos comentarios de connotación sexual, las situaciones la tenían con un cuadro de angustia, no pudiendo conciliar el sueño. El 04 de marzo de 2019 se le otorga por el médico de la Mutual de Seguridad una licencia médica por 30 días a contar de esa fecha según Orden de reposo Ley 16.744, con diagnóstico trastorno de adaptación, prescribiéndole tratamiento farmacológico por el mismo tiempo, siendo atendida el mismo día por la Psicóloga de la institución, y que con fecha 26 de marzo de 2019, acude a la Siquiatra Dra. Lilian Urrutia, con el fin de continuar con un tratamiento médico, debido a que los síntomas de angustia continuaban, tratamiento farmacológico que mantendrá por a lo menos 6 meses más, además de psicoterapia, especialista que le recomienda regresar a trabajar, pero manteniendo siempre su tratamiento médico.

Agrega que, el 26 de marzo 2019, y con el ánimo de volver a trabajar, se comunica con el representante de ANFUMMA, indicándole sobre su retorno y solicitándole que necesitaba un respaldo formal del Subsecretario del Servicio, donde se indique que el Seremi ni su círculo de confianza, la molestarán mientras desarrolle su trabajo, a lo cual se le responde que la propuesta del Subsecretario era: 1.- Pedir una nueva licencia médica; 2.- Irse en comisión de servicio al SEA; y 3.- Ir a la oficina a marcar y se retire a su hogar. Propuestas que generaron rabia y su malestar, pues en ningún momento se evalúa o analiza su interés de regresar a cumplir sus funciones y su compromiso con la institución, mucho menos su bienestar. Posterior a ello, se le indica que el Seremi se iría de vacaciones, por lo cual podría regresar a sus labores tranquila y que estaría separada de éste, y bajo esta condición se reintegra a sus funciones, acuerdo que igualmente se mantendría para la reincorporación de doña FABIOLA.

3.- Respecto de doña LORENA:

Relata que, al igual de las demás denunciantes, los hechos de maltrato laboral comenzaron desde la llegada a la oficina de Coquimbo del Seremi don Cristian Felmer Bonhomme en marzo del 2018, quien arribó con un actuar agresivo y descalificatorio hacia su trabajo, señalándole que no era de confianza, que no planificaba su trabajo y que no hacía el trabajo que se le encargaba.

Señala que, en el mes de octubre de 2018, en una actividad programada con la comunidad de la zona de Salamanca, el Seremi decide no asistir a la actividad para hacer un asado con alcohol, pidiéndole a la denunciante que lo excusara ante el presidente de la comunidad. No obstante, este último se dio cuenta que la excusa no era cierta, para posteriormente reprochárselo al seremi. Estos hechos fueron interpretados por el seremi

como una traición por parte de la denunciante, señalando a los demás funcionarios que la misma había logrado desprestigiarlo, que era una mala persona, y que se había confabulado para tenderle una trampa y así sacarlo del cargo.

Añade que, luego del incidente de Salamanca, el 14 de noviembre del año 2018 el Seremi la saca del área de educación ambiental donde se había desempeñado desde mayo de 2017, y le asigna nuevas funciones, no existiendo una retroalimentación que explicara la razón de aquello, no obstante, de haber tenido un buen desempeño al interior de educación. Se indica que el Seremi comunicó su decisión a la dirigente FABIOLA, argumentando falencias en el trabajo de la denunciante, las cuales no pudo comprobar. Además, realizó una reunión grupal donde le señaló *“desde ahora estas fuera de educación ambiental, tu perfil como psicóloga es de recursos humanos, por tanto, tienes que ver las resoluciones de personal con la DAF regional”*, asignándole parcialmente la OIRS y Participación Ciudadana. Ante este cambio, la denunciante solicita una reunión con el Seremi para obtener una respuesta por lo sucedido, sin tener una respuesta, siendo ignorada una vez más, sintiendo impotencia y una profunda decepción por la poca valoración hacia su trabajo.

Indica que el 15 de noviembre de 2018, doña María Francisca Meynar, profesional del nivel central encargada del seguimiento de los proyectos Fondo de Protección Ambiental, envía un correo al Seremi destacando la gestión de la denunciante y solicitando que permaneciera en el cargo hasta terminar el proceso, petición que es amonestada por el Seremi.

Refiere que, posterior a la visita a la Región de Solá Ancelovici, profesional del Departamento de Personas, esto es, después del 17 y 18 de enero del 2019, el Seremi intentó persuadir a sus compañeras para ponerlas en su contra, siendo una conducta persistente en el tiempo y con una clara intención de denigrarla, causarle daño y mala reputación, refiriéndose a la denunciante con palabras soeces y vulgares.

Expone que, a raíz de los hechos denunciados y del constante acoso laboral, desde el 26 de febrero de 2019 hasta la fecha de interposición de la demanda, continúa con licencia médica psiquiatra y con tratamiento farmacológico. Se agrega que debido al informe “Solicitud de Evaluaciones de Condiciones Generales del Trabajo” evacuado por la Subsecretaría, en el cual se señala que los problemas de salud no son atribuibles al ámbito laboral sino más bien se generan por temas familiares, la Mutual de Seguridad concluyó que sus dolencias físicas y padecimientos psicológicos no tienen origen laboral.

Denuncias efectuadas:

El día 25 de febrero de 2019, todas las denunciadas, efectuaron las siguientes denuncias ante el Subsecretario del Medio Ambiente:

1. Dos denuncias de Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual. Denunciado: Cristian Felmer Bonhomme, Seremi Región de Coquimbo. Denunciante FABIOLA y SONIA.

2. Una denuncia de Maltrato Laboral. Denunciado: Cristian Felmer Bonhomme, Seremi Región de Coquimbo. Denunciante LORENA.

Indica que, con fecha 05 de marzo de 2019, se instruye sumario administrativo para investigar las denuncias realizadas, a través de Resolución Exenta DGP N°NUM000, investigación que se encontraba pendiente al momento de la interposición de la demanda.

III.- Antecedentes respecto del Ministerio del Medio Ambiente:

Argumenta que, recién en enero de 2019, el Departamento de Personas realiza por primera vez una visita a la región para el levantamiento de información; a raíz de la solicitud efectuada en noviembre de 2018 por la denunciante doña FABIOLA, en Asamblea Nacional de la Asociación de Funcionarios del Ministerio del Medio Ambiente ANFUMMA, para intervención del Departamento de Personas del Ministerio del Medio Ambiente en la SEREMIA de Coquimbo.

Refiere que a fines de marzo del 2019, el departamento de personas de la Subsecretaría presenta un breve informe con resultados parciales de la situación regional de clima laboral, y que a dicha fecha únicamente se ha implementado la recomendación de hacer reuniones con el equipo de la SEREMIA, dejando a los propios funcionarios la labor de convocarlas; de organizar las reuniones y generar una minuta para compartirla con el equipo, traspasando a los funcionarios la responsabilidad de lograr las mejoras.

Sostiene que, al momento de efectuar las denuncias por Maltrato Laboral, Acoso Laboral y Acoso Sexual en contra del Seremi, el Servicio se comprometió a adoptar todas las medidas necesarias para proteger la integridad de las denunciadas, cuestión que no ocurrió, puesto que cuando el Seremi volvió de sus vacaciones, el 26 de abril de 2019, siguió ocupando el mismo espacio común que las denunciadas.

Arguye que el 25 de abril del 2019, todas las denunciadas de autos enviaron correo al Subsecretario del Medio Ambiente solicitándole apoyo para que se adoptaran medidas para poder desarrollar su trabajo separado de la jefatura del Sr. Felmer, informándole que debido a la gravedad de los hechos vividos y que provocaron daño a su integridad física y psicológica, estuvieron con licencia médica durante un largo periodo, encontrándose con tratamiento farmacológico y psicoterapia, recordándole además que, dentro de los compromisos adquiridos con la Asociación de Funcionarios, para su regreso se les había garantizado de que volverían en un clima de total tranquilidad y de mantenerlas alejadas de su jefatura considerando que, si bien ellas fueron las denunciadas, hay otros funcionarios que igualmente han vivido situaciones complejas con la jefatura. A dicha solicitud, el jefe de gabinete responde que, en atención a la existencia de un sumario por los hechos denunciados, la única que podía tomar medidas era la fiscal instructora, quién igualmente

se negó y que entendía que el Servicio ya había tomado medidas, siendo de esta manera desechada por la Subsecretaría la solicitud de las denunciadas, debiendo continuar trabajando al lado del Seremi.

Añade que, ante el incumplimiento del compromiso por parte del Servicio, las denunciadas viajaron a Santiago el día 29 de abril de 2019 para solicitar a la Ministra del Medio Ambiente que se hiciera parte tomando las acciones necesarias para resguardar su integridad física y psicológica, alejando al Seremi de la oficina, la que no accedió a sus solicitudes. Se indica además que el mismo día trataron de conversar con el subsecretario del servicio, quien después de un largo rato de espera, tuvo un trato irrespetuoso tanto con las denunciadas como con los dirigentes gremiales que las acompañaban, quien igualmente se negó a sus solicitudes, lo que conlleva a que el Servicio ha sido incapaz de reconocer su calidad de víctimas, estando en conocimiento de la gravedad de las denuncias efectuadas, de las encuestas realizadas por el propio Servicio que arrojan alto riesgo psicolaboral en todas sus dimensiones; un diagnóstico realizado por el propio departamento que da cuenta del mal clima generado por un mal liderazgo, dilató la adopción de medidas para detener el acoso y, por el contrario las violentó poniendo en duda su sufrimiento o atribuyéndolo a hechos ajenos a los denunciados, protegiendo siempre en todo momento al autor de los mismos.

Garantías vulneradas denunciadas:

Limitación arbitraria del Derecho a la Integridad Física y Psíquica y a la Dignidad de la Persona Humana, artículo 485 incisos 46 primero y segundo, en relación al artículo 2º, todos del Código del Trabajo; y artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, perpetrando acoso laboral y acoso sexual.

Indicios de la vulneración denunciada:

1.- Marginación y aislamiento del entorno humano: Se indica que los hechos denunciados fueron traspasando los límites de la relación profesional a la que el Seremi pretendía darle un cariz íntimo y derechamente sexual. Los comentarios impúdicos que el Sr. Felmer realizaba a doña FABIOLA y a SONIA sobre sus cuerpos, cosificándolas públicamente; las invitaciones que les hacía para que concurrieran privadamente a su departamento en horas de trabajo; y en relación a doña LORENA, las afirmaciones negativas que realizaba a su desempeño laboral, conllevó a un debilitamiento del sustento mínimo para que pudieran realizar debidamente sus funciones, separándolas de estas y aislándolas del contexto laboral, ya sea porque se sentían avergonzada frente a sus demás colegas y, de esta manera, apartadas de ellos, debido al deterioro de su salud, no les quedaba más que ausentarse de sus labores por prescripción médica.

2.- Agresiones a la calidad profesional: Se refiere que los acercamientos impropios de parte del Sr. Felmer hacia las denunciadas, sus propuestas indecorosas y la manera de abordar a las denunciadas en público y en privado haciendo referencia permanente a su

cuerpo, su ropa, la manera de moverse, sus burlas constantes, demuestran un profundo menosprecio de parte de su autor por la condición de mujeres de las afectadas, desconociendo su labor, sus capacidades profesionales, reduciéndolas a la condición de meros objetos sexuales, sumado a la indiferencia mostrada de parte de las autoridades del Servicio ante sus denuncias que se hace presente en la lentitud en que se ha desarrollado el sumario que investiga estos hechos; la nula adopción de medidas preventivas de protección en favor de las afectadas, y el desconocer los hechos denunciados por las víctimas ante la Mutual de Seguridad y atribuir sus dolencias a causas ajenas al trabajo.

3.-Tareas de alto riesgo o complejas: Se indica que las constantes invitaciones realizadas por el Seremi a ir a beber a su departamento, ponía en una situación difícil a las denunciadas al sentir que su puesto de trabajo podía peligrar o sus calificaciones verse resentidas por las posibles represalias de su jefe, si se negaban a la invitación, lo que ha provocado un desmejoramiento en la salud y autoconfianza de las denunciadas, debiendo acudir al médico y mantenerse con licencias y tratamientos farmacológico.

4.- Hostigamiento y acoso en forma sistemática y persistente: En este sentido, se refiere a que los comentarios del Seremi alusivos a las zonas erógenas de las denunciadas; sus insinuaciones sexuales, las invitaciones para que concurrieran a su departamento en horario laboral o fuera de él; sus gestos procaces; las tocaciones indebidas, sucedían de manera continua.

5.- La conducta de connotación sexual indeseada: Se enfatiza que las denunciadas manifestaban su rechazo absoluto a los comentarios, aproximaciones y gestos de significación sexual desplegados por el Sr. Felmer, negándose en innumerables ocasiones para acompañarlo a su departamento y que fueron claras en manifestarle su desagrado ante los comentarios que efectuaba en relación a sus cuerpos, la ropa que llevaban, la manera de moverse, entre otros.

6.- Los efectos sufridos por las denunciadas son claros y evidentes: Se indica que las afectadas describen dificultad para conciliar el sueño, irritabilidad en su entorno doméstico, labilidad emocional, entre otros. Las licencias médicas que les han sido extendidas coinciden en el tiempo con las situaciones de hostigamiento y maltrato descritas, a la vez de describir trastornos adaptativos derivados precisamente de la situación de maltrato laboral que están viviendo.

7.- La existencia de diferencias de poder: Se señala que la diferencia jerárquica entre las víctimas y el autor de los actos denunciados es clara, pues han emanado de su jefe directo, el Sr. Felmer, Secretario Regional Ministerial de Coquimbo, extendiéndose al Subsecretario del Ministerio del Medio Ambiente, quién estando en conocimiento de los hechos nada hizo para detenerlos.

Debido a lo anteriormente relatado, previas citas legales, se solicita tener por interpuesta demanda en procedimiento de Tutela Laboral por vulneración de derechos

fundamentales con relación laboral vigente, en contra del empleador Ministerio y Subsecretaría del Medio Ambiente, y declarar:

1.- Que, la demandada ha lesionado los derechos fundamentales de las denunciadas representadas, en particular el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica contenidos en el artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República, al no haber cumplido con su deber de protección a la vida y salud de los trabajadores y mantener relaciones laborales fundadas en un trato compatible con la dignidad humana.

2.- Que, la demandada debe cesar en forma inmediata su comportamiento antijurídico, bajo el apercibimiento señalado en el artículo 492 del Código del Trabajo.

3.- Como medida reparatoria de la conducta lesiva de los derechos fundamentales de las demandantes, a fin de reparar íntegramente a las afectadas, se disponga:

a) Reconocimiento público de la calidad de víctimas de las denunciadas, extendido por la jefatura del Servicio, donde se reconozca que se han lesionado sus derechos fundamentales y que se adoptarán todas las medidas posibles para que ello no vuelva a repetirse ni con las denunciadas ni con ninguna otra trabajadora;

b) Implementar programa de capacitación a todas las jefaturas, relacionado con la prevención del acoso sexual y laboral; y

c) Indemnización por el daño moral sufrido por las denunciadas, avaluado en la suma de \$20.000.000.- pesos, por cada una de ellas, o la suma mayor o menor que se determine.

4.- Que, la demandada deberá pagar las costas de la causa.

SEGUNDO: Que, compareció don Carlos Vega Araya, Abogado Procurador Fiscal de La Serena del Consejo de Defensa del Estado, quien interpone las siguientes excepciones de previo y especial pronunciamiento:

1.- Excepción de incompetencia del Tribunal:

Se indica que los funcionarios públicos como las de autos, se encuentran sometidos por ley a un estatuto especial, cual es el Estatuto Administrativo, contemplado en la Ley 18.834 y sus modificaciones posteriores, y sólo en forma supletoria, a las normas del Código del Trabajo, pero exclusivamente en los asuntos no regulados por dicho estatuto y en la medida que las normas del Código Laboral no fueren contrarias a esa normativa pública especial.

Se refiere que las denunciadas no mantuvieron con el Ministerio del Medio Ambiente una relación laboral regida por el derecho del trabajo, ni un vínculo de subordinación, ni dependencia de aquéllos regidos por el Código del Trabajo, y que la existencia de determinadas características laborales, como el horario y jornada de trabajo, la dependencia de una jefatura, el pago mensual de una contraprestación dineraria, no modifican la normativa legal pertinente, fundamentalmente, el Estatuto Administrativo.

Se agrega que no existen normas que autoricen al Estado a someter a las denunciadas, en su calidad de funcionarias públicas, a un régimen laboral regulado por el

Código del Trabajo sino, precisamente, se consagra lo contrario, pues las normas de Derecho Público aplicables a su situación impiden tal hipótesis, y que, tratándose del sector público, ha sido propio, cuando ha existido lesión de derechos constitucionales, la recurrencia al recurso de protección.

2.- Excepción de caducidad parcial.

En subsidio de la excepción de incompetencia, se deduce excepción de caducidad en lo que concierne a la mayoría de los hechos descritos por las denunciantes, siendo del caso tener en cuenta que una parte importante de los hechos estimados como vulneratorios de sus derechos fundamentales, se sitúan en fechas que permiten tenga aplicación la caducidad de que trata el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, en ordena a que la denuncia deberá interponerse dentro de 60 días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada.

Además, se refiere que, tal como se desprende de las fechas en que se produjeron los hechos al tenor de lo relatado en la denuncia, no se trata de hechos continuos y permanentes sino que, por el contrario, ha existido entre los distintos episodios periodos en que nada reprochable aconteció, por lo que corresponde aplicar la caducidad parcial de la acción deducida, respecto de todos los hechos ocurridos con anterioridad al 06 de diciembre del 2018, por cuanto la demanda fue ingresada al Juzgado del Trabajo de La Serena con fecha 06 de junio del 2019, por lo que el plazo de caducidad de 6 meses contemplado en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, se aplica a todos los hechos ocurridos antes de 06 de diciembre del 2018.

TERCERO: Que, en subsidio de las excepciones opuestas, la parte denunciada contestó la demanda, alegando las siguientes excepciones:

1.- Excepción de fondo de falta de legitimación pasiva del Ministerio del Medio Ambiente:

Se indica que el denunciado en el presente juicio es el Ministerio de Medio Ambiente y a la Subsecretaría del Medio Ambiente, resultando improcedente demandarlos directamente, por cuanto dicho Ministerio y su Subsecretaría no son entidades autónomas, sino que forman parte de la Administración Centralizada del Estado, por lo que no cuenta con personalidad jurídica ni con patrimonio propio, debiendo actuar en el tráfico jurídico con la personalidad residual del Fisco de Chile, y que no existe disposición legal alguna que consagre al Ministerio del Medio persona jurídica, en términos que pueda ser sujeto de derecho y, como tal, capaz de ser sujeto procesal sea como demandante o demandado, y que la entidad denunciada no tiene la capacidad de ser legítimo contradictor en juicio, en cuanto no se ha demandado al Fisco de Chile, careciendo de personalidad jurídica y de patrimonio propio los denunciados no estarán en condiciones de cumplir alguna resolución judicial que eventual o hipotéticamente termine por atribuirle responsabilidad pecuniaria o

indemnizatoria, y se agrega que la demanda de autos debió intentarse directamente en contra del Fisco de Chile, circunstancia que no aconteció.

2.- Excepción de falta de legitimación pasiva del demandado en cuanto a la acción de tutela:

Se refiere que la vinculación entre las denunciantes y el Ministerio del Medio Ambiente, al no haber tenido su origen en un contrato de trabajo, no se encuentra dentro del ámbito del derecho laboral, siendo únicamente aplicables a su relación las normas pertinentes del Estatuto Administrativo; y que los derechos se entienden lesionados a partir de conductas efectuadas directamente por el empleador, por lo que el procedimiento de tutela se manifiesta como inaplicable respecto del citado Ministerio, el que no tuvo ni tiene la calidad de empleador de las denunciantes para estos efectos, respecto de las cuales no existe relación laboral alguna regida por el Código del Trabajo.

Controversia de los hechos:

Se indica que se niega y controvierte todos los hechos contenidos en la denuncia, destacando que el Ministerio del Medio Ambiente ha tomado todas las medidas que han estado a su alcance para resguardar la integridad física y psicológica de las denunciantes, dando curso a las denuncias efectuadas en contra del ex Secretario Regional Ministerial del Medio Ambiente de la Región de Coquimbo, don Cristián Felmer Bonhomme, y que a través de su Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, ha tomado las siguientes medidas de cuidado en la Secretaría Regional Ministerial del Medio Ambiente de la Región de Coquimbo, dependencia donde prestan funciones las demandantes:

1.- Durante los días 28 y 29 de octubre de 2018, se realizó la Encuesta ISTAS 21 (versión corta) en toda la Subsecretaría del Medio Ambiente.

2.- Luego, los días 17 y 18 de enero de 2019, el psicólogo Solá Felipe Ancelovici Valle, viajó a dicha Secretaría Regional Ministerial para realizar entrevistas sobre percepción del clima laboral.

3.- El día 27 de febrero de 2019, la psicóloga Patricia Ogaz Morales, Encargada de la Sección de Gestión de Personal, junto con Loreto Cabrera Molina, Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, viajaron a la Secretaría Regional Ministerial del Medio Ambiente de la Región de Coquimbo a realizar nuevas entrevistas sobre percepción del clima laboral. Producto de estas entrevistas se elaboró un diagnóstico de clima y se realizaron recomendaciones.

4.- También el día 29 de mayo de 2019, se realizó un taller de prevención y manejo de conflictos por parte de la Mutual de Seguridad.

5.- Con fecha 19 y 20 de junio del mismo año, la Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas se reunió con la nueva Secretaria Regional Ministerial del Medio Ambiente de la Región de Coquimbo y con parte del equipo, incluyendo a las denunciantes, para conocer su estado de salud.

6.- Actualmente se está gestionando una capacitación para el equipo de la Secretaría Regional Ministerial enunciada con la empresa Nueva Perspectiva y se está realizando un acompañamiento permanente a la nueva autoridad regional en materias de gestión de clima laboral.

Se agrega que, en relación con el hecho de no haber recibido el Subsecretario del Medio Ambiente a las denunciadas, se le comunicó a doña FABIOLA por comunicación electrónica de fecha 26 de abril de 2019 enviada conjuntamente por el Jefe de Gabinete de la Subsecretaría y el Jefe de Gabinete de la Ministra del Medio Ambiente, que, por actividades impostergables en La Moneda, la Ministra no podría atenderlas el día 29 de abril de 2019. Sin embargo, en el mismo correo electrónico se le informó que dicho día, desde la Subsecretaría del Medio Ambiente, viajaría a la Región de Coquimbo la asesora doña Francisca Díaz Schussler, para reunirse con la dirigencia regional de la ANEF para solucionar los problemas en esa Secretaría Regional Ministerial del Medio Ambiente.

Se indica que, en relación a las supuestas dilataciones en la tramitación del procedimiento disciplinario en contra del señor Felmer Bonhome, con fecha 21, 22 y 24 de febrero de 2019, las funcionarias doña FABIOLA, doña SONIA y doña LORENA, presentaron denuncias de acoso sexual, laboral y maltrato laboral, ordenándose a los pocos días, esto es, el día 5 de marzo de 2019, la instrucción de un sumario administrativo para establecer fehacientemente los hechos denunciados, todo ello mediante Resolución Exenta DGP N°NUM000, del Ministerio del Medio Ambiente, y que la fiscal a cargo de la investigación solicitó prórroga de plazo para investigar por 40 días hábiles, dilación que no constituye un vicio. Se agrega que la decisión de que el Sr. Felmer Bonhome haya seguido desempeñando su cargo, es exclusiva de la fiscal instructora, decisión que no adoptó, seguramente tomando en cuenta los antecedentes y las declaraciones incorporadas en el expediente sumarial, las que son secretas para las autoridades y otras personas ajenas al procedimiento disciplinario.

Se refiere que, el día 22 de mayo de 2019, don Cristián Felmer Bonhomme presentó su renuncia irrevocable al cargo de Secretario Regional Ministerial del Medio Ambiente de la Región de Coquimbo, a contar de dicha fecha, la que le fue aceptada, y que en la actualidad otra persona ejerce dichas funciones.

En cuanto a las indemnizaciones y prestaciones demandadas:

Se indica que ninguna de las prestaciones demandadas puede ser concedida a las denunciadas, dada la naturaleza jurídica de su vinculación con el Estado, puesto que en ningún caso, es capaz de generar el pago de las prestaciones pecuniarias que se demandan, atendida la naturaleza estatutaria de la vinculación de las actoras con el Ministerio demandado, el Estatuto Administrativo excluye todo tipo de indemnización por concepto de daño moral respecto a un funcionario público de planta o a contrata, por lo que la indemnización solicitada debe ser desestimada. Sin perjuicio de ello, y en la eventualidad

que se estime que las normas de tutela sí se aplican a funcionarios públicos regidos por estatutos administrativos, la indemnización por daño moral resulta incompatible con la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y con las normas de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo. En efecto, el artículo 489 del Código del Trabajo, sólo contempla la indemnización común por término de contrato de trabajo del artículo 163; la indemnización sustitutiva del aviso previo del artículo 162 y adicionalmente una indemnización que se debe fijar por el juez de la causa, que no puede ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual del trabajador. En cuanto a las costas procesales, igualmente solicita sean rechazada, pues la denunciada ha tenido motivo plausible para litigar.

Por lo anteriormente expuesto y argumentos legales, solicita el rechazo de la denuncia, con costas.

CUARTO: Que, la parte denunciante al evacuar el traslado de las excepciones de incompetencia, solicita su rechazo, señalando que como lo ha establecido la jurisprudencia, el artículo primero, que si bien establece que la norma de este Código del Trabajo se aplican a los trabajadores en relaciones de carácter privada, contempla una excepción que está en el inciso segundo, excluyendo a los funcionarios públicos, pero el inciso tercero nuevamente establece una contra excepción y trata, y la redacción así la lo establece, a los trabajadores del sector público como tal, es decir, se vuelve a la regla general de que es posible aplicar las normas del Código del Trabajo, tratándose de trabajadores del sector público en las materias que eventualmente no estén reguladas expresamente por los estatutos que los rigen. En esta caso, y respecto de las denunciadas, todo lo que dice relación con lo que es la protección de derechos fundamentales, no está contemplado, no hay un reconocimiento como un derecho en la ley 18.834, y por lo tanto, no estando esa materia regulada y no siendo tampoco contraria a la normativa del sector público, hay que recordar que el artículo 5° de la Constitución Política, que llama al estado, en primer lugar a respetar los derechos fundamentales, y citando el considerando sexto del fallo 5699-2015 de la Excelentísima Corte Suprema, que ha establecido que respecto de toda relación laboral, independientemente que se trate de un trabajador público o privado se aplica la norma relacionada con la protección de la tutela de los derechos fundamentales.

En relación con la excepción de caducidad parcial, solicita su rechazo, toda vez que se está confundiendo la caducidad de acción con la caducidad del hecho. Claramente la norma se está refiriendo a la caducidad de la acción, la posibilidad de denunciar, y respecto de ese punto no existe la posibilidad de una división, se ha interpuesto una acción por tutela de derechos fundamentales, y la norma del 485 y 486 dice que los hechos que conforman aquella denuncia deben estar dentro de un plazo determinado. El propio Consejo de Defensa del Estado, ha reconocido que efectivamente sí hay hechos dentro de esa consideración, porque los últimos acontecimientos datan de marzo, fines de marzo, abril y

mayo, en que hubo una serie de acción del servicio, tales como no considerando a las víctimas, no se les cree, no se toman medidas para tratar de evitar la doble victimización, por lo que dentro de este contexto la acción ha podido ser deducida dentro de tiempo y forma. Ahora bien, respecto de los hechos, en ese intento un poco forzado de separarlos, hay que tener presente que, respecto del maltrato laboral, hay que entenderlo como un fenómeno único, que tiene un inicio, un desarrollo, que tiene etapas donde el trabajador se niega a considerarse víctima, siendo simplemente una circunstancia o un fenómeno que se va dando de manera continua. Finalmente, y en los casos denunciados, por un mandato alegar, se ha separado para poder explicar y que la acción cumpla con los requisitos establecidos en la ley, sin embargo, el maltrato como fenómeno en sí se desarrolla al largo del tiempo, por lo que corresponde que sea analizado en el fondo.

QUINTO: Que, llamadas las partes a conciliación, esta no se produjo.

Se deja constancia que entre el 12 de septiembre de 2019 y 15 de mayo de 2020 el procedimiento estuvo suspendido de común acuerdo por las partes.

SEXTO: Que, se fijaron los siguientes hechos a probar:

1.- Efectividad que entre las actoras y la demandada existió una relación laboral, naturaleza, fecha de la misma y términos de ella.

2.- Efectividad que durante la vigencia de dicha relación se realizaron hechos vulneratorios de las demandadas por parte del empleador, presupuestos facticos constitutivos de la vulneración de los indicios de la vulneración.

3.- Efectividad que las conductas realizadas por el empleador generaron daño moral, en su caso, monto o extensión del mismo.

4.- Presupuestos fácticos de la Falta de Legitimación pasiva del demandado.

5.- Acciones o decisiones adoptadas por el Ministerio del Medio Ambiente en relación a las denuncias efectuadas por las denunciantes.

CUESTIONES PREVIAS

HECHOS BASICOS

SÉPTIMO: Que para despejar algunos puntos sobre los que se sustenta el procedimiento, es pertinente precisar que las demandantes se desempeñaban a contrata, en la Secretaría Regional Ministerial del Ministerio del Medio Ambiente de la Región de Coquimbo, habiendo iniciado sus funciones doña FABIOLA el 18 de junio de 2012, doña LORENA el 1 de diciembre de 2011, y doña SONIA el 27 de noviembre de 2014. Esto, de acuerdo con los documentos incorporados por la demandante consistentes en Resolución N°NUM001 del 1 de junio de 2012, que contrata a FABIOLA, Resolución N°NUM002 del 11 de noviembre de 2011, que contrata a LORENA, Resolución N°NUM003 del 27 de julio de 2015, que renueva contrata de FABIOLA, Resolución N°NUM004 del 29 de diciembre de 2011, que mantiene contrata de LORENA, Resolución N°NUM005 del 1 de septiembre de 2017, que designa contrata a LORENA, Resolución N°NUM006 del 24 de noviembre de

2014, que contrata a SONIA, Hoja de vida funcionaria FABIOLA, Hoja de vida funcionaria LORENA, y Hoja de vida funcionaria SONIA.

Por su parte, los testigos de la demandante Náyade Aguirre, María Verónica Tapia, y Valentina Vigorena, y la testigo de la demandada Loreto Cabrera, concordaron en que Cristian Felmer asumió como Secretario Regional Ministerial del Medio Ambiente de la Región de Coquimbo, en marzo de 2018, según se sostiene por las demandantes.

SOBRE LA EXCEPCION DE INCOMPETENCIA

OCTAVO: Que conforme se ha resuelto en forma reiterada por la jurisprudencia y se ha determinado por la doctrina, considerando que la normativa que regula el vínculo entre las demandantes y el Fisco no tiene una acción destinada al resguardo de sus garantías constitucionales, argumentos que además significaron la dictación de la Ley 21.280 que interpretó el inciso 1° del artículo 485, en cuanto a que el procedimiento de tutela es aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, se estima que este Tribunal es competente para conocer de esta materia en procedimiento de tutela, de modo que se rechazará la excepción de incompetencia.

SOBRE LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD

NOVENO: Que los hechos que sirven de fundamento a la acción de tutela se refieren a una serie de situaciones que se prolongaron en el tiempo, y que en su conjunto se alegan como constitutivas de las vulneraciones demandadas, de modo tal que la separación de unos y otros podría desvirtuar el contexto en que se desarrollaban las interacciones entre las demandantes y don Cristián Felmer, lo que lleva a concluir que se deben ponderar todas las acciones denunciadas como una acción prolongada y desarrollada en el tiempo, especialmente tomando en cuenta que las situaciones de acoso sexual y de acoso laboral pueden estar constituidas por una situación puntual o por una serie de hechos repetidos en el tiempo. Por estas consideraciones se desestima la excepción de caducidad opuesta.

SOBRE LA FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA

DÉCIMO: Que la demandada opone la falta de legitimación pasiva del Ministerio del Medio Ambiente, argumentando que la acción debió dirigirse contra el Fisco, sin embargo, consta de los antecedentes de la causa virtual, que el Fisco, a través del Consejo de Defensa del Estado, contestó la demanda en representación del Ministerio del Medio Ambiente, de modo que la demandada ha comparecido válidamente representada ejerciendo su derecho a defensa., razones por las que se negará lugar a la excepción.

Respecto de la falta de legitimación pasiva de la parte denunciada, por requerirse que haya un empleador involucrado, cabe reiterar lo que ya se indicó, en cuanto a la procedencia de la aplicación del procedimiento de tutela para la situación de funcionarios públicos, por la aplicación supletoria del Código del Trabajo, respecto de quienes forman parte de la Administración Pública, según dispone el artículo 1° inciso 3° del CT.

SOBRE LA ACCION DE TUTELA PROPIAMENTE TAL

CATEGORIA SOSPECHOSA E INTERSECCIONALIDAD

UNDÉCIMO: Que el artículo 2° inciso 4° del CT establece algunas categorías sospechosas que se califican como tales porque han sido aceptadas, mantenidas y reproducidas casi de manera natural en la cultura, generando relaciones y situaciones discriminatorias (“Cuaderno de Buenas Prácticas para incorporar la Perspectiva de Género en las Sentencias”, p.14, disponible en la página web del Poder Judicial). Entre ellas se encuentran el sexo, la edad, y la condición socioeconómica. En doctrina además se explica que las categorías sospechosas “se fundan en rasgos permanentes de las personas, de los cuales éstas no pueden prescindir por voluntad propia, a riesgo de perder su identidad. Esas características han estado sometidas, históricamente, a patrones de valoración cultural que tienden a menospreciarlas” (“Género e Igualdad”, Apuntes de Clases, Yanira Zúñiga, 2019).

En este caso las denunciadas son mujeres, y de acuerdo con las Evaluaciones Psicológicas realizadas a las actrices en la Mutual de Seguridad en febrero y marzo de 2019, FABIOLA estaba separada de hecho desde hacía un año y vivía con su hija de 4 años, LORENA vivía con su hijo de 5 años y su cónyuge que había estado con licencias médicas constantes por crisis de hernias lumbares en los últimos 2 años, el que estaba recuperado al momento de la evaluación, y doña SONIA vivía sola con su hija de 18 años, estudiante de enfermería. Es decir, que todas ellas tienen hijos e hijas menores de edad, SONIA tiene una hija mayor de edad, pero estudiante universitaria, que depende de la denunciada para cubrir sus necesidades, y, además, FABIOLA era dirigente sindical (circunstancia no controvertida). Estas circunstancias ponen a las demandantes en una situación de vulnerabilidad, pues tienen a otras personas a su cargo y eso hace que mantener su fuente de ingresos se convierta en un asunto prioritario.

RELACIONES DE PODER

DUODÉCIMO: Que la situación de hecho en análisis se da en el marco de una relación jerárquica, en la que el denunciado como autor de las conductas abusivas era su superior directo, el Secretario Regional Ministerial de Medio Ambiente Cristian Felmer Bonhomme, conductas que se sostiene se iniciaron al asumir el Sr. Felmer con ocasión del cambio de autoridades, el 21 de marzo de 2018. El denunciado era quien evaluaba a las denunciadas, quien disponía qué funciones y dónde se cumplían, y que en su cargo representaba al Poder Ejecutivo en la Región en lo relacionado con el Ministerio del Medio Ambiente (artículo 74 y 75 de la Ley 19.300). En esta relación jerárquica, las denunciadas constituyen la parte más débil, por ser subalternas del Sr. Felmer, en el contexto de un vínculo en la Administración del Estado.

PRUEBA INDICIARIA

DÉCIMO TERCERO: Que, tratándose de una causa por vulneración del derecho a la vida y la integridad física y psíquica de las demandantes, cabe recordar que ante la

dificultad que se presenta en estos casos para acreditar las conductas que podrían constituir una vulneración, la legislación reconoce la posibilidad de acreditar prueba indiciaria, que se refiere a “un aligeramiento o desplazamiento probatorio del demandante trabajador al demandado empleador. Puede ser definida como una exigencia de prueba mínima en los casos de vulneración de un derecho fundamental del trabajador subordinado, para que sea el empleador quien deba justificar la licitud de su actuación” (“La Tutela de Derechos Fundamentales en el Derecho del Trabajo”, S. Gamonal y C. Guidi, Ediciones Der, año 2020, p. 144).

DÉCIMO CUARTO: Que el primer hecho a probar que se fijó fue la efectividad que entre las actoras y la demandada existió una relación laboral, naturaleza, fecha de la misma y términos de ella, sin embargo, en las peticiones concretas sometidas al conocimiento del Tribunal, no se indicó ninguna solicitud en este sentido, por lo que sobre este punto se omitirá pronunciamiento.

INDICIOS

DÉCIMO QUINTO: Que los indicios que se señalan en la demanda se pudieron determinar a través de los medios de prueba que se indican a continuación:

a) En cuanto a la marginación y aislamiento del entorno humano:

Sobre este punto, la testigo de las denunciantes, doña María Verónica Tapia Yáñez, quien se desempeñaba como secretaria y encargada de la OIRS de la SEREMI de Medio Ambiente de La Serena, desde 2013, señaló que, con el cambio de autoridades, en 2018 llegó don Christian Felmer, nombrado SEREMI, que llegó con una actitud violenta y despectiva respecto de algunos funcionarios, situación que se fue acentuando, llegando a constituir malos tratos. Especificó que a LORENA no la consideraba en las actividades, la ignoraba, y a FABIOLA y SONIA las trataba con faltas de respeto. Relató que el Sr. Felmer siempre incitaba a hacer fiestas, reuniones y asados, y que en esas actividades usaba un vocabulario agresivo, usaba improperios y denostaba a la mujer. Expuso que a SONIA y FABIOLA les dijo que tenían un cuerpo rico, hablaba de las caderas de FABIOLA, que se mantenía en los escritorios de ellas que estaban en el segundo nivel, interrumpiéndolas, y cuando lo necesitaba tenía que ir a buscarlo a la oficina de ellas, y lo encontraba hablando cosas que no eran de trabajo. Se refirió a que en una ocasión FABIOLA llegó triste porque el Sr. Felmer le había hablado de sus caderas en la calle. También contó que en una ocasión SONIA le pidió al Sr. Felmer ir a almorzar y él le dijo que fuera a alimentar “su cuerpo rico”. La testigo señaló que a ella misma le pasaron situaciones similares y a la funcionaria Valentina Rivera, que la desvinculó de su grupo de confianza y finalmente renunció. Agregó que las denunciantes estuvieron con licencia médica, y volvieron a trabajar con la condición de que el Sr. Felmer no estuviera y eso no ocurrió, pues siguió en la oficina, a pesar de que estas situaciones se dieron a conocer al Ministerio y se puso una denuncia en

el Juzgado. Añadió que LORENA y FABIOLA después de presentar licencias médicas, renunciaron.

En el mismo sentido declararon los testigos de la demandante Náyade Aguirre Mancilla, Presidenta de la Federación Nacional de los Funcionarios de Gobierno Regional, y don Francisco Javier Cabrera Pérez, Presidente de la Federación Nacional de Trabajadores del Ministerio del Medio Ambiente. Si bien ambos conocieron de los hechos por el relato de las demandantes, coincidieron con detalles en la descripción de hechos que hizo María Verónica Tapia, que se ha reseñado previamente.

La parte denunciante incorporó los Formularios de denuncia de maltrato acoso laboral y sexual hecha por FABIOLA, de 21 de febrero de 2019, y de SONIA, de 22 de febrero de 2019. En ellos las denunciantes describen las situaciones objeto de la denuncia de tutela, manteniendo un relato coherente y consistente sobre los hechos que se estiman constitutivos de vulneraciones, como los comentarios y las bromas de contenido sexual, haciendo alusión al cuerpo de las denunciantes y de otras funcionarias, siempre mujeres, haciendo invitaciones a participar en asados y tomar bebidas alcohólicas dentro y fuera del horario de trabajo, en el departamento del Sr. Felmer, bajo amenaza que de no aceptar, las evaluaciones de desempeño de las denunciantes se verían afectadas.

El Informe elaborado por la psiquiatra perita de la Isapre, respecto de FABIOLA, de 19 de marzo de 2019, incorporado por la demandante, indica en las hipótesis diagnósticas: “Situaciones compatibles con acoso sexual ejercidas por jefatura directa. Según dichos de la afiliada, habría vivido en el último año, y en reiteradas ocasiones, comentarios que serían soeces y sexualizados sobre sus caderas. También reporta roces inadecuados en su lugar de trabajo.

“Expone también que recibiría invitaciones al departamento de esta jefatura. Lo recibiría como coercitivo “si no van, esto afecta en las calificaciones (sic)”.

“Afiliada logra interponer denuncia junto a dos colegas.

“Jefatura superior realiza sumario actualmente, ya habría prestado declaración y está a espera de cambio de área o cese de funciones de involucrado.

“Sin otros estresores

“Por lo anteriormente descrito patología impresiona de origen laboral”.

Es decir, que se determina el origen de las afecciones a la salud mental de FABIOLA, como laboral por las acciones del Sr. Felmer.

Otro documento relacionado, aportado por ambas partes, es el que se refiere a los resultados de la encuesta de Riesgo Psicosocial Ista 21, aplicada a los funcionarios de la subsecretaría del medio ambiente, el 29 y 30 de octubre de 2018, que señala que de acuerdo con lo establecido en los resultados la Unidad de Análisis "SEREMI Región de Coquimbo", presenta un Riesgo Psicosocial "RIESGO ALTO" 5 del total de sus dimensiones medidas sobrepasan el 50%. Estas dimensiones son Exigencias Psicológicas, Trabajo Activo y

Desarrollo de Habilidades, Apoyo Social en la empresa y calidad de liderazgo, Compensaciones y Doble Presencia. Agrega que la encuesta se realizó a 11 de 12 trabajadores, equivalente al 91.67%. Este documento da cuenta del alto riesgo psicosocial que existía en esta entidad pública en octubre de 2018, cuando el Sr. Felmer llevaba 6 meses en el ejercicio de su cargo.

DÉCIMO SEXTO: Que respecto de las agresiones a la calidad profesional de las demandantes, como se indicó en el considerando anterior, con las declaraciones de los testigos de las demandantes María Verónica Tapia Yáñez, Náyade Aguirre Mancilla y Francisco Javier Cabrera Pérez, es posible establecer que el Sr. Felmer realizaba los comentarios y bromas que se describen en la demanda, refiriéndose al cuerpo de las funcionarias con dichos de doble sentido, y otras veces directamente sexualizados, además perturbando el desempeño de las denunciadas y los demás miembros del equipo de la SEREMI, al permanecer largo tiempo en la oficina de las Sras. FABIOLA y SONIA, y abusando de su ubicación en una posición jerárquica superior a la de las actoras, invitándolas a su domicilio particular para hacer asados o salir a tomar con él, señalando que si no iban se afectarían sus calificaciones. En este punto cabe recordar que, bajo un análisis interseccional las tres denunciadas eran mujeres con hijos e hijas bajo su responsabilidad, lo que las sitúa en una situación de mayor vulnerabilidad.

La parte demandante incorporó un Informe elaborado por la psicóloga tratante de SONIA, de 3 de mayo de 2019, el que señala en sus conclusiones: “A partir de los antecedentes expuestos, es posible señalar la presencia de estrés postraumático a partir de una experiencia de acoso laboral psicológico y sexual, este último en el entendido que las expresiones y gestos vulgares de connotación sexual son parte de la definición de acoso sexual. Existe presencia de recuerdos angustiosos recurrentes, malestar físico y psicológico asociado a la evocación o exposición ante algún aspecto del suceso traumático. Esfuerzo por evitar los sentimientos de angustia y temor tendiendo a evitar activamente, las instancias de encuentro con su jefe directo. Sentimientos de culpa, angustia y pérdida de entusiasmo e interés ante actividades que resultaban gratas. Irritabilidad, incontinencia emocional, angustia, sobrerreacción, hipervigilancia e insomnio, que ha debido abordar con medicamentos.

“Los síntomas se extienden por más de 2 meses, afectando su desenvolvimiento laboral, familiar y social.

“La remisión de la sintomatología se torna difícil en la medida que ha debido enfrentarse nuevamente a su jefatura, unido a la falta de medidas activas y serias de resguardo desde la institución”.

El informe agrega como sugerencias:

“- Continuar con proceso de apoyo psicológico, orientado al fortalecimiento de sus recursos emocionales y el buen uso del tiempo libre

“- Cabe señalar la imposibilidad de superar el cuadro en la medida que no existan medidas de resguardo o garantías desde las instancias laborales

“- Continuar con controles por médico psiquiatra”

A su vez, el informe médico de la psiquiatra Lilian Urrutia, de 26 de abril de 2019, indica que SONIA consultó el 23 de marzo de 2019 por “síntomas adaptativos secundarios a situación de problemas laborales, por acoso vivido desde su jefatura”, indicando los medicamentos que le prescribió.

En relación con doña LORENA, la denunciante incorporó el informe elaborado por la psiquiatra Patricia Onel Silva, que señala que el 27 de febrero de esta demandante inició controles con la psiquiatra, por un cuadro de angustia intensa, baja del ánimo, disomnias y labilidad emocional, que se habría iniciado hacía más o menos un mes y aparece desencadenado por situaciones de demanda importante en el área familiar y laboral, se le diagnosticó un trastorno adaptativo con síntomas depresivo-ansiosos y se le inició tratamiento en forma de intervención en crisis, con medicamentos. Describe una evolución oscilante, ya que la paciente tiene una estructura con rasgos de alta exigencia, en un contexto de separación conyugal y de crisis en el ámbito de su trabajo, pero indica que tiene buenas herramientas para elaborar elementos de su historia en el proceso psicoterapéutico y es responsable en el cumplimiento de sus indicaciones.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que otro antecedente importante a considerar para establecer la existencia de los indicios de las vulneraciones que se le imputan al SEREMI de Medio Ambiente es el resultado del sumario N°NUM000 llevado contra don Cristian Felmer, procedimiento en el cual, el 3 de junio de 2019, se le formularon los siguientes cargos:

CARGO PRIMERO: "Haber incurrido en conductas de acoso laboral en contra de doña LORENA”.

CARGO SEGUNDO: "No haber tomado medida alguna en razón del manifiesto mal clima laboral de la región, incumpliendo con ello la obligación que le asiste como autoridad de ejercer un control jerárquico permanente de la actuación del personal de su dependencia”.

CARGO TERCERO: "Falta a la probidad, al expresarse constantemente con expresiones de índole sexual frente a sus subordinados”.

CARGO CUARTO: "Falta la probidad, al permitir y fomentar el consumo de alcohol en la sede institucional”.

En dicho sumario, se dictó Resolución el 4 de marzo de 2020, en la que se estableció la responsabilidad del Señor Felmer en los cargos formulados en su contra, en base a los argumentos que se indican a continuación:

1. “Que, respecto del cargo primero, consta de los antecedentes incorporados al expediente la existencia de una situación de acoso laboral en contra de la funcionaria LORENA por parte del señor Felmer. Esto se ha podido verificar a partir: del cambio de

funciones de la funcionaria sin haber realizado una retroalimentación previa de su desempeño, y sin que pueda justificarse en un eventual mal desempeño de la funcionaria en las tareas que ejercía hasta el momento, toda vez que fue evaluada con una calificación de 64,17; al mismo tiempo, y en base a lo declarado por diversos funcionarios de la Secretaría Regional, el señor Felmer ha desacreditado de manera reiterada el trabajo de la señora LORENA ante los demás funcionarios.

2. “Respecto al cargo segundo, y lo relativo a la falta de un control jerárquico permanente por parte del señor Felmer, que se viera reflejado en la adopción de medidas que permitieran mejorar el clima laboral entre los funcionarios de la Secretaría Regional, se debe señalar que la realización de actividades extra laborales no responde a las medidas que una autoridad debe adoptar formalmente y en el marco de la institucionalidad, para mejorar las relaciones entre los funcionarios que se encuentran bajo su dependencia; a mayor abundamiento, y justamente por tratarse de actividades que se realizaban de manera ajena a las labores propias que debía cumplir la Secretaría Regional, no pueden considerarse dichas medidas al momento de evaluar la gestión del señor Felmer en esta materia.

3. “En cuanto a la forma de expresarse del señor Felmer frente a los funcionarios que se encontraban bajo su dependencia, se ha verificado a partir de diversas declaraciones el hecho de haber utilizado continuamente referencias de índole sexual al momento de tratar con sus subordinados, así como el hacer caso omiso a las advertencias de incomodidad que algunas de las funcionarias le habrían manifestado, por su forma de expresarse para con ellas.

4. “Por último, en lo relativo al consumo de alcohol en dependencias de la Secretaría Regional, se ha ratificado por diversos funcionarios la permisividad y fomento que el señor Felmer hacía respecto a estas conductas, incluso en horario laboral. A mayor abundamiento, el mismo señor Felmer en su escrito de descargos reconoce dichas prácticas”.

Finalmente, en la misma Resolución de 4 de marzo de 2020, se le aplicó a don Cristian Felmer Bonhomme la sanción de destitución.

A todo esto se debe agregar que los testigos de las denunciadas Náyade Luisa Aguirre Mancilla, Valentina Ignacia Vigorena Rojas, María Verónica Tapia Yáñez y Francisco Cabrera Pérez, estuvieron contestes en señalar que las 3 demandantes pusieron término a sus contrataciones en la SEREMI de Medio Ambiente, por las situaciones de acoso a las que se vieron expuestas.

DÉCIMO OCTAVO: Que las situaciones de acoso sexual y maltrato laboral a las que sufrieron las denunciadas, por las acciones de su jefatura directa, quien cumplía las funciones de SEREMI de Medio Ambiente, Cristian Felmer Bonhomme, provocaron en las demandantes una serie de trastornos psicológicos que se constataron en las Evaluaciones

psicológicas de FABIOLA, LORENA y SONIA, realizadas por la mutual de seguridad, entre febrero y marzo de 2019, en los que se determinó:

A) Respecto de FABIOLA que presentaba “altos montos de angustia y alta labilidad emocional, sobre todo cuando se habla de la situación con su jefatura”, como posibles factores de riesgos laborales y tiempo de exposición, “liderazgo disfuncional de parte de jefatura directa, no promueve un buen clima entre los funcionarios, además, presenta conductas de acoso sexual hacia la trabajadora y su colega. Esto último desde agosto”; y como cronología entre trauma/estresor y aparición de cuadro clínico, “cuadro clínico aparece hace tres meses, reactivo a la situación de acoso de parte de la jefatura”.

B) Respecto de LORENA que presentaba “evidencias de una afectividad deprimida, lentitud motora, labilidad emocional, sin embargo, claridad mental para expresar ideas, aunque con algo de esfuerzo”, como posibles factores de riesgos laborales y tiempo de exposición, “conductas de hostigamiento por parte de colega, que ahora es jefatura, desde hace 2 años y por parte de SEREMI desde su llegada hace un año”; y como cronología entre trauma/estresor y aparición de cuadro clínico, que “cuadro clínico comienza en agosto, coincide cuando su marido mejora y ella comienza a darse cuenta de la realidad que vive en el trabajo y se agudiza en octubre, cuando le quitan funciones”.

C) Respecto de SONIA que se presentaba “evidentemente deprimida, muy angustiada, llanto constante. Pese a esto, logra adecuarse positivamente al contexto de la entrevista” y con “ánimo deprimido”, como posibles factores de riesgos laborales y tiempo de exposición “conductas de acoso laboral de índole sexual por parte de jefatura directa, esto de manera reiterada”; y como cronología entre trauma/estresor y aparición de cuadro clínico, que “se viene presentando aproximadamente desde noviembre”.

Si bien con los antecedentes del Informe solicitud evaluación puesto de trabajo realizada por el servicio, de FABIOLA, las entrevistas de evaluación puesto de trabajo realizadas por la mutual a funcionarios de la secretaria por denuncia de FABIOLA, el Informe solicitud evaluación puesto de trabajo realizada por el servicio de LORENA, las entrevistas de evaluación puesto de trabajo realizadas por la mutual a funcionarios de la secretaria por denuncia de LORENA, el Informe solicitud evaluación puesto de trabajo realizada por el servicio de SONIA, y las entrevistas de evaluación puesto de trabajo realizadas por la mutual a funcionarios de la secretaria por denuncia de SONIA, todos documentos de 25 de febrero de 2019, la Mutual de Seguridad llegó a la conclusión que las afecciones de salud de las demandantes no tenían origen laboral, esta deducción se contradice con los resultados del sumario administrativo, que determinó la responsabilidad del Sr. Felmer en las conductas de acoso sexual y laboral sufridas por las funcionarias, instancia ante la que se determinó que estas acciones causaron el daño psicológico a las demandantes, que derivó incluso en que ellas tomaran la decisión de dejar de prestar

servicios en la SEREMI de Medio Ambiente, para la recuperación y resguardo de su integridad psíquica.

SOBRE LA VULNERACIÓN

DÉCIMO NOVENO: Que el artículo 2 del CT establece que es contrario a la dignidad de la persona, el acoso sexual, “entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”.

En doctrina se ha indicado que el acoso sexual puede ser definido como la conducta de naturaleza sexual indeseada por la víctima y que afecta o amenaza su dignidad en el trabajo, incidiendo negativamente en su situación laboral. El acoso sexual implica conductas o acciones sexuales indeseadas, no recíprocas, que casi siempre son reiteradas en el tiempo, sin perjuicio de que una sola conducta, por su entidad o gravedad, constituya en sí un acoso. Puede tratarse de una conducta física, verbal o no verbal o cualquiera otra basada en el sexo (“El daño moral en el contrato de trabajo”, S. Gamonal, Legal Publishing, 3ª Edición, Santiago, año 2011, p.68).

El acoso sexual es considerado una de las formas de asedio u hostigamiento más graves en el trabajo. El fundamento de la protección respecto del acoso sexual está en la dignidad de las personas y en la protección a garantías fundamentales como el derecho a la intimidad, el derecho a la no discriminación, y el derecho a la vida e integridad psíquica de la víctima.

El acoso laboral se ha definido como el “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 la dignidad personal y dañando la salud de él o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio” (“El mobbing o acoso moral laboral”, S. Gamonal y P. Prado, Lexis Nexis, Santiago, año 2006, p. 22-23)

Las demandantes señalan como vulnerada su garantía a la integridad física y psíquica. Se ha entendido que “la integridad física remite a un espacio vital con contenido determinado y acotado a la realidad corporal del trabajador, la integridad psíquica evoca un espacio protegido abierto y con contornos indeterminados y dinámicos, referidos a la realidad emocional y afectiva del trabajador” (“Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo”, J.L. Ugarte, Legal Publishing, 1ª Edición, 2018, p.123).

VIGÉSIMO: Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, y que fue ratificada por Chile en 1989, en el artículo 5 letra a, señala

que los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.

La “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer” (Convención de Belem do Pará), en su artículo 2º letra b, señala que se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros ... el acoso sexual en el lugar de trabajo ...”

Las conductas de acoso sexual pueden consistir, entre otras, en las que se enumeran a continuación, las que podrán tener lugar dentro o fuera del lugar de trabajo:

- a. Gestos y piropos lascivos.
- b. Llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes, cartas y/o cualquier otro medio de comunicación, con intenciones sexuales.
- c. Presiones para aceptar obsequios y/o invitaciones a salir.
- d. Acercamientos o contactos físicos innecesarios.
- e. Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.
- f. Exhibición de pornografía.
- g. Requerir información sobre actividades de índole sexual.

Se considerarán comprendidas, asimismo, las acciones de hostigamiento laboral originadas o derivadas de conductas de acoso sexual.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que de acuerdo con estas definiciones previas, con la prueba reseñada se ha podido establecer que el Sr. Felmer, en uso de la situación de privilegio que le daba ser el superior jerárquico directo en la región de las denunciadas, en un cargo de confianza de la autoridad política de entonces con sede en la Región Metropolitana, realizó comentarios de connotación sexual, no consentidos por las denunciadas e incluso expresamente rechazados por ellas, referidos al aspecto físico (por ejemplo, caderas, busto y genitales) de FABIOLA y SONIA, a aspectos de la vida personal de estas denunciadas como la elección de sus parejas, a si tomaban o no bebidas alcohólicas, insistir en que las denunciadas participaran en asados fuera del horario de trabajo y en el departamento del Sr. Felmer, bajo amenaza de afectar sus calificaciones, permaneciendo por largo tiempo en la oficina donde se desempeñaban FABIOLA y SONIA, y que les produjeron a estas demandantes afecciones o daño en su salud psicológica, incidiendo en su vida en general, incluyendo tanto sus roles familiares como su desempeño profesional.

Estas conductas pueden ser calificadas como acoso sexual en el lugar de trabajo, pues dan cuenta de que el Sr. Felmer ejecutó las conductas que se le reprochan usando la

posición de poder que tenía respecto de las demandantes, denotando una conducta dominante y patriarcal, que minusvaloraba las denunciadas, por ejemplo, cuando en sus comentarios, el Sr. Felmer aludía a la vida sexual de las denunciadas y hacía comentarios de connotación sexual sobre el cuerpo de estas denunciadas, sin respeto de los límites que imponía la dignidad de las funcionarias y el resguardo de su derecho a la integridad psíquica.

Asimismo, se tienen por acreditados los indicios relacionados con el acoso laboral a LORENA, cometidos por el Sr. Felmer, al haberse establecido los cambios de funciones arbitrarios a los que fue sometida esta denunciada, y el daño psicológico que de ello se derivó.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, habiéndose establecido los indicios y la prueba directa reseñada precedentemente, se tiene por acreditado que las demandantes estuvieron sometidas a conductas de acoso sexual y acoso laboral ejecutadas por su superior directo en la Secretaría Regional Ministerial del Medio Ambiente, esto es, por el Secretario Regional Ministerial de Medio Ambiente de la época, Cristian Felmer Bonhomme, conductas que provocaron el daño psicológico que se ha descrito.

VIGÉSIMO TERCERO: Que, respecto de las acciones o decisiones adoptadas por el Ministerio del Medio Ambiente en relación a las denuncias efectuadas por las denunciadas, las medidas que la denunciada señala en la contestación de la demanda que adoptó, son las siguientes:

1) Durante los días 28 y 29 de octubre de 2018, se realizó la Encuesta ISTAS 21 (versión corta) en toda la Subsecretaría del Medio Ambiente.

Según da cuenta el documento incorporado por ambas partes consistente en Resultados encuesta de Riesgo Psicosocial Ista 21 aplicada a los funcionarios de la subsecretaría del medio ambiente, el 29 y 30 de octubre de 2018, efectivamente se hizo dicha encuesta, la que arrojó como resultado que la SEREMI de la Región de Coquimbo, presentaba un riesgo psicosocial RIESGO ALTO 5 del total de sus dimensiones medidas sobrepasan el 50%, y añade que la encuesta se realizó a un total de 12 trabajadores, de los que respondieron 11 equivalente al 91,67%. Ahora bien, no obstante contar con este instrumento de diagnóstico que daba cuenta de un riesgo psicosocial alto, las siguientes acciones que se alegan son del 17 y 18 de enero de 2019, es decir, alrededor de 2 meses y medio después de exponerse una situación grave que afectaba la salud mental de los funcionarios, reacción que se estima por ello, tardía.

Además, la demandante incorporó el Acta de reunión sostenida entre dirigentes de asociación de empleados fiscales (Anef), y de la Asociación Nacional de Funcionarios del Ministerio del Medio Ambiente (Anfumma), con el Sr. Felmer, de 31 de julio de 2018, en la cual dirigentes de estas asociaciones dieron cuenta de tensiones al interior del equipo, y

en que el Sr. Felmer se comprometió a solicitar intervención de clima al Depto. de Personas, en los 30 días siguientes.

La denunciante también incorporó un correo electrónico del Sr. Felmer para doña Loreto Cabrera, jefa del Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas, solicitando intervención de clima, el 20 de agosto de 2018. La respuesta de doña Loreto Cabrera a este correo, se recibe el 7 de septiembre de 2018 (también prueba de la demandante), y en él se indica que en ese periodo es muy difícil enviar a la Seremi de Coquimbo un profesional de ese Departamento, ya que han estado “con una sobrecarga de trabajo debido al alto movimiento de personal generado por el cambio de ministra y por la emergencia en la quinta región”. Estas circunstancias fueron ratificadas por doña Loreto Cabrera Molina, en su declaración como testigo de la denunciada en la audiencia de juicio; en la declaración testimonial indicó que como no le hablaron de urgencias y tenían urgencias en otras regiones, preguntó si podían esperar y les dijeron que en diciembre harían el diagnóstico, lo que finalmente se llevó a cabo en enero de 2019. Es decir, que la jefa del Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas sabía de la existencia de problemas de clima laboral tales, que la Asociación de Funcionarios de este Ministerio había solicitado un levantamiento y análisis del clima laboral en agosto de 2018, y, sin embargo, tal análisis del clima laboral se hizo 5 meses después, en enero de 2019, plazo que se estima inadecuado, considerando que las denunciadas estaban en funciones, y compartiendo el espacio de trabajo con el denunciado.

A ello se debe sumar la información que reporta el documento incorporado por la denunciante, consistente en el Acta de Asamblea Extraordinaria Nacional de Representante de Anfumma, de 15 de noviembre de 2018, en la que se señala que, en asistencia del Subsecretario Felipe Riesco, “uno de los problemas que se presentó, fue la situación de la SEREMI de Coquimbo que se encuentra solicitando la presencia del Depto. de Personas por problemas de clima laboral”.

VIGÉSIMO CUARTO: Que la segunda medida que se indica en la contestación de la demanda como adoptada, es:

2) Los días 17 y 18 de enero de 2019, el psicólogo Solá Felipe Ancelovici Valle viajó a la Secretaría Regional Ministerial para realizar entrevistas sobre percepción del clima laboral.

En su declaración en la audiencia de juicio, doña Loreto Cabrera señaló que le pidió a Felipe Ancelovici que fuera a Coquimbo e hiciera un informe, luego la testigo salió de vacaciones y a su regreso el informe no estaba listo. Agregó que el jefe de gabinete le contó que además habían llegado denuncias de acoso sexual y laboral contra el SEREMI, y le pidió un informe que le diera seguridad de lo que pasaba; así, a mediados de marzo de 2019 doña Loreto Cabrera viajó a Coquimbo con la otra psicóloga, ocasión en que las funcionarias denunciadas estaban con licencia médica.

Estos dichos son coherentes con las denuncias realizadas por las demandantes y que fueron incorporadas como prueba instrumental por las actoras, denuncias que se hicieron el 21 de febrero de 2019, la de FABIOLA por acoso laboral, acoso sexual y maltrato laboral, el 22 de febrero de 2019, la de SONIA, por acoso laboral, acoso sexual y maltrato laboral, estas dos denuncias contra el SEREMI Cristian Felmer, y el 24 de febrero de 2019, la de LORENA, por acoso laboral contra Ivonne del Pilar Pérez González, encargada de educación ambiental en la SEREMI de Medio Ambiente.

Estos antecedentes se relacionan con la siguiente medida argumentada por la demandada, que es la que a continuación se señala.

VIGÉSIMO QUINTO: Que la tercera medida que se indica en la contestación de la demanda como adoptada, se refiere a:

3) El día 27 de febrero de 2019, la psicóloga Patricia Ogaz Morales, Encargada de la Sección de Gestión de Personal, junto con Loreto Cabrera Molina, Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, viajaron a la Secretaría Regional Ministerial del Medio Ambiente de la Región de Coquimbo a realizar nuevas entrevistas sobre percepción del clima laboral. Producto de estas entrevistas se elaboró un diagnóstico de clima y se realizaron recomendaciones.

Esta visita a la SEREMI de Coquimbo correspondería a la que la testigo Loreto Cabrera, indicó haber realizado en marzo de 2019. La demandada incorporó el Diagnóstico descriptivo clima laboral SEREMI de Coquimbo, que fue enviado al Sr. Felmer, por correo electrónico de 8 de marzo de 2019. En este diagnóstico se arribó a estas conclusiones:

- Percepción de un clima laboral negativo.
- Personas altamente tensionadas.
- Mantienen relaciones hostiles:
 - Constante hablar mal de otros.
 - Mantienen conflictos internos sin resolver.
 - Existen constantes diferencias y desacuerdos
 - Relaciones distantes y basadas en la desconfianza.
- Relaciones en torno a un mal manejo del liderazgo:
 - Cambios de funcionarios no informados adecuadamente.
 - Existencia de líderes informales.
 - Cambio de subrogancia sin comunicar claramente al grupo tal decisión.
 - En general un ambiente laboral basado en las relaciones de amistad.

En el mismo informe se describe un plan de trabajo dirigido a la Jefatura y al equipo y la jefatura. El plan de trabajo dirigido a la Jefatura señala que se entregará herramienta de gestión de personas y liderazgo, para la implementación de políticas claras de trabajo, como estructura, flujos y procedimientos. El plan de trabajo dirigido al equipo y la Jefatura,

indica que se deben realizar reuniones semanales o quincenales con todo el equipo, y que la reunión deberá tener las siguientes líneas de trabajo:

- Un funcionario que rotativamente tome la responsabilidad de convocar y organizar la reunión. Este mismo funcionario, será responsable de generar una minuta para compartirla con el equipo al finalizar cada sesión.
- En la reunión la jefatura expone lineamientos ministeriales y sectoriales.
- En la reunión la Jefatura planifica e informa actividades mensuales o del período.
- En la reunión los funcionarios exponen situaciones de toma de decisiones complejas, para pedir apoyo de jefatura y equipo.
- Se contratarán servicios externos especializados de capacitación en materias de auto cuidado y manejo del stress.

La demandada también incorporó la Resolución Exenta N°NUM000 de 5 de marzo de 2019, según la cual se inició un sumario administrativo por las denuncias por acoso laboral y sexual realizadas contra el Sr. Felmer, designándose fiscal a doña Paulina Sandoval Valdés, Jefa de la División Jurídica del Ministerio del Medio Ambiente, con un plazo de 20 días para la realización de su cometido, plazo que por Resolución Exenta N°001118 de 2 de abril de 2019 fue prorrogado por 40 días. Estos documentos aludidos fueron incorporados por ambas partes. En la exhibición de documentos pedida por las denunciadas se pudo establecer que este sumario se resolvió el 4 de marzo de 2020, imponiendo al Sr. Felmer la sanción de destitución, esto es, un año después de comenzado el sumario. Sin embargo, a esta fecha, el Sr. Felmer había renunciado; según indica el Decreto Supremo N°14 de 4 de junio de 2019 (documental de la demandada), se aceptó la renuncia del Sr. Felmer a partir del 22 de mayo de 2019, estableciéndose que estaba sometido a sumarios administrativos en tramitación y también presentaba deudas con el servicio.

VIGÉSIMO SEXTO: Que las restantes medidas que se indican en la contestación de la demanda como adoptadas, se refieren a:

4) El día 29 de mayo de 2019 se realizó un taller de prevención y manejo de conflictos por parte de la Mutual de Seguridad

Sobre esta actividad, la denunciada incorporó la lista de asistencia de una capacitación en prevención y manejo de conflictos y emociones, realizada por la Mutual de Seguridad en la SEREMI del Medio Ambiente de Coquimbo, el 29 de mayo de 2019, a la que asistieron 8 de los 12 funcionarios de la SEREMI, ausentándose FABIOLA, LORENA, Angélica Carrizo y María Verónica Tapia Yáñez. A esta fecha, como se dijo, el Sr. Felmer ya había renunciado al cargo de SEREMI el 22 de mayo de 2019.

5) Con fecha 19 y 20 de junio de 2019, la Jefa del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas se reunió con la nueva Secretaria Regional Ministerial del Medio

Ambiente de la Región de Coquimbo y con parte del equipo, incluyendo a las denunciadas, para conocer su estado de salud.

Sobre estas medidas no se rindió prueba.

6) Se gestionó una capacitación para el equipo de la Secretaría Regional Ministerial enunciada con la empresa Nueva Perspectiva y se está realizando un acompañamiento permanente a la nueva autoridad regional en materias de gestión de clima laboral.

Sobre este punto, el único antecedente que hay es la declaración de la testigo de la demandada, doña Loreto Cabrera, quien expuso que en agosto de 2019 se trabajó en una jornada para lo que se contrató a un profesional, don Rodrigo Soto, para que hiciera de nexo entre la SEREMI y los funcionarios, y que así se mejoraran los procesos, añadiendo que, en diciembre de 2019, viajó un nuevo psicólogo para sacar adelante el equipo. Sobre los resultados de estas actuaciones no se agregaron antecedentes.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que sobre la ocasión en que las demandadas viajaron a Santiago para entrevistarse con el Subsecretario de Medio Ambiente, se explica en la contestación que, por comunicación electrónica de 26 de abril de 2019, enviada conjuntamente por el Jefe de Gabinete de la Subsecretaría y el Jefe de Gabinete de la Ministra del Medio Ambiente, se le comunicó a doña FABIOLA, que, por actividades impostergables en La Moneda, la Ministra no podría atenderlas el día 29 de abril de 2019.

En relación con estos antecedentes, las partes incorporaron los correos electrónicos de fechas 25.04.2019 y 26.04.2019; en ellos se puede ver que desde la casilla de correo electrónico de FABIOLA, el jueves 25 de abril de 2019, a las 12:21 horas, se envió una comunicación a don Felipe Riesco Eyzaguirre, en aquel tiempo Subsecretario de Medio Ambiente, en el que exponían que FABIOLA y SONIA se habían reintegrado a sus funciones después de un período con licencia médica, y que a los pocos días había regresado a la oficina el Sr. Felmer, situación que les generaba angustia al revivir los hechos denunciados e incertidumbre respecto de cómo el servicio estaba resguardando su seguridad e integridad. En el mismo texto pedían que se tomaran resguardos para su tranquilidad y la del equipo, considerando que, si bien las denunciadas fueron las remitentes, había otros funcionarios que habían vivido situaciones complejas. En la cadena de correos aparece que el viernes 26 de abril de 2019 (al día siguiente), a las 10:20 horas, desde la casilla de FABIOLA se envía un nuevo mensaje a don Ricardo Sande Lyon, en el que se le copia el correo anterior, y se le pide una audiencia con la Ministra, para el lunes 29 de abril a las 9:00 horas, indican que es urgente y que se trasladarían desde la región el domingo 28 de abril, fundamentando su petición en que estimaban que el servicio no estaba resguardando su integridad psicológica y física, a pesar de haber entregado por los canales formales todos los antecedentes de las repercusiones por los hechos denunciados. Este correo además se despachó con copia para la casilla de Carolina Schmidt (Ministra de la

época), Felipe Riesco Eyzaguirre (Subsecretario de la época) y José Vial Barros (Jefe de Gabinete del Subsecretario). La respuesta a este mensaje la envió José Vial Barros, el viernes 26 de abril de 2019, a las 18:22 horas, a las casillas de correo institucional de FABIOLA y SONIA, siendo un hecho conocido por las máximas de la experiencia, que, a esa hora, los funcionarios públicos no tienen obligación de estar en funciones, y por ello no hay certeza de que tengan acceso a sus correos institucionales. En este mensaje se indica que el Subsecretario viajará a la región el lunes 29 de abril, para reunirse con la Dirigenta Regional de la ANEF, y que el lunes en la mañana existen actividades impostergables en la Moneda y en la Cuenta Pública, por lo que la Ministra le solicitó al Subsecretario ver este tema en Coquimbo. Sin embargo, no hay constancia de que se haya puesto esta información en conocimiento de las demandantes antes de concretar su viaje, lo que derivó en que las denunciante estuvieran en Santiago el lunes 29 de abril de 2019, según declaró el testigo de las demandantes, don Francisco Javier Cabrera Pérez.

En su declaración el testigo Francisco Cabrera Pérez relató las circunstancias en que se desarrolló la entrevista solicitada a la Ministra. El Sr. Cabrera es sociólogo del Servicio de Evaluación Ambiental y Presidente de la Federación Nacional de Trabajadores del Medio Ambiente. Indicó que a las demandantes no las conocía hasta que por su cargo gremial supo de los problemas de relaciones laborales que había en la SEREMI de Medio Ambiente de Coquimbo, le habían dicho que había problemas de acoso laboral, y que en las reuniones semanales y mensuales que hacen a nivel gremial, fueron viendo como la situación se iba agrandando. Supo que las demandantes viajaban a Santiago a comunicarse con la Ministra en atención a que en la SEREMI no se habían adoptado medidas y no se había apartado a las denunciante de las circunstancias que las afectaban. En esa ocasión el testigo las acompañó, y trataron de comunicarse con la Ministra Schmidt, para lo cual procuraron pedirle una reunión al Subsecretario Felipe Riesco; después de esperarlo alrededor de dos horas, pasadas las 5 de la tarde, pudieron hablar con él cuando iba camino al ascensor y mientras se dirigía a la Moneda; en opinión del testigo el trato del Subsecretario hacia las denunciante fue despectivo y hasta falta de respeto, y nunca pudieron hablar con él, le dio indicios de que no quería tratar el tema, sin que se le haya dado ningún tratamiento especial para la situación.

En cuanto al sumario que en la contestación de la demanda se alega haberse realizado, efectivamente después de la denuncia de las demandantes hechas el 21, 22 y 24 de febrero de 2019 (documentos de las denunciante), se inició un sumario administrativo con la Resolución N°NUM000 de 5 de marzo de 2019 (documento de la demandada), el que se resolvió el 4 de marzo de 2020 con la imposición de la medida de destitución de Cristian Felmer, quien en todo caso había presentado su renuncia a partir del 22 de mayo de 2019 como ya se indicó. Según expuso la testigo de la demandada Francisca Diaz Schussler el sumario está en la Contraloría General de la República para el trámite de toma de razón.

Las testigos del Fisco, Loreto Cabrera y Francisca Díaz coincidieron en que el viaje anunciado en los correos electrónicos se realizó, que doña Francisca Díaz acompañó al Subsecretario a esta Región, y que sostuvieron una reunión con el Sr. Felmer y una representante de la Anef, quien, en representación de las denunciadas (que estaban en ese momento en Santiago), firmó un protocolo para que el Sr. Felmer y las demandantes estuvieran distanciados y que los correos electrónicos no podían ser directos, sino que a través de otra persona. La testigo Loreto Cabrera, Jefa del Depto. de Gestión y Desarrollo de Personas, señaló que no tenía conocimiento acerca de si se cumplió o no este protocolo, y doña Francisca Díaz, abogada del Gabinete del Subsecretario del Medio Ambiente, indicó que este protocolo duró poco porque el Sr. Felmer renunció el 20 de mayo de 2019. Según el documento incorporado por la demandante, el protocolo se firmó el 3 de mayo de 2019, entre Cristian Felmer y Clara Olivares como representante de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (Anef), sin que haya sido suscrita por las demandantes, quienes, por el contrario, manifestaron su desacuerdo con dicho protocolo, a través de carta enviada al Presidente Nacional de la Anef, el 5 de mayo de 2019, que también incorporó la parte denunciante.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que, como se ha señalado, al hacer referencia a los tratados internacionales suscritos, el Estado de Chile ha contraído la obligación de adoptar acciones preventivas y reparatorias de las distintas formas de violencia contra la mujer, entre las que se encuentra el acoso sexual y el acoso laboral. De las medidas que se argumentaron por el Ministerio del Medio Ambiente para hacerse cargo de las conductas denunciadas por las demandantes a través de los canales formales de la institución, cabe señalar que no fueron eficientes en la prevención de la repetición de las conductas a las que fueron expuestas las funcionarias, y a través de ellas no se resguardó la integridad psicológica de las víctimas. Si bien el Sr. Felmer renunció, esa decisión obedeció a la esfera personal del denunciado, pero no a una medida adoptada por la institución. La sanción de destitución, adoptada en el sumario administrativo, más de un año después de hechas las denuncias, resulta ser del todo extemporánea.

El Artículo 7 de la Convención de Belem do Pará, establece que “los Estados Parte condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

“a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;

“b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

“c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;

“d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;

“e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;

“f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;

“g. establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y

“h. adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención”.

La letra b de este artículo habla de la “debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer”. El acoso sexual y el acoso laboral son formas de violencia contra las mujeres, y ha sido necesario establecer estos Tratados Internacionales, y legislación interna, porque las mujeres constituyen un grupo vulnerable, que a lo largo de la historia ha sufrido la violencia generada por las sociedades patriarcales y que se manifiesta en situaciones como a las que se han visto expuestas las demandantes, conforme se ha podido establecer, habiendo soportado en forma diaria en su desempeño la convivencia con un superior jerárquico varón, que aprovechando su cargo de jefatura, hizo comentarios de connotación sexual a funcionarias bajo su dependencia, haciendo caso omiso de las manifestaciones de desagrado de las afectadas directas, y ejecutó conductas de acoso laboral, además perjudicando el clima laboral de la SEREMI de Coquimbo, pues las personas que presencian estos actos de violencia, también son víctimas indirectas de la agresión.

En este escenario, no se entiende las razones para no separar del cargo al agresor, al menos como medida provisoria, o el cambio temporal de su lugar de trabajo, esto mientras se adoptaba una decisión final en el sumario. Si bien el Sr. Felmer renunció en mayo de 2019, cualquiera de estas medidas habría constituido un mensaje claro para las víctimas de que el Ministerio del Medio Ambiente entendía la gravedad de las conductas denunciadas y también para el entorno y para el servicio en general, y además del cumplimiento del

compromiso del Estado de promover todas las medidas apropiadas, para modificar prácticas consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer, como dice la norma de la Convención recién citada.

Si bien las autoridades actuales son distintas de las que estaban al momento de producirse los hechos, se estima que es necesaria una intervención dirigida a la no repetición de estas conductas. Este tipo de cambios parten por la capacitación, son cambios lentos pero imperiosos en su comienzo, por lo que se dispondrá una capacitación en violencia de género para la SEREMI de Medio Ambiente de la Región de Coquimbo, que deberá ser realizada por el Departamento que corresponda del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, debiendo prolongarse por al menos 12 horas cronológicas, en modalidad presencial o remota, pero debiendo ser al menos 3 sesiones presenciales.

En atención a que las denunciadas ya no cumplen funciones para la demandada, según se ha establecido, se estima inconducente disponer el cese inmediato del comportamiento antijurídico.

VIGÉSIMO NOVENO: Que, teniendo en cuenta que el acoso sexual y el acoso laboral que se acreditó provocó el daño psicológico que se ha descrito, y las alteraciones en la vida de las víctimas del acoso, resulta necesario otorgar la indemnización del daño moral como una acción reparatoria, por lo que se acogerá la demanda hasta por \$20.000.000 para cada demandante, según solicitaron.

TRIGÉSIMO: Que la siguiente prueba documental fue incorporada por la parte denunciante, pero no se ha considerado para establecer los hechos por estimarse como sobreabundante:

1. Liquidación de remuneraciones marzo 2019 FABIOLA.
2. Liquidación de remuneraciones marzo 2019 LORENA.
3. Liquidación de remuneraciones marzo 2019 SONIA.
4. Liquidación de remuneraciones abril 2019 FABIOLA.
5. Liquidación de remuneraciones abril 2019 LORENA
6. Liquidación de remuneraciones abril 2019 SONIA
7. Liquidación de remuneraciones mayo 2019 FABIOLA
8. Liquidación de remuneraciones mayo 2019 LORENA
9. Liquidación de remuneraciones mayo 2019 SONIA
10. Informe solicitud de evaluaciones de condiciones generales de trabajo de FABIOLA, elaborado por la subsecretaria del medio ambiente y remitido a mutual de seguridad, de fecha 25 de febrero de 2019.
11. Declaración de sr. Felmer en medio de prensa Diario El Día, de 3 de marzo de 2019.
12. Informes elaborados por médico psiquiatra tratante de FABIOLA, de 4 de marzo de 2019

13. Comunicado público de asociación nacional de funcionarios del medio ambiente Anfumma que informa sobre denuncias, de 5 de marzo de 2019.

14. Informe solicitud de evaluaciones de condiciones generales de trabajo de LORENA, elaborado por la Subsecretaria del Medio Ambiente y remitido a Mutual De Seguridad, de fecha 6 de marzo de 2019.

15. Informe solicitud de evaluaciones de condiciones generales de trabajo de SONIA elaborado por la Subsecretaria Del Medio Ambiente y remitido a Mutual De Seguridad, de fecha 6 de marzo de 2019.

16. Diagnostico clima laboral Seremi Coquimbo, elaborado por el departamento de personas, presentado en marzo de 2019.

17. Correo de respuesta de Sergio Troncoso Layi, representante de comité paritario, ante consulta sobre procedimiento de elaboración de informes solicitados por mutual de seguridad, de 13 de mayo de 2019.

18. Prescripción de tratamiento farmacológico SONIA, de 17 de mayo de 2019.

19. Respuesta Fiscal Sra. Paulina Sandoval, por consulta sobre estado de sumario administrativo de Sr. Felmer, de fecha 30 de mayo de 2019.

20. Carta n°NUM007 de Sra. Paulina Sandoval del 4 de junio de 2019, sobre solicitud de evaluaciones de condiciones generales de trabajo de LORENA.

21. Notificación de investigación sumaria en contra de FABIOLA, por denuncia realizada por Angélica Carrizo por supuesto acoso laboral, de 10 de julio de 2019.

22. Notificación de investigación sumaria en contra de SONIA, por denuncia realizada por Angélica carrizo por supuesto acoso laboral, de 10 de julio de 2019.

23. Formula causal de recusación en contra del Sr. Fiscal Francisco Zamorano Jones en investigación administrativa resolución exenta n°NUM008 de 2019, de 11 de julio de 2019.

24. Solicita notificación de resolución del superior jerárquico sobre causal de recusación, de fecha de 22 de julio de 2019.

25. Carta de socios funcionarios de seremi solicitando visita de dirigentes nacionales de la Asociación De Funcionarios Anfumma, de 5 de julio de 2019.

26. Acta reunión sostenida entre dirigentes y socios de asociación de funcionarios Anfumma de 23 de julio de 2019.

27. Acta reunión sostenida entre dirigentes Asociación de Funcionarios Anfumma con Seremi Del Medio Ambiente y jefa de personas, de 23 de julio de 2019.

28. Correo de respuesta de ministra ministerio del medio ambiente Sra. Carolina Schmidt y Ministra De La Mujer y Equidad De Género, Sra. Isabel Plá, de 25 de febrero de 2019.

29. Denuncia individual de enfermedad profesional Diep realizada por FABIOLA en mutual de seguridad, de fecha 20 de febrero de 2019.

30. Ficha médica de FABIOLA elaborada por mutual de seguridad, de fecha 20 de febrero de 2019.

31. Hoja historia clínica sus antecedentes de FABIOLA elaborada por mutual de seguridad, de fecha 20 de febrero de 2019.

32. Denuncia individual de enfermedad profesional Diep realizada por LORENA en mutual de seguridad, de fecha 20 de febrero de 2019.

33. Ficha médica de LORENA elaborada por mutual de seguridad, de fecha 20 de febrero de 2019.

34. Hoja historia clínica sus antecedentes de LORENA elaborada por mutual de seguridad, de fecha 20 de febrero de 2019.

35. Carta de respuesta por reclamación de LORENA a calificación de enfermedad, elaborada por mutual de seguridad y remitida a suceso, de fecha de 22 de mayo de 2019.

36. Denuncia individual de enfermedad profesional Diep realizada por SONIA en mutual de seguridad, de fecha 20 de febrero de 2019.

37. Ficha médica de SONIA elaborada por mutual de seguridad, de fecha 20 de febrero de 2019.

38. Hoja historia clínica sus antecedentes de SONIA elaborada por mutual de seguridad, de fecha 20 de febrero de 2019.

39. Correo de jefa transparencia Sra. Karen Lavoz que informa aplicación de ley 19.628 para borrar firma de representante del servicio en informes remitidos a la mutual por denuncia cursada, de fecha 15 de mayo de 2019.

40. Correo de Sergio Troncoso, funcionaria de la seremi del medio ambiente, para FABIOLA que da respuesta a solicitud de aclaración por firma de informe con antecedentes personales, de fecha 4 de mayo de 2019.

41. Correo de Paola López, funcionaria de la seremi del medio ambiente, para FABIOLA que da respuesta a solicitud de aclaración por firma de informe con antecedentes personales, de fecha 4 de julio de 2019.

En la misma situación se encuentran los documentos exhibidos por la denunciada a petición de la denunciante, consistente en las Liquidaciones de remuneraciones de las tres denunciantes de enero a julio del 2019, y el Sumario instruido por resolución N°NUM000 de fecha 5 de marzo del 2019, el que además se dirigió a establecer la responsabilidad de otra persona.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Que la restante prueba rendida en nada altera las conclusiones a las que se ha arribado.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: Que en atención a que se acogerá la demanda en su integridad, se condena en costas a la demandada, regulándose las costas personales en \$500.000.-

Y vistos lo dispuesto en los artículos 5, 19 N°1 de la Constitución Política de la República; Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará); y artículos 1, 2, 423, 425 y siguientes, 446 y siguientes y 485 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas citadas; se resuelve:

I. Que rechazan las excepciones de incompetencia, caducidad y falta de legitimación pasiva de la parte demandada.

II. Que se acoge la acción de tutela, se declara que la demandada lesionó el derecho a la integridad psíquica de las denunciantes, y en consecuencia se condena al demandado Ministerio del Medio Ambiente, representado por el Fisco, a pagar una indemnización por daño moral por \$20.000.000 para cada una de las demandantes.

III. Que además el Ministerio del Medio Ambiente deberá adoptar las siguientes medidas reparatorias, bajo el apercibimiento del artículo 492 inciso 1° del CT:

1. Una capacitación a todos los funcionarios de la SEREMI de Medio Ambiente de la Región de Coquimbo, sobre violencia de género y acoso laboral, actividad que deberá ser dictada por un profesional experto en la materia, con formación en género, en grado de Magister, del Departamento que corresponda del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, y cuya duración no sea menor a 12 horas cronológicas, en modalidad presencial o remota, pero debiendo ser al menos 3 sesiones presenciales, en un plazo de 4 meses desde que se certifique la ejecutoriedad de la sentencia.

2. Que la Ministra del Medio Ambiente deberá dar disculpas públicas a las demandantes como afectadas por las acciones de acoso realizadas por Cristian Felmer Bonhomme, a través de un mensaje escrito que deberá ser publicado en la sección de noticias de la página web del Ministerio del Medio Ambiente, sin que se haga mención a los nombres de las víctimas denunciantes de esta causa, y se deberá reiterar el compromiso de este Ministerio con el respeto a la dignidad y la integridad física y psicológica de las mujeres que se desempeñan en su cartera, en los distintos estamentos. La publicación deberá permanecer por al menos 3 semanas. Las demandantes, conjunta o separadamente, podrán manifestar su desacuerdo con esta medida dentro de 3 días desde que esté ejecutoriado el fallo, a través de una presentación escrita, en cuyo caso, se prescindirá de esta acción reparatoria.

IV. Que se condena en costas a la demandada, regulándose las costas personales en \$500.000.-

Las sumas ordenadas pagar mediante la presente resolución deberán ser reajustadas en la forma señalada en el artículo 173 del Código del Trabajo.

Ejecutoriada que sea la sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario, pasen los antecedentes a la unidad de cumplimiento ejecutivo del Tribunal para su cumplimiento forzoso.

Remítase copia de ella a la Dirección del Trabajo, a través de la Inspección Provincial del Trabajo de La Serena, en su oportunidad.

Notifíquese a las partes por correo electrónico conforme solicitaron en la audiencia de juicio.

RIT: T-109-2019

RUC: 19-4-0193987-6

Dictada por doña Karen Andrea Alfaro López, Jueza Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena