

---

Demandante: **DENUNCIANTE**

Demandado: **DENUNCIADO**

Materia: Tutela de Derechos Fundamentales por Acoso sexual y *laboral*.  
*Indemnizaciones y daño moral*. Autodespido subsidiario.

Rit. ■■■■

**Santiago, cinco de septiembre de dos mil dieciséis**

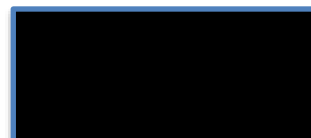
I. Antecedentes

Compareció **DENUNCIANTE**, trabajadora, domiciliada en **DOMICILIO DE LA DENUNCIANTE** y dedujo demanda en acción de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales y acción subsidiaria de autodespido contra **DENUNCIADO**, representada por **REPRESENTANTE LEGAL DEL DENUNCIADO (DOMICILIO DEL DENUNCIADO)** por conductas de acoso sexual y laboral ejecutadas en su contra por el administrador del local en que trabajaba como “garzona en barra y mesas exteriores”.

Indica que fue objeto de roces corporales y expresiones obscenas reiteradas no obstante siempre haber rechazado su actuar. Señala que durante enero de 2016 y los días de febrero de 2016, antes de tomar vacaciones el **ADMINISTRADOR DE LOCAL** comenzó a tocarle los glúteos con su zona pélvica, haciéndole “punteos”, lo que aprovechaba cuando ella se dirigía a la máquina de café o té, pretextando y aprovechándose de la estrechez del espacio. En el subterráneo, donde están los camarines junto al baño, buscaba rozar su cuerpo y la manoseaba, abría la puerta del camarín para sorprenderla vistiéndose o desvistiéndose, miraba a través de las puertas de los baños que están en el interior del camarín que son vidriadas opacas y se traslucen al menos las siluetas de quienes están en su interior; así la miraba y hacía notar su presencia. Fueron intentos contra su voluntad, expresamente rechazados por ella, tanto por manifestarle sus palabras de molestia y con palabras de repugna; estaba atemorizada por su jerarquía. Él le decía que estaba dispuesto a pagarle para que se acostara con él y que le auxiliaría económica y laboralmente (con descansos más extensos y permisos). Utilizaba además un lenguaje obsceno, procaz y en doble sentido.

De vuelta al feriado, ya en marzo de 2016 el acosador se puso agresivo ante sus categóricos rechazos y su total desinterés en sus ofertas e intentó besarla a la fuerza, lo que ocurrió en el subterráneo del local. También repasó sus manos por sus piernas; la amenazó con despedirla, comenzó a tratarla de “tonta”, retándola a cada rato; encontrando malo su trabajo, sin darle descanso en el trabajo, apurándola en todas las labores (describe), con una mirada rabiosa y ceño adusto.

Su oferta constante para que accediera a sus requerimientos era ofrecerle el turno de la mañana, que es el mejor turno y más codiciados por contar con mayor flujo de clientes con propinas muy superiores a la jornada de la tarde



Tales conductas se repitieron hasta mediados de abril de 2016, cuando se informa que reclamó de comportamiento de su jefe ante la Inspección del Trabajo (2 de abril de 2016).

Las conductas de hostigamientos le produjeron una afectación a su salud mental, por stress y depresión, y ha debido usar licencias médicas desde el 2 de mayo de 2016. Vive de su trabajo y es madre y no ha tenido otro camino que el autodespido por vulneración a sus derechos a la integridad psíquica, honra, intimidad y libertad de trabajo.

Relata que luego de hacer la denuncia ante la Inspección del Trabajo se dirigió a la oficina central de la empresa porque fue citada para explicar su ausencia del día 24 de agosto de 2016, de la que fue “acusada” por el **ADMINISTRADOR DE LOCAL** al **REPRESENTANTE LEGAL DEL DENUNCIADO** y compareció para contar su drama. El dueño la gritoneó sin escucharla, le dijo que el jefe **ADMINISTRADOR DE LOCAL** tenía muchas quejas contra ella que no hablaría más con ella, tras lo cual le ordenó a su secretaria (**TESTIGO DENUNCIADA 1**) que la atendiera, a quien llorando e impotente le relató la pesadilla que vivía, señalándole que en su desesperación estaba dispuesta a renunciar (portaba una carta de renuncia notarial). La secretaria no mostró interés en su relato, la interrumpió y puso término al diálogo. Refiriéndose al administrador señaló “ese será sinvergüenza pero presenta números azules”, le recomendó “no hacerle caso”, con palabras de buena crianza.

Señala que la copera del mismo local **TESTIGO DENUNCIANTE 1** también fue afectada por acoso sexual por el **ADMINISTRADOR DE LOCAL**, por lo que requirió junto a ella el auxilio de la Inspección del Trabajo; los hechos también fueron constatados por su hermana **TESTIGO DENUNCIANTE 2**. El administrador la trataba de “cuñada” o “cuñadita”.

Postula vulneración de derechos fundamentales con ocasión del auto despido; refiere las normas legales y constitucionales en que funda la denuncia, hace consideraciones sobre los “indicios” y demanda indemnizaciones legales y recargos; indemnización especial del artículo 489 e indemnización por daño moral. En subsidio deduce demanda por despido indirecto, de fecha 2 de junio de 2016, para que se lo declare justificado y demanda las indemnizaciones legales derivadas, sobre la base de haber incurrido el empleador en las conductas de los artículos 160 Número 1, letras b) y f) del Código del Trabajo.



Solicita actualización sobre las sumas singularizadas en la demanda y condena por las costas de la causa.

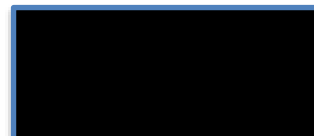
El **DEMENDADO** contestó, solicitando el rechazo de la demanda.

Reconoció el vínculo laboral, las labores realizadas por la demandante y el término de los servicios por su decisión. Señala haber sido objeto de una fiscalización porque existía una denuncia de acoso sexual, que niega. Hasta ese momento la empresa no conocía de denuncia alguna y los resultados de la fiscalización fueron negativos, no obstante entrevistarse a todos los trabajadores del local. Adoptó la medida preventiva de trasladar a la actora de local (a establecimiento ■■■), traslado que se consignó en un anexo contractual.

El 28 de marzo de 2016 la actora fue llamada a la administración de la empresa para justificar su inasistencia del día 24 del mismo mes (jueves previo a feriado de semana santa) luego de lo cual conversó con la secretaria **TESTIGO DENUNCIADA 1** comentándole que tenía muchos problemas en el hogar, luego entregó una carta de renuncia la que no fue recibida por la secretaria porque no concordaban los datos de la empresa; sin que hiciera mención alguna a acoso sexual. Consultado el Administrador afirmó la ineffectividad de los hechos que se le imputaban y explicó que había tenido problemas laborales con la copera **TESTIGO DENUNCIANTE 1** (no cumplía su horario y eran constantes sus ausencias injustificadas); que ésta y la actora eran muy amigas, por lo que la demandante le pidió que la copera fuera ascendida azafata por el bajo desempeño e impuntualidad de la Sra. **TESTIGO DENUNCIADA 1**. Tras ello la actitud de la **DENUNCIANTE** cambió, llegando atrasada y faltando injustificadamente a sus funciones, por lo que el 28 de abril al ingresar al turno le señaló que debía concurrir a las oficinas de la administración. Luego del traslado de la actora al otro local, faltó injustificadamente los días 27 y 29 de abril, 2 y 3 de mayo, entregando licencia médica desde el día 1, renovada el día 30 de mayo. Reproduce la parte que estima pertinente de la comunicación del 11 de mayo de 2016 por la que la Inspección del Trabajo le comunicó que no había constatado las conductas descritas (notificada por carta certificada el 18 de mayo de 2016). El 2 de junio la demandante entregó carta de auto despido por las causales de los literales b) y f) del artículo 160.

Niega la existencia de vulneración de derechos fundamentales, señala que se trata de un uso abusivo del procedimiento. Repasa las normas constitucionales para indicar que la denuncia es vaga, imprecisa y carente de relación suficiente. Se asila en el mérito de la investigación de la Inspección del Trabajo.

Opone las defensas de caducidad de la acción de tutela laboral, invocando jurisprudencia. Interpuesta el 9 de junio, los hechos se sitúan a principios de noviembre de 2015 y enero de 2016, contados desde el 15 de enero, el plazo máximo de 90 días para interponer el procedimiento de tutela vencía el 14 de abril de 2016



Alega además infracción de las normas del 211-A señalando que tomó conocimiento de los hechos que constituyen la denuncia con la notificación de la Inspección del Trabajo, al momento de llevarse a cabo la investigación, sin que haya antecedente de una comunicación previa a la empresa.

Invoca la falta de legitimidad activa de la denunciante, por la improcedencia de oponerse cuando es el trabajador quien deduce la acción (despido indirecto), lo que apoya en jurisprudencia.

Sin perjuicio de lo anterior no hay indicios de la conducta para imputar al **ADMINISTRADOR DE LOCAL** la conducta que se le imputa.

Alega la improcedencia jurídica de la indemnización por daño moral

Desestima por los mismos motivos invocados para desestimar la tutela (negación del hecho) la justificación del auto despido y pide el rechazo de la demanda, con costas.

Se llevaron a efecto las audiencias de los artículos 453 y 454 del Código del Trabajo.

## II. CONSIDERACIONES DE HECHO Y DE DERECHO.

1. Hechos no controvertidos. No hubo controversia en los siguientes hechos:

i) Las partes estuvieron vinculadas por un contrato de trabajo

i) Los servicios de la **DENUNCIANTE** fueron de “azafata” o garzona en la empresa **DENUNCIADA**, servicio que contemplaba la atención de la barra interior y mesas exteriores

El administrador en el local en que prestaba los servicios (■) era **ADMINISTRADOR DE LOCAL**, no existiendo otro mando superior en ese establecimiento

ii) La demandante efectuó una denuncia a la Inspección del Trabajo en abril de 2016, en la que sindicaba al **ADMINISTRADOR DE LOCAL** como actor de conductas de acoso, la que efectuó una fiscalización al local.

iii) La actora puso término al contrato de trabajo por la causal del artículo 160, letras b) y f)



2. La cuestión probatoria confronta un relato de agresión sexual por parte del Administrador del local, seguido de una conducta más agresiva en el trato físico y verbal combinada con acoso laboral, ejecutada por el mismo agente. Los hechos son negados por la parte demandada con un relato alternativo, al señalar que sólo ha habido una reprimenda laboral en el ámbito de las potestades lícitas, ante el cambio de conducta por parte de la trabajadora.

Procede entonces una ponderación en torno a la existencia de los hechos lesivos de las libertades constitucionales de la demandante.

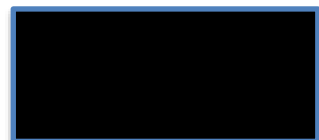
1. Caducidad. Como cuestión primera, debe desestimarse la caducidad de la acción en cuanto fija arbitrariamente la fecha en que se produce la conducta en el día 15 de enero de 2016, desde que claramente, la demandante invoca una reiteración de conductas, manifestadas como continuo, verificadas “hasta mediados de abril” (página 3 y 4), época en que -indica- “yo reclamé por su comportamiento ante la Inspección del Trabajo”.

1. Prueba producida por las partes relativa a los hechos postulados como acoso sexual y laboral.

1. Prueba documental.

1.1. Informe Investigación Acoso Sexual 1301-2016-1552. Por denuncia de 18 de abril de 2016 efectuada por la demandante y **TESTIGO DENUNCIANTE 1**. Quienes señalan que la conducta se produce hace “unos cinco meses” describen acoso de **ADMINISTRADOR DE LOCAL**. Roce de las manos por las piernas, tomarle la cara para besarla, entrar en camarines sin previo aviso, ofrecerle beneficios como mejoras de turno por tener relaciones sexuales con él, “tocaciones deshonestas y agarrones”, en el caso de la **DENUNCIANTE**. Intenta rozarla, manosearla, desabrocharle el sostén en una ocasión, ofrecerle beneficios si lo ayudaba a que la **DENUNCIANTE** se acostara con él, entrar a los camarines a mirarlas cuando se visten, en el caso de **TESTIGO DENUNCIANTE 1**. Indican que tales conductas son rechazadas, tras lo cual comienza un acoso laboral, con retos, agresiones psicológicas, “mucho denostación como personas y trabajadoras”

Se entrevistó al representante de la empresa (**REPRESENTANTE LEGAL DENUNCIADO**), quien indicó no tener conocimiento del hecho, se tomó declaración a las denunciantes, al presunto agresor (quien negó las conductas) y a **TESTIGO DENUNCIADA 1** (secretaria); ésta señala que la trabajadora **DENUNCIANTE**, faltó a trabajar el día 24 de marzo de 2016 y “fue citada a casa matriz para entregar antecedentes por su inasistencia”, invocó un problema médico (“dolor de guata”) y “después de eso vino a mi oficina y comenzó a hablar, se desahogó y lloró, pero nunca hizo mención a que estuviera pasando algo en el local. Sólo explicó que el jefe la retaba mucho, que le encontraba todo malo, que



atendía mal a los clientes”. Refiere que luego volvió (a su oficina) intentando presentar su renuncia mediante una carta, que ella no recibió pues venía con datos que no correspondían a la empresa. “Se fue llorando y le dije que volviera al día siguiente, regresó y continuó trabajando normalmente el día 29.03.16” Se visitó el local entrevistándose a cuatro personas, quienes negaron malos tratos y acoso.

De la inspección física del lugar y en relación a aquella parte de la denuncia en que “una denunciante señala que los excusados no son completamente privados pues se trasluce la puerta de ellos”, constató que “efectivamente los vidrios se encuentran empavonados pero no son lo suficientemente opacos para evitar observar desde fuera a quien se encuentra dentro. Se sugiere al Administrador que debe cambiar los vidrios que forman parte de la puerta de los excusados tanto en el baño de varones como en el de damas”

En las conclusiones indica que “no se desprenden relatos o respuestas que confirmen los hechos que constituirían el supuesto acoso sexual denunciado ni los hechos relatados con posterioridad”.

Agrega, en el segundo y último acápite –volviendo a las condiciones físicas de los baños- que se sugiere el cambio pues las puertas de los baños que “se traslucen sin necesidad de que exista una luz encendida en su interior.

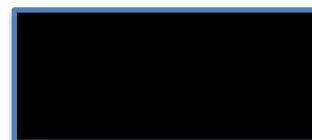
1. Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de **DENUNCIADO**, con comprobantes de recepción de Inspección del Trabajo y Seremi de Salud. En su título XI contempla “Investigación y sanción del Acoso”.

1. Registro de Asistencia de la actora de marzo y abril de 2016 Consigna ausencia el día 24 de marzo y el día 28 de marzo. Registra atrasos los días 16 y 23 (14.50, y 14.25 horas) e ingreso regular a las 14.00 los días restantes.

1. Licencias Médicas de la actora ■■■ (30 días a contar del 2 de mayo de 2016) y ■■■ (20 días a contar del 1 de junio de 2016), emitidas por la doctora ■■■

1. Informe médico de la actora emitido por doctora ■■■ (“Médico Cirujano, Salud Mental”. Reg. ■■■). Correspondiente a **DENUNCIANTE**, 27 años; diagnóstico “trastorno adaptativo; trastorno de sueño”. Descripción en antecedentes. “Hace un mes con insomnio, colon irritable, temerosa, ansiosa, con ideas de intimidación de su jefatura que no han sido demostradas (...) con mucho miedo, aparentemente infundado, pero a la espera de lo que indique la Inspección”. Prescribe *alprazolam* y *sertracina*” Dispone derivación psicológica. Con alta estimada en 30 días.

1. Contrato de Trabajo de 2 de septiembre de 2013, que consigna servicios de “azafata” en establecimiento de cafetería, con jornada de 14.00 a 21,00 horas.



7. Carta de Terminación de servicios de 2 de junio de 2016 en que se describen las conductas de acoso sexual del administrador de la demandada. Indica que los acosos ya se presentan en noviembre de 2015 esporádicamente y se agudizan desde enero de 2016; siempre son rechazados. Comienza la descripción con el momento en que agudizan los acosos, cuando comienza a tocar sus glúteos con su zona pélvica (“punteos”), etc.

1. Prueba Confesional y testifical.

1.1. Declaración de **DENUNCIADO** (absolvente delegado; contador general de la demandada).

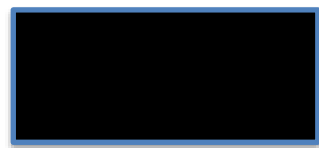
Señala que **ADMINISTRADOR DE LOCAL** es jefe de local administrador; que toma decisiones sobre el personal a su cargo (azafatas, cooperas, cajera). Conoce a **TESTIGO DENUNCIANTE 1** que la semana anterior (a su declaración), quien se presentó en su oficina, dando cuenta de los mismos hechos señalados en la demanda. Fueron fiscalizados por la Inspección del Trabajo, pero desconoce la conclusión; no sabe si en el local de Huérfanos se han hecho modificaciones.

1. Declaración de **TESTIGO DENUNCIANTE 1** (copera de la demandada, labora en mismo local, mantiene contrato de trabajo vigente).

Trabaja para la demandada desde el 12 de diciembre de 2012, en el local de [REDACTED] conoce a la demandante hace 3 años. Señala ser testigo presencial del acoso sexual y víctima por parte del administrador **ADMINISTRADOR DE LOCAL**. En relato espontáneo señala que éste le ofreció ascensos (a la testigo) para que le ayudara a salir con la **DENUNCIANTE**. Le ofrecía pasar de copera a atender a la barra; pero se negó siempre; lo mismo que la **DENUNCIANTE**. A ésta la tocaba, la trozaba, le desabrochaba el botón del sostén, realizaba gestos obscenos. Disponía de su oficina en el subterráneo donde estaban los camarines de las trabajadoras, lugar al que iba reiteradamente. En ese lugar, -describe- los baños “están como en altura” con paredes “casi transparentes”. Señala que trató de besar a la fuerza a su compañera (“tenía como una obsesión con la **DENUNCIANTE**, hasta hoy sigue preguntando por ella”).

Sobre el trato con la testigo señala que también le desabrochó en una oportunidad el sostén, le daba mal trato (“le decía que no servía para nada”).

Pormenoriza sus dichos y se refiere al contacto físico con la **DENUNCIANTE**. Pasaba por atrás de ella en la zona en que está la máquina de café, donde hay dos máquinas enfrentadas y queda muy poco espacio en un pequeño pasillo, de manera espontánea señala desde el banquillo donde declara que el espacio es menor que el que existe tras la silla del magistrado y la pared de atrás, espacio que logra advertir desde su ubicación. Describe como “punteo” esta conducta, y explica que pudiendo pasar de espalda tras ella, lo hace de frente y rozaba su cuerpo con el de su



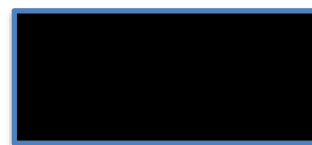
compañera. “El espacio es mínimo”, agrega y describe el local en sus dimensiones y disposición. Esto en el marco de la labor de jefe de local, describe que se paseaba por todo el local. Sobre los gestos obscenos señala que existiendo tazas dispuestas unas al lado de otras sobre la barra, él ponía su zona genital frente a la corrida de tazas y simulaba su pene. Reitera que ambas se negaron siempre a sus requerimientos y conductas, haciéndole ver su malestar. La testigo era destinataria de estas conductas, pero con mayor intensidad la **DENUNCIANTE**, a quien le hizo además ofertas expresas para acostarse con ella, a cambio de dinero, siempre rechazados por su compañera, oferta que la testigo escuchó. Precisa que es testigo presencial y que conoce lo que relata porque su labor de copera la ejecutaba en el mismo nivel (piso) en que laboraba la demandante. Sobre las conductas descritas y la forma cómo se manifestaban indica: “él no lo ocultaba, lo hacía delante de nosotras”. Sitúa el inicio de estas conductas en enero de 2016 y –preguntada sobre la frecuencia- dice “siempre, los roces eran a diario”. Señala que la **DENUNCIANTE** lloraba, que tenía miedo.

Explica que el **ADMINISTRADOR DE LOCAL** era el jefe directo, con él se relacionaban, que le ofreció a la **DENUNCIANTE** un “ascenso” que consistía en pasarla al turno de la mañana, pues esta trabajaba en la tarde, donde por el flujo de público las propinas eran mucho mejor (“es mucho más plata”). Describe como tenso el ambiente de trabajo. Hacia abril (no precisa fecha) la demandante fue a hablar con **REPRESENTANTE LEGAL DENUNCIADO**, dueño de la empresa, quien no la escuchó y la echó a gritos. Señala que en la fiscalización, pedida por la demandante, la testigo no fue interrogada. Luego de la fiscalización nada cambió, pues siguió el mal trato con la testigo; que con otras azafatas es “un amor”. Señala que a la demandante la trasladaron de local. Dice que hace una semana habló con la administración sobre este problema, pero “ellos defienden a el **ADMINISTRADOR DE LOCAL**”. Que en relación con la situación fueron directamente a la Inspección del Trabajo y no a la empresa y al dueño se les informó cuando fueron a hablar con él, cuando éste la citó; cree que porque “el **ADMINISTRADOR DE LOCAL** debió haber hablado mal (de ella). Ella no faltaba reiteradamente”

3. Declaración de **TESTIGO DENUNCIANTE 2** (testigo de demandante, labora en otro local de la demandada; hermana de la demandante).

Señala conocer todo el acoso sufrido por su hermana en el local en que trabajaba de ■■■■, casi llegando a ■■■■, porque labora también para la demandada, en otro local, y concurría regularmente.

Señala que el **ADMINISTRADOR DE LOCAL** comenzó a hacerle a su hermana propuestas de índole sexual; le ofrecía dinero por acostarse con ella. Su hermana estaba comprando su casa y esto era sabido por el **ADMINISTRADOR DE LOCAL** y “trataba de aprovecharse”. Los hechos se produjeron “a vuelta de vacaciones de verano”. Su hermana estaba siempre nerviosa. Fue testigo de cuando el jefe iba a la máquina cuando su hermana estaba ahí “iba y venía” vio “roces”, “pasaba por atrás y la rozaba”, aprovechando un pequeño espacio





que había en el lugar. Esto pudo observarlo porque la testigo se ubicaba al lado de la caja. Precisa que observó esto unas dos veces, pues concurría al local unas pocas veces a la semana. A la testigo, el **ADMINISTRADOR DE LOCAL** la trataba de “cuñada” o “cuñadita” y se decía “esta carnecita es mía” frente a clientes dentro de otras cosas muy vulgares. Su hermana –reitera- se ponía muy nerviosa y tenía miedo al despido. La llamó llorando señalando que la había tratado mal, hacia fines de marzo.

Describe el lugar en términos similares a la de la **TESTIGO DENUNCIANTE 1**, lo mismo que al personal según función (cajera, cooperas, “azafatas”). Señala que su hermana quería renunciar, pues lloraba y ella la convenció de que fueran a hablar. Lo hizo con la Sra. **TESTIGO DENUNCIADA 1**, jefa de personal. La acompañó y la esperó en la puerta. El **REPRESENTANTE LEGAL DENUNCIADO** no la quiso escuchar, la retó indicándole que el **ADMINISTRADOR DE LOCAL** era el jefe de local y que tenía que atenerse a sus órdenes, “nadie al escuchó”. De esa reunión salió llorando. La Sra. **TESTIGO DENUNCIADA 1** le recomendó que lo tomara con calma y le señaló que el **ADMINISTRADOR DE LOCAL** “era fresco, que era así”. Después fue cambiada a otro local, pero “estaba mal”, fue al médico y le dieron licencia. Al volver no la dejaban hacer nada, estuvo unos días.

Dice que fruto del rechazo de los requerimientos de el **ADMINISTRADOR DE LOCAL**, el jefe la empezó a tratar mal. Situando ese hecho hacia marzo de 2016, “no la dejaba ir al baño”. La testigo observó este trato.

La oferta que le hacía a su hermana para acceder a sus requerimientos era cambiarla de turno, a la mañana, para ganar más. La denunciante no denunció el acoso por escrito. La describe enferma, nerviosa, “la iba a ver porque la veía siempre mal” (emocionalmente). Reitera que su hermana siempre se negó a los requerimientos sexuales del jefe.

4. Declaración de **DENUNCIANTE** en absolución de demandada. Señala haber informado del acoso, que intentó hablar con el **REPRESENTANTE LEGAL DENUNCIADO** pero él le dijo que no servía y la echó a gritos de su oficina.

Habló con **TESTIGO DENUNCIADA 1** . Faltó a

trabajar y el **ADMINISTRADOR DE LOCAL** no la dejó entrar; la agarró de la mochila, la echó y la mandó a la oficina. La Sra. **TESTIGO DENUNCIADA 1** la tranquilizó y le dijo que se tomara el día: Ella llevaba una carta de renuncia. Dice no haber informado por escrito de los hechos “si no se la escuchó en persona”. Dice que en la fiscalización no entrevistaron a la **TESTIGO DENUNCIANTE 1**, su compañera de trabajo. Fue trasladada de local por lo que dijo en la Inspección; en el nuevo local estuvo dos semanas y salió con licencia de casi dos meses.

1. Declaración de **TESTIGO DENUNCIADA 1**, secretaria de la demandada.

Sobre la comparecencia de la trabajadora a su oficina a fines de marzo, dice que ese mes faltó dos días, lo que le fue avisado por su jefe, quien la mandó a hablar



con dueño (faltó un día antes del feriado de semana santa y el jefe la ma [REDACTED] hablar un lunes). Sobre el diálogo con el jefe dice que “cruzaron un par de palabras” y que él “le llamó la atención y ella decía **no me escucha no me escucha**”. A la testigo, la trabajadora le dijo que “su jefe siempre la retaba, que no la dejaba trabajar tranquila”. Ella le recalcó que debía ser responsable; luego se fue y volvió con una carta de renuncia la que no le recibió porque traía datos de la hermana. Señala que la demandante lloró y no hizo ninguna denuncia. Indica que la hermana ha demandado a la empresa por acoso laboral. Dice haber sido interrogada en la fiscalización. El **ADMINISTRADOR DE LOCAL** es administrador y jefe de local.

Se le pregunta sobre si es habitual que por ausencias de los trabajadores vayan a hablar con el dueño y señala “para que los va a atender si para eso están los jefes”.

#### 6. Declaración de **TESTIGO DENUNCIADA 2 / ADMINISTRADOR DE LOCAL**

Señala que es el jefe del local de [REDACTED], desde 2014. Señala que tuvo un conflicto con la actora desde marzo por dos faltas injustificadas, los días 3 y 24 y la mandó a hablar con gerencia. Tras ese conflicto la actora llegaba tarde sin justificar. Indica que fue acusado por acoso sexual, pero niega conductas. Dice haber desconocido el tema hasta la fiscalización. Tras eso no tuvo contacto con la actora. Fue entrevistado en la fiscalización, en su oficina, se inspeccionó el subterráneo. Reconoce que se le hizo la indicación de “cubrir las puertas de los baños”, pero que no lo hizo, ni informó a la empresa. Menciona las personas entrevistadas en la fiscalización. Sobre su cargo, dice estar encargado del personal, que da los permisos con acuerdo de la administración. Describe las labores de quienes trabajan en el local; como encargado del local, “gana un poco más”. Explica la distribución física del local (salón, barra, terraza, baños) y del subterráneo (oficina, camarines de hombres y mujeres y baño). Sobre labores de la demandante señala que no debía operar la máquina de café, pero reconoce que lo hacía. Describe el lugar en que está la máquina como un pasillo amplio, Sobre su propia función, dice que recorre todo el local vigilando que esté todo en orden, limpio, que hagan bien su trabajo, da instrucciones. El día se divide en dos turnos, de 7.30 a 14.30 y de 14.30 a 21.00. En el primer turno dice que hay “mucho público” y que ello tiene un beneficio en las propinas de garzonas y coperos, La demandante siempre trabajó en la tarde. Los turnos son organizados por la gerencia. Se califica como “inocente” en relación con las imputaciones sobre acoso e indica que la demandante generó el conflicto con sus atrasos e inasistencias. En relación a su amiga **TESTIGO DENUNCIANTE 1** señala que ella le pidió que la ascendiera, en marzo, y al negarse se enojó con él.

5. Expuesta la evidencia presentada por ambas partes, es preciso recordar que al tenor de la prescripción del artículo 493 del Código del Trabajo, en esta clase de procedimientos, por la naturaleza de los fenómenos lesivos de derechos fundamentales, la exigencia probatoria que recae sobre a la parte



denunciante le impone aportar indicios suficientes, que revistan la entidad suficiente para abrir razonablemente la hipótesis de la vulneración del derecho fundamental y posibilitar la inversión probatoria prevista por la norma.

6. Confrontados los elementos de convicción que acceden a la hipótesis de la existencia de los actos de hostilización como agresión sexual y laboral (esta última como hostilización ilícita y regular desde la potestad de mando), por una parte, y los que niegan la existencia de tales hechos, revestidos de una expresión sustentada en el incumplimiento de ciertos deberes laborales de la demandadora, se concluye necesariamente sobre la veracidad de los hechos relatados por la parte denunciante con amplia superación del mínimo probatorio previsto por el artículo 493 citado.

1. Sustentan la convicción fáctica precedente, la multiplicidad de antecedentes, la concordancia de los relatos presenciales, la coincidencia de éstos con datos aportados por la prueba de la parte contraria. A su turno, carece de mérito la prueba de descargo, por no estar revestida de los atributos antedichos, desde que se sustenta principalmente en un Informe que da cuenta de una fiscalización *ex post*, el por su naturaleza no ha podido contrastarse en una ponderación relacionada los testimonios contradictorios que recoge. La prueba *viva* de la demandada además, carece de refuerzo epistémico dentro de las probanzas emanadas desde la misma parte. En efecto, el testimonio del presunto agresor, sin perjuicio de reconocer ciertos datos que ratifican aspectos circunstanciales relevantes del relato de la demandante, no tiene otro apoyo desde que la otra testigo -secretaria de gerencia- no está situada en el establecimiento en que ocurren los hechos y (sin perjuicio de igualmente aportar datos concordantes con la tesis de la demandante en relación con un hecho posterior) no ha estado en posición de conocer lo que ocurre entre enero y abril de 2016 en ese lugar, época en que se sitúan temporalmente las conductas sindicadas como acoso sexual y *mobbing*.

No es redundante reparar -volviendo al descarte del Informe de fiscalización- en las deficiencias que se observan frente a los limitados alcances de la conclusión (descarta el acoso), cuando dispone de testimonios vívidos y circunstanciados de dos afectadas; sobre todo cuando observa –sugiriendo la corrección- la existencia de una circunstancia esencial y relevante para la credibilidad del relato lesivo; a saber, las deficientes condiciones de privacidad que constata en el escenario común en que se encuentran los camarines, la oficina de quien es sindicado como agresor y los baños, específicamente, en lo que dice relación con las puertas vidriadas de éstos, que .como anota- no obstaculizan la visibilidad desde el exterior, ni aún con la luz apagada.

6. Se inhibe el funcionario público de ponderar los antecedentes contradictorios y concluye –sin explicar nada- que no hay forma de constatar lo denunciado, dejando dos testimonios contestes y circunstanciados sin ninguna valoración, precisamente el de las víctimas.

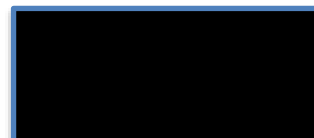
Queda la razonable duda si ello se origina en una deficiencia en la ponderación de la evidencia, que auto limita los alcances y expectativas del rol fiscalizador frente a información contradictoria o a la circunstancia de concurrirse a un escenario ya advertido del control, en el que los sucesos denunciados ya han acaecido y puede preverse un acomodo ulterior que borre las huellas del acontecimiento, quedando a su disposición apenas las escuetas respuestas inspiradas en la disciplina subordinada. O si –finalmente- pueda deberse el soslayo del testimonio conteste de las víctimas y el pobre resultado final del control estatal, definitivamente a una no educada aproximación al manejo de la violencia de género en una cultura que se empina apenas recientemente a la toma de conciencia sobre el impacto de ésta en diversos ámbitos de las relaciones humanas y particularmente en aquellos en que se desarrollan relaciones de poder con sesgos y patrones culturales que reproducen la huella tradicional normalizada de la violencia de género.

No es extraño -ya en una digresión algo más general- sobre el rol que ha debido corresponderle a la Dirección del Trabajo, a ocho años del advenimiento de la acción de tutela de derechos fundamentales y su institución como verdadera fiscalía en la denuncia de estos fenómenos (artículo 486), que tal misión institucional no haya dejado huella relevante alguna, en lo que constituye una virtual dimisión del mandato legislativo.

Una verdadera paradoja, especialmente si se considera que la consagración normativa del arbitrio jurisdiccional protector demasiado debe a la doctrina que germinó en ese servicio.

9. Volviendo al establecimiento de los hechos, buena parte de lo aseverado precedentemente en relación con la coincidencia de los relatos presenciales queda ratificado en el proceso. Uno de esos relatos proveniente de una trabajadora con contrato vigente al momento de deponer, al que cabe sumar de manera concordante el de la hermana de la denunciante, quien justifica su conocimiento de los hechos en un relato igualmente sólido y pormenorizado, que dimana menos de su calidad de hermana (siempre objetable, prima facie, como fuente de información, por el sesgo que pudiere presentar la cercanía filial) que de su calidad de dependiente de la demandada y concedora de la situación de aflicción emocional constata *in situ*, de manera progresiva, presenciando los hechos que configuran la agresión reiterada y, desde ahí, dando lugar a un relato coherente, lógico y creíble.

1. Despejada la validez de una evidencia por sobre otra, anticipados ya algunos de los hechos que pueden asentarse como demostrados en el proceso, superado sobradamente el estándar indiciario exigido por la ley laboral, es necesario sistematizar cronológicamente los hechos de contexto establecidos en el proceso por unos y otros elementos, incluidos aquellos que provienen de lo que la prueba de la denunciada aporta coincidentemente con la prueba de cargo:



a) La **DENUNCIANTE** es *azafata* en el local de la **DENUNCIADA** de [REDACTED] labor que le impone atender la barra, mesas exteriores y preparar ocasionalmente café y té.

a) En el local es Administrador y jefe el **ADMINISTRADOR DE LOCAL**.

a) El local es atendido por turnos en la mañana y en la tarde. La **DENUNCIANTE** labora en el turno de tarde (14.00 a 21.00) horas

a) En el local labora además la **TESTIGO DENUNCIANTE 1**, en funciones de copera; en el mismo turno que la **DENUNCIANTE** (testimonios de ambas partes) y la hermana de la **DENUNCIANTE**, lo hace en otro establecimiento de la misma empresa, por lo que concurre regularmente a ver a su hermana, especialmente desde febrero de 2016 (sobre relación laboral **TESTIGO DENUNCIADA 1** y sobre visitas al local, testigos de la demandante).

a) El local cuenta con una planta en que se atiende a público, con una barra en el interior y mesas en la calle; existen máquinas de café en el interior, entre las cuales existe un espacio reducido. La **DENUNCIANTE** y la **TESTIGO DEMANDANTE 1**, laboran en el mismo nivel, junto a una cajera y otros dependientes.

a) Ambas trabajadoras hicieron una denuncia por acoso sexual contra de el **ADMINISTRADOR DE LOCAL** en abril de 2016, sin activar procedimiento directo ante el empleador.

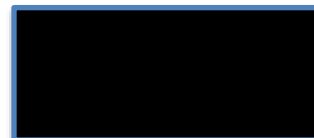
b) En el subterráneo existes camarines, baños de hombres y mujeres y la oficina del administrador. Los baños tienen una puerta vidriada que no impide la visibilidad hacia el interior, aún con la luz apagada (Informe de fiscalización)

a) Tal condición de los baños fue observada en la fiscalización de 18 de abril de 2016 al administrador, pero éste no tomó ninguna decisión ni lo comunicó a gerencia el hecho (testigo **ADMINISTRADOR DE LOCAL**).

l) El **ADMINISTRADOR DE LOCAL** es quien ejerce la potestad de mando, dispone de turnos, supervisa el trabajo, da instrucciones, otorga permiso, corrige y reprende. En el establecimiento no hay un poder de mando superior a él (testigos en general y reconocimiento del propio **ADMINISTRADOR DE LOCAL**)

j) El 24 de marzo de 2016 la **DENUNCIANTE** se ausentó de su trabajo sin justificación. El día 28, se presentó a trabajar al local pero el **ADMINISTRADOR DE LOCAL** le impidió ingresar y la mandó a las oficinas centrales (**TESTIGO DENUNCIANTE 1**, **TESTIGO DENUNCIADA 1** y el mismo **ADMINISTRADOR DE LOCAL**) para dar explicación por su retraso.

a) Por el dueño () en la casa matriz, **DENUNCIANTE** es reprendida y no es escuchada en su reclamo. **TESTIGO DENUNCIADA 1**, reconoce expresamente que fue reprendida por aquél y **DENUNCIANTE** le decía “no me escucha, no me escucha”, tras lo cual fue a hablar con ella e intentó presentar la renuncia. La misma testigo de la demandada reconoce que **TESTIGO DENUNCIADA 1**



reclamó por el mal trato que le dispensaba el **ADMINISTRADOR DE LOCAL** (como jefe). Ese mismo día, la **TESTIGO DENUNCIADA 1** le dijo que volviera al día siguiente, por lo que – cabe establecer de paso- que la inasistencia que registra el libro ese día 28, fue autorizada.

I) El 2 de abril de 2016 las trabajadoras **DENUNCIANTE** y **TESTIGO DENUNCIANTE 1** efectúan una denuncia por acoso sexual y maltrato laboral contra su empleadora, ejecutada contra ambas por el **ADMINISTRADOR DE LOCAL**.

II) El 18 de abril se efectúa la fiscalización al establecimiento de [REDACTED]

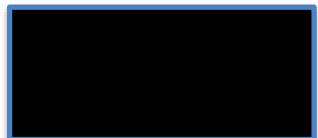
a) La **DENUNCIANTE** labora regularmente durante abril hasta el día 25 (copia de libro de asistencia/demandada).

a) El 26 de abril de 2016 la **DENUNCIANTE** es trasladada al local de la demandada ubicado en [REDACTED]

a) El 2 de mayo presenta licencia médica continua por 30' días.

b) El 2 de junio la **DENUNCIANTE** se autodespide.

**11.** Establecidos tales hechos, se concluye además y en lo que dice relación con la denuncia central, que sin perjuicio de conductas aisladas en el mismo sentido anteriores a enero de 2016, desde esa fecha y con posterioridad al uso de feriado por parte de la **DENUNCIANTE** (1 al 21 de febrero) **ésta fue acosada sexualmente por el administrador del local en que trabajaba, mediante diversas y variadas conductas de connotación sexual no consentidas tales como el roce de sus manos en su cuerpo, la fricción de la zona pélvica del agresor con los glúteos de la agredida aprovechando la estrechez física de la zona en que se encuentran ubicadas las máquinas de café, el forzamiento para intentar besarla, la irrupción repetida en la zona de vestuarios y el fisgoneo mientras se vestían en ese lugar y usaban el baño, aprovechando una condición deliberadamente dispuesta y mantenida de visibilidad a través de puertas vidriadas en este último lugar. Las conductas fueron a diario, se insertaron en el marco de un acoso siempre rechazado manifiestamente con gestos de incomodidad y palabras por la demandante y fueron acompañadas por ofertas desembozadas para tener relaciones sexuales con él a cambio de prebendas bajo su disposición (mejorar su posición para percibir más propinas trasladándola al turno de mañana) o directamente dinero. Asimismo, las conductas descritas fueron acompañadas regularmente de un lenguaje y gestos obscenos (entre ellos asimilar su pene a una corrida de tazas dispuestas en un mesón) y alusiones vulgares a su persona frente a la clientela (tratamiento de “cuñadita” a hermana de la **DENUNCIANTE** y referencia a la ofendida como “carne de su propiedad”).**



Con menos frecuencia, tales conductas fueron materializadas también respecto de la **TESTIGO DENUNCIANTE 1**, a quien –en el marco del acoso hacia la **DENUNCIANTE**- intentó instrumentalizar, a través de ofertas de mejoras en su situación laboral, para que obtuviera que la **DENUNCIANTE** accediera a sus avances sexuales.

**Seguidamente, ya hacia fines de marzo de 2016, el acoso sexual se combinó y fue seguido con hostigamiento en el ámbito de las funciones habituales, con maltrato, reprimendas regulares y tratamiento despectivo respecto de su trabajo, sin respecto de vías formales de corrección que permite el ejercicio de la potestad de mando, las que se mantuvieron continuas hasta el 25 de abril de 2016 fecha en que fue trasladada a otro local.**

12. Establecida las conductas reiteradas e intensas de acoso sexual y *mobbing*, cabe abordar dos extremos exculpatorios presentados por la defensa:

a) La alegación de no haber tomado conocimiento de los hechos, sino hasta la fiscalización, tras lo cual se dispuso la segregación de la trabajadora con su traslado a otro local.

No es posible alegar tal ignorancia porque el **ADMINISTRADOR DE LOCAL**, tiene la potestad de mando y la representación del empleador demostrada en el proceso por un haz de facultades que ejerce. Una reflexión fáctica todavía innecesaria si se recurre al artículo 4° del Código del Trabajo que establece tal representación como una presunción de derecho atribuida a la calidad que detenta el **ADMINISTRADOR DE LOCAL**.

Agresor y empleador se confunden en el vértice de la jerarquía conocida por la denunciante, límite suficiente para el Derecho especial; lo que hace razonable que la ofendida activara la intervención de la autoridad Estatal cuando era agredida por quien por ley detenta un rol de garante de su integridad física y psíquica.

Con todo, no debe olvidarse que la denunciante intenta recurrir al dueño de la empresa, antes de recurrir a la Inspección del Trabajo y la respuesta es la completa negativa a escuchar lo que va a plantear. “No me escucha, no me escucha” reconoce haber oído la **TESTIGO DENUNCIADA 1**, entre llanto y una manifiesta afectación emocional, mientras es reprendida por el dueño de la empresa, reconociendo la secretaria, al menos, que la demandante le contó que era objeto de maltrato laboral.

Tal actitud refrenda aún más el relato de la denunciante, pues además de no acreditarse que el Reglamento Interno hubiere sido noticiado a la trabajadora (no se adjuntó comprobante de entrega), la actitud del dueño y de su secretaria son coincidentes con la tolerancia sobre este tipo de conductas y con una cultura organizacional desprovista de prevención demostrada y educación contra los fenómenos en que se manifiesta violencia de género y de connivencia con el trato degradante que sufre la demandante. En este punto, por cierto no es verosímil que la trabajadora no le haya dado noticia a la **TESTIGO DENUNCIADA 1** del acoso sexual que sufría y no cabe sino validar el relato de ésta y de su hermana testigo,



cuando señala que la actitud de la Secretaria fue reconocer que el **ADMINISTRADOR DE LOCAL** era “un fresco” y recomendarle que se tomara el día para calmarse.

Ciertamente, la negación del fenómeno desde una ignorancia deliberada (aquella a la que contribuyen quienes por su posición están mandatados a tener conocimiento de un hecho atendida su posición en la organización de una empresa y que se esgrime como forma de rehuir responsabilidades de diversa naturaleza), permite concluir que una vez tomado conocimiento del hecho (28 de marzo de 2016) la empresa no hizo nada para proteger a la trabajadora de la violencia sistemática y pluriofensiva ejercida en su contra por su jefe directo y administrador a su nombre.

b) La justificación de los actos del Administrador en un presunto incumplimiento de la actora (atrasos y ausencias) según indica el propio ADMINISTRADOR DE LOCAL y se recoge por la defensa.

Esta defensa carece de correlato fáctico en el proceso y entidad. El **ADMINISTRADOR DE LOCAL** refiere “ausencias” de la demandante previas al día en que él la reporta a la casa matriz (28/03), en circunstancias que el libro de asistencia sólo registra un día (24/03) y alude a atrasos reiterados, verificándose apenas dos, los días 16 y 23 en un contexto de absoluta normalidad en el cumplimiento de jornada, donde tales faltas han podido ameritar alguna medida de sanción de naturaleza conservadora, pero al estar desprovistas de gravedad resultan inidóneas como justificación afín a una ideación en su contra por parte de la denunciante. De contrario, las faltas así develadas al proceso acceden a la tesis de la demandante cuando se considera que es inhabitual (como afirma la **TESTIGO DENUNCIADA 1**) que se moleste al jefe por este tipo de infracciones y contribuye así a reforzar la idea que la citación del dueño de la empresa, excedía en sus motivaciones la infracción menor a un deber laboral.

13. Las conductas reiteradas del denunciado, jefe directo de la demandada y representante del empleador, corresponden a comportamientos físicos y verbales reiterados de naturaleza sexual, dirigidos contra la trabajadora y no deseadas por ella, que han atentado contra la dignidad de su persona en un haz pluriofensivo de varias libertades individuales de rango constitucional y como manifestación violenta usual de discriminación contra la mujer; conductas que se han desarrollado en un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo, que deviene posteriormente -y sin perderse el impulso caracterizado por la agresión sexual- en un terror psicolaboral o *mobbing*, caracterizado por una exteriorización de la violencia ahora, en la forma de trato degradante con ocasión del ejercicio de la potestad de mando, so pretexto de la corrección del desempeño laboral.

1. Establecido el ilícito reiterado con infracción pluriofensiva a diversas esferas de la libertad de la trabajadora (intimidación, honra, integridad psíquica, libertad



sexual) y contraviniendo la prohibición que impide dispensar un trato perjudicial en función del sexo, se sigue aplicar en lo pertinente al análisis jurídico lo que hiciera, en parte en resolución firme T-216-2011 “Bravo con Transportes Occoa”, con la sola prevención de la reiteración que caracteriza a este caso, no se observa en aquel que se trae a efectos de reproducir las consideraciones de derecho.

“La agresión en los términos asentados en el proceso es *pluriofensiva* y afecta la esencia de los derechos vulnerados porque -en el caso- dadas su forma brutal de comisión, significa una agresión y anulación absoluta de la voluntad de la víctima, los lesiona en aquella parte de su contenido que los hace reconocibles como libertades públicas y que una vez afectados impiden absolutamente su goce, lesionando el derecho en un términos absolutos: lesiona la esfera inviolable de lo íntimo; en el caso, el espacio, físico y simbólico de la persona que no debe ser traspasado en el ámbito de las relaciones interpersonales, salvo mediación de la voluntad del individuo que forma el consentimiento en el acercamiento o relación afectiva y sexual”

“Es preciso recordar que el Tribunal Constitucional chileno ha señalado, situando a la *dignidad* como valor principal en el artículo 1°, inciso primero de la carta política (“*Las personas nacen libres e iguales en derechos*”) que “*por ser la base del sistema constitucional imperante en Chile “a la cual se alude en aquel principio capital de nuestro Código Supremo es la cualidad del ser humano que lo hace acreedor siempre de un trato de respeto, porque ella es la fuente de los derechos esenciales y de las garantías destinadas a obtener que sean resguardados”* (Rol 943-07)

“NOGUEIRA postula que “*el valor y principio de la dignidad humana tiene un carácter absoluto y de obediencia irrestricta*”; “*constituye un mínimo invulnerable del ser humano*” y “*todos los derechos fundamentales tienen en ella su fundamento y base sustantiva ya que todos ellos contribuyen a desarrollar ámbitos propios de la dignidad de la persona humana*”

“En el ámbito del bloque constitucional de derechos entonces, la conducta vulnera los artículos 1, inciso primero; 19, número 1, 4, inciso primero en lo relativo a la vida privada; artículos 1° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, Preámbulo de Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Preámbulo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 11, Número 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos”



“La condición de mujer de la víctima, por otra parte, sitúa el caso atendidas además sus particularidades (...) en una forma de violencia de género especialmente proscrita por la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*, que, en lo que aquí interesa, dispone:

*“Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como privado” (artículo. 3°).*

*“El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:*

- a) el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación*
- a) el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y de prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad y subordinación”(6°)*

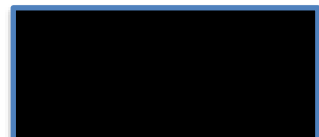
*“Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:*

- a) actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer.*
- b) 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”*

15. La decisión de término del contrato ha sido necesaria y urgente y se ajusta a derecho en cuanto subordinadas a los literales b) y f) del Código del Trabajo -acoso sexual y laboral-.

1. La compatibilidad de las acciones de los artículos 171 y 489 del Código del Trabajo es una cuestión correctamente unificada por la jurisprudencia contenida en RIT 11.200-2015 de la Excm. Corte Suprema a la que este sentenciador se remite, sin perjuicio de lo dicho en el mismo sentido en RIT T-11-2009 (Ferrón con Gómez Cattini, del este 2° Laboral)

1. Resulta procedente entonces acoger las indemnizaciones previstas en la primera norma, con el recargo legal de 50% sobre la de antigüedad y una por



remuneraciones correspondiente a la prevista en la segunda norma citada, sanción tasada en función de la gravedad de la lesión constitucional afectada.

La proporción insoluta de feriado quedada al término de los servicios correspondiente a la fracción de anualidad que se devenga con el término intempestivo de los servicios equivale a 10.375 días de remuneración (fracción iniciada el 20 de septiembre de 2015) debiendo accederse a la suma pedida por la demandante de acuerdo a la base de cálculo pertinente de acuerdo con el artículo 73 inc. tercero del Código laboral.

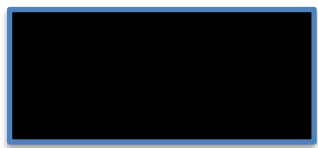
18. La base de cálculo es la suma de \$ 300.000 (limitada a esa suma en la demanda), demostrada con los comprobantes de remuneraciones allegados al proceso y compuesta por sueldo base más gratificación mensual

14. Plantea la parte demandante, asilada en la norma del inciso segundo del artículo 171 del Código del Trabajo, la indemnización por daño moral. El daño extra patrimonial, debe ser resarcido.

En el caso, de los antecedentes latamente pormenorizados y que hacen a la forma y circunstancias en que se verifica la agresión reiterada y en una doble faz de acoso sexual y laboral, la natural y consecencial afectación que la acción violenta produce, dado el estado de sometimiento (por la vía de fuerza y la posición contractual subordinada de la víctima respecto del agresor), de indefensión y vulnerabilidad de la víctima; la existencia de licencias médicas ulteriores al episodio, lógicamente asociadas a las consecuencias que sobre la salud ha tenido el episodio y el informe psicológico refrendado en el proceso por la profesional que examina a la demandante, no desvirtuada en su idoneidad y que refiere un diagnóstico compatible con la afectación que los testigos indican se origina en el actuar ilícito del Administrador avaluar el padecimiento moral de la víctima como forma paliativa, reconociendo el juzgador la dificultad intrínseca que significa para el Derecho la ponderación por equivalencia que se ha de obrar como medida resarcitoria.

Una ponderación en equidad, que no pierde de vista la exigencia de reparación integral del daño por una parte y la interdicción de enriquecimiento sin causa, por otra, se determina la indemnización por años de servicios daño moral en la suma de \$ 5.000.000.

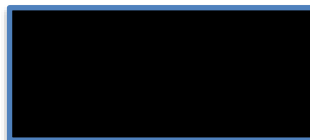
1. No es necesario un pronunciamiento sobre la petición subsidiaria. Otra prueba instrumental (certificado de cotizaciones de seguridad social) no pormenorizada es irrelevante a los hechos asentados y deviene sobreabundante en el análisis por no contradecir los hechos asentados.



Y de acuerdo además con lo que disponen los artículos 1, 3, 5, 7, 63, 73, 168, 171, 420, 425, 445, 445, 454, 485 y siguientes del Código del Trabajo (e Belem do Pará), se resuelve:

- I. Negar lugar a la excepción de caducidad.
- I. Hacer lugar a la demanda en todas sus partes declarándose que doña **DENUNCIANTE** fue víctima reiterada de acoso sexual y laboral en el trabajo por lo que la terminación de del vínculo laboral por la causal de los literales b) y f) del artículo 160 del Código del Trabajo por acoso sexual y laboral del empleador, se ajustó a derecho, vulnerándose sus derechos fundamentales a la honra, libertad sexual, integridad psíquica e intimidad e interdicción de discriminación por sexo, como un ilícito continuo y con ocasión de la conclusión del vínculo.
- II. La denunciada **DENUNCIADO** deberá pagar a la actora las siguientes sumas por los conceptos que se indican:
  - A) \$ 5.000.000 por concepto de indemnización por daño moral
  - A) \$ 300.000 por concepto de indemnización del artículo 162, inciso segundo del Código del Trabajo
  - B) \$900.000 correspondiente a indemnización por años de servicios (3)
  - C) \$450.000 por concepto de recargo sobre indemnización anterior.
  - D) \$ 3.300.000 por indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo.
  - A) \$ 100.000, correspondiente a indemnización feriado proporcional .

Las sumas ordenadas pagar deberán actualizarse de acuerdo a los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo y la indemnización por daño moral con reajustes del IPC desde la notificación de esta resolución y, además, interés corriente desde que la misma quede ejecutoriada.



IV. Condenar en costas a la denunciada por haber sido totalmente vencida, regulándose las costas personales en la suma de \$ 1.500.000.

Regístrese

RIT 

Dictada por Álvaro Flores Monardes, Juez titular.



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

