

Santiago, veintiocho de octubre del año dos mil dieciséis.

**VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO: Demanda.** Que, comparece don **JORGE MELENDEZ CORDOVA**, Director Regional del Trabajo, en representación de la dirección Regional del Trabajo poniente, con domicilio en Moneda N° 723, Santiago, quien interpone denuncia en procedimiento de Tutela Laboral por vulneración de derechos fundamentales de los artículos 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, al configurarse conductas del artículo 2° del Código del Trabajo -acoso sexual- en contra de la empresa **DENUNCIADO, RUT DENUNCIADO**, representada legalmente por don **REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO, RUT REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO**, con domicilio en **DOMICILIO DENUNCIADO**, comuna de Santiago.

Refiere que con fecha 10 de mayo de 2016 la trabajadora **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, interpuso una denuncia ante la Inspección del Trabajo en contra de su empleador, antes individualizado, consistente en que el señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, director y presidente del Consejo de Administración de **DENUNCIADO**, la acosa sexualmente desde hace un año a la fecha aproximadamente. Señala ejercer la función como secretaria de gerencia en el mismo piso donde funciona el Directorio y es allí donde su presidente le realiza constantes insinuaciones de contenido sexual, tales como " que debe dejarse querer", "que tiene el mejor trasero de la compañía" que si no realiza bien una actividad "le dará palmaditas en el popo", hasta llegar al punto de querer besarla por la fuerza lo que se verifica el día 19 de abril de 2016, cuando el señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, se acerca a saludarla y cuando ésta voltea la cara, la besa en los labios en contra de su voluntad, señalando que no era la primera vez que intentaba algo así, dejándole los labios mojados, atinando a limpiarse, ante lo cual le indicó cosas como "no te gustó" o diciéndole "el vencerá pues él es el mar y ella la roca y el mar termina por derretir a la roca". En otra oportunidad le dijo que algún día "cometería una atrocidad con ella"

Finalmente indica que los hechos están en conocimiento de **REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO**, gerente general, quién el día 19.04.16, le señaló que se tomara la tarde libre; en tanto que el subgerente de recursos humanos, Sr. **SUBGERENTE DE RRHH**, le decía que se calmara. Por su parte, el señor **FISCAL**, fiscal de la **DENUNCIADO**, le Indicó que se tomarían todas las medidas necesarias, además

de



asegurarle que las imágenes de cámaras no se borrarían.

Luego de este episodio, concurre a la Asociación Chilena de Seguridad, ACFIS, encontrándose a la fecha de la denuncia administrativa y hasta la fecha de hoy, con licencia médica por enfermedad profesional, medicada y con un fuerte estrés laboral.

Indica finalmente que el año pasado (octubre aproximadamente) se atrevió a hablar con el señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, manifestándole que le molestaba mucho su trato e insinuaciones, que no se sentía cómoda pues no lo consideraba un halago, que en ese momento se disculpó señalándole que le hablara cuando se le pasara la mano. Refiere que esto, hizo que el acoso parara un tiempo, pasando eso sí a tener un trato despectivo y amenazante, hasta que con el tiempo volvió a reanudar su actitud acosadora.

En razón de lo expuesto, se investigaron los hechos denunciados conforme al procedimiento contemplado en la Orden de Servicio N°2 de la Dirección de Trabajo, de fecha 04.02.2011, cuyo resultado se consigna en el Informe de Investigación N° [REDACTED] de fecha 28.06.2016, que sirve de sustento a la presente acción, al constatarse la existencia de indicios suficientes para estimar que el señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** ha incurrido en conductas de connotación sexual, no queridas o consentidas por la trabajadora, doña **TRABAJADORA DENUNCIANTE** quién, por ésta causa, ha debido soportar la afectación de todos aquellos derechos fundamentales previamente enunciados.

Luego se reproduce el contenido del informe, en el cual se indica las diligencias realizadas para verificar la denuncia, constituyéndose en la empresa y entrevistándose con seis personas, quien refieren haber visto a la denunciante llorando el día 19 de abril de 2016, declaraciones de **REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO, SUBGERENTE DE RRHH y FISCAL**, se reproducen los diálogos, se hace referencia a la observación efectuada a la cámara de seguridad, en cada uno de sus cuadros detalladamente, así como se reproduce la grabación efectuada por la propia trabajadora. Hace referencia a las licencias médicas de la trabajadora N° [REDACTED], fecha inicio reposo 31 de mayo de 2015, por 15 días N° [REDACTED], fecha inicio reposo 26 de agosto de 2015, por 5 días. Certificado de atención de reposo de la ACHS, de fecha 19 de abril de 2016, por enfermedad profesional. Certificado de atención en servicio de urgencia ACHS 21 de abril de 2016, accidente del trabajo. Existe además un informe de fecha 12 de julio de 2016 de la Dra. [REDACTED], de la Asociación Chilena

de seguridad ACHS, con fecha 25 de junio de 2016, evaluada por psiquiatra se le diagnostica Trastorno por estrés Postraumático Grave, que podría ser desencadenado por estresor laboral (acoso sexual).

Todos los hechos constatados, precedentemente expuestos, y que constan en el Informe de Investigación antes singularizado, engloban lo que se conoce como acoso sexual en el lugar de trabajo, ilícito laboral y constitucional y, desde el punto de vista de los bienes jurídicos lesionados, es una conducta pluriofensiva de derechos fundamentales, afectándose, también, la dignidad, libertad sexual, intimidad (como manifestación de la esfera privada) e integridad psíquica de la trabajadora doña **TRABAJADORA DENUNCIANTE**.

En efecto, la condición de superioridad del agente agresor frente a la trabajadora, y en general, frente a todos, por tratarse de la máxima autoridad dentro de la **DENUNCIADO**, es sin lugar a dudas una condición que facilita la generación de un ambiente laboral hostil para la trabajadora víctima del acoso denunciado, lo que constituye una manifestación de violencia en el lugar de trabajo, en este caso, ejercida por el empleador, como un abuso de poder, caracterizado por un trato consistente en halagos o referencias reiteradas al físico de la trabajadora, y aún, a ciertas partes específicas de su cuerpo, insinuaciones de contenido sexual y amenazas de elevar el grado de sus acciones, al referirle *"un día de estos voy a cometer una atrocidad contigo"*;

Atendida la gravedad de la conducta pluriofensiva de derechos fundamentales denunciada en este acto, incluido el incumplimiento del deber general de protección que le asiste a todo empleador, consistente en adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus dependientes, en este caso, manifestado en la desprotección de doña **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, frente al acoso sexual del director y presidente del Consejo de Administración de la **DENUNCIADO**, don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**; se justifica la solicitud de indemnización de perjuicios propuesta por esta parte en beneficio de la trabajadora afectada, toda vez que el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, al referirse al contenido de la sentencia, establece que ésta no sólo debe contener la indicación de las medidas concretas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento que la misma norma señala, sino que además posibilita la concurrencia de indemnizaciones, al expresar,

*"incluidas las indemnizaciones que procedan". Solicita de esta manera una indemnización por daño moral ascendente a la suma de \$20.000.000.-*

Solicita de esta manera que se declare que la denunciada ha vulnerado los derechos fundamentales de la trabajadora, **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, a [REDACTED] de haber incurrido en conducta de acoso sexual en su contra. Ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su cese inmediato, bajo el apercibimiento señalado en el inciso 1º del artículo 492 del Código del Trabajo. Que la denunciada, con el objeto de reparar las consecuencias derivadas de la conducta lesiva de derechos fundamentales denunciada: a) ofrezca disculpas públicas a la trabajadora por no haber atendido su denuncia y brindarle medidas de resguardo adecuadas a su situación personal, mediante publicación por 60 días en un lugar visible dentro de la empresa, individualizando la presente causa; b) cambio permanente de la trabajadora hacia otra sección o área de trabajo de su preferencia, cuidando especialmente que se trate de un área donde no vuelva a tener contacto directo con el señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**; c) costear algún tratamiento médico paralelo a la trabajadora, para efectos de lograr su total e integra recuperación en el más breve plazo posible, debiendo la denunciada brindarle todas las facilidades que el caso amerite, según prescripción médica; y d) aplicar al señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, algunas de las medidas disciplinarias contempladas en el Reglamento Interno de la Empresa, título XIV, artículo 64, letra G4. Que se indemnice el daño moral en la suma indicada, se apliquen las multas respectivas, se remita copia de la sentencia condenatoria a la Dirección del trabajo para su registro y se condene al pago de las costas.

**SEGUNDO: Contestación.** Que, comparece don **REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO** ingeniero, en representación de la empresa **DENUNCIADO** ambos con domicilio en [REDACTED], quien procede a negar en forma expresa y concreta que don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**

Morales el día 19 de abril de 2016 haya besado o tratado de besar en la boca a la trabajadora doña **TRABAJADORA DENUNCIANTE**. También declara que es falso que haya tratado de besarla en otra ocasión. Que don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** haya dicho las frases indicadas en la página 2 del libelo de denuncia, esto es: "No te gustó", "el vencerá pues él es el mar y ella la roca el mar termina por derretir a la roca". Asimismo las frases como: "debe dejarse

querer", tiene el mejor trasero" y todas las otras que se indican en el libelo. Que la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** haya hablado con el señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** en el mes de octubre del año 2015, manifestándole la primera de las mencionadas, que le molestaba mucho su trato e insinuaciones. Más aún esta conversación nunca existió en ese mes ni en ningún otro.4- Que existan indicios suficientes de vulneración de derechos a la vida e integridad psíquica, vida privada, intimidad y dignidad. Que exista o haya existido acoso sexual en contra de la trabajadora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** por parte de don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** [REDACTED] los trabajadores entrevistados por la denunciante hayan tenido conocimiento de la conducta de acoso sexual cometida por **don DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, en contra de la trabajadora señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE**. La denunciante, narra hechos falsos, derivados de una grabación de vigilancia, en particular son falsos, que el **señor DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** mira para todos lados, que él toma la mano a la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, que le toca la espalda, que le vuelve a tomar la mano, que la acaricia que le vuelve a tomar la mano. Todos estos hechos son falsos no se visualizan de manera alguna en la grabación que hace referencia la Dirección denunciante. La grabación de audio que utiliza la Dirección, no corresponde a una conversación sostenida por don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** y doña **TRABAJADORA DENUNCIANTE**. Que don **REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO** y el **FISCAL** y el gerente de recursos humanos, u otro funcionario, hayan tenido conocimiento con anterioridad de los hechos denunciados por la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE**. Que en consecuencia es falso y erróneo que corresponde a su representada ser sancionada por vulneración de derechos fundamentales, que se haya cometido acoso sexual en sus dependencias, que deba indemnizar a la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, y que deba ser registrada por estos hechos.

Señala que la Dirección, haciendo caso omiso del artículo 161-A del Código Penal, utiliza una grabación de audio, supuestamente proporcionada por la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, para fundamentar los hechos que alega. Resulta, a lo menos curioso que un ente público utilice dicha grabación expresamente proscrita por nuestro código punitivo. Sobre el particular no cabe duda que se ha cometido el tipo penal referido razón por la cual no corresponde extenderse más sobre su

contenido.

La Dirección del Trabajo, en su informe de investigación, entrevista a seis funcionarios de la **DENUNCIADO**, y a pesar de que ninguno de ellos señala de manera alguna que han visto actos de acoso sexual en contra de la trabajadora, concluye forzando la realidad.

En este sentido, indica que el legislador ha establecido dos requisitos para que se configure la conducta, primero: requerimientos de carácter sexual no consentidos, y segundo que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades

Está claro que los hechos narrados por la denunciante son falsos, pe cuando fuesen verdaderos no constituyen de ninguna manera requerimientos sexuales. El hecho que más se destaca en la denuncia, es que **don DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** habría besado en la boca a la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, yerra su contradictor al considerar que dicha conducta es acoso sexual, si fuese efectiva, estarían en presencia del tipo penal abuso sexual, sancionado por el Código Penal y no por estos Tribunales.

En relación al segundo requisito, debo señalar que don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** tiene el cargo de presidente del directorio de su representado, y como acreditarán en la instancia pertinente, carece de toda facultad para influir en las relaciones laborales de los trabajadores de la **DENUNCIADO**, sus facultades dicen relación con la dirección del ente colegiado que es el directorio, que a su vez debe tomar medidas sobre las grandes políticas de la **DENUNCIADO** y le está vedado interferir en su ejecución. En consecuencia, no se cumple ningunos de los requisitos que establece nuestro legislador para configurar la conducta de acoso sexual.

En efecto, se desprende del propio libelo, que nunca existió una denuncia formal, ni informal por parte de la trabajadora señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, respecto de la cual mi representada haya podido tomar medidas para evitar, impedir o remediar la situación.

Por el contrario, se demuestra que el día en el cual se produce el supuesto, más bien falso, beso en la boca, su representada y él personalmente tomaron las medidas necesarias; primero para liberar transitoriamente de sus funciones a la afectada y enviarla a su casa, y segundo guardar las copias de las grabaciones de vigilancia, por sí en ellas existiera una prueba de la situación. En consecuencia, cabe legítimamente preguntarse qué conducta antijurídica ha cometido su representada para ser

sancionada de la drástica forma que solicita la Dirección Nacional del Trabajo. A lo menos, no se visualiza en la denuncia de autos.

En consecuencia, procede que este Tribunal rechace la denuncia y consecuentemente no aplique las sanciones solicitadas por la denunciante.

**TERCERO: Audiencia preparatoria de juicio.** Que, se llevó a efecto la audiencia preparatoria que dispone el procedimiento, instancia en la cual se fijaron como hechos controvertidos los siguientes: 1. Contenido del informe de fiscalización [REDACTED]. 2. Efectividad de haber incurrido la denunciada en las conductas de acoso sexual contra **TRABAJADORA DENUNCIANTE** descritas en el libelo. Hechos, pormenores y circunstancias [REDACTED] acrediten. De ser procedente, fundamentos de las medidas adoptadas por el empleador. 3. Efectividad de proceder en la especie la indemnización por daño moral solicitada; al particular, efectos, daños y perjuicios que la conducta del empleador habrían producido en **TRABAJADORA DENUNCIANTE**. De verificarse, monto de los mismos.

Se efectuó el llamado a conciliación que dispone el procedimiento, instancia que no prosperó.

**CUARTO: Audiencia de juicio.** Que, se llevó a efecto la audiencia de juicio, instancia en la cual las partes procedieron a incorporar los medios de prueba ofrecidos en audiencia preparatoria, consistentes en:

**Prueba de denunciante:**

**Documental:**

1. Recepción de denuncia de fecha 10 de mayo de 2016, de la trabajadora doña **TRABAJADORA DENUNCIANTE**.
2. Acta complementaria de denuncia por vulneración de derechos fundamentales, con fecha 24 de mayo de 2016 respecto a la trabajadora **TRABAJADORA DENUNCIANTE**.
3. Informe de fiscalización N° [REDACTED], de fecha 21 de junio de 2016.
4. Acta de mediación celebrada entre la denunciada y la Inspección del Trabajo, con la asistencia de la trabajadora **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, con fecha 7 de julio de 2016.
5. Poder simple otorgado por don **REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO** a don **FISCAL**.
6. Organigrama o estructura organizacional de la denunciada.
- 7.- Contrato individual de trabajo de fecha 12 de marzo de 2012 entre doña

**TRABAJADORA DENUNCIANTE** y la denunciada.

8.2 Anexos de fechas 12 de junio de 2012 y de 1 de septiembre de 2014.

9. Licencia médica de doña **TRABAJADORA DENUNCIANTE** de fecha de inicio de reposo 31 de agosto de 2015.

10. Licencia médica de fecha de inicio de reposo el 26 de agosto de 2015.

11. Certificado de atención en servicio de urgencia de doña **TRABAJADORA DENUNCIANTE** por accidente del trabajo, de fecha 4 de abril de 2015.

12. Certificado de reposo de la Ley 16.744, de doña **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, de fecha 19 de abril de 2016.

13. Informe de antecedentes médicos de doña **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, presentación de 19 de abril de 2016 de la Asociación Chilena de Seguridad.

14. Resolución de calificación de origen de los accidentes y enfermedades de la Ley 16.744, de fecha 2 de agosto de 2016, respecto de doña **TRABAJADORA DENUNCIANTE**.

15. Carpeta de querrela presentada en el 7° Juzgado de Garantía, sobre querrela por delito de injuria de fecha 22 de agosto de 2016. Se acompaña resolución, reposición contra la misma y la resolución de la Corte de Apelaciones de Santiago.

**Confesional:**

Declaración de **REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO** C.I. ■■■■■, quien debidamente individualizado, en síntesis señala:

No llamaría relación de trabajo, **TRABAJADORA DENUNCIANTE** como secretaria interactúa entre el Consejo y el, y también la junta de vigilancia.

El día 19 de abril, estaba en una reunión de trabajo en el piso tres, y **TRABAJADORA DENUNCIANTE** le solicitó hablar con él, se notaba que había llorado.

Van a su oficina y ahí le cuenta que **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** le había dado un beso, de que ya no aguantaba esa situación y que iba a hacer algo, tomar cartas en el asunto, la vio alterada, se sorprendió mucho por lo que le dijo, la vio alterada, ya llevaban un año de relación y le dijo por que no se lo había dicho antes, y le dijo que se calmara y se fuera a su casa.

No supo que tenía intenciones de cambiarse de puesto de trabajo, ella nunca le hizo una solicitud formal de cambio de trabajo. Cuando la Inspección del trabajo le preguntó, fue tajante en decir que ella no le manifestó nunca esto, la única vez que ella le manifestó algo así, fue en su puesto de trabajo, hablaron de la rutina y ahí **TRABAJADORA DENUNCIANTE** le dijo que era más entretenido trabajar en recursos humanos, y él le dijo

“que se iba a aburrir como ostra”.

Su desempeño laboral es bueno, cuando el llegó **TRABAJADORA DENUNCIANTE** fue un apoyo, él tenía la oportunidad de elegir su equipo y dado el buen trato y cercanía decidió continuar trabajando con ella, y conversaban todos tipo de cosas, tenían una relación bastante directa, ella le comento cosas de mamá, cosas personales y [REDACTED] todas esas cosas nunca hicieron que su desempeño fuera diverso.

El proceso de selección es a través de un tercero un head hunter y se le informa que es el escogido.

En otra estaba una comisión con gran parte del consejo y para hacer el cierre de la contratación fue el secretario, para negociar las condiciones. Desconoce si es mayoría absoluta pero es colegiado, participan todos los miembros del consejo.

Le manifestó que él le había dado un beso, que sentía la saliva en la boca, que ella no aguantaba esa situación, de que iba a tomar medidas, acciones, y que hiciera lo que consideraba que tenía que hacer, lo que a él lo sorprendió, porque nunca hubo un atisbo al respecto.

**TRABAJADORA DENUNCIANTE** estuvo antes con licencia, y ella no le manifestó nada que le diera luces de lo que estaba ocurriendo.

Ella le dijo que eso era de antes. No le comento episodios específicos. Ella estaba claramente mal, estaba con sollozos.

Después de esto, ella se retira de la oficina, la llama al celular para saber cómo estaba, ahí ella le dice que había estado en la ACH y entendió que lo mejor era dejarla tranquila.

Al llegar la notificación por parte de la inspección del trabajo, habla con el fiscal, queda en manos de él y le pide la asesoría del caso, pero dado que la manera de notificarlos es a través de la inspección del trabajo, entendió que iban a seguir el conducto de la inspección del trabajo.

Desconoce si se dio alguna recomendación por la inspección del trabajo.

Después del mes de abril ella no volvió a trabajar a la **DENUNCIADO**, ella sigue formando parte de la plantilla de la **DENUNCIADO**.

**Testimonial:** Declaración de don **TESTIGO DENUNCIANTE**, C.I. [REDACTED] domiciliado en [REDACTED], El Bosque, quien previamente individualizado y juramentado señala:v

Que actualmente es integrante de la junta de vigilancia de la **DENUNCIADO**. Esta **DENUNCIADO** tiene a la junta general de socios como autoridad suprema, y queda a cargo del consejo de administración y la junta de vigilancia que después el integra y siguiendo la estructura viene la gerencia general con toda la plana administrativa.

Esta junta se reúne una vez al año. Los socios son escogidos por votación. La elección es cada dos años.

Los dos estamentos se renuevan parcialmente, cada dos años, una vez que se producen la designación, se hace una votación interna, duran un año.

El consejo de administración elige y contrata al gerente general, de acuerdo a su conocimiento, solo a él.

Conoce a **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, él es el presidente del consejo de administración, él ha ocupado anteriormente este cargo, este es el segundo año consecutivo que está de presidente del consejo.

Conoce a **TRABAJADORA DENUNCIANTE** porque es la secretaria de la gerencia tiene un nexo con los distintos directivos.

Ella debe tomar nota y hace otros asuntos.

En una oportunidad el año pasado a mediados de año, en una conversación privada le dio a conocer una situación complicada con don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, por insinuaciones de tipo sexual, que la incomodaban a ella. Le dijo que el señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** constantemente la iba a visitar a su puesto de trabajo, se acercaba a ella, le pedía que le demostrara que lo quería más allá del cargo de directiva, le dijo en una oportunidad " que tenía el mejor trasero de la **DENUNCIADO**" el no hizo nada al respecto, por que el contexto en el que se lo dijo fue privado, el solo le dijo que se cuidara, y le dijo que si tenía la confianza con otra persona del consejo lo comentaría, y no lo encontró, por eso no lo hizo además que no quería perjudicarla laboralmente porque él era el presidente del consejo de administración, la autoridad máxima.

El presidente de la **DENUNCIADO** no tiene la facultad legal, la Junta de socios elige al consejero. Cada socio tiene derecho a un voto. Nunca presencio nada de lo que lo comento, constantemente los vio conversar. No fue testigo de eso.

No tiene conocimiento de otra denuncia en contra del señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**. Eso fue a mitad de año.

Porque el gerente depende directamente de la administración y él tiene facultades

para contratar y despedir. Señala que pensó que se podía haber llegado a esa conclusión.

Las juntas generales de socios se producen el último sábado del mes de abril de cada año. El señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** está desde mayo de 2015 y mayo de 2016.

Declaración **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, C.I. ■■■■, domiciliada en ■■■■ Independencia, quien previamente individualizada en síntesis señala:  
Que es secretaria de gerencia para la demandada.

Hace como dos años se decidió que tomara parte de la gerencia todo lo que es papeleo, comunicación con consejeros.

El consejo lo integran siete personas.

Don **FISCAL** es el presidente del Consejo. Su relación es tomar recados, debe preocuparse de sus eventos. Su jefe directo es **REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO**, pero con don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** es con quien trata en cada momento en el día a día, cada cinco minutos llamadas telefónicas.

Con don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, fue una relación tremenda, para poder equilibrar sus formas, sus dichos. Lo de él es acoso sexual, la forma de mirar, sus dichos, sus formas la forma de mirarla que no es la manera como debe hacerlo con un trabajador. Esto lo converso con don **FISCAL**. Ella trabaja en el cuarto piso, auditoria, oficina de **REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO** la oficina de **FISCAL** es el fiscal de la DENUNCIADO.

En el mes de junio de 2015, tomo una licencia por problemas psiquiátricas y ella le aconsejo que fuera hablar y al llegar la licencia hablo con el señor con **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** y le pidió que por favor parara con sus formas de tratarla por que para ella no era un halago, no era la forma, pero ella no se sentía bien, y le dijo "por favor pare con esto" él le respondió con disculpas, y le dijo que le avisara cuando se pasara.

Su puesto de trabajo es solitario, en forma de L, llegan las personas a buscar a don **REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO**, y él se ponía tras de ella, y le besaba el pelo, ella lo miraba feo, y él le decía "es de cariño". Ella le decía "es la manera más rica de verte por que estas muy sexy a pesar de que estás chascona" cuando se ponía un lápiz amarrándose el pelo por ejemplo.

Él le decía, yo soy el mar y tú eres la roca, y yo te voy a tener así, como la arena.

Después que habló con él, este señor paró, pero siguió con una forma despectiva. "Por qué no estay" "por qué no contestai el teléfono" por ejemplo si ella no le contestaba inmediatamente porque estaba con otros socios o jefaturas "no me interesa otros hueones tú me teni que atender a mí porque yo soy el presidente"

Un día por teléfono ella debe llamarlo porque se requerían unas firmas, lo llama, don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN** ud viene? "porque tú me querí ver? Y ella le decía, no **don DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN**, es que me están pidiendo su firma... No me interesan esos hueones tú me querís ver?. Algunas veces yo nada le decía otras veces le decía, que ella a todos les tenia cariño, pero él decía "eso a mí no me sirve".

En julio, agosto, septiembre, que son los meses posteriores a que habló con él, no la miraba, o la trataba muy mal.. si no estaba "por qué no estai en tu puesto de trabajo".

Este año, fue un incremento tremendo en el mes de marzo, abril, antes de las elecciones, fue recurrente. Siempre tenía el cuidado de tener la cara bien para el lado, porque el siempre buscaba el surco de la boca, por lo que tenía que tener mucho cuidado, porque el tipo siempre, de manera recurrente estaba buscando sus labios.

El día 19 de abril, cuando se atrevió a .. y que todo el mundo se enteró de esto, este señor le dio un beso, sintió la fuerza del golpe de sus labios, en la mitad de su boca, y él estaba con los labios mojados, y su primera intención fue limpiarse la saliva y él le dijo ¿no te gustó? Y al ver la desfiguración de su rostro.. y le dijo **TRABAJADORA DENUNCIANTE** por favor que esto no trascienda, y él le dijo pero perdóname estoy nervioso porque viene las elecciones. Fue a hablar con su jefe a su oficina y no estaba.

**FISCAL** es el fiscal, en confianza fue a él a quien por primera vez le comento. Y le pregunto ¿qué hago? él la mira y le dijo grábalo y dejás la cagada.. y dejás la escoba, pero tienes que tener algo.... ella nunca lo hizo, porque necesitaba su trabajo.

El día 13 de abril de 2016, por el comportamiento de esta persona llega y va a la oficina de **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN** y le apunta con el dedo y le dijo " tu mañana sales conmigo.." se aterró y su celular esta siempre en su escritorio y apretó la grabadora del celular, y él le dice "yo voy a cometer una atrocidad contigo" y ella le dice " que le pasa don Juan".. ahora está la cara bonita y yo necesito que tú me acompañes a una salida a hacer campaña, y le dijo que no, que no le correspondía, y se atrevió a grabarlo.

En el mismo mes de abril de 2016, había que mandar unas invitaciones que estaba retrasadas y se hicieron express por la **DENUNCIADO**, esto tiene que volar mañana esta

es tu responsabilidad, "teni que hacer bien tu trabajo, y ahí es cuando el tipo se echa hacia atrás y le muestra sus piernas, para decirle "o si no las palmadas en el popo te van a llegar". Esta grabación la hizo por miedo, porque él podía haber concretado su [REDACTED] si él es como el dueño de la **DENUNCIADO**, el alza un dedo y todo se hace.

En relación al beso, sintió el golpe en su boca y le dijo ¿no te gusto? Y al ver su cara este hombre empieza a dar vueltas... a seguirla, le dijo te prometo que esto no va a pasar de nuevo.

Fue a buscar a don **REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO** que no estaba, **FISCAL** no hizo nada, y nada iban a ser por el miedo a perder su trabajo. Porque él es el presidente de la **DENUNCIADO**, toma las decisiones junto con su grupo. De hecho cuando fue a hablar con él tuvo que hacerlo con mucho cuidado, no le pudo decir que era un acosador.

Los consejeros o directores están en la cabeza y son siete, **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** que es el presidente, don [REDACTED] que parece es secretario, don [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], Ellos tiene oficinas allí. Después esta la junta de vigilancia que son los que regulan los pasos de los consejeros. Después esta la gerencia, contraloría y fiscalía. **Don REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO** es el gerente general.

Con don **REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO** hablo el día 19 de abril, le comento y él le dijo porque no me lo comentaste antes... Estaba complicado.. pucha le dijo, cálmate tomate tu tarde libre y le pregunto si iba a hablar con el gerente de recursos humano, no le hizo caso y fue a hablar con el gerente de recursos humanos, fue a hablar con el fiscal a pedirle ayuda y le dijo "haz todo lo que tengas que hacer **TRABAJADORA DENUNCIANTE.**"

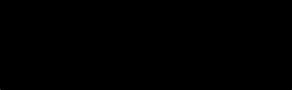
La niña de fiscalía, abogada [REDACTED] se enteró de esto y cree que no vino porque en ese informe o querella que el denunciado puso en su contra, se dice " cualquier persona que esté involucrada será sancionada.." por lo que nadie quiere perder su trabajo.

En el año 2013 se puso una cámara de seguridad, que está a su espalda, arriba y tiene una perspectiva de su escritorio, parte del pasillo se imagina la oficina de don **REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO** y fiscalía.

Ella ese día le dijo, **TRABAJADORA DENUNCIANTE** que no te toquen las cámaras.. y fue como sentir que algo la iba a avalar, porque es complejo, no es fácil, y **FISCAL** le dijo, no me toques la cámara, y se lo dijo a **REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO**, "no me borre la cámara" y él le dijo " no la voy a borrar " y creer que no

lo hicieron.

Ese día se fue solo con una presión altísima, se fue a la ACH, se consiguió dinero con una señora del aseo, le pusieron una pastilla sub lingual y se la llevaron a la casa. Después de eso, fue a al Inspección. En la ACH está declarado como enfermedad profesional, porque apoyo no tuvo en la **DENUNCIADO**.

Don **SUBGERENTE DE RRHH** le dijo salga por la puerta de atr   
**DENUNCIADO**. Él es el sub gerente de recursos humano, a lo cual ella se negó.

Su diagnóstico, es un tratamiento post traumático por esta agresión, por este abuso.

Esto le ha afectado, durante un año, con muchas visitas a los doctores, su ex jefe le envió incluso al doctor, tenía la presión muy alta, muy mal dormir, y desde el 19 de abril a la fecha es como si fuera ayer, en que la escuchen, esto tiene que terminar, esto no puede .. las personas no pueden hacer la vista gorda, ella sabe que la familia es lo principal, pero siente que hay profesionales que no pueden dejar pasar esto, este poderío que lo amedrenta.

Después de la gerencia. Los consejeros son socios, muchos de ellos son jubilados, algunos son militares.

Ella ha sido secretaria de gerencia.

Si, don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, "yo soy el presidente".. tu sabes quién es el presidente.. vas a perder tu cargo.. esto fue en el año 2015.

El reglamento, lo vio y le pidió a don , que hiciera algo. Con don **REPRESENTANTE LEFAL DE DENUNCIADO** no era con el que más trabajaba, la persona con la que más trabajaba era don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** . Don **REPRESSENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO** trabaja más solo.

En marzo y abril de este año se intensifico el acoso.

En cinco años tuvo un aumento de sueldo de \$50.000 en el año 2014, no lo recuerda por que iba a tomar a los consejeros también.

Hay un abuso de poder, del consejero **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, de hecho ese día, la llamaron por teléfono, ella tiene claro que si al día siguiente no va a ser el reclamo, ella tiene el finiquito encima de su mesa.

Don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN** no le dijo, que fuera a hacer el reclamo, .. incluso ...

Don ■■■■, también supo lo que paso, lo lamento y le dijo TRABAJADORA DENUNCIANTE voy a ver qué hago, eso fue de vuelta de su licencia del mes de junio de 2015. El año pasado estuvo con 15 días de licencia psiquiátrica.

Después de los hechos del mes de abril no ha regresado a trabajar. En la actualidad esta con licencia médica.

**Oficios:**

Oficie a **Asociación Chilena de Seguridad**,.

**Otros:**

1. Video, proporcionado por la denunciada, grabado por sus cámaras de seguridad (contenido en un pendrive).

**Prueba de la denunciada:**

**Documental:**

1. Estatutos de la **DENUNCIADO**.
2. Reglamento interno de orden, higiene y seguridad de **DENUNCIADO**.
3. Informe psicológico de don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** realizado por la psicóloga María Luisa Duhalde, de fecha 12 de septiembre de 2016.

*Se deja constancia que la prueba documental ofrecida no fue objetada ni de fondo ni de pertinencia.-*

Objeta informe y carta de despido de ■■■■

**Testimonial:**

Declaración de **TESTIGO DENUNCIADO 1**, C.I.■■■■, quien debidamente individualizado y previamente juramentado en síntesis señala:

Que don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** es integrante del Consejo de administración y es el presidente. La señora **TRABAJADORA**

**DENUNCIANTE** es la secretaria de gerencia del consejo.

Sabe que no tiene facultades para despedirla el gerente.

No ha visto ningún acto de acoso sexual del señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**. Sabe que él tomaba contacto con ella por

No tiene conocimiento de una denuncia.

Va a la **DENUNCIADO** pero no todos los días, las funciones que presta para el consejo son más generales, despachar las actas. Ese tipo de cosas, correspondencia.

Es el secretario general del consejo. Puede ir dos a tres, o cuatro veces a la semana.

En su caso lleva dos años en el consejo, otros llevan más años, don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** esos son los consejeros de la vieja escuela de larga data.

A **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** lo conoce hace más de treinta años, él era técnico de mantenimiento de aeronáutica.

Se conocía bastante y en los últimos cinco años, hicieron una relación de amistad, se visitaban.

*Declaración de FISCAL/TESTIGO DENUNCIADO 2, C.I.* quien debidamente individualizado y juramentado en síntesis señala:

Señala que no ha recibido ninguna denuncia de **TRABAJADORA DENUNCIANTE** en contra de un director de la **DENUNCIADO**. Conoce el reglamento interno y sabe el procedimiento interno, donde hay que reunir con una denuncia escrita al gerente general.

Entro el 10 de julio de 2011, y desde esa fecha nunca ha recibido una denuncia ni formal, ni informal.

Al hacer la denuncia, debe derivarlo a la inspección del trabajo o hacer una investigación administrativa.

Esta cerca de la oficina de **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, porque está en el cuarto piso, de la oficina. Tiene una política de puerta abierta.

Ha visto relacionarse a **TRABAJADORA DENUNCIANTE** con don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, lo que veían sin problema alguno. Tiene entendido que don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** no ha tenido inconveniente con ninguna otra persona.

Don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, no tiene facultades para despedir a persona alguna. Más allá de la gerencia.

No es efectivo que haya tenido una conversación informal con **TRABAJADORA DENUNCIANTE**.

Declaración de don **TESTIGO DENUNCIADO 3**, C.I. ■■■■ quien previamente individualizado promete en síntesis señala:

No ha visto ningún acto de acoso sexual.

Ve a la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** cotidianamente porque tenía muchas reuniones con gerencia, o fiscalía, donde estaba cerca del puesto de trabajo de la señorita.

Sabe que la administración de la **DENUNCIADO** debe tomar decisiones.

Los ha visto relacionarse a **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** y **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, y no ha visto nada extraño, en un contexto normal, donde no se veía nada fuera de lo común, los ha visto conversando en fiestas de navidad, fiestas patrias, en espacios comunes.

El trabaja en el primer piso y la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** en el cuarto piso. Sube dos a tres veces por semana a reuniones y sube a tratar con fiscalía, que puede ser todos los días.

La sala de reuniones está detrás del escritorio de la secretaria y la vio ingresar muchas veces para tratar temas con el gerente general.

Declaración de **TESTIGO DENUNCIADO 4**, C.I. ■■■■ quien previamente juramentada e individualizado en síntesis señala:

Que no ha visto ningún acto inapropiado del señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** a **TRABAJADORA DENUNCIANTE**.

En algunas oportunidades debió solicitar firma para su trabajo y por eso se topaban. No sabe de otro acto inapropiado de **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**.

No tiene facultades para despedir el consejo, no conoce ningún caso en que por solicitud de la junta

Trabaja físicamente en el tercer piso, y la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** en el cuarto piso. Hubo un tiempo que subrogo en el departamento de comunicación y correspondencia, por aproximadamente un año, julio de 2014, a julio de 2015, estuvo don ■■■■ y luego don **REPRESSENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO** .

**QUINTO: De la denuncia de tutela.** Que, el artículo 493 del Código del Trabajo,

estable como estándar probatorio para la denunciante, la existencia de "indicios suficientes", los que establecidos, ponen de cargo de la denunciada la explicación de los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad. En este caso es necesario analizar si la prueba rendida por la denunciante cumple este estándar de las garantías fundamentales invocadas como conculcadas así:

a) Las garantías señaladas por la denunciante como vulneradas corresponden a las del artículo 19 N° 1, 19 N° 4 de la Constitución Política, en relación al artículo 2 incisos 2 del Código del Trabajo, esto es "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de las personas. Es contrario a ella, entre otras conductas, 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."

b) Que, en un primer término debe tenerse en consideración que la denunciante lo es la Dirección Regional del Trabajo Metropolitana, lo que resulta relevante para comprender la prueba documental que se incorpora, en la que existe una investigación previa a esta denuncia efectuada por este órgano.

c) Que, de la documental de la denunciante consistente en contrato de trabajo de fecha 12 de marzo de 2012, así como la declaración de los testigos de ambas partes, es posible establecer que la denunciante comenzó a prestar servicios como secretaria de gerencia para la demandada **DENUNCIADO**, a contar del día 12 de marzo de 2012, entre cuyas funciones específicas y consignadas en la cláusula primera de dicho contrato se encuentran las de redactar oficios, actas, memorandos, anuncios y otros documentos varios según las necesidades de Gerencia General; realizar y recibir llamadas telefónicas tomando apunte de cada una de estas para ser informadas o transferidas directamente al Gerente General; coordinar la utilización de la sala de Consejo identificando quienes y en que horarios harán uso de esta, planificar las actividades propias de Gerencia General o cualquiera vinculada que sea solicitada por el gerente general.

d) Luego, y de acuerdo al organigrama que se incorpora por la denunciante y el reglamento interno de orden higiene y seguridad que acompaña la demandada, es posible establecer que la estructura organizacional de la denunciada en su cúpula tiene a la "Junta general de socios", que es la autoridad suprema, constituida por la reunión de socios que figuren inscritos en el Registro Social. La junta General Anual de Socios se celebra en el mes de abril de cada año. A continuación se encuentra el "consejo de administración", integrado por ocho miembros, uno de aquellos lo preside y corresponde al señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, dentro de sus funciones están entre otras las de dictar las políticas a seguir por la **DENUNCIADO**, planifica y proyecta los índices económicos y financieros con los que se debe operar, regula la reglamentación vigente, elabora los proyectos a corto, mediano y largo plazo. A continuación se encuentra la "junta de vigilancia", que es el organismo encargado de la fiscalización de las operaciones realizadas por la **DENUNCIADO**, está integrada por cinco miembros y su presidente es el señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**,. Continúa la Gerencia General, que corresponde al señor **REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO**, y luego otras tres unidades entre ellas la de Fiscalía.

e) Que, en este contexto, la denunciante quien declara como testigo, refiere hechos específicos que se repiten en términos casi idénticos en las diversas instancias en las que ha debido prestar declaración, así en el oficio que se incorpora de la Asociación Chilena de seguridad, cuya fecha de presentación es efectuada por la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** el día 19 de abril de 2016, se hace un resumen de los antecedentes clínicos y se acompaña su ficha clínica en la cual presta declaración en la primera presentación ambulatoria y luego en las siguientes evaluaciones, lo mismo consta en la fecha de presentación de la denuncia ante la inspección del Trabajo de fecha 10 de mayo de 2016 a las 11:04 horas y el acta complementaria de fecha 24 de mayo de 2016. En todas estas instancias, **TRABAJADORA DENUNCIANTE** refiere que los hechos irregulares comenzaron a verificarse a partir del año 2015, precisa ella, aproximadamente desde hacía un año en relación al mes de abril de 2016, cuando el **señor DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, quien es el presidente del consejo directivo, con quien no debía trabajar de manera directa, pues su jefatura directa lo es el señor **REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO**, pero indicando que este último tenía un estilo de trabajo más autónomo, por lo que quien más encargos le efectuaba y de quien recibía llamados telefónicos a cada instante lo era del señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE**

**DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION.** Conforme a la declaración de los testigos, y la documental de la denunciante, el Señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, tiene su oficina en el mismo piso que la denunciante, constando de las fotografías que se incorporan por la denunciante y el video, que la zona de trabajo de la denunciante es solitaria, pareciendo estar ubicada al final de dos pasillos considerablemente amplios y que intersectan.

f) Que, los hechos denunciados por la actora como propios de un acoso sexual, deben comprenderse en un escenario de reiteración y prolongación en el tiempo, pues el contacto con su superior, lo era de manera cotidiana, recibiendo comentarios de éste, tales como "que es la que tiene el mejor trasero de la **DENUNCIADO**"; si se amarraba el pelo le decía " que aunque estuviera chascona, se veía muy sexy.."; " que el vencerá porque él es el mar y ella la roca, y el mar termina por derretir a la roca", en una oportunidad precisa que tuvo que llamarlo a su teléfono para preguntarle si iría aquel día al trabajo ya que desde otra unidad requerían su firma, le pregunto don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** viene hoy? Y él le respondía porque me querís ver?, ella le dijo no don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** es que desde la gerencia se le necesita... y él le decía " a mí no me importan esos huones .. me queris ver?. En otra oportunidad por una invitaciones que había que enviar a última hora, este le indicó que hiciera bien su trabajo sin lo palmaditas en el popo, haciendo los gestos correspondientes, Indica que si se acercaba por la espalda y le daba besos en el pelo, pero lo peor era que cuando la saludaba ella debía tener mucho cuidado para girar la cabeza lo más que pudiera pues el **señor DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** "siempre buscaba el surco de los labios."

g) La señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** menciona que estos hechos la tenían muy estresada y motivaron en ella un cuadro depresivo, por lo que durante el año 2015, debió hacer uso de una licencia médica a contar del día 31 de agosto de 2015 por quince días, licencia de tipo psiquiátrica, según documento que también es acompañado e incorporado en juicio. Menciona que al regreso de dicha licencia y por recomendación de la propia psiquiatra "se empoderó" y "enfrentó" a **don DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, a quien le dijo que a ella no le gustaban sus comentarios, que para ella no eran un halago por lo que le pedía que por favor "parara con ellos", indica que en dicha oportunidad don **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** le pidió disculpas y le indicó que le informara "cuando se le pasara

la mano”, reconociendo que después de esta conversación el señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, ceso en sus hostigamientos de connotación sexual por aproximadamente tres meses, pero después de ellos, volvieron con más fuerza. Agregando que durante ese periodo de cese, los hostigamientos eran de otro tipo, pues durante dicho periodo el señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** le llamaba la atención “porque no están en tu lugar de asiento”.. “ porque no contestas el teléfono..”. De manera más o menos cronológica, relata que estos hechos los comento con dos jefaturas, una de ellas el señor **FISCAL** quienes el Fiscal de la **DENUNCIADO**, y quien le habría indicado “grábalo.. y dejás la caga...” en relación a los hechos que ella le mencionó y en otra oportunidad los comento con el señor **TESTIGO DENUNCIANTE**, quien es el presidente de la junta de vigilancia de la **DENUNCIADO**.

El señor **FISCAL** concurre como testigo de la denunciada y niega haber tomado conocimiento alguno de los hechos de manera formal e informal. El señor **TESTIGO DENUNCIANTE** concurre como testigo de la denunciante y contrario al anterior [REDACTED] efectividad de los dichos de la denunciante, en orden a que a mediados del año pasado, ella en un ámbito privado, le habría comentado que era objeto de insinuaciones de carácter sexual por parte del señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, reproduciendo expresamente a lo menos dos de los dichos señalados por la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** en juicio, agregando que no los presencié. Se le consulta al testigo por su reacción, y este indicó que le advirtió a ella que se cuidara, que buscaría en el consejo alguna persona de confianza para poder comentarlo, lo que a la fecha no había encontrado.

h) Que, dos hechos de relevancia se verificaron en el mes de abril de este año, cuando saliendo éste de una reunión en la gerencia, éste le habría indicado a la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** apuntándola con el dedo “ tu.. me vas a acompañar”... la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** indica que aquello le provocó tal espanto, que tomo su teléfono celular y comenzó a grabar la conversación, en donde el **señor DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** le decía que debía acompañarla a un evento el día siguiente en la noche, porque ella era bonita.. a lo que ella le respondió diciéndole que ella no tenía las competencias para aquello, señala que en esa oportunidad el señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** le dijo “yo un día voy a cometer una atrocidad contigo.” Sin perjuicio el punto culmine, se verificó el día 19 de abril de 2016, cuando en horas de la mañana, el **señor DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** se acerca a la estación de trabajo

de la sra **TRABAJADORA DENUNCIANTE** y la saluda con un beso en la boca, refiriendo ésta que dejó sus labios mojados por la saliva del señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, indicándole el denunciado ¿te gusto?, para luego al ver su rostro desfigurado pedirle perdón de manera inmediata, indica que ella limpio sus labios, se puso a llorar y luego se fue en dirección a la cocina, lugar donde la sigue el señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, pidiéndole disculpas y que por favor no lo comentara ya que estaba algo nervioso por que estaban próximas las elecciones por el directorio. Estos hechos fueron registrados por la cámara de seguridad de la **DENUNCIADO**, y además están reproducidos en las fotografía de la denunciante, el video fue objeto de observación por esta judicatura, y contrario a lo sostenido por la denunciada, su contenido es elocuente para esta Tribunal en relación a la efectividad de los dichos de la denunciante, pues al efecto debe tenerse en consideración que dicho video carece de audio, solo revela imágenes, pero concuerdan con sus dichos, en ellos se evidencia un actuar solapado del denunciado, pues interviene cuando no hay nadie en el sector, de lo que cerciora previamente cuando mira hacia los lados antes de aproximarse a la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, al acercarse por el costado de es  da un beso en los labios, no en la mejilla, a lo sumo entre la mitad de sus labios, y luego se observa cuando la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** limpia sus labios, es esos instantes el denunciado le toma la mano y el brazo en varias oportunidades, advirtiendo una conversación, para luego pararse la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, y el denunciando seguirla, tratándola de tomarla por el brazo.

i) Que, posterior a estos hechos, el señor **REPESSENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO**, gerente general, se encontraba en una reunión, por lo que concluída aquella, la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** conversó con él lo ocurrido, al respecto el señor **REPESSENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO** presta declaración en su absolución de posiciones y refiere de manera muy escueta los hechos denunciados por la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, particularmente el haber sido besada sin su consentimiento, sin embargo, reconoce que se encontraba muy afectada, contándole lo ocurrido entre sollozos, por lo que señala que le indicó se tomara el resto del día, y no se preocupara de nada más. Consultado por esta Juez respecto de las acciones arbitradas por la **DENUNCIADO**, el absolvente indicó, que el solo tomó conocimiento de estos hechos en esa oportunidad, pues si bien con anterioridad la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** le indico su interés por cambiar sus funciones, esto lo asumió como una conversación coloquial y no una solicitud formal, incluso señala que supo de la licencia médica anterior

de tipo psiquiátrica, pero aquella le habría indicado que era por temas personales. Al solicitar



esta Juez precisar dicha respuesta, éste refirió que él consultó con el Fiscal en relación a las acciones o alternativas a realizar, pero se decidió que se siguiera "el curso normal por la Inspección del trabajo" quien ya había intervenido.

j) Que, llama la atención a este Tribunal, que los hechos que fueron comunicados al señor **REPESSENTANTE LEGAL DE**, ocurrieron el día 19 de abril de 2016, y la fecha en que la actora hace la denuncia ante la Inspección del Trabajo son recién el día 10 de mayo de 2016, constituyéndose la inspección en visita inspectiva, solo con fecha 25 de mayo de 2016, pues la trabajadora concurre inmediatamente de ocurrido los hechos a la asociación Chilena de seguridad en virtud del estado en el cual se encontraba, más no a la Inspección del Trabajo. Durante todo este tiempo, la denunciada no realizó ningún tipo de investigación, permaneciendo en una severa inactividad, pues contrario a lo sostenido por la denunciada, la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** procuró por diversas instancias develar los hechos vivenciados, siendo el último episodio el más destemplado para aquella, en donde su empleador le otorgó el resto del día para efectos de "descanso" o "reposición", pero sin arbitrar medida alguna conducente a esclarecer los hechos. Es más, en la declaración que se acompaña por la Inspección del Trabajo, comisión N° ■■■■, en donde se recogen una serie de declaraciones de los trabajadores de la **DENUNCIADO**, el señor **REPRESENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO** indica a la pregunta de ¿qué paso después de ese día? (sic) "*Ella presento licencia. Yo hablé con el señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, la verdad es que él lo planteo antes, cuando lo llamé y le conté que **TRABAJADORA DENUNCIANTE** estaba muy afectada y le di la tarde libre, no recuerdo bien la palabra, pero fue del tipo "cuando nos juntemos lo conversamos personalmente y que fue una situación fortuita, que jamás tuvo la intención de atacarla.*

*Después lo conversamos y pensamos en qué hacer ya que ella seguramente haría la denuncia.*

*Entonces pensamos que lo mejor era que se siguiera el curso que corresponde es este tipo de casos; incluyendo el cambio de puesto mientras se hace la investigación, tal como me lo comentó el fiscal en su momento."*

Este Tribunal se pregunta, cuando el señor **REPESSENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO** utiliza el pronombre "nosotros" a quien se está refiriendo, ¿a él y al señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**?, ¿a él y al Fiscal?, luego, ¿que hubiese sucedido si la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** no hubiera hecho la denuncia en la Inspección del Trabajo? ¿Se hubiese limitado la denunciada a cambiar a la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** de su puesto de trabajo? O ¿se

hubiese llevado a cabo realmente aquella investigación que la propia denunciada se encarga de señalar, existe rigurosamente referida en el reglamento interno de orden higiene y seguridad, en sus artículos 60 al 64.?

k) Que, el informe de investigación – vulneración de derechos fundamentales comisión N° ■■■■, realiza una visita inspectiva en el domicilio de la empresa denunciada con fecha 25 de mayo de 2016, en dicha oportunidad toma declaración y las registra del Sr. **REPESSENTANTE LEGAL DE DENUNCIADO** representante legal, **SUB ■■■■ DE RRHH** subgerente de recursos humanos, **FISCAL** Fiscal, ■■■■ auditor interno ■■■■ cuatro trabajadores, citando al Sr. **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** presidente de la **DENUNCIADO** y a ■■■■ de seguridad, por no encontrarse en el momento de la visita. Relevante es mencionar que en la declaración de los otros trabajadores no individualizados una de ellos (as) menciona que nunca vio nada, *"pero cada vez que ella estaba con el salía descolocada e iba a la cocina y ahí me contaba y lloraba mucho. A ella le costó mucho decidirse por miedo a perder a su trabajo. Hasta el día que él la beso ya ahí ella no le aguantó más y decidió a hablar con quien quiso escucharla", también indican que el señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION** siempre estaba como encima del escritorio de **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, se acercaba demasiado más de lo que es un trato de jefe a secretaria, dos declarantes indican que tuvieron entendido que la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** después de que regreso de su licencia el ñao pasado solicitó de palabra, no ofmral que fuera cambiada de área.*

l) Que el oficio de Asociacion Chilena de seguridad, informa en sus antecedentes médicos, los hechos descritos por la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** en esta audiencia, pero precisa que el diagnóstico psiquiatrico ha sido el de "Trastorno por estrés postraumático grave que podría ser desencadenado por estresor laboral ( acoso sexual)". Con los antecedentes expuestos y evidencia suficiente, el caso fue calificado por el Comité de Calificación de salud mental como de origen profesional por lo que continúa tratamiento en ACHS, inidica que en la actualidad se mantiene con reposo y controles con psiquiatra cada dos semanas, próximo control con fecha 25 de octubre de 2016.

**SEXTO:** Que de esta manera, la prueba rendida en juicio por la denunciante, ha rebasado el estándar de "indicios suficientes", de la existencia de hechos reiterados propios de un acoso sexual, poniendo de cargo de la denunciada la explicación de los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad, así:

a) Las conductas antes analizadas por esta Juez y debidamente acreditadas, son a

nuestro juicio superiores a los indicios suficientes que exige nuestra legislación, pues aunque no existen testigos presenciales de cada uno de los hechos descritos, la contextualización siempre por algún otro medio probatorio además del propio testimonio de la afectada, prueba elocuente, clara, precisa y motivada, evidentemente que aquellos episodios en que el actor fue más osado en su conducta, éste procuro siempre su seguridad para no ser descubierto.

Luego, estos hechos ponderados siempre en su conjunto, en su cotidianeidad, y retiración, tienen una clara connotación sexual, pues ciertamente que resulta inaceptable en una relación laboral, tener que tolerar por el solo hecho de ser una mujer subordinada, expresiones en relación a su cuerpo, a su apariencia física, insinuaciones afectivas, amenazas de cometer "una atrocidad con ella", hasta llegar al punto de obtener un beso no deseado, que dejo incluso rastros de saliva en la boca de la acosada, tratándose de actos tan invasivos para la dignidad humana, que degradan incluso la propia autoestima de quien lo vivencia, máxime cuando se carece del reproche y condena efectiva de quienes son los llamados a poner término en una fase inmediata a aquellos, como lo sería en este caso el propio empleador, que en relación al carácter de máxima jefatura detentada por el acosador, se mantuvo hasta la fecha no solo en una completa pasividad, sino que incluso una negación.

b) Que, resulta absurdo como la pretende la denunciada en sus argumentos, reprochar una conducta diversa en la afectada en la forma en que fueron revelados los hechos, pues el acosador es la máxima autoridad al interior de la institución denunciada, y existe de manera lógica y evidente en la trabajadora el temor real de perder su empleo y única fuente laboral. Argumento que subyace de manera ínsita en la propia institución del acoso laboral vertical, en donde no es necesario que el acosador de manera explícita le indique a la persona afectada las posibilidades de "perder" o "ganar" en su empleo, pues aquello está implícito en este abuso, en cuya figura está inserto no solo el hostigamiento lesivo en la dignidad de la persona, sino que además un abuso de poder. Por otra parte hay prueba relevante particularmente testimonial, para dejar en claro que el señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, es miembro del Consejo desde hace muchos años atrás, señalado el testigo de la denunciada don [REDACTED] miembro del consejo y amigo del señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, que este último es de la "vieja escuela" es de los antiguos, lo que es declarado en similares términos por el testigo señor **TESTIGO DENUNCIANTE 1**, quien refiere expresamente que pensó en que la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** debía

tener cuidado en una eventual denuncia, pues se trataba del presidente del consejo, el cargo más relevante y en efecto aquello le podría significar perder su empleo. En donde evidentemente parece irrelevante que éste cuente o no con facultades estatutarias para contratar o despedir directamente al personal, como lo fundamenta y prueba la denunciada, cuando en los hechos, al encontrarse el acosador en la cúspide de la pirámide organizacional puede "sugerir" e "influnciar" de manera directa en la contratación o despido de una persona determinada, resultado prácticamente imposible a la gerencia general oponerse a una eventual solicitud de este tipo, cuando dicho gerente depende directamente de dicho órgano, que es quien además lo nombró en su cargo.

c) Que, por lo demás así quedó demostrado, pues la gerencia general se escuda en señalar la "espera del curso normal de una denuncia", la que en los hechos se verificó casi veinticinco días después de ocurrido el último episodio, periodo durante el cual, permaneció absolutamente pasiva la denunciada, y es que existe para esta judicatura indicios evidentes de lo complejo que es para las propias jefaturas de la institución denunciada intervenir en una investigación para esclarecer los hechos en que el acosador es su jefatura máxima, en donde existe el temor -fundado o infundado-, pero a lo menos lógico, de arriesgar su propio empleo. Con estos antecedentes ¿pudo pedirse a la afectada, quien es la secretaria ejecutiva de gerencia, una actitud diversa para develar los hechos? ¿pudo ser exigírsele que se comportara con apego al reglamento interno de higiene orden y seguridad, haciendo una denuncia escrita como lo exige el artículo 62, cuando en este juicio incluso uno de los testigo de la demandada el señor **FISCAL** fiscal de dicha institución negó haber sostenido una conversación informal de estos acontecimientos con la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE**?. Es decir buscando "apoyo" informal, claramente no lo obtuvo. Creemos que aquello es poco probable, pues la ponderación judicial debe ser efectuada caso a caso, y en la especie quedo probado que la actora vivencio esta situación por un periodo aproximado de un año, en donde enfrentó al acosador, y le solicito de manera explícita el término de su conducta, la que ceso por un tiempo, pero luego continuó, en donde la trabajadora acosado, estuvo enferma por estos mismos hechos, y en donde el último episodio le significo tal nivel de estrés que ha mantenido a la afectada con licencia médica permanente hasta la realización de este juicio, con resolución del órgano competente de enfermedad laboral, como será analizado.

d) Que, los testimonios de los testigos de la denunciada nada aportan a esta tribunal para fundamentar las medidas adoptadas por el denunciado, pues solo se limitan a declarar que no tuvieron conocimiento de ningún acto de acoso sexual en contra de la señora

**TRABAJADORA DENUNCIANTE**, ni en contra de ninguna otra persona al interior de la empresa, resultando además sus testimonios carentes de mayores conocimientos, pues dos de ellos eran testigos que trabajan aun en la **DENUNCIADO** en pisos diversos a los de la actora y que por diversos motivos debían "subir" en algunas oportunidades a realizar algún trámite al piso de gerencia, de manera que carecen del debido conocimiento para deponer de estos hechos. Luego los otros dos testigos, que también relatan en términos similares, no solo carecen de mayores conocimientos acerca de los hechos, sino que además carecen de la debida imparcialidad, pues el señor ■■■■ reconoció ser amigo del señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, y el señor **FISCAL**, quien detenta un cargo de jefatura, a cargo de la Fiscalía, y a quien le puso haber correspondido asesorar para arbitrar las medidas correspondientes en esta investigación, ve comprometido además sus eventuales responsabilidades.

e) Que, en este orden de ideas, la existencia de un procedimiento para las denuncias de un acoso sexual en el reglamento interno, solo han cumplido formalmente con la exigencia legal de aquello, mas no han tenido la virtud de enmendar la grave vulneración y afectación verificada por uno de los miembros de dicha institución a una de sus trabajadoras, procedimiento que nunca se activó, y que pareciera serle inaplicable a su máxima jefatura.

f) Que, así las cosas, la denunciada no ha podido desvirtuar ni fundamentar el actuar del señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, ni su inactividad en la investigación, quedando establecido, que la conducta del acosador se verifico por un periodo extenso de tiempo, de manera subrepticia, valiéndose de sus superioridad jerárquica para su cometido, respecto de una trabajadora que de manera explícita le refirió su rechazo ante tales hechos, y no obstante aquello persistió en su conducta, valiéndose de sus superioridad, la que por sí sola infunde el temor en la afectada de perder su empleo, debiendo tolerar las diversas conductas de acoso para mantener su empleo, por lo que aquello nos permite configurar todos los elementos de un acoso sexual.

g) Que, la denunciada en su contestación mencionó que estos hechos debieron ser considerados como constitutivos de un ilícito penal, dando lugar a la figura del abuso sexual. Necesario es precisar que en efecto, puede una conducta constitutiva de acoso sexual ser objeto además de un ilícito y sanción penal, en cuyo caso ambos procedimientos a nuestro juicio no resultarían incompatibles, pues buscan diversas finalidades y sus consecuencias son por cierto de una considerable diversidad y gravedad. A contrario sensu, puede ser una o varias conductas constitutivas de acoso sexual, más no de un ilícito penal,

no siendo necesario que se llegue a configurar todos los elementos de un delito para configurar el acoso sexual en el derecho laboral, pues aunque comparten algunos elementos comunes, como la lesión a una misma garantía constitucional como es la intimidad ( entre otros), el estándar exigido en esta sede ha de ser por cierto de menor entidad a aquel exigido en sede penal, en donde la primera exigencia está dada por los requisitos que impone el propio tipo penal. Pues en esta sede no debe perderse de vista que se está siempre en el contexto de una relación laboral que debe siempre respetar la dignidad de las personas.

**SEPTIMO: Garantías constitucionales vulneradas:** Que, la demanda [REDACTED] señalado como garantías constitucionales vulneradas, las consagradas en el artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, en relación al artículo 2 del Código del Trabajo.

a) Al efecto, el artículo 485 inciso tercero señala que se vulneran estos derechos, cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllas respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Respecto de la garantía Constitucional del artículo 19 N° 1 de la Constitución Política "el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas ". El derecho a la integridad física, es el fundamento para que el ser humano pueda detentar responsabilidades y atributos en su calidad de tal, y la integridad psíquica se constituye como un intangible tan o más importante que el anterior, no pudiendo comprenderse desvinculado el uno del otro.

Que en relación a la garantía Constitucional del artículo 19 N° 4 de la Constitución Política, "el respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia", comprendida la honra como la visión que los demás tienen respecto de la respetabilidad de cada uno de sus miembros, dotada de un contenido ético, social y cultural.

b) Que, en efecto, el acoso sexual tiene un contenido pluriofensivo a las normas Constitucionales, pues lesionan no solo el derecho a la intimidad y a la integridad física y psíquica, sino que además lesionan el derecho a la no discriminación, así, conforme a la prueba analizada anteriormente, la denunciada ha obrado en forma desproporcionada y arbitraria afectando estas garantías constitucionales fundamentales por excelencia, pues valiéndose únicamente de la potestad patronal y la condición de mujer de la trabajadora, el empleador lesiona de manera gradual, constante y solapada su intimidad, libertad sexual que importa precisamente determinar con quien y en que momento se desarrolla la

sexualidad, y psiquis, al trasgredir de manera grave y evidente los límites propios de una relación laboral, profiriendo dichos y realizando actos que al



comprometer la dignidad de la afectada, perturbaron paulatinamente su integridad y honra, mermando su auto concepto, creando inseguridad en su persona y otros perniciosos efectos.

c) Que, esta judicatura no puede soslayar a propósito de la garantía Constitucional propia de la honra de la persona, y la no discriminación, la mayor exposición que supone para una mujer que realiza una denuncia de esta naturaleza en nuestra sociedad, cuya cultura aun no alcanza a desarrollar un verdadero equilibrio e igualdad entre hombre y mujer, en cuyas raíces descansan una serie de estereotipos y prejuicios que terminan siempre por responsabilizar a la mujer por este tipo de conductas, ya sea atribuyendo una conducta específica de aquella para "propiciar" estos hechos, o refiriendo una "ganancia secundaria" con esta denuncia, o simplemente estimando "un grado de desequilibrio personal", o de "exageración o sobresalto" pues esas mismas conductas "podrían ser toleradas por otros". Todas estas hipótesis desconocen, que bajo ningún respecto, puede permitirse que otra persona transgreda o rebase, sin el consentimiento del otro su sexualidad en su sentido más amplio, ni con la más mínima conducta, por el solo y mero hecho de ser la afectada mujer y el acosador su empleador.

**OCTAVO:** Que establecido lo anterior cabe entonces determinar de qué manera se puede reparar estos actos vulneratorios de garantías fundamentales.

Que, en relación a la indemnización por concepto de daño moral, esto es el perjuicio sufrido por la trabajadora a consecuencia de los hechos que se han establecido en esta sentencia, este Tribunal estima que existe prueba contundente para establecer que el daño causado en la salud psíquica de la señora **TRABAJADORA DENUNCIANTE** lo ha sido de gran entidad, pues la denunciante acompaña las licencias médicas de que goza la actora, la ficha clínica de la afectada en cuya primera atención después de otorgar una cantidad importante de medicamentos se le deriva incluso en furgón de la asociación Chilena de seguridad, con diagnóstico de estrés post traumático grave, En dicha oportunidad se consigna al examen físico y mental "*paciente es ingresada a box de reanimación por crisis de angustia la cual cede con uso de benzodicepinas. Temblor distal. Ansiedad generalizada evidente. Labilidad emocional. Taquicardia. Sudoración distal. Manrismo.*"

En su ficha clínica constan los diversos controles médicos, cuyas indicaciones y tratamiento además del reposo consisten en sertralina 50 mg uno y medio por la mañana, alprazolam 0,5 cada 12 horas, paracetamol y zoplicona 7, 5 mg. Se le modifican dichos medicamentos por quetiapina 25; venlafaxina, alprazolam, sertralina y controles psiquiátricos. Se aumentan tales medicamentos y se agrega ravotril 2 mg. En la actualidad

continúa con reposo médico psiquiátrico y cuenta con resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades ley N° 16.744 de fecha 02 de agosto de 2016 que establece que su enfermedad es del orden laboral.

Prueba determinante para establecer la existencia de graves perjuicios en la salud de la afectada, por lo que este tribunal habrá de otorgar la indemnización por daño moral en los términos solicitados.

Que, encontrándose la afectada con vínculo laboral vigente con la denunciada y no existiendo antecedente en relación a medida alguna adoptada por la denunciada, este Tribunal estima que la indemnización por daño moral es solo una medida reparatoria, pero no la única ni más efectiva para restablecer el imperio del derecho, compartiendo la solicitud de la denunciante en orden a la necesidad de imponer otras medidas reparatorias como las solicitadas y que se habrán de reproducir en lo resolutivo de esta sentencia.

**NOVENO:** Que los demás antecedentes que fueron incorporados en nada alteran o desvirtúan las conclusiones a las que se ha llegado por este Tribunal.

**DECIMO:** Que, se condena en costas a la parte demandante, por haber resultado totalmente vencida.

Por estas consideraciones y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 63, 446 y siguientes y 485 y siguientes del Código del Trabajo; 19 N° 1 y N° 4 de la Constitución Política de la República; 144, 341 y siguientes del Código de Procedimiento Civil; 1698 del Código Civil, se declara:

I.- Que se **SE ACOGE** la denuncia de tutela laboral durante la vigencia de la relación laboral interpuesta por la **DIRECCION REGIONAL METROPOLITANA DEL TRABAJO**, respecto de las conductas de acoso sexual sufridas por doña **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, en contra de **DENUNCIADO**, quien ha incurrido en conductas atentatorias de las garantías del artículo 19 N° 1 y 19 N° 4 de la Constitución Política de la República en relación al artículo 2 del Código del Trabajo.

II.- Que, como medida reparatoria se dispone:

a) Una indemnización por el daño moral experimentado el que se regula en la suma de  
\$20.000.000.-

b) Que, firme y ejecutoriada esta sentencia y a más tardar dentro de séptimo día, la demanda deberá comunicar a cada uno de los miembros de la **DENUNCIADO**, por algún



c) medio que asegure su real conocimiento ( por carta individual, correo electrónico institucional u otro medio análogo) la circunstancia de haber sido acogida la denuncia de acoso sexual por la trabajadora **TRABAJADORA DENUNCIANTE**, y los procedimientos existentes al interior de la empresa a efectos de denunciar una conducta de acoso sexual, debiendo no solo limitarse a reproducir el contenido del reglamento interno de orden higiene y seguridad, sino que además explicitando los nombres de las personas titulares y subrogantes encargadas al interior de dicha **DENUNCIADO** de recibir la denuncia, asumiendo el compromiso que aquella denuncia no puede importar para el denunciante represalia alguna.

d) Que, la denunciada deberá arbitrar de manera inmediata a la reincorporación de la trabajadora, un cambio permanente hacia otra sección o área de trabajo de su preferencia, cuidando especialmente que se trate de un área donde no vuelva a tener contacto directo con el señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**, y sin que este cambio importe un menoscabo a su persona.

e) Que, la denunciada deberá, en base al Reglamento Interno de la Empresa, título XIV, artículo 60 y siguientes, efectuar y cumplir el procedimiento correspondiente para determinar las responsabilidades personales en relación al autor de las conductas de acoso sexual, Señor **DIRECTOR Y PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION**.

III.- Que, se condena en costas a la parte demandada, por haber resultado vencida, las que se regulan en la suma de \$300.000.-.

Regístrese, notifíquese, hágase devolución de los documentos, ejecutoriada que se encuentre la presente sentencia, remítase copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo, para su registro y archívense los antecedentes en su oportunidad procesal.

**RIT:** ■■■■

***Pronunciada por LILIANA LEDEZMA MIRANDA, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.***



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

