

RIT T-2322-2022

DEMANDANTE: VERÓNICA CAROLINA HERNÁNDEZ OPAZO

DEMANDADA: INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE

MATERIA: Tutela por vulneración de derechos fundamentales con relación laboral vigente.

Santiago, once de junio de dos mil veinticinco.

VISTO Y OIDOS:

PRIMERO: Que, compareció en estos antecedentes, don Carlos Urquieta Salazar, abogado, en representación de VERÓNICA CAROLINA HERNÁNDEZ OPAZO, arquitecta, e interpone denuncia de vulneración de derechos fundamentales durante la relación laboral, en contra del **INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE**, RUT 61.107.000-4, representada legalmente por su Director Nacional (s) Israel Castro López, ambos domiciliados en Fidel Oteiza N°1956, pisos 3 a 15, comuna de Providencia. Funda su demanda en los siguientes antecedentes de hecho y de derecho que expone:

Señala que la actora ingresó a prestar servicios al servicio público el 1 de mayo de 2011, para desempeñarse como profesional a honorarios en el Directorio de Transporte Metropolitano (DTP) dependiente del Ministerio de Transportes. Con fecha 1 de marzo del 2017, tras sucesivas renovaciones, pasó a ser contratada en calidad contratada, en un grado 4° de la Escala Única de Sueldos.

Indica que el día 14 de mayo de 2022, su representada renunció al DTP, para así incorporarse el 15 de marzo de 2022, al Instituto Nacional de Deportes, dependiente del Ministerio del Deporte. En esa oportunidad, se le traspasaron días de vacaciones y administrativos pendientes, reconociendo de esta manera su continuidad en el servicio.

Sus principales funciones dentro del Departamento de Infraestructura del IND era la de realizar tareas de alta prioridad estratégica, tales como: establecer



orientaciones de carácter técnico para la presentación y postulación de proyectos de infraestructura, todas estas labores debían ser reportadas directamente a su jefatura directa. Además, mediante Resolución Exenta RA N°857/416/2022, se le faculta para ejercer funciones directivas de jefatura subrogante del Departamento de Infraestructura, permitiéndole evaluar y precalificar el desempeño funcionario del personal a cargo y de integrar el orden de subrogación del cargo de Jefe de División de Infraestructura y recintos, cuando el titular no se encontrase por cualquier motivo, a contar del 1 de mayo de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2022.

Señala que el promedio de sus tres últimas remuneraciones asciende a \$4.129.286, lo anterior para los efectos del artículo 172 del Código del Trabajo.

En cuanto a los actos constitutivos de acoso laboral, expresa que doña Claudia Silva Paredes, que se desempeña como jefa de división de Infraestructura y Recintos del IND, ha ejercido en contra de la actora, a partir de agosto de 2022, de manera sistemática y silenciosa, una serie de conductas de hostigamiento y acoso laboral que buscaban minar su liderazgo frente al grupo y obstaculizar su desempeño laboral, con miras a terminar con su contrata y así posicionar a un cercano suyo en su puesto. Explicando lo del actuar silencioso, dice que en público demuestra o hace saber que existe una relación de cordialidad, sin embargo, a través de correos electrónicos o mensajes de teléfono, deja en evidencia el hostigamiento y exclusión de información que le permita a la actora realizar su trabajo de manera óptima y dar cumplimiento a la labor asignada, liderar la jefatura del Departamento de Infraestructura del IND.

Afirma que la señora Silva, de modo sistemático y a sabiendas, excluye a la actora de reuniones de lineamiento estratégico del departamento, pese a que en múltiples reuniones, ella le solicitó no ser excluida, manteniendo la denunciada dicha actitud, excusándose en que se tratan temas “poco importantes”, sabiendo la Sra. Silva, que una de las labores propias del cargo ejercido por la denunciante es precisamente concurrir a dichas reuniones.

Señala que Silva, la ignora y excluye de reuniones estratégicas de temas del departamento, cuando es consultada de esto, le indica que no está citada y



que son de carácter gerencial, sin embargo, a dichas reuniones asiste Carlos Vergara y coordinadores del departamento.

Añade que la denunciada como una forma de amedrentamiento tras haberle representado la falta de citación a las reuniones y como una forma de denostarla frente al equipo de trabajo, en reiteradas ocasiones la cita a las antedichas reuniones con una antelación de 5 minutos, con la finalidad que la denunciante no concurra preparada o desconociendo del tema a tratar.

Manifiesta que las maniobras efectuadas por la funcionaria Silva, en pleno conocimiento de sus superiores, busca impedir que la actora ejerza su cargo directivo en plenitud de sus atribuciones contractuales y reglamentarias, toda vez que sistemáticamente, le impiden ejercer las responsabilidades asociadas a su cargo, sin siquiera informarle previamente.

Además, la Sra. Silva se dirige directamente a un subordinado del departamento que la actora tiene a cargo, Carlos Vergara, y éste a su vez, le responde directamente a ella, sin considerar el rol de jefatura que ostenta la actora. También los correos que dirige a la denunciante tratan mayoritariamente de respuestas a transparencia, coordinaciones menores o tareas aisladas que poco o nada tienen que ver con el lineamiento estratégico del departamento y el cargo que desempeña.

Expresa que sistemáticamente, Silva Paredes, evita informar a cabalidad a su representada, lo que se demuestra en los correos electrónicos donde se realiza la instrucción de lineamiento estratégico van dirigidos en su mayoría a un subordinado, el ya señalado Carlos Vergara y no se le entrega a la actora, información crucial para poder ejercer las funciones de manera óptima, dando cuenta a modo de ejemplo, del caso de la obra “Centro Acuático”, en que la actora debía actuar como contraparte técnica, más ha sido apartada por Silva Paredes.

Cuenta que cada vez que la denunciante, en el ejercicio de sus funciones como jefa de departamento, convocaba a alguna reunión con su equipo, al inicio de las reuniones se sumaba Silva Paredes, tomando el liderazgo de la convocatoria, lo que generaba en la actora un desánimo y humillación, pues



restaba liderazgo y seguridad a su rol de jefatura. En este contexto la actora le solicitó a Silva, que la incluyera en reuniones donde se abordaban temas lineamiento estratégico del departamento, a lo cual se negó sistemáticamente, aduciendo que se trataba de instancias de tipo gerencial, lo que no era consistente, por cuanto convocaba al señor Vergara, subordinado de la actora.

Además, Silva Paredes envió correos electrónicos a la actora, con copia a todo el equipo y a otros funcionarios, con comentarios acerca de las instrucciones que daba ésta, a su parecer innecesarias, haciendo sentir errática a la denunciante, cuando el equipo técnico conoce sus roles y funciones, situaciones destinadas a vulnerar su calidad y rol de jefa del departamento de infraestructura.

Por estas situaciones, con fecha 25 de octubre de 2022, ingresó una denuncia por acoso laboral en contra de Silva Paredes, de acuerdo con el procedimiento consignado en la Resolución N°3058 de 3 de octubre de 2019 del IND. La denuncia fue recibida por el Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo de las personas de IDN, Rodrigo Capelli, más a la fecha de presentación de la demanda, aún no ha recibido respuesta o información por parte del servicio donde se indique el estado de la denuncia, la solicitud de antecedentes, una declaración de su parte ni menos una decisión al respecto. El 15 de noviembre de 2022, se le envió un correo a Capelli, consultando el estado de la denuncia, el cual fue respondido el 22 de noviembre, indicando “junto con saludar, te comento que se instruyó investigación sumaria”, y salvo dicha comunicación, nada ha sido comunicado a la actora, por el contrario, en carta de 28 de octubre de 2022, el mismo Sr. Capelli, le comunicó por escrito, que dejaría de percibir asignación por desempeño de funciones críticas.

Realiza una cronología de los actos con considera vulneratorios de derechos fundamentales, donde, entre otras cosas, se hace mención a que con fecha 24 de octubre de 2022, la actora fue diagnosticada por un siquiatra, quien le prescribió licencia médica, la que se prolongó hasta el 6 de diciembre de 2022. El 25 y 26 de octubre la Sra. Silva la eliminó de los grupos de WhastApp asociados al trabajo, el 27 de octubre de 2022, se le envió correo por Recursos Humanos, informando el cese de las funciones críticas, a pesar de estar con licencia médica.



El 2 de noviembre de 2022, Silva envió correo a la abogada del departamento de infraestructura deportiva, Marcela Poblete, el cual copia a la actora, en informa que ella ya no está en la jefatura del departamento, a pesar de que solo se encontraba con licencia médica. De este correo de 2 de noviembre de 2022 se puede claramente inferir que los funcionarios del IND habían sido informados que la actora ya no sería Jefa de Departamento, antes de que ella hubiese sido notificada de tal medida y estando con licencia médica y en forma posterior a la denuncia por acoso laboral efectuada en contra de la Sra. Claudia Silva, Jefa de la División. Lo anterior es una muestra más del acoso y menoscabo profesional sufrido durante gran parte del presente año 2022. Con fecha 4 de noviembre de 2022, una profesional administrativo del Departamento de Infraestructura le comunica por vía telefónica, que, por solicitud de la jefa de División Sra. Claudia Silva y de su subalterno en el Departamento, don Carlos Vergara, debían ser retirados sus efectos personales de la oficina donde realizaba las funciones asociadas a su cargo.

Afirma que debido a las reiteradas faltas de respeto, menoscabo, abuso de poder, acoso y maltrato laboral, que la actora sufre cuadros de angustia severos, donde su situación anímica le impide ejercer de forma correcta sus funciones, además de impactar en forma negativa sus relaciones. Estuvo con licencia médica desde el 24 de octubre de 2022 al 6 de diciembre del mismo año, por un cuadro de angustia severo producto de los hechos que se denuncian y es justamente en este periodo, en que es informada del cese de sus funciones críticas y luego por un correo electrónico dirigido a un tercero, que ya no se desempeñaría como jefa del departamento que a esa fecha lideraba.

En cuanto a los antecedentes de derecho, considera vulnerada las garantías establecidas en el artículo 19 de la Constitución Política de la República en sus numerales 1, 4 y 16 y a la garantía de no discriminación señalada en el artículo 2 del Código del Trabajo.

Refiriéndose a los indicios, señala que en el caso de autos, se vislumbran los siguientes: 1. Imposibilidad de comunicación con el Director Nacional y su Gabinete 2. Invisibilización del trabajo 3. Disminución de funciones 4. Asignación



de tareas por debajo de sus capacidades 5. La exposición frente a los compañeros de trabajo y demás personas. 6. Denuncia de los hechos, sin que haya mediado solución alguna a los referidos acontecimientos anteriormente narrados. 7. Los rumores generados por las acciones realizadas, dañando la honra y dignidad como persona. 8. El otorgamiento de licencia médica por estrés laboral. 9. La nula diligencia, hasta el día de hoy, para subsanar las circunstancias objeto de este procedimiento, no mediando reparación del daño producido u otro acto diverso para solucionar el conflicto.

Expone que conforme lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, corresponde el pago de una indemnización por daño moral y una especial, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración. En cuanto al daño moral, afirma que todos los hechos narrados en esta presentación, en especial, el gran daño a la integridad psíquica, estabilidad psicológica, daño a la imagen y honra, cuadro de ansiedad y estrés de la actora, unido a que nunca se generó una explicación para apaciguar la tristeza, preocupación, ansiedad, estrés, agobio y miedo ocasionados, de lo que hasta el día de hoy la actora siente, generó un gran perjuicio, dado que nada se hizo para evitar que los hechos vulneratorios de sus derechos se interrumpieran o cesaran, más aún, en diversas oportunidades se les notificó e informó de las preocupaciones y malestares de que era víctima y, como ya se expresó, no ejercieron actos dirigidos a hacer cesar la lesión a su derechos fundamentales. Avalúa el daño moral sufrido en la suma de \$5.000.000.-

Añade que, atendidos los motivos expuestos y dada la gravedad de los hechos que se denuncian y también los graves perjuicios que las conductas han provocado a la atora, se fije una indemnización especial del artículo 489 del Código del Trabajo, en el máximo legal, esto es 11 remuneraciones brutas promedio, lo que corresponde a \$45.422.146 o la cantidad que el tribunal determine de acuerdo al mérito del proceso.

Solicita en definitiva, declarar la existencia de la lesión denunciada, y como la demandada afectó los derechos fundamentales de la actora, derecho a la honra y a la integridad psíquica, consagradas en el artículo 485 inciso 1º del Código del



Trabajo, se condene al pago de las indemnizaciones ya señaladas, además de ordenar medidas concretas dirigidas a la reparación, bajo el apercibimiento legal, de preferencia las propuestas en la Circular N°67/2008 de la Dirección del Trabajo, siendo atingentes para este caso las excusas públicas del empleador, en la cual efectúe un reconocimiento expreso de haber vulnerado las garantías constitucionales, y/o una publicación en un medio de comunicación que el tribunal designe y/o la publicación destacada en el sitio web de la demandada o la que el tribunal estime pertinente para la correcta reparación del daño causado y la realización de una capacitación a toda la plana directiva de la institución sobre el respeto a los derechos fundamentales, impartido por una entidad responsable; Se ordene el envío de la copia de la sentencia que se dicte a la Dirección del trabajo para su registro; Todo lo anterior con reajustes e intereses de acuerdo con lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo; Que la denunciada sea condenada en costas o lo que el tribunal estime o determine conforme a sus facultades y al mérito del proceso, sea en los montos demandados o en cualquiera de las peticiones concretas sometidas al conocimiento del tribunal.

SEGUNDO: Que, dentro de plazo legal, compareció don Juan Antonio Castillo Saavedra, abogado, en representación del INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES, solicitando el rechazo de la demanda en todas sus partes.

Afirma que en la especie, no se ha verificado ninguna vulneración de derechos fundamentales de la actora, en particular, respecto de los hechos calificados como indicios de vulneración, destaca que algunos de ellos no son efectivos y todos los restantes no son indicios y menos pueden calificarse de actos vulneratorios.

Señala que la actora ingresó al IND, como arquitecta del Departamento de Infraestructura, para apoyar la gestión de las iniciativas en particular y con especial énfasis en las obras para los juegos Panamericanos y Parapanamericanos Santiago 2023. En abril de 2022, se le pidió el cargo de Jefe de División de Infraestructura y Recintos a Ariel Rebolledo, quien hizo uso de su feriado legal desde el 1 de mayo de 2022 a fines de junio. En el mismo mes, s ele



pidió el cargo al Jefe de Departamento de Infraestructura, el señor Mauricio Cruces, con lo que se deja a cargo del departamento a la denunciante.

Expresa que luego del término de las vacaciones de Rebolledo, la sra. Claudia Silva asume el cargo de Jefa de la División de Infraestructura y Recintos en calidad de subrogante y la Srta. Hernández asume el cargo de Jefa de Departamento de Infraestructura en calidad de subrogación. Esta división, durante el 2022 y 2023, tuvo, tiene y tendrá, una carga de trabajo muy superior a la habitual, por el desafío deportivo más importante después del Mundial de Fútbol de 1962. Por lo anterior, al aceptar los cargos, tanto jefa de departamento como jefa de división, conocían el desafío y carga laboral que eso significaba.

Expone que, dentro de los puntos que la actora plantea como vulneración de derechos, son la serie de correos enviados un día a las 8.00 am. Lo que se debe a una solicitud planteada por ella de no programar reuniones, enviar documentos, solicitudes o correos electrónicos durante horario inhábil, por lo anterior, es que se programó enviar los correos electrónicos, para el día hábil siguiente a las 8.00 am, horario en el cual el IND tiene establecido como inicio de jornada laboral. En ningún momento fue una acción planificada para acosar a la demandante.

Respecto al reclamo por copiar en correos al resto del equipo involucrado es una práctica usual para poner en conocimiento de la situación, encargo, tarea o necesidad de reunión por parte de todos los copiados en el correo. La información, comentarios, solicitudes, encargos no tienen la calidad de secretas, por lo tanto, el compartirlos está enfocado en la eficiencia del trabajo, estando en una situación de urgencia, por tener que construir las edificaciones necesarias antes de los juegos Santiago 2023. La indicación sobre no dirigirse directamente a la demandante en algunas de las solicitudes, se debe principalmente a la rapidez en las respuestas del resto del equipo.

Señala sobre la exclusión de las reuniones, que no ha existido ninguna intención de no involucrar a la demandante de las decisiones, ni de las tareas propias de la División y el Departamento de Infraestructura, no existe evidencia de reuniones en las cuales se haya querido no tratar temas con ella. Uno de los



temas planteados por la demandante es citación a reuniones con 5 minutos de anticipación, y ello se debe principalmente a que ante la urgencia y los desconocimiento sobre temas nuevos es que requería principalmente tomar conocimiento y optar por definiciones en corto plazo.

Expresa, que solicitar a la actora revisar, organizar y tramitar las respuestas de transparencias, son parte de la labor de los Jefes de Departamento tanto de Infraestructura como de Recintos y además es un área de mucha responsabilidad ya que si la respuesta está mal contestada, la institución puede incurrir en una falta grave al no entregar información adecuada, a destiempo o confusa.

Con respecto a las observaciones o cuestionamientos al actuar de la demandante es una atribución que tiene una jefatura en toda institución tanto pública como privada, que no involucra por ello una vulneración de derechos, siendo parte de la dirección que se puede realizar del trabajo ejecutado. Sobre el trabajo en línea, con el equipo es una práctica que ya se encontraba realizándose antes de la llegada al servicio de la demandante, y esto es, principalmente para hacer más eficiente el trabajo y no contar con duplicaciones sobre el mismo tema o materia. El reclamo sobre la poca información en relación a las nuevas contrataciones es difícil de sostener ya que desde el inicio del período en el servicio se solicitó a las Jefaturas incrementar de profesionales a la División de Infraestructura y Recintos ya que sacar adelante las iniciativas Panamericanos y Parapanamericanos 2023 no era posibles con el personal contratado, siendo un tema que fue conversado en muchas oportunidades.

Refiriéndose a las reuniones sostenidas por la demandante y el Director Nacional, no se tenía conocimiento de ellas, a excepción de una que sí fue comentada por la actora, en la cual ella indicó sus discrepancias sobre cómo se estaba realizando el trabajo en la División, el trabajo con ella y las diferencias en la metodología de trabajo. Se conversó con la idea de mejorar aspectos que fueran posibles de resolver.

En cuanto a la solicitud de aprobar urgentemente un estado de pago, esto corresponde a una labor que debió haber sido resuelta antes de la comisión de servicio a la región de Los Lagos. La solicitud de hacerse cargo de la



implementación del Plan de Mejoramiento de Infraestructura Escolar fue acordado con el Director Nacional del Instituto de Deportes, al no ver respuestas en los tiempos requeridos a esta tarea se fue solicitando a otros integrantes del equipo fueran resolviendo estas necesidades. Es necesario aclarar que fue convocada a todas la reuniones relacionadas con el mencionado Plan.

Explica que el no convocar a una reunión en particular como lo fue la de diseño mencionada en los días 20 y 21 de septiembre no significa que sea una acción tendiente a excluir a la demandante por el contrario es una manera de distribución de tareas y necesidades al interior de la División de Infraestructura y Recintos.

El citar a reuniones y consultar por temas pendientes es solo para conocer las razones por el cumplimiento fuera de plazo o no cumplimiento. La jefatura constituida por Claudia Silva Paredes, como jefa inmediata de la demandante, nunca le levantó la voz ni se le trató de manera despectiva. Sólo fue consultada por tareas no resueltas y sus causas. Lo anterior buscando maneras de resolver el atraso o no cumplimiento del encargo. El citar a reuniones y no contar con todo el equipo de trabajo presente es bastante común, más aún considerando la infinidad de tareas que son necesarios para llevar a cabo la misión encomendada. Por lo que no es para sorprenderse ni menos considerarse excluida el decir que luego se le informaría de los acuerdos ahí tomados.

El sacar a la demandante de los grupos de trabajo de whatsapp nunca fue una manera de menospreciar ni ofender a la demandante, fue solamente porque a partir del 1 de noviembre no tenía funciones directivas y luego con fecha 29 de noviembre se decide por parte del Director no renovarle la contrata para el año 2023, luego de esto considerando que los grupos fueron creados para el desarrollo del trabajo interno se reorganizan y se retira de los equipos de trabajo, es que se realizó. Finalmente comentar que los actos y acciones indicadas por la demandante siempre fueron buscando agilizar el trabajo, mantener a los equipos informados de manera rápida y lograr asumir el compromiso encomendado de manera exitosa.



Afirma que al recibir la denuncia de la actora, se inició el protocolo de investigación y actualmente existe un proceso sumarial de investigación.

Controvierte formalmente todos y cada uno de los hechos que sirven de respaldo a la denuncia, como también los fundamentos de derecho en que se apoyan los referidos hechos. Considera que la denuncia no logra explicar suficientemente como ocurrieron las supuestas vulneraciones y más bien se trata de la exposición de doctrina y transcripciones de normas legales, sin señalar fundamentos fácticos.

Luego de citar jurisprudencia, indica que los indicios señalados no son tales, puesto que no tienen los elementos necesarios para poder identificar las circunstancias que permitan comprenderlos, siendo meras declaraciones carentes de seriedad, al ser vagas y ambiguas. En relación a la licencia médica, no tienen acceso al diagnóstico. En cuanto al proceso sumarial, este se encuentra en desarrollo y es secreto.

Manifiesta que el servicio no ha vulnerado derecho alguno de la actora y afirma que las prestaciones demandadas son improcedentes, atendido que la relación laboral se encuentra vigente (en relación a la indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo y por cuanto la indemnización por daño moral no tienen sustento en el ámbito laboral, salvo en los casos de accidentes del trabajo, solicitando el rechazo de todas las demás medidas solicitadas.

Añade que la denunciante, fue contratada en marzo de 2022, le fueron encomendadas funciones y le otorgaron función crítica por ello desde mayo a octubre de 2022, y luego con fecha 29 de noviembre de 2022, se le informó que no se le renovarían su contrata para el año 2023, todo de acuerdo a las normas administrativas que facultan al Director Nacional a realizar ello, sin entenderse vulnerado ningún derecho por el ejercicio de dichas atribuciones, como ocurrió en el caso de marras y por estas consideraciones, solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas.



TERCERO: Que, con fecha 7 de febrero de 2023, se llevó a efecto la audiencia preparatoria. El tribunal llamó a las partes a conciliación proponiendo bases de acuerdo, sin resultados positivos.

Se fijaron como hechos a probar los siguientes:

- 1) La efectividad de los hechos contenidos en la denuncia.
- 2) La existencia de una relación entre las partes. Para el caso afirmativo, fecha de inicio, término, condiciones, remuneración pactada.
- 3) Si con motivo de los hechos de la denuncia el actor sufrió perjuicios. Para el caso afirmativo, naturaleza, monto y relación de causalidad con los hechos señalados en la denuncia.

CUARTO: Que para acreditar sus alegaciones las partes rindieron e incorporaron en la audiencia de juicio los siguientes medios probatorios:

DE LA DENUNCIANTE:

Documental:

- 1) Resolución N° 3001 del Instituto Nacional del Deporte de fecha 28 de diciembre de 2012 que Aprueba Procedimiento de Desvinculación.
- 2) Resolución N° 3058 del Instituto Nacional del Deporte de fecha 3 de octubre de 2010 que aprueba el Procedimiento para la prevención de MALS.
- 3) Carta a Verónica Hernández que informe cese de FC, de 28 de octubre de 2022.
- 4) Certificado AfpHabitat de fecha 4 de noviembre de 2022.
- 5) Correo 2 de agosto 2022, sobre Adjunto Ord. CMN N° 2915-22. Responde a Ingreso CMN N° 4277-22. Plan de Manejo arqueológico y de Sitio de Memoria proyecto "Centro de Entrenamiento de los Deportes acuáticos" donde se informa la molestia por la exclusión de mi representada en temas de lineamiento.



- 6) Correo 2 de septiembre de 2022 sobre Solicita información: Oficio Subsecretaria, que da cuenta que CSP da instrucciones a consultor sin consentimiento de la CPT del contrato.
- 7) Correo 3 de octubre de 2022 sobre Estado de contratación nuevos especialistas que da cuenta que CSP excluye indicaciones y conecta directo con CVA.
- 8) Correo 3 de octubre de 2022 sobre Invitación: Reunión lineamiento técnico de Proyectos mié 5 oct 2022 4:30pm - 5:30pm (CLST) (veronica.hernandez@ind.cl) que da cuenta que CSP no considera opinión ni incluye lineamiento estratégico.
- 9) Correo 4 de octubre de 2022 sobre Invitación: IND mié 5 oct 2022 3pm - 4pm (CLST) (veronica.hernandez@ind.cl) que da cuenta que VHO solicita que CSP informe tema de reunión y que incluyan al equipo Técnico.
- 10) Correo 4 de octubre de 2022 sobre Reunión inicio CECO que da cuenta sobre VHO solicita que incluyan a mi representada en reunión estratégica.
- 11) Correo 11 de octubre de 2022 sobre Liquidación de Chonchi que da cuenta de equipo cercano y CSP instrucciones, excluyendo a mi representada.
- 12) Correo 12 de septiembre de 2022 sobre Proyecto Acústico, que da cuenta que CSP ignora lineamiento de mi representada y da instrucciones directas a CVA.
- 13) Correo 15 de septiembre de 2022 sobre Re: URGENTE!!! - Diseño Mejoramiento Polideportivo Centenario Antofagasta - programación de la entrega final Etapa IV que da cuenta sobre CSP informa molestia en correo donde no está incluida en copia mi representada.
- 14) Correo 18 de octubre de 2022 sobre UCP Estadio Nacional que da cuenta que se excluye a jefatura de dpto.
- 15) Correo 20 de septiembre de 200 sobre Presupuestos Especialistas que da cuenta que VHO informa que no estaba en conoc. de contrataciones.



- 16) Correo 20 septiembre de 2022 sobre Proyecto CEDA Estadio Nacional que da cuenta de CSP entrega lineamiento estratégico a profesional distinto a la jefatura.
- 17) Correo 21 de octubre de 2022 sobre Coordinación Taller de Trabajo en Equipo que da cuenta CSP responde a correos dirigidos a mi representada como jefe del Dpto.
- 18) Correo 22 de septiembre de 2022 sobre Reunión Equipos de Diseño, que da cuenta que VHO solicita incluir en reuniones estratégicas.
- 19) Correo 25 de septiembre de 2022 sobre Proyecto Centro Acuático Panamericano, que da cuenta CSP da lineamiento y excluye CEDA.
- 20) Correo 26 de agosto de 2022 sobre Urgente_TENIS_Consulta CGR, que da cuenta CSP increpa a mi representada por no trabajar en documento compartido para la CGR.
- 21) Correo 26 de septiembre de 2022 sobre Convenio Pichilemu, que da cuenta CSP ridiculiza instrucciones de mi representada al equipo.
- 22) Correo 26 de septiembre de 2022 sobre Proyecto Centro Acuático Panamericano, que da cuenta instrucciones directas sin considerar que mi representada es CPT.
- 23) Correo 27 de septiembre de 2022 sobre Solicitud para realizar proyecto Polideportivo por DVC, que da cuenta de instrucciones directas a CVA.
- 24) Informe médico Gustavo Murillo.
- 25) Resolución Exenta RA 857/314/2022 del 25.03.2022, que designa Contrata Verónica Carolina Hernández Opazo, DN.
- 26) Resolución Exenta RA 857/416/2022 que encomienda funciones directivas a doña Verónica Hernández, del Dpto. Infraestructura y subrogante Div.lyR, del 25.04 al 31.12.2022.



- 27) Resolución Exenta RA 857/673/2022 que pone término a la asignación por funciones críticas de Verónica Hernández, AC 01.11.2022.
- 28) Resolución Exenta RA 857/674/2022 que pone término a encomendación de funciones directivas de doña Verónica Hernández, DN, A.C 01.11.2022.
- 29) Liquidaciones de Sueldo de los meses de mayo a noviembre de 2022 de doña Verónica Hernández.
- 30) Prints de pantalla de los grupos de WhatsApp.
- 31) Prints de Pantalla Bandeja entrada correo de doña Verónica
- 32) Prints de WhatsApp en que se le exige firmar.
- 33) Expediente sumarial del Instituto Nacional de Deportes. (Prueba nueva)

Confesional:

Absolvió posiciones don Rodrigo Andrés Capelli Mora, en calidad de representante legal de la denunciada, según los antecedentes que constan en el registro de audio.

Testimonial: Compareció doña Katherine Cecilia Chaparro Pereira, quien, debidamente juramentada, prestó la declaración que consta en el registro de audio.

Exhibición de documentos:

La parte demandante solicitó en audiencia preparatoria los siguientes documentos:

- 1) Correos institucionales enviados entre doña Claudia Silva Paredes y doña Verónica C. Hernández Opazo entre 21 de julio de 2022 a 2 de noviembre de 2022.
- 2) Correos institucionales enviados entre doña Claudia Silva Paredes y don Carlos Vergara entre 21 de julio de 2022 a 2 de noviembre de 2022.

La exhibición se tuvo por cumplida.



DE LA DENUNCIADA.

Rindió solo prueba documental consistente en:

- 1) La Resolución Exenta RA N° 857/314/2022 de 25.03.2022, de Director Nacional (S) del IND.
- 2) La Resolución Exenta RA N° 857/401/2022 de 02.05.2022, de Director Nacional (S) del IND.
- 3) La Resolución Exenta RA N° 857/416/2022 de 05.05.2022, de Director Nacional (S) del IND.
- 4) La Resolución Exenta RA N° 857/340/2022 de 12.04.2022, de Director Nacional (S) del IND.
- 5) La Resolución Exenta RA N° 857/673/2022 de 27.10.2022, de Director Nacional (S) del IND.
- 6) La Resolución Exenta RA N° 857/674/2022 de 27.10.2022, de Director Nacional (S) del IND.
- 7) La Carta de aviso de término de funciones críticas, remitida por el IND a la denunciante, de 28.10.2022.
- 8) La Carta de aviso de término de funciones críticas, remitida por el IND a la denunciante, de 29.11.2022.
- 9) Correo electrónico dirigido a Verónica Hernández Opazo de 28.10.2022, que le remite carta de aviso de término de función crítica y resoluciones de término de función crítica y encomendación de funciones.
- 10) Comprobantes de envío por carta certificada de documentos de fecha 28.10.2022 y de no renovación de contrata para el año 2023.
- 11) Resolución Exenta N° 3157, de 21.11.2022, de Director Nacional (S) del IND, que ordena instrucción de investigación sumaria.
- 12) Nueve actas de reunión de Comité de Integridad del año 2022;



- 13) Informe final IND, Curso Prevención del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual, año 2022.
- 14) Resolución Exenta N° 3348, de 03.12.2022, del IND, que APRUEBA PLAN ANUAL DE PREVENCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL MALTRATO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE 2022 Y DEJA CONSTANCIA DE ACTIVIDADES EJECUTADAS.

CONSIDERANDO:

QUINTO: Que para una adecuada resolución del asunto debe en primer lugar tenerse presente que la acción de tutela de derechos fundamentales fue incorporada a través de la Ley 20.087, buscando con ello la protección y resguardo de ciertos derechos fundamentales del trabajador al interior de su relación laboral, ya sea mientras esta se desarrolla o bien al finalizar la misma, a fin de que se reestableciera el ejercicio del derecho lesionado o la reparación del daño producido, consagrando con esto el reconocimiento del mismo como ciudadano en el marco de sus relaciones laborales y con ello evitar el abuso del ejercicio de la potestad de mando del empleador.

Que los derechos antes señalados corresponden a los establecidos en el artículo 19 de la Constitución Política de la República, en sus números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5° en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6° inciso primero, 12°, inciso primero y 16, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y lo expresado en el inciso cuarto.

Que igualmente resultan amparados por esta acción los trabajadores que sufran actos discriminatorios, de conformidad con el artículo 2° del Código del Trabajo.

Y si bien, al momento de la dictación de esta norma, la misma no era aplicable para los funcionarios públicos, los que tenían que recurrir a lo dispuesto en la Ley de Bases de la Administración del Estado, este vacío lo viene a salvar la



ley N°21.280, mediante la cual se reconoce el derecho que les asiste a los Funcionarios de la Administración del Estado a concurrir a la justicia laboral e impetrar la acción de tutela de derechos fundamentales.

SEXO: Que asimismo debe tenerse a la vista, que el procedimiento consagra una modificación que aliviana la carga probatoria del actor, quedando radicado en el trabajador el establecimiento de indicios, a saber señales, pistas o vestigios, que hagan verosímil los hechos por este planteados, lo anterior fundado en la dificultad del trabajador de acreditar fehacientemente los antecedentes fácticos de una vulneración de garantías, debiendo el empleador a su turno explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

De esta forma, corresponde al trabajador la acreditación conforme a las reglas de carga probatoria, morigeradas de conformidad al artículo 493 del Código del Trabajo, de aquellos hechos o circunstancias que logren generar en el juez laboral una sospecha razonable de que esa conducta lesiva denunciada se ha producido¹. Lo anterior no obstante la posibilidad de acreditación por parte de la demandante de hechos directos de la afección del derecho fundamental.

Y, una vez establecida la vulneración de derechos, el empleador deberá aportar y probar en juicio, que tal conducta es procedente y razonable conforme con su poder de dirección, además de proporcional, entendido tal concepto como lo ha dicho la doctrina, como un actuar idóneo, necesario y proporcional, a saber que permita alcanzar un fin legítimo, indispensable para alcanzar la finalidad anotada y racional en la afección al derecho fundamental, que permita justificar la medida como sus efectos.

SÉPTIMO: Que conforme a los hechos planteados en la denuncia, lo que la actora alega es la ejecución en su contra de diversas conductas constitutivas de acoso laboral, las que vulnerarían la garantía de no discriminación, el derecho a la integridad psíquica y física y su derecho a la honra.

¹ Así se concluye doctrinariamente en José Luis Ugarte Cataldo: “Tutela de derechos fundamentales del trabajador”. Legal publishing. Año 2009. 2ª Edición. Página 47.



Que la actora, a fin de corroborar la vulneración a sus derechos fundamentales, señala en su denuncia, de conformidad al artículo 493, como indicios de la vulneración, los siguientes:

1. Imposibilidad de comunicación con el Director Nacional y su Gabinete
2. Invisibilización del trabajo
3. Disminución de funciones
4. Asignación de tareas por debajo de sus capacidades
5. La exposición frente a los compañeros de trabajo y demás personas.
6. Denuncia de los hechos, sin que haya mediado solución alguna a los referidos acontecimientos anteriormente narrados.
7. Los rumores generados por las acciones realizadas, dañando la honra y dignidad como persona.
8. El otorgamiento de licencia médica por estrés laboral.
9. La nula diligencia, hasta el día de hoy, para subsanar las circunstancias objeto de este procedimiento, no mediando reparación del daño producido u otro acto diverso para solucionar el conflicto.

OCTAVO: Que apreciadas las pruebas conforme a las reglas de la sana crítica, importando con ello tomar en especial consideración la gravedad, concordancia, multiplicidad y conexión de aquellos medios probatorios incorporados por las partes al proceso, permiten a este tribunal tener por acreditados los siguientes hechos de la causa:

1.- La demandante fue contratada por el Instituto Nacional del Deporte el día 15 de marzo de 2022, en calidad de contrata, como profesional asimilado a grado 4° Escala Única de Sueldos, de la Planta de Profesionales, con jornada de 44 horas semanales, conforme consta de la documental incorporada por la denunciada, consistente en Resolución Exenta RA N°857/314/2022 de fecha 25 de marzo de 2022.

2.- De la Resolución Exenta RA N°857/401/2022, se desprende que la demandante, cumplía labores relevantes o estratégicas para la gestión del IND, específicamente como “asesora del departamento de infraestructura”, razón por la que se le otorgó una asignación por funciones críticas, lo que se desprende de la



citada resolución, la que fue incorporada por la denunciada. El día 5 de mayo además, se le encomendaron funciones directivas, conforme resolución exenta RA N°857/416/2022, emitida por el IND.

3.- Que el día 27 de octubre de 2022, por medio de Resolución Exenta RA N°857/673/2022 se puso término a su asignación de funciones críticas y en la misma fecha, mediante Resolución Exenta RA N°857/674/2022 se puso término a la encomendación de funciones directivas. Esto le fue notificado a la actora el día 28 de octubre de 2022.

4.- El día 29 de noviembre de 2022, mediante carta dirigida a la actora, se le comunicó la no renovación de su contratación para el año 2023, la que finalizaría el 31 de diciembre de dicho año, lo que consta de la documental incorporada por la denunciada.

5.- Que conforme consta del expediente sumarial incorporado por la actora, con fecha 26 de octubre de 2022, ésta presentó una denuncia por maltrato, acoso laboral y/o sexual en sobre cerrado, conforme al procedimiento aprobado por el IND, en contra de una funcionaria del servicio. El 17 de noviembre del mismo año, se dio cuenta de una segunda denuncia, contra la misma funcionaria, deducida por un tercero. El 21 de noviembre de 2022, por medio de Resolución Exenta N° NC-03157/2022 se ordenó la instrucción de una investigación sumaria, designándose investigador.

El día 22 de febrero de 2023, fecha en la que ya la contrata de la actora había finalizado, don Juan Pablo Salgado Salas, aceptó el cargo de Fiscal e instruyó el acta de apertura del procedimiento.

6.- Del citado antecedente, consta que el día 30 de marzo de 2023, se recibió la declaración de la actora en el proceso sumario, oportunidad en la que fue latamente interrogada por el fiscal a cargo. El 3 de abril de 2023 se recibió la declaración de la segunda denunciante. El 10 de abril del mismo año se recibió la declaración de un tercero en calidad de testigo y finalmente el día 17 de abril del citado, se recibió la declaración de doña Claudia Silva, Jefa del Departamento de Infraestructura y superior jerárquico de la actora.



7.- Que del expediente sumario, consta que con fecha 23 de mayo de 2024, a más de un año de la última declaración, el Fiscal formuló cargo en contra de la señora Claudia Silva Paredes, siendo este del siguiente tenor: *“Haber ejercido actos constitutivos de acoso laboral en contra de la ex funcionaria Verónica Hernández, aprovechándose de su jerarquía y cargo de jefatura de la División de Infraestructura del IND, entre julio y noviembre de 2022.*

El acoso laboral ejercido se tradujo en las siguientes conductas:

- a) *Desconocer el cargo de jefatura de departamento que ejercía la víctima, asignándole a otro funcionario de su dependencia, labores o responsabilidades propias de la Jefa del Departamento, a través de correos electrónicos, o acordando con otras unidades u organismos que ciertos asuntos, propios de la jefatura ejercida por la víctima, serían canalizados por otro funcionario de menor jerarquía.*
- b) *Desconocer el cargo de Jefatura de Departamento que ejercía la víctima, al no convocarla a reuniones en las cuales, atendido el cargo de Jefatura de Departamento que ejercía, debía estar presente.*
- c) *Eliminar el número de celular de la víctima de grupos de conversación utilizados por los funcionarios del IND, en aplicación de WhatsApp, sin causa justificada y de forma intempestiva.*
- d) *Ordenar que los artículos personales de la víctima fueran retirados de su oficina, a pesar que ella no había sido desvinculada del IDN, y mantenía la calidad de funcionaria de la Institución, ni tampoco existía algún otro motivo que justificara el retiro de sus pertenencias.”*

8.- Que, conforme se observa del sumario incorporado, la señora Silva formuló sus descargos y con fecha 17 de junio de 2024, se procedió a la vista fiscal, en dicho documento consta que ésta última, presentó su renuncia voluntaria al IND con fecha 30 de mayo de 2024. En el numeral 17 de la vista fiscal, se tiene por acreditado que Silva ejerció actos constitutivos de acoso laboral en contra de la ex funcionaria Verónica Hernández, entre julio y noviembre de 2022 y resolvió aplicar la medida disciplinaria de censura a Claudia Silva Paredes. El 25 de julio de 2024, se aprobó el informe de investigación emitido al término de la investigación sumaria y se aplicó la medida disciplinaria a Silva Paredes, lo que



consta en la Resolución Exenta NC-02377/2024, que es parte del sumario incorporado. Mediante Resolución Exenta NC-02877/2024, se ordenó la ejecución de la medida disciplinaria, la que se dictó el día 30 de agosto de 2024.

9.- Que el día 30 de septiembre de 2024, a propósito de un correo enviado por la actora a Consuelo Navarro Pérez, asesora jurídica gabinete del Instituto Nacional de Deportes, se le informó del término del proceso sumarial.

10.- Que conforme consta del informe emitido por el médico psiquiatra Gustavo Adolfo Murillo Baeza, de fecha 3 de noviembre de 2022, la actora padecía a esa fecha, de una afección nerviosa, angustia, falta de ánimo, poca energía, insomnio, lo que le impedía trabajar, razón por la que le extendió licencia médica.

NOVENO: Que, se entiende por acoso laboral *“la conducta de maltrato o humillación en el espacio de trabajo, ejercida por el empleador o un tercero, que produce una vulneración en la integridad psíquica y física de la víctima.*

Según se trate el caso, el acoso laboral supondrá una invasión al espacio corporal del o la afectada, agrediendo su integridad física. Pero también puede suponer un trato en el lugar de trabajo que pueda calificar por su forma, como maltrato, o por su resultado, como humillante. En ambos casos, se lesiona la integridad psíquica de la víctima”².

De esta forma, y de acuerdo a los hechos que se tuvieron por establecidos en el motivo precedente, a juicio de esta sentenciadora, se encuentra acreditado que la actora fue víctima de actos de acoso laboral, ejercido por quien era en ese entonces, su superior jerárquico, por cuanto, el 26 de octubre de 2022, presentó una denuncia por maltrato, acoso laboral y/o sexual a su empleador, iniciándose una investigación sumaria, la que concluyó con fecha 30 de agosto de 2024, cuando se ordenó su ejecución. En dicha investigación sumaria, el propio Instituto Nacional del Deporte, tuvo por establecido que la señora Salas Paredes, superior jerárquico de la actora, ejerció actos de acoso laboral, razón por la cual, se le aplicó a Salas Paredes, la medida disciplinaria de censura.

² Ugarte Cataldo, Acoso en el Trabajo y Tutela, pp. 49



A raíz de los hechos relatados, los que además encuentran su correlato en el sumario realizado por la propia denunciada, la actora sufrió un episodio nervioso, por el cual tuvo que ser tratada por un médico psiquiatra y se le otorgó licencia médica.

Además, de la observación del expediente, se desprende que durante el procedimiento sumario, no se dictó ninguna medida cautelar en favor de la víctima, amén de que se finalizó su contrata el 31 de diciembre de 2022, sin que el sumario, a dicha fecha, se hubiese resuelto.

DÉCIMO: Que entonces, corresponde analizar si los hechos que denunció y que resultaron acreditados en este juicio, esto es, los relativos al acoso laboral ejercido por su superior jerárquico, constituyen una vulneración de las garantías de los numerales 1 y 4 del artículo 19 de la Constitución Política de la República y al artículo 2 del Código del Trabajo que sea adjudicable o reprochable al empleador. Respecto a la garantía señalada en el numeral 16 del artículo 19 de la carta fundamental, esta sentenciadora omitirá pronunciamiento, atendido que no fue desarrollada en el libelo.

Y para estos efectos, la actora incorporó el certificado del médico psiquiatra don Gustavo Adolfo Murillo Baeza, quien señaló, que en periodo cercano a la fecha en que la actora hizo su denuncia (3 de noviembre de 2022), padecía de una afección nerviosa, manifestando angustia, falta de ánimo, poca energía, insomnio, estimando el profesional, que se encontraba impedida de trabajar, razón por la que le extendió una licencia médica, antecedente que resulta concordante con lo expuesto en su libelo, en cuanto a la afectación a la garantía establecida en el numeral 1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, estimando esta sentenciadora que los hechos acontecidos han provocado una clara afectación a su integridad psíquica.

Además, las máximas de la experiencia nos señalan que los actos de acoso laboral, su ejecución, provoca en sus víctimas, un quebrantamiento de su voluntad, al mermar su autoestima por medio de acciones que socavan su desempeño y en definitiva, su ánimo.



Por otra parte, en cuanto al derecho a la honra, este también se vio afectado, desde el momento en que se vio afectada su dignidad como trabajadora, por cuanto, tal y como tuvo por acreditado el fiscal a cargo de la investigación, se le desconoció su cargo de jefatura de departamento, asignándole a otro funcionario de su dependencia y de menor jerarquía, sus labores o responsabilidades propias de la Jefa del Departamento. Por otra parte, también se tuvo por acreditado, que la actora fue excluida de reuniones, a pesar de requerirse su presencia en calidad de jefa, mostrando a su equipo, en definitiva, que la actora no detentaba las facultades propias de su calidad, además se haber sido sometida a un acto humillante, como lo fue el sacar sus cosas de la oficina y ponerlas en una caja, a pesar de que ni siquiera había cesado su contratación, todas acciones que en definitiva, afectan la honra de la trabajadora.

Finalmente, en el caso de autos, hay una afectación a la garantía de no discriminación, por cuanto, los actos de acoso laboral buscan mermar las opciones en el empleo, lo que constituye un acto de discriminación, considerando además que, pese a que continuaron las labores relativas a los Juegos Panamericanos, a la actora no se le renovó su contrata para el año 2023.

UNDÉCIMO: Que, habiéndose acreditado que la actora fue víctima de acoso laboral por parte de su superior jerárquico, la señora Claudia Salas Pareces y que dichos actos provocaron afectación a las garantías fundamentales ya analizadas, corresponde entonces revisar, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo *“los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad”*.

Al respecto, debemos tener presente que el denunciado, negó la existencia de los actos de acoso laboral, limitándose a rebatir cada uno de los hechos señalados por la actora y los indicios por ella expuestos.

DÉCIMO SEGUNDO: Que, para este efecto, se debe tener presente que al empleador, en casos como el de autos, no puede reprochársele la ejecución del acto lesivo, *“sino la falta de cumplimiento del deber de protección, lo que se*



traduce en una afectación a la integridad física y psíquica del o la trabajadora respectiva y, eventualmente, de otros derechos fundamentales”³

Conforme se indicó precedentemente, la denunciada, recibió la denuncia el 26 de octubre de 2022 y recién el 21 de noviembre de 2022, por medio de Resolución Exenta N° NC-03157/2022 se ordenó la instrucción de una investigación sumaria, a casi un mes de haberse recibido, luego, el 22 de febrero de 2023, fecha en la que ya la contrata de la actora había finalizado, don Juan Pablo Salgado Salas, aceptó el cargo de Fiscal e instruyó el acta de apertura del procedimiento y durante todo el proceso, a pesar de que la señora Salas Paredes seguía prestando sus servicios, no se dictó ninguna medida cautelar en su contra.

Finalmente, recién el 23 de mayo de 2024, a más de un año de la última declaración, el Fiscal formuló cargo en contra de la señora Claudia Silva Paredes, con fecha 17 de junio de 2024, se procedió a la vista fiscal. El 25 de julio de 2024, se aprobó el informe de investigación emitido al término de la investigación sumaria y se aplicó la medida disciplinaria a Silva Paredes y el 30 de agosto, se ordenó la ejecución de la medida disciplinaria.

DÉCIMO TERCERO: Que, en este sentido, teniendo en consideración que con ocasión de la denuncia realizada por la actora, el empleador toma conocimiento de la conducta lesiva, lo que se debe evaluar es la proporcionalidad de las medidas adoptadas por el empleador con el objeto de resguardar y proteger a la víctima y de evitar la reiteración de la misma.

En el citado libro del profesor Ugarte Cataldo, en cuanto al estándar de comportamiento refiere que *“El estándar de comportamiento exigible al empleador a efectos de determinar la satisfacción de este deber es especialmente exigente. Como ha sostenido la jurisprudencia en forma reiterada, la norma referida (haciendo alusión al artículo 184 del Código del Trabajo) “da cuenta de una exigencia impuesta al empleador que no se limita a contemplar medidas de seguridad de cualquier naturaleza, sino a que éstas sean efectivas en el cumplimiento del objetivo de proteger la vida y seguridad de los trabajadores, lo*

³ Ugarte Cataldo, Acoso en el Trabajo y Tutela, pp. 63



que apunta a desarrollar en forma celosa la actividad orientada a ese fin y obliga, de alguna manera, a evaluarla por sus resultados” (Corte Suprema de Justicia, Rol N°154809/2020). Así, la jurisprudencia ha sido constante en sostener la intensidad con que el empleador debe dar cumplimiento a su obligación de protección es extrema, ya que se sitúa en el grado de culpa más exigente, esto es, la culpa levísima”⁴

DÉCIMO CUARTO: Que, conforme se relató en el considerando décimo segundo, el denunciado, al momento de tomar conocimiento de los hechos lesivos, demoró casi un mes en ordenar la instrucción de un sumario, sin siquiera dictar una medida cautelar en favor de la actora, manteniendo a la agresora con su contrata vigente hasta su renuncia y resolvió el sumario, a casi dos años de la interposición de la denuncia, observándose en definitiva, que frente al caso de autos, no adoptó ninguna medida frente a la vulneración de derechos denunciada de la que tomó conocimiento.

Que por otra parte, el hecho de haber aprobado un plan anual de prevención y seguimiento del maltrato, acoso laboral y/o sexual en el IND y el haber realizado un curso de prevención del maltrato, acoso laboral y sexual durante el 2022, claramente no es una medida suficiente, además estos dos documentos, no dan cuenta del hecho de haber tenido una reacción frente a la vulneración de derechos fundamentales de la actora, sin que las mismas logren restituir la integridad psíquica de la actora, su honra y su derecho a la no discriminación.

Finalmente, y como corolario, demoró casi dos años en dar por terminado el sumario, a pesar de que la última declaración fue prestada en el año 2023, dictando el acto terminal recién en 2024, cuando la actora ya ni siquiera prestaba sus servicios en la institución.

DÉCIMO QUINTO: Que habiéndose establecido la vulneración a los derechos fundamentales de la actora y la falta de adopción de medidas por parte del denunciado, corresponde pronunciarse respecto a las peticiones e indemnizaciones solicitadas.

⁴ Ugarte Cataldo, “Acoso en el trabajo y tutela” p.p 103.



DÉCIMO SEXTO: Que, en cuanto a la solicitud de excusas públicas, esta será acogida, por cuanto resulta necesario que el Instituto Nacional del Deporte, reconozca que actuó de manera negligente, por lo que esta sentencia deberá publicarse en su totalidad en el sitio web del servicio, durante un periodo de 30 días hábiles desde que el fallo se encuentre ejecutoriado, a lo que deberá adjuntar una publicación, en que declare su compromiso por el respeto a los derechos fundamentales de todos los funcionarios y trabajadores de la institución.

Respecto a la realización de una capacitación, esta también será acogida, la que deberá ser realizada a la plana directiva del Instituto Nacional del Deporte, debiendo la misma versar sobre acoso laboral en el lugar de trabajo y ser dictada por un académico con magister en derecho laboral y con experticia en derechos fundamentales, de aquellos que presten servicios en alguna de las universidades del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas. Esta capacitación deberá durar un mínimo de 4 horas lectivas.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que, corresponde entonces determinar la procedencia de las indemnizaciones solicitadas por la actora, correspondiendo el pronunciamiento respecto de la procedencia de la indemnización dispuesta en el artículo en el artículo 489 del Código del Trabajo al respecto, si bien se discute la naturaleza de la indemnización tarifada establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo, en el sentido de ser ésta de naturaleza punitiva o reparativa, lo cierto es que la propia disposición establece su procedencia para los casos en que la vulneración de derechos fundamentales, se hubiere producido “con ocasión del despido” por lo que su aplicación, corresponde solo en los casos en que el trabajador hubiese sido despedido o hubiese ejercido la acción de despido indirecto, por lo que, siendo la norma clara, no corresponde desatender su tenor literal, y por lo tanto, dicha petición será rechazada al encontrarse vigente la relación funcional al momento de interposición de esta denuncia.

DÉCIMO OCTAVO: Que, en cuanto a la indemnización por daño moral, atendido que la acción intentada es la del artículo 486 del Código del Trabajo el que dispone “*Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el*



ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento”, supuesto que requiere que la relación laboral se encuentre vigente, y que permite al tribunal determinar un monto por los perjuicios que le haya causado a la actora la conducta del empleador, la misma resulta procedente, existiendo un nexo causal entre el hecho y el daño ocasionado.

Con la finalidad de acreditar el mal causado, la denunciante incorporó el certificado del médico psiquiatra, Gustavo Murillo, que dio cuenta de su afectación a nivel emocional, habiéndosele otorgado incluso una licencia médica, todo lo que es coetáneo a los hechos denunciado.

Con todo, las máximas de la experiencia nos demuestran, que el hecho de verse una persona, expuesta a actos constitutivos de acoso laboral, lo pone en una situación de suma vulnerabilidad, el hecho de ser ignorado en su lugar de trabajo y de que se deriven sus responsabilidades a un funcionario de menor jerarquía, genera en la persona un sentimiento de incomodidad permanente, de temor al futuro laboral incierto, siendo además el lugar de trabajo, en donde las personas pasan gran tiempo del día, lo que afecta la salud psicológica, el ánimo y altera la forma en que debía posteriormente enfrentar su trabajo.

Estos antecedentes, constituyen información objetiva de calidad para determinar la existencia de un daño y la extensión de la afectación, motivo por el cual se acogerá esta pretensión y se fijará el monto de la indemnización solicitada en la suma solicitada en la demanda, de \$5.000.000, lo anterior por haberse establecido por el legislador como medida de reparación la solución de las indemnizaciones que procedan para el caso concreto y haberse solicitado por la parte demandante, sin perjuicio de las medidas reparatorias ordenadas de conformidad lo dispuesto en el artículo 495 N°3 del Código del Trabajo.

DÉCIMO NOVENO: Que no se condenará en costas a la denunciada por no haber sido totalmente vencida.

VIGÉSIMO: Que la prueba se apreció conforme la sana crítica, desestimándose los demás medios de probatorios que no fueron mencionados



expresamente, toda vez que su mérito no altera en nada el establecimiento de los hechos y las conclusiones.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en el artículo 19 de la Constitución Política de la República; 1, 2, 5, 7, 184, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo; se declara:

I. Que **SE ACOGE** la denuncia impetrada por doña VERÓNICA DEL CARMEN HERNÁNDEZ OPAZO en contra la demandada INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE, por cuanto ésta ha vulnerado el derecho a la integridad psíquica, honra y no discriminación de la denunciante.

II. Que la demandada, como medida de reparación, deberá publicar esta sentencia en su totalidad en el sitio web del servicio, durante un periodo de 30 días hábiles desde que el fallo se encuentre ejecutoriado a lo que deberá adjuntar una publicación, en que declare su compromiso por el respeto a los derechos fundamentales de todos los funcionarios y trabajadores de la institución.

III. Que la denunciada deberá realizar una capacitación a la plana directiva del Instituto Nacional del Deporte, sobre acoso laboral en el lugar de trabajo, la que deberá ser dictada por un académico con magister en derecho laboral y con experticia en derechos fundamentales, de aquellos que presten servicios en alguna de las universidades del Consejo de Rectores de las Universidades Chilenas. Esta capacitación deberá durar un mínimo de 4 horas lectivas.

IV.- Que la demandada deberá pagar a la denunciante la suma total de \$5.000.000 por concepto de indemnización por daño moral, más los reajustes e intereses calculados de conformidad con el artículo 63 del Código del Trabajo.

V.- Que en todo lo demás se rechaza la denuncia.

VI.- Que no se condena en costas a la denunciada por no haber sido totalmente vencida.

VII.- Que se apercibe a la demandada, a dar cumplimiento a las medidas reparatorias aquí decretadas, bajo apercibimiento de que en caso de incumplimiento, se aplicará una multa ascendente a 50 UTM. Respecto de la



medidas señaladas en los numerales II y III, la denunciada deberá dar cuenta a este tribunal de su cumplimiento en forma escrita, acompañando los antecedentes que den cuenta de dicha circunstancia.

VIII.- Ejecutoriado el presente fallo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 493 inciso final del Código del Trabajo, remítase copia a la Dirección del Trabajo para su debido registro.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT T-2322-2022.-

**PRONUNCIADA POR YANIRA MARÍA GONZÁLEZ VALDERRAMA,
JUEZA TITULAR DEL SEGUNDO JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE
SANTIAGO.**

En Santiago, a once de junio de dos mil veinticinco, se notificó por el estado diario la presente resolución.

