

Santiago, siete de agosto de dos mil diecisiete.

Sin perjuicio de la fecha de la fecha de esta sentencia, rija para los efectos de recurrir de la misma la indicada en la audiencia de juicio, esta es, la del día lunes 14 de agosto de dos mil diecisiete.

Vistos

Primero: Que comparece doña **Neida Josefina Colmenares Mejías**, venezolana, divorciada, cesante, C.I. 22.771.909-5, domiciliada en Alameda n° 1603, comuna de Santiago, Región Metropolitana e interpone demanda de tutela por vulneración de derechos fundamentales en contra del **Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS)**, R.U.T.: 60.109.000-7, representado legalmente por don **Andrés Santander Ortega**, chileno, trabajador social, C.I. 10.134.643-9, ambos domiciliados en Merced n° 480, piso 5° comuna y ciudad de Santiago.

Funda su acción en que ingresó a trabajar al FOSIS el día 1° de junio de 2014, como profesional en la subdirección de programas, en calidad de honorarios. Dichas funciones las realizó hasta el mes de diciembre de 2014, y su remuneración era de \$ 1.600.000 (Un millón seiscientos mil pesos). Luego, en enero de 2015 pasó a ejercer el cargo de Encargada de Programas a contrata, grado 5, y su remuneración bruta era de \$2.254.759. Dicho cargo lo ejerció hasta el día 31 de Agosto de 2016, fecha en la cual, fue desvinculada de la institución.

Indica que en el marco del proceso de evaluación previa llevado a cabo por el Ministerio de Desarrollo Social, para programas nuevos o reformulados, específicamente entre los días 19 y 28 del mes de Julio del año en curso, fue víctima de acoso laboral por parte del Asesor de la Dirección Ejecutiva del Fosis, don Mauricio Rodríguez, y del Jefe del Departamento de Coordinación y Planificación de la Subdirección de Programas, don Francisco Vera.

En el caso del Asesor de la Dirección Ejecutiva, también estima que fue víctima de acoso sexual, puesto que dicha persona, le formuló requerimientos de connotación sexual, y ante su negativa, le agredió verbalmente en varias oportunidades, a la par de un acoso constante por medios virtuales tales como whatsapp. Luego de todo aquello, el Asesor de la Dirección Ejecutiva, comenzó a realizar acciones deliberadas encaminadas a afectar negativamente su trabajo, y



también acciones de desprestigio y descalificación profesional, menoscabando su estabilidad laboral y emocional.

Manifiesta que todo lo antes descrito, lo puso en conocimiento de su jefe subrogante de la semana del 19 al 22 de julio, Sr. Andrés Pereira. Y todo lo antes expuesto y lo que pasará a exponer en los párrafos siguientes, lo puso en conocimiento de su jefe directo don Cristián Troncoso, Subdirector Nacional de Programas, primero por teléfono el día 22 de julio, luego en persona el día 25 de Julio de 2016, lo cual denota que jamás existió intención alguna por parte de la demandada de autos, de dar solución a lo que estaba viviendo al interior de la institución.

Asevera que el Ministerio de Desarrollo Social de Chile (MDS), realiza anualmente un proceso de evaluación sobre los programas sociales nuevos o reformulados de los Servicios Nacionales que están a su cargo, como es el caso del Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS).

Específicamente, este año 2016, el Programa Piloto Más Territorio fue ingresado a dicho proceso de evaluación, en carácter de "reformulado", por decisión del Subdirector Nacional de Programas del Fosis central, Sr. Cristián Troncoso, en conjunto con el Sr. Francisco Vera, Jefe del Departamento de Coordinación y Planificación de la Subdirección Nacional de Programas.

Él Sr. Vera, es quien esta cargo de la relación con el Ministerio de Desarrollo Social (MDS), y es el responsable del diseño de los programas sociales, según se estable en sus funciones críticas. Por lo tanto, su rol en el proceso, como encargada del Programa Piloto Más Territorio, era participar en resolver las dudas técnicas frente al MDS, bajo la orientación y conducción del Subdirector Nacional de Programas y el Jefe del Dpto. de Coordinación y Planificación.

Expone que el día 4 de Julio de 2016, luego de hacer uso de sus feriados legales (vacaciones), planificadas y acordadas con su jefe (Sr. Cristián Troncoso) dos meses antes, se reincorporó a sus labores en el Fosis. Ese mismo día, su jefe, el Sr. Cristián Troncoso, le señaló que el Sr. Francisco Vera, había desconocido la participación de su área en el proceso relativo a la ficha ex ante



del Programa Más Territorio, y que las objeciones emanadas del Ministerio de Desarrollo Social, eran responsabilidad del área que dirigía, y en especial suyas, generando ante su jefatura directa una información sin fundamento que mal ponía su desempeño profesional.

Pone de manifiesto que el día martes 19 de julio mientras trabajaba en la ficha del Programa ya descrita junto al Jefe del Dpto. de Coordinación y Planificación, (don Francisco Vera), y al Asesor de la Dirección Ejecutiva (don Mauricio Rodríguez), este último lo agredió verbalmente. A más detalle cabe señalar que, en momentos en que se encontraban avocados a dicho Programa, ese mismo por la mañana, don Mauricio Rodríguez, realizó comentarios sexistas acerca de su persona, en términos tales como: *"Ves Francisco, teníamos que llegar nosotros a resolverte el problema de esta mina", "Pancho, tenemos que hacemos cargo nosotros de esta huevada para que funcione"*.

Agrega que el día 19 de julio, por la tarde, el Sr. Mauricio Rodríguez, lo esperó a la salida del 6º piso del Fosis, y le interpeló, señalándole lo siguiente: *"Ahora te haces la molesta. Yo vine a meterme en esto de buena onda, para resolverte el pastel, para ayudarte, y sales con eso"*.

Señala que el mismo día, 19 de julio, en horas de la tarde, el Sr. Mauricio Rodríguez la llamó a su celular, y le solicitó una reunión en forma abierta y explícitamente agresiva, señalándole que: *"eres una inepta, tú y todo tu equipo llegaron al pick de la ineficiencia. No tienes la menor capacidad de liderazgo ni de gestión. Este programa está mal pensado, mal diseñado y mal ejecutado. Tú y tu jefe son unos ineptos, voy a hablar con el director para que te echen. Tú y Santiago deben presentar su renuncia por ineptos"*.

Asegura que el día miércoles 10 de Julio, el Sr. Rodríguez, el Sr. Vera, y el Sr. Andrés Pereira (su jefe subrogante), le solicitaron asistir a una reunión en el Ministerio de Desarrollo Social. Una vez en dicha reunión, y en presencia de la profesional de dicho ministerio, doña Paula Krautz, el Sr. Vera y el Sr. Rodríguez, se rieron y burlaron de ella, lo cual constituye una descalificación en su contra.

Precisa que el día viernes 22 de Julio, y frente al agobio ocasionado por todas las situaciones antes vividas, decidió contarle todo a su jefe subrogante, el



Sr. Pereira, ya que no soportaba seguir reuniéndose con los Srs. Rodríguez y Vera. En horas de la mañana debió acercarse al Sr. Rodríguez, por motivos urgentes de trabajo, puesto que había sido citada previamente y se podía estimar que no estaba cumpliendo con sus funciones si no asistía a su oficina. El Sr. Vera no acudió a dicha reunión, lo cual aprovechó don Mauricio Rodríguez para seguir insultándola, con palabras tales como *"loca"*, o frases tales como *"eres una mina arrogante, insoportable"*, todo ello debido a su negativa de responder a sus invitaciones. Luego la echó de su oficina. Frente a aquello volvió a plantearle la situación a su jefe subrogante Sr. Andrés Pereira, señalándole que ya no soportaba ni un minuto más reunirse con el Sr. Rodríguez, por los hechos de violencia hacia su persona antes expuestos.

Hace presente que el mismo viernes 22 de julio por la tarde, a las 16.45, se dirigió nuevamente a la oficina del Sr. Rodríguez, ya que, al igual que en el caso anterior, se encontraba citada en forma previa. Un vez en su oficina, él le preguntó hasta que hora permanecería en la oficina, frente a lo cual respondió que eran casi las 17.00 horas y que habiendo finalizado su jornada laboral, debía retirarse. Ya en su oficina, el Sr. Rodríguez le señaló que él se encontraba a cargo, que el director lo había dejado para que operara casi al mismo nivel del Director Ejecutivo. Frente a esto le señaló que se retiraba, y él se puso de pie y comenzó a gritarle e increparle. Luego salió de su oficina, con el fin de buscar al Director Ejecutivo, al Jefa de Gabinete o a la Jefa de Comunicaciones, o a cualquier administrativo o secretaria del piso donde estaban, pero ya no había nadie más en el piso, por lo que me dirigió a la salida, momento en el que se dio cuenta que el Sr. Rodríguez venía siguiéndola. Por todo aquello es que su parte estima, que son más que evidentes las intenciones del Sr. Rodríguez al momento de citarla a reunión ese día y hora. Posteriormente se contactó telefónicamente con su jefe para informarle todo lo ocurrido, y luego se fue a su hogar.

Destaca que una vez en su hogar, el señor Rodríguez la llamó a su celular, pero no atendió, por lo que le envió un email solicitando conversar conmigo supuestamente acerca de temas laborales urgentes, a lo que le respondió que si se trataba de temas 100% laborales no tenía problema en hablar



con él. Minutos más tarde lo volvió a llamar a su celular, y le señaló en menos de dos minutos, un asunto de trabajo que no revestía carácter urgente alguno, y cuando estaba a punto de colgar su teléfono, le dijo que quería verla, a lo cual se negó rotundamente, señalándole que su relación era estrictamente laboral y que por favor dejara de atosigarla. A partir de este momento el Sr. Rodríguez intensificó su acoso laboral en su contra, existiendo un sin número de descalificaciones en su contra, a la par de una gran cantidad de mensajes de acoso, a su teléfono celular.

Ese mismo día en la noche y el día siguiente (23 de Julio), el Sr. Rodríguez le siguió enviando mensajes a su teléfono celular, e incluso le envió otro correo electrónico.

Agrega que el día lunes 25 de Julio, conversó con su jefe directo, Sr. Cristián Troncoso, y le expuso todo lo vivido días anteriores, le enseñó los mensajes y correos electrónicos enviados por el sujeto en cuestión. En dicho acto, su jefe le solicitó avanzar en la ficha de Programa, y una vez obtenida la recomendación favorable del Ministerio, respecto del programa Más Territorio, se comprometió a iniciar una investigación respecto a los actos vulneratorios relatados. Su jefe le solicitó explícitamente no hacer la denuncia hasta que estuviera resuelto el tema de la Ficha que era responsabilidad del Sr Vera con el Sr. Rodríguez, confió en él y decidió esperar tal cual se lo solicitaba.

Señala que luego de lo narrado en el párrafo precedente, los actos de acoso y desprestigio laboral continuaron por parte del Sr. Vera, junto a los actos de acoso sexual efectuados por el señor Rodríguez, específicamente, por medio de mensajes vía whatsapp, por lo que se vio en la necesidad de bloquearlo de dicha plataforma electrónica. El señor Vera, generó una serie de rumores acerca de la mala evaluación del programa por parte del Ministerio y sobre su capacidad técnica y competencias para lograr el estado de Recomendación Favorable. Lo anterior trajo graves consecuencia en ella y en su equipo de trabajo, puesto que se minaron las confianzas existentes, y se puso en tela de juicio sus competencias, eficacia, eficiencia y sus capacidades laborales.



Los actos de acoso ya extensamente narrados, se plasmaron en conductas tales como:

A.- Quitarle áreas de responsabilidad en el proceso ex ante del Programa sin previa información.

B.- Omisión de información crucial, tendiente a inducir a errores en el trabajo desempeñado.

C.- Descalificaciones sexistas hacia su persona.

D.- Modificación de responsabilidades, sin previa notificación al trabajador.

E.- Acciones específicas que afectaron la estabilidad de su equipo de trabajo, generando incertidumbre y desprestigio acerca de su capacidad laboral y profesional.

Asevera que el día 28 de Julio, en vista de todo lo ocurrido, decidió bloquear la recepción de mensajes a su teléfono celular, del Sr. Rodríguez que no paraba de escribirle y acosarla por este medio.

Pone de relieve que el día siguiente, 29 de Julio, fue el inicio de una sorpresiva y abruptamente exclusión de su parte de todos los procesos técnicos a su cargo, sin ningún tipo de explicación, del Sr. Rodríguez o de su jefe directo, Sr. Cristián Troncoso.

Tal y como ya dejaba ver en párrafos anteriores, su jefe directo no atendió sus solicitudes de reuniones, no respondió sus emails, y derechamente lo ignoró, desde el día 29 de Julio, hasta el día en que fui desvinculada (31 de agosto).

Expone que el día 18 de Agosto, su jefe le informó que don Mauricio Rodríguez (victimario), estaría a cargo de la relación técnica con su equipo, violentando lo establecido en la resolución n° 01131, del Fosis, en la cual se determina que deben generarse medidas de acompañamiento y resguardo a quienes denuncian acoso sexual y/o laboral.

Señala que don Cristián Troncoso, se comunicó con su ex pareja para solicitarle que se pusiera en contacto con ella y le convenciera de no persistir en la denuncia incoada, puesto que si así lo hacía, no encontraría trabajo en el Estado, lo cual constituye derechamente una amenaza y medida de amedrentamiento en su contra.



Manifiesta que los días empezaron a avanzar sin obtener una respuesta de su jefe directo, Sr. Troncoso, acerca de la denuncia verbal hecha por ella. El día 10 de Agosto del año en curso, éste le convocó a una reunión en su oficina, a primera hora de la mañana, en la cual se le solicitó su renuncia, sin aducir ninguna razón o motivo ni causal técnica alguna. En dicha oportunidad tampoco se refirió en ningún momento a los hechos de acoso laboral y sexual denunciados por ella ante él, desde el 22 de julio.

Ese mismo día (10 de agosto) se reunió con el Director Ejecutivo, Sr. Andrés Santander, le narró los hechos, y le puso en conocimiento de todo ya señalado, por lo que éste le señaló que tendría una reunión con su jefe directo y verían el tema.

Destaca que el día 11 de Agosto, le envió al Director Ejecutivo, vía correo electrónico, parte de los antecedentes de lo acontecido. Recién, el día 16 de agosto, el Director Ejecutivo le respondió que remitiría los antecedentes a la fiscal, para proceder a la ulterior investigación de los hechos.

Añade que el día 17 de agosto, por resolución exenta n° 01386, de fecha 17 de agosto de 2016, se ordena instruir sumario administrativo, para investigar y perseguir responsabilidades acerca de los hechos por denunciados. Señala que a la fecha dicho procedimiento disciplinario aún se encuentra abierto, vigente y en tramitación.

Expone que el día 16 de agosto, durante la mañana, su jefe directo, Sr. Cristian Troncoso, la evaluó en lista de "condicional" en el sistema de calificaciones del Fosis, en un proceso que indicaba que estaba cerrado el 11/02/2016. Esto, sin previa retroalimentación o hecho que justificará un mal desempeño técnico de su parte. Este mismo día, por la tarde, se solicitó por sistema la toma de razón a contraloría de su término de contrato. Claramente, el Sr. Troncoso, mintió en el sistema de calificaciones, e incurrió en una acción intencional de desprestigio profesional hacia su persona, carente de prolijidad y de ética, para justificar un despido que carecía de fundamento técnico, y que claramente respondió al hecho de que denunció el acoso laboral y sexual que había sufrido por personas del equipo de confianza del Director Ejecutivo.



Añade que el día 18 de Agosto, remitió los antecedentes de la denuncia por acoso laboral y sexual a la Fiscal a cargo del sumario, en atención al procedimiento sobre acoso laboral y sexual existente en Fosis (Resolución 01138), en la cual expuso todo lo antes relatado.

Asegura que el martes 23 de agosto en la mañana, el Director ejecutivo, S. Andrés Santander, convocó a todo el equipo de la Unidad en que trabajaba (Unidad de Gestión Territorial) a una reunión, equipo que hasta la fecha estaba a su cargo. El Director Ejecutivo, le solicitó conversar antes de la reunión general, en este espacio previo, también estuvo su jefe directo, Sr. Cristián Troncoso, Subdirector Nacional de Programas, y solo ahí se le informó que habían solicitado su término de contrato; se le dijo que trabajaría hasta el 31 de agosto, que si quería podía no ir al Fosis, y el Director Ejecutivo, explícitamente le dijo *“tu proceder en esto creo que se debe a tu nacionalidad, a que no eres chilena, no sabes como son los códigos en Chile, no sé como lo harán en tu país, pero en Chile uno no envía una denuncia con copia a la Asociación”*. Luego le *“sugirió”* que no entrará a la reunión del equipo. Ante su comentario sobre su nacionalidad, señaló enfáticamente que era una nueva situación de discriminación, que ante ese hecho, no había más que hablar. Le señaló que no podía dejar de ir al Fosis hasta el 31/08, porque eso sería abandono de funciones y era irregular. Acogió su *“sugerencia”*, no participó de la reunión y se retiró a su puesto de trabajo.

Pone de manifiesto que el día 26 de Agosto de 2016 es notificada, por medio de resolución TRA N° 422/1262/2016. de fecha 16 de Agosto del mismo año, acerca del término anticipado a su contrata, basada en sus supuestas incapacidades laborales, ineficiencias, falta de participación, etc., en especial, en el programa Más Tierra.

Finalmente, señala que entre los días 23 y 31 de agosto, intentó conversar con el Subdirector de Personas, Sr. Manuel Vidal, para que le prestara asesoría y apoyo por la situación de maltrato laboral que estaba viviendo; se le mantenía en su puesto de trabajo, totalmente excluida de sus labores, ignorada por su jefe directo, sujeta a la tensión de sus colegas, que tampoco sabían como reaccionar ante los hechos, y al lado del Sr. Francisco Vera, (quien tenía su puesto de



trabajo cerca del suyo y en actitud de “celebración”), entonces, no se aplicó lo establecido en el protocolo del Fosis, se separar a todas las partes. El Sr. Manuel Vidal, Subdirector de Personas nunca lo recibió, ni respondió sus correos. Simplemente se le ignoró. Solicitó una reunión con la Encargada de Género, Sra. Carmen Gándara. En la situación de estrés laboral y menoscabo personal en que se encontraba, busque algo de orientación sobre cómo proceder y a que otra instancia podía pedir apoyo. La Sra. Carmen Gándara se reunió con ella, le manifestó que para ella era complejo, porque su jefe era el Sr. Francisco Vera, Jefe del Departamento de Coordinación y Planificación, que ella solo veía los temas de indicadores de género y le dijo, textualmente, *“igual no te veo tan mal para haber sufrido acoso, otra mujer estaría llorando por los pasillos”*.

En el derecho laboral chileno, se introdujo una novedosa norma, relativa a la carga probatoria, la cual ya existía en el derecho comparado, en orden al difícil panorama probatorio que enfrenta el trabajador que denuncia la vulneración de derechos o garantías esenciales. Dicha norma se encuentra actualmente en el artículo 493 del Código del Trabajo, y señala lo siguiente: *“Cuando los antecedentes aportados por la denunciante resulten indicios suficientes de que se haya producido una vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”* .

Dichos indicios tienen relación con hechos que han de generar en el juzgador a lo menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales. Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido la conducta lesiva.

En el caso en cuestión, los indicios son los siguientes:

- 1.Existencia de una serie de actos provenientes de sus jefaturas directas, desde el día 4 de Julio del año en curso, y hasta el momento de su desvinculación (31 de agosto), por medio de los cuales se la ha denigrado y descalificado respecto a sus capacidades y competencias laborales.

- 2.Existencia de una serie de mensajes enviados vía chat telefónico whatsapp (entre los días 19 y 28 de julio), por medio de los cuales se ejerció



acoso sexual en su contra y hay un reconocimiento de hechos de excesos y abusos hacia su persona.

3. Existencia de resolución TRA N° 422/1262/2016, de fecha 16 de Agosto del año en curso, notificada a su persona el día 26 del mismo mes y año, por medio de la cual se pone término anticipado a su contrata, atribuyéndosele responsabilidades sobre tareas técnicas que no eran de su competencia.

4. Existencia de denuncia de acoso laboral y sexual, realizada verbalmente el día 25 de julio, formalizada vía correo el 11 de agosto y presentados los antecedentes (en el formato de la Resolución 01138) con fecha 18 de Agosto de 2016.

5. Existencia de un sumario administrativo instruido vía correo electrónico por el Director Ejecutivo, el 16 de agosto a primera hora de la mañana, con resolución exenta n° 01386, de fecha 17 de agosto de 2016, para investigar y perseguir responsabilidades acerca de los hechos denunciados.

6. Existencia de una serie de hechos donde se vulneró lo establecido en la Resolución 01138 del Fosis, en cuanto a las medidas que son obligatorias que la institución realice para el acompañamiento y resguardo de los trabajadores que denuncian acoso laboral y/o sexual.

7. Incumplimiento de establecido en la Ley 20.205, artículo 90 -A, letras "a" y "c". A Saben "a) No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla presentada, o en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia"; "c) No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refiera las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciera, regirá su última calificación para todos los efectos legales"

8. Existencia de calificaciones de desempeño muy inferiores y desproporcionadas respecto a los periodos anteriores.

Argumenta y expone argumentos doctrinarios sobre el acoso laboral y



sexual, para luego indicar que los actos emanados de la autoridad, ya sean aquellas ocurridos durante la relación laboral, como en el acto de la destitución y todo lo que precedió a dicho acto, vulneran en forma directa y explícita tanto lo dispuesto en la Constitución de Chile, Capítulo III "De los Derechos y Deberes Constitucionales". Artículo nro. 19, punto "16" y Artículo nro. 20, como lo dispuesto en el artículo 2, inciso 2º del Código del Trabajo.

El artículo antes señalado (Código del Trabajo), se refiere a un trato compatible con la dignidad de la persona. Serían contrarios a ella, acto que se consideren acoso sexual, y también el acoso laboral, al cual se ha referido extensamente. En dicho sentido, el artículo indicado, define a este último como "Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de uno u otros trabajadores, por cualquier medio y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo."

En el caso en cuestión, efectivamente asegura que sufrió de actos de hostigamiento reiterados por parte de las personas de la que sufrió acoso laboral y sexual, y por su jefatura, al no proceder de forma prolija y ética ante los hechos ocurridos, y narrados en esta demanda, y que dichos actos tuvieron como consecuencia final su desvinculación de la institución, una situación de estrés laboral y personal, perjuicios económicos al prescindir de forma intempestiva e injustificada de su salario, y afectó su prestigio laboral, que a la fecha correspondía a una trayectoria laboral y académica de excelencia.

Expone que los actos u omisiones vulneratorias por parte de la institución demandada también transgreden el Artículo 19, número 4, "El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia".

Le resulta evidente, que el actuar de la institución, ha dañado y lesionado gravemente su honra, en tanto ha lesionado su imagen, como persona y como trabajadora al interior de la institución, así como también su autoestima, la cual también se ha visto gravemente afectada. Le basta con una somera lectura de los antecedentes, para deducir que la institución pretende, por medio de los actos u



omisiones cometidos, en especial el acto de desvinculación, formar una imagen sobre ella, como una persona incompetente para las funciones relativas a su cargo, asimismo, se le ha hecho ver como una persona conflictiva, estigmatizando su condición de mujer y su carácter.

A su juicio, el proceder de la institución demandada, vulnera:

La Ley n° 20.005 "*Sobre Acoso sexual en Chile*".

"De acuerdo a la Convención Interamericana para Sancionar, Prevenir, y Erradicar la Violencia con la mujer (Convención de Belem do Paró), Firmada y ratificada por el Estado de Chile, debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. De acuerdo a la misma convención, el acoso sexual es una de las formas de violencia contra la mujer que tiene lugar en la comunidad, incluyendo el lugar de trabajo, las instituciones educativas, establecimientos de salud y cualquier otro lugar"

El Código de Buenas Prácticas Laborales sobre la No Discriminación para la administración central del Estado del SERNAM (2008).

Donde se determina que acoso laboral es "Cualquier incidente en el cual una persona es abusada o maltratada en circunstancias relacionadas con su trabajo. Estos comportamientos pueden ser originados por jefes, compañeros de trabajo y en cualquier nivel de organización".

La Resolución Exenta n° 01138, del Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), de fecha 30 de diciembre de 2015, *que establece "La necesidad de instalar una cultura de buen trato al interior del Fosis, que se transforme en la base de la convivencia cotidiana, gestionando acompañamiento y medidas de resguardo, así como sanciones pertinentes de acuerdo a los resultados de la investigación en caso de denuncia ante acoso laboral y lo sexual."*

El documento titulado "Orientaciones para el buen trato laboral y procedimiento de denuncia ante acoso sexual y/o laboral" del Fosis, repite y se está a lo dispuesto en el Código del Trabajo, artículo 2° inciso 2°, definiendo las conductas de acoso laboral y sexual de la siguiente forma: "Es acoso laboral, toda conducta hostil efectuada en forma



sistemática, recurrente y expresa, que recibe uno o más trabajadores, por parte de uno o más compañeros de trabajo, cualquiera que sea su jerarquía, y atenta contra su personalidad, dignidad, integridad física y/o psíquica, que pueda poner en peligro su empleo o degradas el clima de trabajo”

En el mismo documento se señala lo siguiente: "Acoso sexual es una conducta que una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual no consentido por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades de empleo."

El Código del Trabajo en su artículo 2º, inciso 2º dispone lo siguiente:

“La relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. 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 perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona, el acoso laboral, entendiéndose por tal, toda acción que constituya hostigamiento o agresión reiterados, ejercido por el empleador o por uno o *más* trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.”

Ley n° 20.205, que modifica el artículo 90, letras A y C del Estatuto Administrativo.

En tanto, “a) No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla presentada, o en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia”.

“c) No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refiera las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales”.



Le queda claro que el Fosis, no solo presentó información incorrecta a la Contraloría General de la República de Chile, cuando solicitó por sistema (el 16 de agosto por la tarde) el término de su contrata, en tanto se le atribuyeron responsabilidades que no estaban asignadas a su cargo, sino al Jefe del Departamento de Coordinación y Planificación de la Subdirección de Gestión de Programa, sino que también omitió información sobre un sumario en curso por la situación de vulneraciones de derechos y violencia de género de la cual había sido víctima y había denunciado a sus jefaturas (directa y subrogante) desde el día 22 de julio del año en curso, por lo cual, no se dio cumplimiento a lo señalado en el artículo 90- A, del Estatuto Administrativo.

Por todo lo anterior y en virtud de lo dispuesto en los artículos 485 y ss del Código del Trabajo, artículo 2 inciso 2º del mismo cuerpo legal, artículo 19, número 1, inciso Iº, 4, de la Constitución Política de la República, y demás normativa vigente, jurisprudencia y doctrina existentes, relativa a la materia en cuestión, solicitando que se haga lugar a la misma, declarando lo siguiente:

- 1.- Que se ponga término inmediatamente a los actos vulneratorios.
- 2 - Que en virtud de lo señalado en el numeral anterior, se deje sin efecto la resolución de fecha 16 de Agosto, notificada el día 26 del mismo mes, reincorporándola a sus labores en la Institución denunciada, ordenando el pago de las remuneraciones por todo el tiempo que estuvo desvinculada.
- 3 - Que se condene expresamente a la demandada al pago de las costas, con reajustes e intereses.
- 4 Que en virtud de lo señalado, la institución demandada elabore y difunda un protocolo especializado para la promoción de buenas prácticas laborales con enfoque de género, y para la asesoría y acompañamiento a las trabajadoras que denuncien hechos de acoso sexual, acoso laboral con violencia de género o cualquier práctica sexista.
- 5 Que en virtud de lo señalado, la institución demandada elabore y difunda a lo interno de la institución, un comunicado que aclare los hechos ocurridos, y que si bien resguarde la integridad de todas las partes, clarifique los hechos a favor de su prestigio e integridad profesional.



6 Que en virtud de lo señalado, la institución demandada le facilite apoyo profesional psicológico, para abordar de forma especializada los hechos de vulneración de derechos que vivió, y que visto el perjuicio económico que se le generó, fue una asistencia profesional a la que no pudo recurrir por sus costos.

Segundo: Que comparece **RODOLFO ALDEA MOSCOSO**, C.I. N° 6.850.939-4, Abogado Procurador Fiscal Subrogante de Santiago, del Consejo de Defensa del Estado, ambos con domicilio en calle Agustinas N° 1687, comuna y ciudad de Santiago, y solicita el rechazo de la misma con costas, oponiendo excepciones de falta de legitimación pasiva y activa.

Funda lo anterior en que la demanda de autos se encuentra dirigida en contra del Fisco en su calidad de empleador, concepto legal definido en el artículo 3 a) del Código del Trabajo como: “La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un *contrato de trabajo*”.

Por su parte, dicha acción se encuentra deducida por la demandante en su calidad de funcionarias pública a Contrata y no como trabajador, concepto legal definido en la letra b) del mismo precepto como: **“toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un *contrato de trabajo*”**.

Ahora bien, de acuerdo a los artículos 485 y 486 del Código del Trabajo, la acción de tutela tiene como titular activo al “trabajador” y debe dirigirse contra su “empleador”.

Ambas nociones deben ser entendidas conforme a la definición que de ellas ha dado el legislador y que no se aplican a la actora ni al Fisco, porque entre ambos no hay contrato de trabajo.

Este es un aspecto que no puede quedar entregado a la interpretaciones analógicas o extensivas, porque el artículo 20 del Código Civil ordena que cuando ciertas palabras hayan sido definidas expresamente por el legislador **“se les dará a éstas su significado legal”**.

Agrega que su parte niega y controvierte expresamente los hechos invocados en el texto de la demanda. Categóricamente niega que la demandante



haya sido objeto de hostigamientos o acosos al interior del Servicio y menos en los términos exigidos por el artículo 485 del Código del Trabajo para hacer procedente la presente acción de tutela.

De igual modo, niega la imputación que se formula en cuanto a que el término anticipado de su contrata haya tenido como causa la denuncia por ella presentada.

Opone a la demanda la excepción de improcedencia de la tutela de derechos laborales entablada, por inexistencia de hechos vulneratorios en el ejercicio de las facultades del empleador.

El procedimiento de tutela laboral establecido en el artículo 485 del Código, se aplica respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos, - en lo pertinente al caso- , los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

Se entiende entonces que los derechos y garantías protegidas por este procedimiento resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Expone que la denunciante demanda tutela laboral en contra del FOSIS por actos que califica de acoso laboral y sexual de parte de don Francisco Vera, Jefe del Departamento de Coordinación y Planificación del Fosis y de don Mauricio Rodríguez, Asesor de la Dirección Ejecutiva de la misma institución.

Sin embargo, conforme a la Ley Orgánica del FOSIS, en sus artículos 11 y 12, la dirección del Fondo corresponderá a un Consejo que será la autoridad superior del Servicio y que estará integrado por el Ministro de Planificación y Cooperación, quien lo presidirá; el Subsecretario de Desarrollo Regional y Administrativo, o su representante; una representante de alguno de los organismos del Estado que desarrolle actividades relacionadas con la mujer, y



cuatro Consejeros, quienes delegan la administración del Fondo al Director Ejecutivo quien será el Jefe Superior del Servicio y tendrá su representación legal, judicial y extrajudicial.

Así las cosas, se ha planteado acción de tutela de derechos fundamentales en contra de FOSIS por vulneración de derechos que no han sido lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador, por lo que la acción resulta improcedente.

Añade que sin perjuicio de lo anteriormente expresado, la demanda de autos tampoco puede ser acogida pues la demandante no señala actos de vulneración de derechos fundamentales conforme lo exige el artículo 490 del Código del Trabajo, que requiere una enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración y, por tanto, fundantes de su acción y que constituyan indicio de vulneración, tal como previene el artículo 493 del Código del Trabajo al señalar: "Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y su proporcionalidad".

Sin embargo, indica que la actora en su demanda se limita a señalar que habría sido víctima de supuestos actos de acoso laboral y sexual de parte de los denunciados y que habrían, en su concepto, derivado en el término de su contrata dispuesta por Resolución TRA N° 422/1262/2016, de fecha 16 de agosto de 2016, por término anticipado de su contrata por no ser necesarios sus servicios.

Destaca que describe situaciones aparentemente acontecidas en el desarrollo de su función y que a su juicio constituirían actos de hostigamiento, lo que ciertamente se controvierte por alejarse de la realidad como se expresará a continuación, pero además no hace referencia clara y explícita acerca de los hechos que constituirían el supuesto acoso sexual desplegado por el Asesor de la Dirección Jurídica Sr. Mauricio Rodríguez.

Este defecto, a su juicio, impide a su parte refutar eventualmente los hechos denunciados y que se dicte fallo condenatorio a este respecto, pues conforme al artículo 495, letra a) la sentencia de tutela debe contener en su parte



resolutiva: a) La declaración de existencia o no de la lesión de los derechos fundamentales denunciada, fundada claramente en los hechos que se denuncien.

Luego, la exposición de los hechos supuestamente constitutivos de acoso laboral y la omisión acerca de los hechos vulneratorios que dicen relación con la denuncia por acoso sexual, impide que se dicte una sentencia sin que ella incurra en un vicio de nulidad formal como por cierto otorgar más allá de lo pedido en la demanda o extenderse a puntos no sometidos a la decisión del tribunal.

Manifiesta que la denunciante sostiene que fue acosada laboral y sexualmente por don Francisco Vera y don Mauricio Rodríguez entre los meses de julio y agosto de 2016, mientras se desempeñaba como encargada del Programa Más Territorio. Sobre este punto, indica que no es efectivo que la denunciante hubiese sido víctima de alguna conducta que pudiera ser calificada de acoso laboral conocida en la doctrina como acoso moral o **“mobbing”** por parte de los denunciados.

Como indicó los hechos que se denuncian como vulneratorios por la denunciante son los siguientes:

1. - Quitarle áreas de responsabilidad en el proceso ex ante del Programa a su cargo sin previa información;
2. - Omisión de información crucial, tendiente a inducir a errores;
3. - Descalificaciones sexistas;
4. - Modificación de responsabilidades, sin previa notificación;
5. - Acciones específicas que afectaron la estabilidad de su equipo de trabajo, generando incertidumbre y desprestigio acerca de su capacidad laboral y profesional.

Al efecto, debe manifestarse con absoluto énfasis que no ha existido actividad alguna que pueda calificarse como un conjunto de actos de hostigamiento en contra de la denunciante, y menos que su denuncia, sea la causa del término de su contrata en la institución.

Asevera que los hechos que narra la denunciante se enmarcan en un período de tiempo de difícil desarrollo para la institución, ya que el FOSIS es un órgano descentralizado de la Administración del Estado que se relaciona con el



Presidente de la República a través del Ministerio de Desarrollo Social, cuyo objetivo es liderar estrategias de superación de la pobreza y vulnerabilidad de personas, familias y comunidades, contribuyendo a disminuir las desigualdades de manera innovadora y participativa.

Desarrolla su función mediante Programas sobre "Expansión de capacidades", "Inversión para las oportunidades" y "Bienestar comunitario".

En este último grupo de programas se enmarca el Programa Más Territorio, a cargo - hasta el día del término anticipado de la contrata - de la denunciante Sra. Colmenares.

Pone de manifiesto que en el contexto de una evaluación de Programas nuevos que desarrolla el Ministerio de Desarrollo Social, el Programa a cargo de la denunciante recibió 5 Observaciones técnicas, poniendo en alto riesgo el financiamiento del mismo, lo que resulta grave para la gestión institucional dado lo relevante de esta iniciativa en la construcción de la nueva estrategia de intervención institucional.

Agrega que estas Observaciones técnicas del Ministerio en cuestión fueron emitidas desde el día 20 de junio de 2016, la primera, hasta el 19 de julio del año en curso la última, la que, por decisión del Director Ejecutivo, atendido lo delicado del estado del proceso evaluativo, su respuesta es apoyada por su Asesor Sr. Mauricio Rodríguez.

Señala que en atención a las importantes dificultades planteadas en el proceso en cuestión, el Director Ejecutivo del FOSIS solicitó al Subdirector de Gestión de Programas Sr. Cristián Troncoso, un informe de evaluación de desempeño de la encargada del Programa Sra. Colmenares, el que es emitido el 9 de agosto de 2016 y que indica:

“1.- No se ha logrado a través de la Unidad de Gestión Territorial, involucrar de manera transversal al resto de la oferta programática del FOSIS en la construcción de la nueva estrategia de intervención.

2.- El principal instrumento metodológico para esta estrategia es el Programa Más Territorio, que sólo se ha transformado en un programa más de la oferta regular, perdiendo relieve en relación a la expectativa con que se solicitó su



implementación.

3.- Después de dos años de instalación del programa, éste cuenta con serias deficiencias técnicas y de diseño, lo que pudo evidenciarse en el último proceso de Evaluación Ex - Ante.

4.- Este proceso fue lamentable para la institución, debiendo ingresar muchas veces la ficha para su evaluación, e incluso se tomó la determinación que fuera el Asesor metodológico de la Dirección Ejecutiva quien diera las respuestas a las observaciones.

5.- En este proceso además, se evidenció falta de participación del equipo de la Unidad de Gestión Territorial en la solución de los problemas del programa, argumentándose que ellos no tenían manejo técnico de la propuesta.

6.- Cabe mencionar que de no aprobarse la Evaluación Ex - Ante, hay un alto riesgo de no tener financiamiento para el programa, lo que resultaría grave para la gestión institucional dado lo relevante de esta iniciativa en la construcción de la nueva estrategia de intervención institucional.

7.- Es necesario resaltar que las observaciones presentadas en el proceso, debieron ser finalmente resueltas por la Dirección Ejecutiva y no por la jefatura del programa.

8.- Esta serie de observaciones dan cuenta de las deficiencias técnicas en la formulación y rediseño del programa que a juicio de este Subdirector son graves.”

Teniendo entonces como fundamento las razones esgrimidas en el informe señalado, se tomaron las siguientes medidas:

a) Con fecha 10 de agosto de 2016, la jefatura directa de la denunciante Sr. Troncoso, le solicita la renuncia a la Sra. Colmenares, a lo que se niega;

b) Con fecha 16 de agosto de 2016, mediante Resolución TRA N° 422/1262/2016, se pone término anticipado a la contrata de la Sra. Colmenares fundada en las mismas razones por las cuales se solicitó su renuncia, desarrolladas por la jefatura directa de la denunciante.

Con el mérito de lo expuesto y reiterando la especial controversia sobre la existencia de actos de acoso laboral, puede asegurarse que la demanda contiene



un relato parcial y sesgado de circunstancias comunes que a juicio de la recurrente serían propias de una situación de acoso laboral, correspondiendo -como ya se ha dicho- a apreciaciones o interpretaciones no vinculantes para su parte y que emanan del propio interesado.

De hecho, pone de relieve que el conjunto de los sucesos narrados por la actora ni individual ni colectivamente son constitutivos de acoso laboral, toda vez que responden a situaciones y procedimientos y actos propios de la institución en miras a un mejor funcionamiento a los que la actora otorga un carácter desproporcionado al sugerir hostigamiento en su contra que jamás existió.

Destaca que, sin perjuicio de lo señalado, y en atención a la denuncia efectuada por la demandante, por correo electrónico de fecha 11 de agosto de 2016, dirigido al Director Ejecutivo del FOSIS, lo que fue formalizado luego por la demandante el 18 de agosto del mismo año, se instruye sumario administrativo para investigar los supuestos hechos de acoso laboral denunciados en contra de don Francisco Vera, Jefe del Departamento de Coordinación y Planificación, de la Subdirección de Programas y laboral, sexual y psicológico en contra de don Mauricio Rodríguez, Asesor de la Dirección Ejecutiva, mediante Resolución Exenta N° 1386 de 17 de agosto de 2016, designándose como Fiscal a la funcionaria doña Marisol Valderrama Pualuan, Fiscal del FOSIS.

En dicha investigación, asegura que se realizaron diversas diligencias y se tomó declaración a un gran número de funcionarios, incluida la denunciante y los denunciados.

Expone que el resultado de las diligencias investigativas fue rotundo en cuanto a descartar la efectividad de la denuncia, proponiéndose el sobreseimiento del sumario administrativo.

Le resulta muy importante no perder de vista que **la demandante** era una funcionaria vinculada al FOSIS a través del régimen transitorio de Contrata y que el término de su contrata tuvo como antecedente la gestión de la demandante en el proceso de llenado de Ficha del Programa Más Territorio, el que lideraba.

Indica que de acuerdo al artículo 3° letra c) del Estatuto Administrativo, los cargos "a contrata" son aquellos de carácter transitorio que se consultan en la



dotación de una institución.

En la misma línea, argumenta que el artículo 254 del Estatuto del Personal de las FF.AA. ordena que:

“El Personal a Contrata cesa en sus funciones por las siguientes causales: a) aceptación de renuncia; b) por vencimiento del plazo de contratación; c) *por término anticipado del contrato*, y d) fallecimiento”.

Pone de manifiesto que la hipótesis destacada fue justamente la que se configuró respecto de la demandante, quien no tenía derecho adquirido alguno respecto su permanencia en la Institución.

Indica que mediante Resolución TRA N° 422/1262 de 16 de agosto de 2016, del FOSIS, se aprobó el término anticipado de la designación a contrata de doña Neida Colmenares Mejías, a contar del día 01 de septiembre de 2016, por no ser necesarios sus servicios, acto administrativo que fue **tomado de razón** por la Contraloría General de la República el día 26 de agosto de 2016, fundado en el informe técnico emitido por el jefe directo de la denunciante, el Subdirector de Gestión de Programas Sr. Cristián Troncoso Alarcón, respecto del desempeño de la Sra. Colmenares como encargada del Programa Más Territorio, siendo las razones esgrimidas en la Resolución en cuestión, mismas por las cuales se le solicitó la renuncia el 10 de agosto del año en curso, fueron, como ya se ha indicado, las siguientes:

“1.- No se ha logrado a través de la Unidad de Gestión Territorial, involucrar de manera transversal al resto de la oferta programática del FOSIS en la construcción de la nueva estrategia de intervención.

2 - El principal instrumento metodológico para esta estrategia es el Programa Más Territorio, que sólo se ha transformado en un programa más de la oferta regular, perdiendo relieve en relación a la expectativa con que se solicitó su implementación.

3.- Después de dos años de instalación del programa, éste cuenta con serias deficiencias técnicas y de diseño, lo que pudo evidenciarse en el último proceso de Evaluación Ex - Ante.

4.- Este proceso fue lamentable para la institución, debiendo ingresar



muchas veces la ficha para su evaluación, e incluso se tomó la determinación que fuera el Asesor metodológico de la Dirección Ejecutiva quien diera las respuestas a las observaciones.

5.- En este proceso además, se evidenció falta de participación del equipo de la Unidad de Gestión Territorial en la solución de los problemas del programa, argumentándose que ellos no tenían manejo técnico de la propuesta.

6.- Cabe mencionar que de no aprobarse la Evaluación Ex - Ante, hay un alto riesgo de no tener financiamiento para el programa, lo que resultaría grave para la gestión institucional dado lo relevante de esta iniciativa en la construcción de la nueva estrategia de intervención institucional.

7.- Es necesario resaltar que las observaciones presentadas en el proceso, debieron ser finalmente resueltas por la Dirección Ejecutiva y no por la jefatura del programa.

8.- Esta serie de observaciones dan cuenta de las deficiencias técnicas en la formulación y rediseño del programa que a juicio de este Subdirector son graves.”

Argumenta que la ley N° 20.205, de 24 de julio de 2007, que busca proteger al funcionario que denuncia irregularidades y faltas al principio de probidad y que la denunciante da por vulnerada en su libelo, en su artículo 1 °, modificó el DFL N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, de la siguiente forma:

Reemplaza la letra k) del artículo 61, por la siguiente:

"k) Denunciar ante el Ministerio Público o ante la policía si no hubiere fiscalía en el lugar en que el funcionario presta servicios, con la debida prontitud, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente de aquéllos que contravienen el principio de probidad administrativa regulado por la ley N° 18.575.".

Incorpora el siguiente artículo 90 A, en lo pertinente:

"Artículo 90 A.- Los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refiere la letra k) del artículo 61 tendrán los siguientes derechos:



a)No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia."

Así las cosas, le resulta improcedente el alcance que la denunciante pretende darle a las normas indicadas, pues el término anticipado de su contrata por no ser necesarios sus servicios no reviste el carácter jurídico de medida disciplinaria que señala la norma, por tanto, mal puede existir vulneración de los derechos establecidos en las mismas como se denuncia, ello sin perjuicio, además, que no se trata de un derecho fundamental protegido por la acción de tutela que se ejerce.

Por todo lo anterior, solicita tener por contestada la demanda y, en definitiva, negarle lugar en todas sus partes, con costas.

Tercero: Que verificada la audiencia preparatoria de juicio **se declaró la caducidad respecto de todos los hechos ocurridos con anterioridad al 23 de julio de 2016.**

Llamadas las partes a conciliación ésta no se produce.

Acto seguido se fijan como **hechos controvertidos:**

1) Funciones y labores que desarrollaba el demandante para la demandada.

2) Efectividad de los hechos que expone la denunciante como constitutivo de acoso laboral. Circunstancias de los mismos.

3) Fecha y circunstancias del término del vínculo contractual existente entre las partes.

4) Actuaciones del sumario administrativo a que hace referencia la denunciada en su contestación.

5) Efectividad de haber experimentado la demandante una afectación psicológica como consecuencia de las conductas que le atribuye a la denunciada. Circunstancia de lo anterior.

6) Efectividad que la denunciada ha ejecutado conductas u omisiones que



han significado una afectación al prestigio, nombre u honor que tiene la demandante en relación a sus compañeros de trabajo o su grupo social. Circunstancia de lo anterior.

Cuarto: Que verificada la audiencia de juicio, las partes rindieron las pruebas que constan íntegramente en el registro de audio y de digitalización del Tribunal y que, en lo pertinente, serán analizados en los considerandos posteriores.

En cuanto a las excepciones de falta de legitimación activa y pasiva:

Quinto: Que la demandada dedujo las excepciones de falta de legitimación activa y pasiva fundadas básicamente en la inaplicabilidad del procedimiento de tutela laboral respecto funcionarios públicos a contrata como lo sería este caso y no resultar aplicable las normas del Código del Trabajo, por no tratarse de una relación propiamente laboral.

Sexto: Que este sentenciador rechazará las excepciones planteadas toda vez que las normas de tutela laboral contempladas en el párrafo 6°, del Capítulo 2 del Libro V del Código del Trabajo, son aplicables en la de este caso, dado que si bien el artículo 1 del Código del Trabajo excluye a los trabajadores sometidos a un estatuto especial como lo sería el de la funcionaria que acciona en tal calidad en este procedimiento, acto seguido, el inciso 3 del mismo artículo dispone que esta normativa si resulta aplicable cuando el estatuto especial al que se encuentre sometido el funcionario no regule y no sean contrarios al estatuto especial al que se encuentran sometidos.

Dicho lo anterior, en lo relativo a sus estatutos especiales, estos son, Ley Orgánica del FOSIS y Estatuto administrativo no se advierte de modo alguno alguna contradicción o incompatibilidad con las normas que regulan el procedimiento de tutela laboral y, además, el artículo 485 del Código del Trabajo dispone que el procedimiento de tutela laboral está consagrado para aquellos casos en que producto y con motivo de la vigencia de una relación laboral se hayan producido vulneraciones a determinados derechos fundamentales, lo que en concordancia a lo dispuesto en el artículo 1 del Código del Trabajo se asimilan a la calidad de trabajadores a los funcionarios públicos razón por la cual este



procedimiento resulta valido de ser ejercido en la forma que lo ha llevado a cabo la denunciante, motivos por los cuales se rechazarán las excepciones opuestas, sin perjuicio de lo que se pueda resolver respecto del fondo de la acción deducida.

En cuanto al fondo:

Séptimo: Que la cuestión controvertida esencial radica en determinar y reducida al tenor de la excepción de caducidad acogida parcialmente, a que si respecto de los hechos ocurridos con posterioridad al 23 de julio de 2016, si la denunciante habría sido objeto de actos de acoso laboral de parte de don Francisco Vera, Jefe del Departamento de Coordinación y Planificación del FOSIS, y de don Mauricio Rodriguez, Asesor de la Dirección Ejecutiva, y también respecto de este último de actos de acoso sexual y que producto de las denuncias efectuadas por los mencionados actos se le dio por terminada su contrata, lo que a su juicio, constituiría una vulneración a sus garantías del artículo 19 N° 1 y 4 de la Constitución Política de la República, esta es, su integridad psíquica y honra; artículo 2 del Código del Trabajo; Ley N° 20.205, artículo 90-A, y Resolución FOSIS N° 01138.

Octavo: Que apreciadas, valoradas y ponderadas las pruebas rendidas en autos conforme a las reglas de la sana crítica es posible, a juicio de este sentenciador, dar por establecidos los siguientes hechos:

1.- Que la denunciante ingresó a prestar servicios para la denunciada con fecha 1 de junio de 2014 como profesional a honorarios en la Sudirección de Programas, para luego en enero de 2015, pasar a ejercer el cargo de Encargada de Programas a contrata, grado 5, con una remuneración bruta de \$2.254.759.-, en concreto del Programa Más Territorio, del Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS, hasta el mes de agosto de 2016, fecha en que se puso término a su contrata.

Que lo anterior, básicamente no ha sido objeto de controversia por las partes, siendo controvertidos, las motivaciones para poner término a la contrata por parte de la denunciada y los actos de hostigamiento laboral y sexual que habrían llevado al término del vínculo entre las partes.



2.- Que la denunciante hasta el término de su contrata se encontraba a cargo del Programa Más Territorio, que a su vez forma parte de una oferta programática mayor del FOSIS denominada Bienestar Comunitario, todos desarrollados a su vez por el Ministerio de Desarrollo Social, y que en tal sentido ejerce una labor evaluativa con el propósito de obtener asignación presupuestaria de parte del Ministerio de Hacienda.

En el contexto antes señalado, al proyecto a cargo de la denunciante fue objeto de evaluación por el referido Ministerio, efectúandose observaciones técnicas en el periodo comprendido entre el día 20 de junio de 2016 hasta el 19 de julio de 2017, que ponían en riesgo la aprobación y continuidad del proyecto lo que motivó a que el Director Ejecutivo del FOSIS solicite al Subdirecto de Programas don Cristian Troncoso, un informe de evaluación de desempeño a la encargada del Programa, esta es, la denunciante de autos, que se emite con fecha 9 de agosto de 2016, el que concluye que:

“1.- No se ha logrado a través de la Unidad de Gestión Territorial, involucrar de manera transversal al resto de la oferta programática del FOSIS en la construcción de la nueva estrategia de intervención.

2 - El principal instrumento metodológico para esta estrategia es el Programa Más Territorio, que sólo se ha transformado en un programa más de la oferta regular, perdiendo relieve en relación a la expectativa con que se solicitó su implementación.

3.- Después de dos años de instalación del programa, éste cuenta con serias deficiencias técnicas y de diseño, lo que pudo evidenciarse en el último proceso de Evaluación Ex - Ante.

4.- Este proceso fue lamentable para la institución, debiendo ingresar muchas veces la ficha para su evaluación, e incluso se tomó la determinación que fuera el Asesor metodológico de la Dirección Ejecutiva quien diera las respuestas a las observaciones.

5.- En este proceso además, se evidenció falta de participación del equipo de la Unidad de Gestión Territorial en la solución de los problemas del programa, argumentándose que ellos no tenían manejo técnico de la propuesta.



6.- Cabe mencionar que de no aprobarse la Evaluación Ex - Ante, hay un alto riesgo de no tener financiamiento para el programa, lo que resultaría grave para la gestión institucional dado lo relevante de esta iniciativa en la construcción de la nueva estrategia de intervención institucional.

7.- Es necesario resaltar que las observaciones presentadas en el proceso, debieron ser finalmente resueltas por la Dirección Ejecutiva y no por la jefatura del programa.

8.- Esta serie de observaciones dan cuenta de las deficiencias técnicas en la formulación y rediseño del programa que a juicio de este Subdirector son graves.”

En razón de las conclusiones a que se llegó con fecha 10 de agosto de 2016, el Sub Director de Gestión de Programas don Cristian Troncoso le solicita verbalmente la renuncia a la denunciante, negándose a tal petición, lo que determina que con fecha 16 de agosto de 2016, en virtud de la Resolución TRA N° 422/1262/2016, se le pone término anticipado a la contrata de la denunciante, en base a las mismas conclusiones antes señaladas, lo que se hace efectivo a contar del 1 de septiembre de 2016, y respecto de la cual la Contraloría General de la República tomó razón con fecha 26 de agosto de 2016.

Todo lo antes señalado se acredita a las labores desarrolladas por la denunciante con el mérito de las resoluciones exentas acompañadas por ambas partes que dan cuenta de la calidad y funciones para la que fue contratada por la denunciada.

En cuanto a la evaluación de su desempeño que finalmente derivó en el termino de su contrata, se acompaña por la denunciada en su prueba documental el mencionado informe de desempeño, lo que además, se ve refrendado con las copias del sumario administrativo llevado a cabo por la denunciada, en que a requerimiento de la actora se realiza una investigación derivado de una denuncia por eventuales actos de acoso laboral y sexual, nombrándose como fiscal instructora a doña Marisol Valderrada, quien sin perjuicio de concluir que en la especie no se pudo demostrar la efectividad de acto alguno de acoso laboral y sexual, presta declaración en este juicio donde da cuenta de las razones de la



desvinculación de la denunciante derivada de la mala evaluación a su gestión a cargo del Programa Más Territorio.

A mayor abundamiento presta igualmente declaración por la denunciada la testigo doña Paula Krautz Vargas, analista de monitoreo de programas sociales del Ministerio de Desarrollo Social, quien se encuentra a cargo de evaluar los proyectos para su posterior ingreso al Ministerio de Hacienda y, en tal sentido, no forma parte de la orgánica directa de la que formaba parte la denunciante, de tal forma que puede prestar un relato objetivo de lo sucedido en cuanto al desempeño profesional de la denunciante Sra. Colmenares, y expone que el informe evaluativo mientras estuvo a cargo de la denunciante presentaba falencias y objeciones en aspectos esenciales que impedían su aprobación para ser luego presentado ante el Ministerio de Hacienda, donde se efectuaron al menos revisiones en 5 oportunidades, solo lográndose la aprobación técnica del proyecto cuando se vinculó con Francisco Vera y Mauricio Rodríguez.

Se indican como falencias relevantes errores en el sistema de llenado de fichas que originalmente estaba a cargo de la denunciante Sra. Colmenares, labor relevante para tener la aprobación para su posterior asignación presupuestaria, labor que de la que fue relevada, lo que no aparece como una decisión arbitraria sino como una forma de sacar el proyecto adelante, conforme se desprende de lo declarado por los dos testigos de la denunciada.

3.- Que la denunciante de autos, con fecha 11 de agosto de 2016, esto es, al día siguiente en que se le solicita verbalmente su renuncia, decide denunciar vía correo electrónico dirigido al Director Ejecutivo del FOSIS, actos de acoso laboral en contra del Jefe del Departamento de Coordinación y Planificación, de la Subdirección de Programas y labora, don Francisco Vera, y de carácter sexual y psicológico en contra de don Mauricio Rodríguez, Asesor de la Dirección Ejecutiva, lo que determina con fecha 17 de agosto de 2017 y por mérito de la Resolución Exenta N° 1386, se designa como Fiscal investigadora de esta denuncia a la abogada doña Marisol Valderrama Pualuan, Fiscal del FOSIS, la que luego de realizar la investigación respectiva, descarta la efectividad de la denuncia, y por ello propone el sobreseimiento del sumario abierto al efecto.



Que es posible dar por acreditada la denuncia formulada por la denunciante con el mérito de su propia declaración en estrados en la diligencia de absolución de posiciones y con el mérito del acompañamiento que hace la denunciada tanto del sumario que da cuenta de la investigación llevada a cabo como consecuencia de la denuncia efectuada por la Sra. Colmeneries, como también por la declaración también prestada en este juicio por la fiscal instructora del sumario doña Marisol Valderrama, quien da razón de sus dichos en orden a las razones por las cuales no dio por acreditados los actos de acoso tanto laboral como sexual denunciados.

Respecto de este punto hay que dejar establecido que no hay prueba alguna tendiente a demostrar que la Sra. Colmenares haya efectuado la denuncia por los hostigamientos con anterioridad a la fecha indicada en el párrafo anterior.

Noveno: Que la parte denunciante sostiene que el término anticipado de su contrata serían una consecuencia de su denuncia por actos de acoso sexual y laboral, sin embargo, la denunciante no ha rendido prueba alguna tendiente a demostrar que haya denunciado los hechos con anterioridad al día en que se le solicita su renuncia, y a este respecto, la denunciante rinde prueba testimonial básicamente sustentada en dichos de terceros ajenos al servicio donde se desarrollaron los supuestos actos de hostigamientos, y que de manera exclusiva conocen de los hechos a partir del relato que le efectúa la propia denunciante, declarando al efecto un amigo y ex pareja de la denunciante Rolando Poblete, su psicóloga Jessica Gonzalez, y Carmen Andrade quien solo conoce de los hechos a partir de lo que le relata la denunciante, siendo estas últimas dos testigos quienes extraen conclusiones dando cuenta de un saber técnico del tema (sin demostrarlo en todo caso dada la calidad de testigos y no de peritos en que comparecen) sin que hayan confrontado ningún otro antecedentes más allá de las meras afirmaciones que les relata la actora, lo que evidentemente contrapesado con los demás antecedentes que se han relatado en los considerandos anteriores no presentan la fuerza necesaria como para configurar los hechos en que se funda la acción de tutela.

Por otra parte, la denunciante sustenta sus dichos en orden a que habría



sido objeto de actos de acoso sexual de parte del asesor de la Dirección Ejecutiva del FOSIS don Mauricio Rodriguez, en una serie de mensajes enviados por aquel a la denunciante por el sistema de mensajería telefónica WhatsApp, que son acompañados por la denunciante dentro de su prueba documental en el periodo comprendido entre el 19 y el 28 de julio de 2016, esto es, días antes de la decisión de la denunciada de poner término a su vínculo con la denunciante.

Analizada la comunicación sostenida y coincidiendo este Juez con lo declarado con la fiscal a cargo de la investigación administrativa por estos mismos hechos doña Marisol Valderrama, no es posible llegar a sostener que de la comunicación sostenida contenga algún elemento que permita sostener algún tipo de requerimiento, ya sea expreso o implícito de orden sexual de parte del Sr. Rodriguez para la Sra. Colmenares, y menos aún que éste se vincule a la obtención de una ganancia o pérdida de orden laboral. Por el contrario, de la comunicación sostenida que en modo alguno es unilateral de parte del supuesto acosador, se da cuenta de la existencia de una relación de cercanía que trasciende el tema meramente laboral y que es anterior a la época en que se sostiene dicha comunicación, ya que por ejemplo, la propia Sra. Colmenares en comunicación sostenida con fecha 22 de julio de 2017, a las 08.00 horas, le envía un mensaje al supuesto acosador del siguiente tenor: *“Escucha La Bicicleta de Carlos Vives & Shakira en AppleMusic”*, para luego expresarle que: *“es una bonita canción”*. Luego, siendo las 21.18 la actora envía un mensaje al Sr. Rodriguez del siguiente tenor: *“Creo que nosotros ya sabemos que siempre que reanudamos la relación de amigos o lo que sea, terminamos con una tensión. No quiero eso. Me encantaría que podamos, no se...Ser amigos, conversar, pero depende de que tú puedas ser respetuoso conmigo”*.

De lo anterior, hay que agregar que la propia testigo y fiscal de la investigación de la denuncia administrativa explica que el propio Sr. Rodriguez y una testigo le refieren de la existencia de una relación afectiva anterior entre ambos, lo que explicaría el nivel de cercanía y familiaridad de la comunicación sostenida entre ambos, la que como se dijo anteriormente tampoco da cuenta de ningún tipo de acoso sexual entendida como una conducta o atención sexual no



deseada por la persona que la recibe y que resulte ofensiva o amenazadora para ésta.

Decimo: Que también se indica como indicios de actos de acoso laboral en este caso ejercidos por parte de don Francisco Vera, Jefe del Departamento de Coordinación y Planificación de la Sudirección de Programas, sustentadas en una serie de actuaciones públicas destinadas a menoscabarla en su condición de mujer e incluso en su calidad de nacional de otro país, sin embargo, tampoco se acompañó ni este juicio ni en la investigación sumaria llevada a cabo por la institución denunciada elemento probatorio alguno tendiente a demostrar tales hechos, tal como se concluyó a propósito de la testimonial de la denunciante que solo se limita a reproducir la versión únicamente obtenida de la actora, por lo que resulta imposible a este Tribunal ante tal falta de elementos probatorios que se puedan dar por acreditados los hechos que la denunciante estima como vulneratorios.

Se indica también como indicio la circunstancia que se habría lo establecido en la Resolución 01138 del FOSIS, en cuanto a las medidas que son obligatorias que la institución realice para el acompañamiento y resguardo de los trabajadores que denuncian acoso laboral y/o sexual, en directa relación también con lo señalado en el artículo 90 –A, letras a y c de la ley N° 20.205, y a este respecto hay que tener presente para descartar este indicio lo declarado por la fiscal a cargo de la investigación doña Marisol Valderrama, quien relata como primera cuestión que la denunciante no solicitó medida alguna de acompañamiento o resguardo, lo que es concordante con la prueba rendida en autos y; como segunda cuestión resulta inaplicable en este caso lo dispuesto en el artículo 90-A de la Ley N° 20.205, en orden a que no procede la destitución en la medida que exista una investigación sumaria, ya que dicha norma está establecida en favor del investigado y no del denunciante, como lo es en este caso.

Undécimo: Que en consecuencia y en base a todo lo antes razonado es posible concluir que la denunciante no ha podido demostrar los indicios en que sustenta su acción de tutela laboral de conformidad a lo que disponen los



artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, razón por la cual deberá ser desestimada la denuncia interpuesta.

Duodécimo: Que finalmente se deja constancia que no se hará lugar al apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo en relación al informe de evaluación parcial de desempeño de la demandante de enero de 2016, requerido por la demandante por no tratarse de instrumento que tenga la obligación legal la demandada de tenerlos en su poder, sin perjuicio de ser irrelevantes para resolver la cuestión controvertida, toda vez que conforme a lo razonado precedentemente se ha demostrado la legalidad del acto administrativo que pone termino anticipado a la relación con la denunciante.

Décimo tercero: Que las demás pruebas rendidas en autos en nada alteran lo antes establecido y, por el contrario, refuerzan las conclusiones a que se ha llegado en los considerandos precedentes.

Y vistos, además, lo dispuesto en los artículos 19 N°1 y 4 de la Constitución Política de la República, artículos 1, 2, artículos 1, 2, 485 y siguientes del Código del Trabajo, Ley N° 20.205, Ley N° 18.834, **SE DECLARA:**

I.- Que **SE RECHAZA** la solicitud de apercibimiento del artículo 453 N°5 del Código del Trabajo requerida por la parte denunciante.

II.- Que **SE RECHAZAN** las excepciones de falta de legitimación activa y pasiva opuestas por la denunciada.

III.- Que **SE RECHAZA** la denuncia de tutela laboral interpuesta por doña **NEIDA JOSEFINA COLMENARES MEJIAS**, ya individualizada, en contra del **FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSION SOCIAL (FOSIS)**, representada legamente por don **ANDRES SANTANDER ORTEGA** y judicialmente por el **CONSEJO DE DEFENSA DEL ESTADO**, representado a su vez por don **RODOLFO ALDEA MOSCOSO**, todos ya individualizados.

IV.- Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese y archívense los antecedentes en su oportunidad.

RUC 16-4-0050656-K

RIT T-983-2016.



Dictado por don CRISTIAN RODRIGO ALVAREZ MERCADO, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



Durante el período del 14 de mayo de 2017 al 13 de agosto de 2017, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y Antártica Chilena sumar 1 hora. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas.