

"¿TRABAJARÍAS DE PROSTITUTA?": LA DENUNCIA POR ACOSO SEXUAL QUE PESA SOBRE EL NUEVO GOBERNADOR (RN) NOMBRADO POR PIÑERA EN IQUIQUE

Posted on 20/11/2020 by AGENCIA DE NOTICIAS NCP



Categories: [ALTO HOSPICIO](#), [COMUNICADOS](#), [IQUIQUE](#), [LOCAL](#), [NACIONAL](#), [NOTICIA](#), [POLICIAL](#), [POLITICA](#), [POZO ALMONTE](#), [REGIONAL](#), [SOCIAL](#), [ZONA NORTE](#)

Tags: [Acoso Sexual](#), [denuncia](#), [gobernador](#), [Iquique](#), [Nombramiento](#), [Piñera](#), [prostituta](#), [Tarapacá](#), [trabajo](#)



Este viernes, en el contexto de una serie de renunciaciones de gobernadores, el Presidente Sebastián Piñera designó como reemplazante del saliente gobernador de Iquique, Alvaro Jofré, a Rodrigo Guagama (RN), ahora ex gerente general de la Corporación Regional de Desarrollo Productivo de la Región de Tarapacá.

Lo que no informaron los medios que dieron cuenta de la llegada del nuevo gobernador, es que Guagama se encuentra actualmente enfrentando una demanda por acoso sexual y laboral presentada en junio de este año, cuyas audiencias comenzaron apenas hace dos días.

La demanda, a la cual tuvo acceso a El Desconcierto, fue presentada por la ex ejecutiva de Proyectos de la Corporación de Desarrollo Productivo de Tarapacá y sostiene que Guagama tiene un patrón de comportamiento de acoso, caracterizado por fuertes insinuaciones y reuniones fuera de horario laboral en cafés y restaurantes, cuyos contenidos poco tenían que ver con lo laboral.

«¿Trabajarías de prostituta?», fue una de las preguntas que el ahora gobernador de Iquique le habría hecho a la demandante según relata la denuncia, que agrega que otra de las prácticas habituales del ahora gobernador sería la de llevar a su círculo de trabajo a jóvenes estudiantes de la Universidad Arturo Prat -donde es Director del Departamento

de Formación Técnica- a quienes les otorga cargos muy por encima de sus capacidades.

Para sustentar una red de apoyo, la demanda asegura además que Guagama habría entregado privilegios (en poder y sueldos) a su círculo interno, asegurando con ello su fidelidad, lo cual habría generado una serie de episodios de acoso laboral tanto de su parte como de sus colaboradores más cercanos (una abogada y su periodista), hacia el resto del personal de la Corporación.

Acoso sexual

La demanda presentada ante el Juzgado Laboral de Iquique comienza relatando que al llegar a su puesto de trabajo, en noviembre de 2018, la denunciante, quien solicitó a este medio mantener su nombre bajo reserva, notó que al menos dos mujeres jóvenes (una de ellas era su antecesora en el cargo), de no más de 23 años, tenían un puesto de muy alta complejidad, como jefas de administración y finanzas, en una entidad cuyo presupuesto anual es de aproximadamente \$2 mil millones provenientes de fondos públicos. Además de esto, su antecesora, dejaba el cargo por problemas laborales «que prefiere no discutir, pero que la 'superaron'», según ella misma le habría relatado.

Con esos antecedentes, la denunciante comenzó sus funciones laborales, hasta que con el pasar de los meses, comenzó a asumir más responsabilidades, y con ellas, se hicieron cada vez más frecuentes los episodios de acoso.

Así, según su relato, en diversas oportunidades Guagama le solicitaba reuniones fuera del horario laboral en cafés y sitios similares, en las que poco o nada se discutía sobre trabajo. A estas, se suman comentarios completamente inapropiados de parte de quien era su jefe directo.

«(Él tenía) una fijación desagradable en el tipo de vestimenta que usaba, el perfume, incluyendo el largo de mis uñas. En una oportunidad, le debí entregar un informe que debía revisar, toma el documento y me indica: "que rojas usas las uñas y largas, ¿son tuyas?" a lo que me incomoda y le respondo "sí", luego de eso, él esboza una sonrisa y me pregunta "tú conoces el significado de las mujeres que usan las uñas largas y rojas, es algo que me gusta mucho, averígualo". Luego de ese penoso suceso, me corté la uñas y cambié de color para evitar otro tipo de situación similar», explica la denunciante en su demanda.

Situaciones similares ocurrieron con sus ropas. «A modo de ejemplo, si accedía a mi lugar de trabajo con un jeans de color más claro, me indicaba que bien se me veía ese color, que lindo se veía mi cuerpo y que había sido de muy buen gusto mi decisión (evidentemente, no me presenté nunca más a trabajar con ese pantalón), situación que se repetía con blusas, blazer o cualquier accesorio que para él fuera nuevo o llamativo, a su vez daba como llamado de atención que era muy "rico" el olor de mi perfume, que para él era un agrado poder saludarme en las mañanas, dado que era un saludo muy 'cálido'«, agrega en su relato.

Finalmente, en noviembre de 2019, la denunciante dejó de validar este tipo de comportamientos y de asistir a reuniones fuera del contexto laboral, situación que marcó el comienzo de los episodios de acoso en su contra, tanto de parte de Guagama como de sus colaboradores más cercanos.

«Adicionalmente, mantenía la insistencia que comienza el 19 de febrero del 2019, para tomar un café con él, generando en mí la duda, si esa situación era con una razón laboral o bien con un asedio personal. La situación más crítica se dio, cuando él se acerca a la oficina un día "normal" dentro de la semana, y en un contexto muy informal y sin un sentido en la conversación que establecía, él me consulta si trabajaría de prostituta, situación que me dejó descolocada y sin saber qué tipo de respuesta dar», agrega la mujer en su relato.

En ese sentido, Guagama también le habría preguntado cosas como si le sería infiel a su pareja, «¿por qué siempre mi foto de perfil en WhatsApp es con él y no sola?, que eso era más tentador para un hombre, dado que insinuaba más cosas». A propósito de esto mismo, también le preguntaba «si su pareja era celosa».

Acoso laboral

Cuando la denunciante dejó de validar estos comentarios, comenzó el acoso laboral en su contra. «De forma reiterada, el gerente general (Guagama), abusó de su posición de jefatura para hacerme requerimientos e insinuaciones de índole sexual, las cuales finalmente rechacé para luego ser objeto de hostigamiento laboral dentro de los cuales se cuentan dentro de los más graves, el hecho de haber sido despedida en consideración a que me encontraba con licencia médica», resume la denunciante en el texto legal.

En este período, la cambian de oficina y dejan de utilizar el grupo de WhatsApp en el que estaban las cuatro personas de confianza de Guagama. Todo por negarse a sus insinuaciones sexuales, detalla la denunciante.

«Lo primero que hace la gerencia es cambiarme de oficina, sin justificación de ello y me derivan a una que estaba ubicada fuera del edificio, en una casa trasera, con el resto del equipo de proyectos (que no estaban en el grupo de confianza), con esto me hacen saber que perdí la posición privilegiada en la que estaba. Además de ello, me quitan las

funciones que hasta hacía poco realizaba. Agregando a lo anterior, que curiosamente el grupo de WathsApp formado por el equipo de confianza de la gerencia denominado G5, no tuvo más interacción, por el contrario, las personas integrantes, (Rodrigo Guagama, Pablo Fuentes, Catalina Figueroa, Jenny Pérez) se empezaron a salir, quedando solamente con Jenny Pérez y don Rodrigo Guagama, pero sin conversaciones desde noviembre de 2019, relata.

Finalmente, por estos y otros episodios de acoso, la denunciante debió pedir ayuda psicológica, recomendándole su especialista que pidiera licencia médica. Así lo hizo, hasta que fue sorprendida con la desvinculación. Lo más insólito es que desde la Corporación justificaron el despido argumentando ausentismo laboral, siendo que la trabajadora se encontraba con licencia y quedó embarazada durante este periodo. Razón que derivó en que el organismo retrocediera con la medida.

«Por otro lado, comentar que producto que no habían licencias médicas en el portal, no nos había llegado nada físicamente y por correo, y luego que varios tratamos de comunicarnos contigo pero al parecer estabas sin señal o con los teléfonos bloqueados, se decidió desvincularte y se envió la respectiva carta a tu domicilio, sin embargo, tomado conocimiento ayer que existía una licencia médica, se revoca formalmente dicha desvinculación mediante el presente correo», dice un email en el que una de las abogadas de la Corporación le responde a la denunciante que estaba preguntando por su licencia.

El juicio

En la primera audiencia de este caso, realizada el pasado 18 de noviembre, el juez laboral propuso como base de acuerdo la suma de \$20 millones de pesos.

Esto implica que el tribunal, sin revisar nada más que la demanda en sí, establece que ya existen causas fundadas para declarar culpable a la Corporación, sin que eso signifique una declaración de culpabilidad en sí misma.

Se trata más bien de una estimación de lo que podría ocurrir en el juicio, cuya sentencia debería conocerse entre los meses de enero y febrero.

La abogada defensora de la víctima, Paula Jara, relató a nuestro medio que «lo más probable es que se gane la demanda, trabajamos hartos, y creo que tenemos un juicio bien fundado. Que se desestime totalmente la demanda cuando ya en la primera audiencia se calculó un monto de \$20 millones es bien poco probable».

Asimismo, Jara aclaró que la demanda es en contra de la Corporación, representada por Rodrigo Guagama, pero que en el caso de que se conceda, el responsable de pagar la indemnización será la Corporación, y no Guagama.

«Condena personal no va a tener, en el ámbito laboral las condenas son a la institución. Y lo grave aquí sería que cuando son condenas por vulneraciones a los derechos de los trabajadores, la institución queda con prohibición de recibir dineros públicos», explicó Jara, detallando que en este caso eso significaría prácticamente la muerte de la entidad, que si bien funciona con dineros públicos, es de origen privado.

En esa misma línea, la jurista explicó por qué no persiguen directamente a Guagama. «El acoso sexual es uno de los delitos más complejos de comprobar en el ámbito penal y civil. La revictimización es mucha para la víctima, y los tribunales se declaran incompetentes, porque la ley establece que si ocurrió en contexto laboral debe ser visto por un tribunal laboral. Ahora, eso es independiente de las responsabilidades que el Directorio de la Corporación puede perseguir en contra de Rodrigo Guagama», señaló.

Por ahora, el caso deberá continuar el próximo 25 de noviembre, en una segunda audiencia preparatoria del juicio oral. El Desconcierto se contactó con el departamento de comunicaciones de la Intendencia de la región de Tarapacá, enviando los requerimientos pertinentes sobre el nombramiento del nuevo gobernador, pero hasta el cierre de esta edición no recibimos respuesta.

PROCEDIMIENTO : Tutela Laboral

MATERIA : Tutela con ocasión del despido indirecto, Nulidad del despido, cobro de prestaciones laborales y daño moral. En subsidio: Demanda por Despido Indirecto, Nulidad del despido y Cobro de Prestaciones Laborales.

DEMANDANTE : [REDACTED]

RUT : [REDACTED]

DOMICILIO : [REDACTED]

ABOGADO : [REDACTED]

PATROCINANTE : Paula Andrea Jara Pradena

RUT : 14.144.371-2

DOMICILIO : [REDACTED]

DEMANDADO : Corporación Regional de Desarrollo Productivo de la región de Tarapacá

RUT : 65.042.904-4

DOMICILIO : Calle José Miguel Carrera N° 955, Iquique

REPRESENTANTE : Miguel Ángel Quezada Torres

RUT : 10.706.023-5

EN LO PRINCIPAL: Deduce Acción de Tutela de Derechos Fundamentales con Ocasión del Autodespido, Nulidad del Despido, Cobro de Prestaciones Laborales Adeudadas y daño moral; **PRIMER OTROSÍ:** Deduce Demanda subsidiaria por Despido Indirecto, Nulidad del Despido y Cobro de Prestaciones Laborales Adeudadas; **SEGUNDO OTROSÍ:** Acompaña Documentos; **TERCER OTROSÍ:** Señala Instituciones de Seguridad Social; **CUARTO OTROSÍ:** Personería; **QUINTO OTROSÍ:** Forma de Notificación; **SEXTO OTROSÍ:** Se Tenga Presente.

JUZGADO DEL TRABAJO DE IQUIQUE

[REDACTED] cédula de identidad número [REDACTED], con domicilio para estos efectos en Calle [REDACTED] a Usía con respeto digo:

Que vengo en deducir demanda en Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del autodespido, nulidad del despido, cobro de prestaciones laborales adeudadas y daño moral en contra de la **CORPORACIÓN REGIONAL DE DESARROLLO PRODUCTIVO DE LA REGIÓN DE TARAPACÁ**, RUT 65.042.904-4 con giro de su denominación, representada legalmente por don Miguel Ángel Quezada Torres, cédula de

Es del caso señalar que, con fecha 08 de mayo de 2020, presenté carta de autodespido por incumplimientos graves por parte de mi empleador que hicieron imposible la continuación de mis labores en la empresa denunciada, la principal vulneración fue el hostigamiento laboral que recibí posterior a los rechazos por mi parte hacia don Rodrigo Guagama, gerente general de la Corporación, por el acoso sexual del cual fui víctima, denuncia que realicé con fecha 04 de mayo de 2020 a mi empleador a través de correo electrónico, debido a que de forma reiterada, el gerente general, abusó de su posición de jefatura para hacerme requerimientos e insinuaciones de índole sexual, las cuales finalmente rechacé para luego ser objeto de hostigamiento laboral dentro de los cuales se cuentan dentro de los más graves, el hecho de haber sido despedida en consideración a que me encontraba con licencia médica, posteriormente reincorporada, pero aun así, sin tramitar las respectivas licencias médicas ni pagar las cotizaciones correspondientes.

Todo lo anterior, conforme al artículo 171 en relación al artículo 160 N°1 letra b), esto es "Conductas de Acoso Sexual" y artículo 160 N°7, esto es "Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato", ambos del Código del Trabajo.

Finalmente SS., es sumamente importante que usía tome conocimiento que me encuentro amparada por fuero maternal, en efecto, actualmente tengo 19 semanas de embarazo, según lo acreditaré en la etapa procesal correspondiente.

III. DE LA VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES

A. INICIO DE LA RELACIÓN LABORAL

1. Como señalé anteriormente en los antecedentes de la demanda, ingresé a la Corporación Regional de Desarrollo Productivo de la región de Tarapacá el día 15 de noviembre de 2018. Mi incorporación fue a través de un conocido en común que me informa que don Rodrigo Guagama (persona a quien hasta ese momento no conocía) podría conseguirme algún trabajo, por esa razón le envió mi currículum y hago una serie de entrevistas hasta lograr ingresar a la Corporación.
2. Después de un par de entrevistas, don Rodrigo Guagama me señala el cargo que él tiene en la Corporación y me propone incorporarme a su equipo. Desde el punto de vista del ofrecimiento, en esa primera instancia, me pareció una excelente oferta, considerando que yo venía llegando hacía poco de Talca, mi ciudad natal, y mis expectativas eran aun inestables. Al respecto consideré el proyecto de trabajo en cuanto a una corporación que hasta ese momento, no conocía, me pareció muy interesante, además de la remuneración y ciertamente las condiciones laborales, ya que me señaló que no iba a tener jornada fija, acogiéndome por tanto al artículo 22 del código del trabajo. Ciertamente en ese instante, fue una propuesta maravillosa.
3. Al llegar a la Corporación, comenzaron sucesos que ahora entiendo, pero que en ese minuto no logré comprender y que solo dejé pasar, el primero fue la entrega del cargo por parte de mi antecesora,

oportunidad en la que pude darme cuenta que era una mujer muy joven para el cargo de gran responsabilidad que implicaba las funciones encomendadas (dentro de las cuales era elaborar el presupuesto de la institución por dos años), una vez conversando con ella, me señala que es una **estudiante** de don Rodrigo Guagama y que está en pleno proceso de titulación, bordeaba los 23 años. Me informa de forma muy distante que la razón de su salida refiere a problemas laborales que prefiere no discutir, pero que la "superaron", que no aguantó las condiciones laborales a la cuales se vio sometida, aludiendo al desorden administrativo, más la sobrecarga en temas de los cuales ella no tenía conocimiento y el acceder a reuniones en horarios fuera de lo acordado. Ella llevaba a esa fecha solo 3 meses aproximadamente en su cargo. Tiempo después supe que Ayling Chang, antes de renunciar a la Corporación, tuvo un episodio de colapso nervioso en el cual, debió incluso ser internada de urgencia para estabilizarla, pero que no quería tener problemas con don Rodrigo Guagama debido a la relación que mantenía aún en la Universidad y de la cual dependía su titulación.

4. Posterior a ello, me empieza a apoyar en mis funciones e incluso de forma posterior, se transforma en una de las jefaturas de la Corporación, doña Catalina Figueroa, con la cual trabajamos de manera permanente mientras estuve en la institución. Sin embargo, nuevamente se da la misma circunstancia que con mi antecesora, es decir, una mujer muy joven, nuevamente 23 o 24 años, sin experiencia laboral anterior, **estudiante** de la Universidad Arturo Prat, de la carrera en la cual Don Rodrigo Guagama es jefe, por lo que siempre a lo menos, dudé respecto de la objetividad y competencias en las decisiones que ella tomaba. Al respecto cabe agregar, que la función de doña Catalina, era muy relevante, puesto que dependía las finanzas de la Corporación, siendo la jefa de administración y finanzas. Es importante destacar que la Corporación, si bien es una institución privada, su funcionamiento es a través de **fondos públicos** otorgados por el Gobierno Regional, el cual en la actualidad, es de aproximadamente **dos mil millones.-**
5. Sobre el resto de los profesionales que ya trabajaban en la Corporación, no eran relevantes al minuto de mi ingreso, muchos estaban esperando sus respectivas desvinculaciones puesto que no contaban ya con la confianza de la gerencia (era lo que me decía don Rodrigo). En ese momento honestamente, no me interesó la función de ninguno de ellos, más allá de mantener una relación cordial, mi interés era el proyecto de trabajo que me habían ofrecido, por lo que mi foco de atención era ese solamente. Sin embargo, progresivamente en el tiempo fui siendo testigo de actos que se alejaban de ser buenos tratos laborales, pero las respuestas oficiales (don Rodrigo Guagama y Pablo Fuentes principalmente) ante estos actos eran siempre enfocando la culpabilidad a la, o los trabajadores afectados o afectadas, acentuando su conflictiva relación con el gobierno actual principalmente, finalmente era un tema político que no debía inmiscuirme. Todo por supuesto desde la perspectiva de una trabajadora hasta ese momento muy privilegiada, ya que a mí nadie me hablaba mal, siempre con mucho respeto y mis opiniones eran muy bien recibidas, mis remuneraciones eran pagadas al día, por lo que me parecía una

Fuente: El

Desconcierto.