

MATERIA	: TUTELA LABORAL
DENUNCIANTE	: FRANCISCO JAVIER DELPÍN ITURRIETA
DENUNCIADO	: ILUSTRE
RIT	: T-497-2022
RUC	: 22-4-0393134-2

Santiago, diecinueve de mayo de dos mil veintitrés.

VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO.

PRIMERO. PARTES LITIGANTES Y MATERIA.

Que la presente causa en tutela laboral se ha iniciado por denuncia interpuesta por don **FRANCISCO JAVIER DELPÍN ITURRIETA**, chileno, profesión u oficio, cédula nacional de identidad N° 14.044.520-7, domiciliado en pasaje Andalien N°7347, comuna de La Florida, Región Metropolitana, en contra de **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CONCHALÍ**, persona jurídica de derecho Público, rol único tributario número 69.070.200-2, representada legalmente don **RENÉ ARTURO DE LA VEGA FUENTES**, chileno, alcalde, cédula nacional de identidad número 13.918.850-0, domiciliados para estos efectos en Av. Independencia N°3499, comuna de Conchalí, Región Metropolitana.

SEGUNDO. SÍNTESIS DE LOS HECHOS Y ALEGACIONES DE LOS DENUNCIANTES.

Sostuvo que el demandante ingresó a prestar servicios para la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CONCHALÍ** el 28 de febrero de 2017, en el Departamento de Organizaciones Comunitarias. Su trabajo consistía en actuar como representante del alcalde en terreno y establecer vínculos con las organizaciones de la comuna. Actualmente, está asignado a la Dirección de Rentas Municipales y sus responsabilidades difieren de las originales. Trabajaba 44 horas semanales de lunes a viernes, con horarios específicos. Aunque registraba su asistencia, debido a las tareas de campo, a menudo se vio obligado a trabajar horas extras sin remuneración desde marzo de 2020. Su lugar de trabajo ha cambiado a lo largo del tiempo, y actualmente está ubicado en Avenida Dorsal número 1904, comuna de Conchalí. Recibe una remuneración mensual de \$978.824.- pesos más un bono trimestral de \$738.867.- pesos, lo que resulta en un total promedio mensual de \$1.225.113.- pesos, utilizado como base para las prestaciones solicitadas en su reclamo.



VJLXXFTWCDJ

Durante todo el período en el que el demandante ha prestado sus servicios, ha desempeñado sus funciones de manera impecable, sin recibir quejas ni anotaciones. Sin embargo, a partir del momento en que comenzaron los actos de acoso laboral, ha sido objeto de menoscabo, acoso y degradación en sus funciones. También ha experimentado perjuicio en sus evaluaciones y ha sido objeto de persecución tanto por parte de sus superiores como personalmente por el Alcalde de la comuna.

El demandante ocupaba el cargo de gestor territorial en la Municipalidad, cuya responsabilidad principal era representar al alcalde en las distintas organizaciones comunales de Conchalí. Estas funciones las desempeñaba en el Departamento de Organizaciones Comunitarias, bajo la supervisión de la señora Jessica Severino, una jefa autoritaria y displicente. A pesar de esto, el demandante siempre mostró entusiasmo y dedicación en su trabajo, ya que su vocación era colaborar directamente con la comunidad y brindar apoyo cuando era necesario. Mantuvo una comunicación constante con diversos líderes sociales, quienes pueden dar fe de su compromiso y desempeño.

Se produjo un deterioro rápido y progresivo del ambiente laboral a partir de agosto de 2019. Esto ocurrió cuando la jefa del Departamento, la señora Jessica Severino, sufrió un accidente casero y estuvo en reposo médico durante aproximadamente cinco meses. A pesar de estar en licencia médica, la señora Jessica continuó dando instrucciones y órdenes al equipo desde su casa, designando a la señora Ana Contreras como su representante. Aunque la señora Ana no era la persona más adecuada para asumir el rol de jefa en términos de habilidades, experiencia y calificación, fue designada simplemente porque era de confianza de la señora Jessica. A pesar de estas deficiencias, el equipo siguió funcionando según las instrucciones enviadas por la señora Jessica a través de la señora Ana y la segunda a cargo, la señora Hilda Huilcal.

Sin embargo, la falta de experiencia de la señora Ana, junto con su desconocimiento de ciertos aspectos específicos del trabajo y algunas malas prácticas laborales, tuvieron consecuencias negativas en el equipo de gestión territorial,



que finalmente se dividió en dos grupos. Por un lado, estaban las funcionarias de confianza de la señora Jessica, quienes abusaban de esa confianza con comportamientos inapropiados para funcionarios públicos, como ausencias durante el horario laboral con el consentimiento de la jefa, y regresando en ocasiones bastante tarde, lo que generaba malestar en el equipo. Por otro lado, el resto del equipo de gestión, compuesto por el señor Franco Sedini, la señora Carolina Henríquez, la señora María José Araya, el señor Felipe Zapata, la señora Bárbara Guajardo y el demandante, estaba siendo constantemente vigilado a través de la señora Ana por parte de la jefa Jessica Severino, quien le pedía que informara constantemente sobre su ubicación, actividades, productividad percibida, y otros aspectos relacionados con su desempeño laboral.

Esta situación llegó a un límite cuando, en el mes de noviembre de 2019, época de alta carga laboral para su departamento por todo el trabajo que lleva recibir, dosificar y entregar cajas de mercadería y regalos para la comunidad en época de navidad, la ausencia del apoyo de las funcionarias de confianza de la señora Jessica se hizo patente al faltar manos para la enorme cantidad de trabajo que se estaba realizando. Esta situación evidenció un quiebre interno irreparable en el equipo del Departamento, por cuanto suponía un trato diferenciado entre las personas de confianza de la jefa que continuaba enviando instrucciones por WhatsApp, quienes eran premiadas con favoritismos y trato privilegiado por parte de la jefa quien las autorizaba para ausentarse en horario laboral, y el resto del equipo.

A principios del mes siguiente, el día 12 de diciembre de 2019, mientras el equipo se encontraba trabajando en ausencia de doña Ana Contreras, entraron a la oficina la encargada de comunicaciones, señora Valeria Contreras, y don Felipe Benavides, Director de DIDECO. Al notar al equipo decaído de ánimo, comenzaron a indagar en las razones que motivaban esta situación; y poco a poco, el equipo comenzó a abrirse y conversar con ambos jefes, sincerando las molestias que existían tanto por el trato privilegiado de la Sra. Ana, quien simplemente se ausentaba del lugar de trabajo y ostentaba este y otros privilegios, supuestamente aprobados



por la señora Jessica; como por el liderazgo negativo y conflictivo que replicaba Ana sobre ellos, y el constante control y maltrato que la señora Jessica ejercía de manera remota. Ante el desahogo sorpresivo, y la ausencia de la señora Ana en la oficina, el director instruyó que se reunieran cuando todos estuvieran presentes en la oficina para evitar malos entendidos y poder solucionar los problemas que existían al interior del equipo. Sin embargo, esta reunión nunca se realizó.

A pesar del acuerdo de conversar al día siguiente en ánimo colaborativo cuando todos estuvieran presentes, la compañera Hilda Huilcal decidió informar inmediatamente de todo esto a la señora Ana, lo cual generó que poco después, el mismo día 12 de diciembre de 2019, les llegara al equipo un mensaje de WhatsApp de la señora Jessica, que a todos les intimidó, en el cual señalaba: "Sé que hoy tienen reunión a las 16:00 horas. Espero que les vaya muy bien, recuerden que el 26 regreso". A partir de ese momento, se desarmaron por completo las pocas buenas relaciones que quedaban, y desde ese momento se hizo aún más evidente la división al interior del departamento. Por supuesto, al momento de retornar la señora Jessica Severino de su largo reposo médico, se comenzó a respirar un ambiente de terror insoportable al interior del departamento producto de la tensión que impuso el retorno de su jefa. De partida, apenas les dirigía la palabra y con suerte les devolvía el saludo, negándose a conversar en particular sobre las situaciones problemáticas que se habían presentado en busca de soluciones para todo el equipo.

A partir de ese momento, el equipo de trabajo se fue desgranando gradualmente. Del equipo de seis personas que estaban siendo "castigadas" por parte de su jefa por poner en evidencia a su persona de confianza, algunos compañeros renunciaron agobiados por el maltrato y el ambiente laboral insano, donde se veían afectados profesionalmente al no valorarse su opinión o trabajo. Otros fueron trasladados a otras dependencias municipales y alejados de sus puestos de trabajo originales. Finalmente, quedó el mínimo de personas para llevar a cabo una labor que originalmente era asumida por nueve funcionarios. Los primeros en irse, agobiados por



el maltrato, fueron los compañeros Franco Sediní y Carolina Henríquez.

Se intentó conversar con el alcalde René de la Vega sobre el problema de maltrato y hostigamiento en el departamento, pero él apoyaba a la jefa Jessica y validaba su forma de actuar. Hubo una reestructuración en el departamento y hubo dificultades en el ambiente laboral. María José reveló su embarazo, lo cual molestó a Jessica, y fue trasladada a otras dependencias municipales. Luego, Ana Contreras asumió como jefa suplente y continuó con malos tratos. Hubo problemas de comunicación y el equipo sufrió las consecuencias en la calidad del trabajo.

Con la llegada de la pandemia en marzo de 2020, el equipo se trasladó a una pequeña oficina donde cumplían funciones de central telefónica. A pesar de las preocupaciones por la seguridad e higiene debido al hacinamiento, tuvieron que seguir trabajando en un espacio reducido. En abril de 2020, otros compañeros fueron trasladados debido a desavenencias con Jessica. Intentaron abordar el problema con el alcalde, quien apoyaba a Jessica y rechazó escuchar las quejas. Bárbara también sufrió maltrato por parte de Jessica, lo que afectó su desempeño y la llevó a tomar una licencia médica y finalmente renunciar. En junio de 2020, la jefa Jessica experimentó problemas de salud mental debido al fallecimiento de su madre, lo que afectó su comportamiento en el trabajo. Dos funcionarios de apoyo también sufrieron maltrato por parte de Jessica, Ana e Hilda, lo que resultó en su partida temprana. El equipo se redujo a cinco miembros nuevamente.

En octubre de 2020, el equipo se enteró de la postulación a las ferias navideñas y la licitación de juguetes de Navidad a través de Bárbara, ya que Jessica, Ana e Hilda mantuvieron la información en secreto. Se vieron obligados a buscar las bases de los concursos por su cuenta, pero aún carecían de información completa para brindar a la comunidad. En febrero de 2021, Jessica dejó de proporcionar información necesaria para su trabajo, lo que afectó la atención a los vecinos. Además, fueron ignorados y aislados por la jefatura, lo que generó malestar. A pesar de todo esto, siguieron prestando servicios y apoyando en la



emergencia sanitaria. En abril de 2021, solicitaron autorización para tomar vacaciones, ya que se postulaban como concejales, pero informaron adecuadamente al alcalde, quien inicialmente estuvo de acuerdo en no obstaculizar sus campañas electorales.

Lamentablemente, el partido en el que el demandante militaba decidió postular un candidato propio a la alcaldía, lo que generó tensiones con el alcalde De La Vega. Después de las elecciones, el demandante sufrió hostigamiento por parte de sus compañeras y su jefatura. Esto resultó en una crisis de pánico y el demandante buscó ayuda médica en la Mutual del Seguridad. A pesar de notificar al alcalde y otras autoridades, no recibió respuesta. La situación empeoró cuando el demandante regresó a trabajar y continuó sufriendo acoso laboral. Como resultado, fue dejado en reposo domiciliario y recibió licencia médica. A pesar de enviar una denuncia por escrito al alcalde, no obtuvo ninguna respuesta. También presentó una denuncia ante la Contraloría General de la República, pero la respuesta no fue favorable. Durante el tiempo de licencia médica, la Mutual del Seguridad investigó los hechos de acoso, pero algunos testigos fueron removidos o amedrentados para no declarar. La denuncia fue desestimada y la afección del demandante fue considerada como enfermedad común. Continuó su tratamiento a través de la salud privada y enfrentó dificultades en la comunicación con la municipalidad.

El demandante recibió un diagnóstico en junio de 2021 que indicaba síntomas desde enero de ese mismo año, incluyendo fatiga, angustia, exantema, prurito, irritabilidad, dolor corporal, insomnio, bruxismo, entre otros. Se le diagnosticó trastorno mixto de ansiedad y depresión, trastorno del sueño, y se le recetaron medicamentos. El informe médico señalaba un pronóstico reservado, dependiendo de la mejora del ambiente laboral, sin poder establecer una fecha de retorno laboral. A pesar de los intentos infructuosos de denuncia y la falta de respuesta de su empleador, el demandante decidió regresar al trabajo debido al rechazo de licencias por parte de la ISAPRE, lo cual generaba una crisis económica. Al reincorporarse, fue reasignado al Departamento de Rentas sin su consentimiento,



lo que consideró como un castigo por su denuncia de maltrato y por postular como concejal sin apoyar la reelección del alcalde. Aunque se adaptó rápidamente a su nuevo puesto, se enteró de que el alcalde había intentado despedirlo y luego se le prohibió relacionarse con el público debido a su buena relación con la comunidad y sus denuncias sobre los malos tratos en la municipalidad. A pesar de ello, continuó trabajando normalmente mientras no se le entregara un documento escrito que lo destinara a funciones distintas.

El 13 de diciembre de 2021, el demandante recibió respuesta por parte de la Contraloría respecto a la denuncia presentada en julio. La Municipalidad informó que se había iniciado una investigación sumaria para determinar las responsabilidades administrativas, pero el demandante cuestiona la imparcialidad debido a la designación de una funcionaria de confianza del alcalde como fiscal. También menciona que continuó siendo trasladado de lugar de trabajo y experimentando maltrato. El médico tratante emitió un informe que atribuye las patologías del demandante al ambiente laboral adverso. Además, el demandante recibió una calificación deficiente en su evaluación de desempeño y la Municipalidad rechazó el pago de sus licencias médicas, lo que afectó significativamente sus ingresos.

En todo este tiempo, se han realizado al menos tres presentaciones de denuncia al Alcalde De la Vega, incluso a través de la ley de Transparencia, pero no se ha recibido ninguna respuesta. La falta de respuesta vulnera el derecho del demandante a la protección de su integridad física y mental, así como su derecho como ciudadano a recibir una respuesta de la autoridad. Estos hechos demuestran la indiferencia de la autoridad hacia la situación laboral del demandante y la enfermedad profesional que padece. Desde que decidió denunciar el maltrato laboral y comenzó su campaña a concejal, ha sido objeto de hostigamiento constante, como ser cambiado continuamente de lugar de trabajo y la disminución de sus remuneraciones sin esperar resoluciones definitivas. Los últimos tres años han sido especialmente marcados por maltrato y hostigamiento hacia su dignidad como trabajador y persona.



Los hechos descritos han causado trastornos físicos y psicológicos, afectando la autoestima y provocando angustia, sufrimiento, dolor y dificultades en las relaciones familiares y sociales. Se ha experimentado un desgaste físico y emocional considerable, lo que ha requerido tratamientos médicos y psicológicos. Se buscó ayuda en el organismo de Seguridad Laboral y posteriormente en la salud privada, donde se diagnosticaron trastornos de ansiedad, depresión y trastorno del sueño relacionados con el ambiente laboral. Se ha requerido tratamiento psicofarmacológico y licencia médica. Los conflictos laborales han incluido humillación, maltrato, acoso y hostigamiento, y aunque cesaron temporalmente con un cambio de funciones, continúa la indiferencia y los cambios en funciones, lo que ha llevado a cuadros intensos de ansiedad y depresión. El mal ambiente laboral ha afectado la vida familiar y social, y se ha recomendado alejarse de ese entorno laboral perjudicial debido a un colapso y descompensaciones. Se siente angustiado, desvalorado e inútil en el trabajo, y se ha visto afectado en todos los aspectos de su vida. En resumen, los daños causados por la falta de acción del empleador han alterado completamente la vida del demandante.

Indicó que los derechos fundamentales de todos los ciudadanos tienen plena vigencia tanto en las relaciones entre el Estado y los ciudadanos como entre los particulares. En el ámbito laboral, existe un procedimiento específico para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores. El demandante afirma que sus derechos a la integridad física y psíquica han sido violados debido a un ambiente laboral negativo, maltrato, acoso y falta de medidas de protección por parte de su empleador. Estas acciones han afectado su salud y han requerido tratamiento médico y psiquiátrico. El empleador tiene la obligación de garantizar un ambiente laboral digno y respetuoso, así como de proteger la vida y salud de los trabajadores. La falta de cumplimiento de estas obligaciones constituye un ilícito que vulnera diversos derechos fundamentales. El empleador debe asumir la responsabilidad por los daños generados en el trabajador y tomar medidas para proteger a sus empleados.



En nuestra legislación se establece que los derechos y garantías constitucionales están protegidos por el procedimiento de tutela laboral en el Código del Trabajo. Se aplica dicho procedimiento cuando se viola el principio de no discriminación, según indica el artículo 485. La norma prohíbe la discriminación basada en motivos como raza, color, sexo, edad, religión, entre otros. También se destaca que esta normativa se alinea con garantías constitucionales y tratados internacionales. En este caso específico, el demandante alega discriminación por su afiliación política al postular como concejal. Se argumenta que el empleador no ha tomado las medidas necesarias para proteger su vida e integridad física y psíquica, lo que resultó en perjuicios morales. El Código del Trabajo establece la obligación del empleador de garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto. La responsabilidad de la municipalidad se considera contractual y se exige el estándar de máxima diligencia en el cumplimiento del deber de protección. Se citan decisiones judiciales y regulaciones que respaldan este deber de seguridad y salud en el trabajo. En este caso, se alega que el empleador ha incumplido su deber de protección al no abordar el acoso laboral denunciado, lo cual ha llevado al demandante a padecer múltiples patologías relacionadas con dicha situación.

Refirió que el daño moral se define como el sufrimiento psicológico que afecta los sentimientos y las relaciones personales, y busca compensar los perjuicios causados a intereses no patrimoniales. Para evaluar este tipo de daño, se utiliza el concepto de "Pretium Doloris", que se refiere a la valoración monetaria del sufrimiento experimentado. En este caso, el demandante alega daño moral debido a un ambiente laboral hostil que ha afectado su calidad de vida, autoestima, relaciones personales y familiares. Ha experimentado inseguridad, temor, tristeza, angustia y trastornos del sueño, y ha requerido tratamiento médico como consecuencia de esta situación laboral. Esto ha llevado a una crisis emocional y ha afectado su vida laboral, familiar y social. El daño moral se genera como consecuencia lógica de estar sometido a condiciones laborales adversas, tratos contrarios a la dignidad humana y amenazas de represalias.



En el contexto de la acción de tutela de derechos fundamentales, los tribunales tienen amplias facultades para reparar las consecuencias de la vulneración de estos derechos, incluso restableciendo la situación al estado anterior a la violación. La Corte Suprema ha confirmado la procedencia del daño moral en el procedimiento de tutela laboral mientras exista la relación laboral. Por lo tanto, el demandante solicita una indemnización por daño moral de \$30.000.000 o la cantidad que determine el tribunal en base a los argumentos expuestos en la demanda.

En definitiva, solicita al tribunal lo siguiente:

1. Que se reconozca que la Ilustre Municipalidad de Conchalí ha violado sus derechos fundamentales, en particular el derecho a la vida e integridad física y psíquica, al no cumplir con su deber de protección y mantener un trato laboral contrario a la dignidad humana.

2. Que la demandada cese de inmediato su conducta ilícita y le asigne un cargo y función acorde a su experiencia y capacidades profesionales, brindándole las condiciones y herramientas necesarias para ejercer su función municipal con dignidad.

3. Como medidas de reparación, el demandante solicita:

a) Una carta de disculpas públicas por parte de su jefatura directa, reconociendo la violación de sus derechos fundamentales y comprometiéndose a tomar medidas para evitar que se repita.

b) La publicación de la sentencia condenatoria en la intranet de la institución y en un diario de circulación nacional y regional.

c) La publicación de la sentencia en la página web de la Dirección del Trabajo.

d) La realización de terapia psicológica para su jefatura y el alcalde, quienes han contribuido a crear un ambiente laboral hostil y contrario a la dignidad humana.

e) Una indemnización por daño moral de \$30.000.000 o la cantidad determinada por el tribunal en base a los antecedentes del caso.

f) Ordenar a la Municipalidad de Conchalí que le asigne un puesto de trabajo acorde a sus funciones originales, especificando la jefatura a la que deberá reportar.



4. Que la demandada asuma las costas del proceso.

TERCERO. SÍNTESIS DE LOS HECHOS Y ALEGACIONES DE LA DENUNCIADA.

Opuso excepción de caducidad indicando que la demanda interpuesta se encuentra caducada debido a que ha transcurrido más de 60 días hábiles desde la supuesta vulneración de derechos fundamentales alegada. Los hechos descritos en la demanda son poco claros y contienen inexactitudes en cuanto a la fecha en la que ocurrieron los supuestos hechos que fundamentan la acción.

En relación al hecho discriminatorio por razones políticas, según el demandante ocurrió el 18 de mayo de 2021, fecha en la que inició su licencia médica por enfermedad profesional. Considerando que se cuenta desde ese día, el plazo de 60 días establecido en el artículo 486 del Código del Trabajo se cumplió el 31 de julio de 2021. Sin embargo, dicho plazo se encontraba suspendido debido al Estado de Excepción Constitucional por la pandemia del COVID-19, por lo que el plazo para presentar la demanda venció el 12 de febrero de 2022.

En cuanto a los hechos relacionados con el traslado del demandante de un departamento a otro en la Municipalidad, ocurrido el 20 de septiembre de 2021 o el 2 de enero de 2022, el plazo para presentar la demanda ha expirado, superando ampliamente los 180 días establecidos en el artículo 486 del Código del Trabajo. Aunque el plazo estuvo suspendido debido a la Ley N°21.226, el plazo para impetrar la acción venció el 12 de febrero de 2022 o el 13 de marzo de 2022, respectivamente.

Dado que la demanda se presentó el 29 de marzo de 2022, notificando a la otra parte el 4 de abril de 2022, se solicita al tribunal que acoja la excepción de caducidad y rechace la acción impetrada, con condena en costas.

En cuanto al fondo.

Indicó que que la demanda presenta inexactitudes en cuanto a los conceptos utilizados, los cuerpos legales aplicados y la imprecisión en los hechos que fundamentan la acción de tutela laboral. Además, carece de indicios, lo que genera total indefensión. La demanda no expresa de forma clara la supuesta vulneración por parte del Municipio ni la



calidad jurídica del demandante en el municipio. El demandante confunde las normas aplicables del Código del Trabajo, ya que los funcionarios municipales están sujetos a un estatuto especial establecido por la Ley N°18.883, el Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales. Por lo tanto, no existe un vínculo laboral regulado por los principios del Código del Trabajo en este caso.

En relación a los hechos descritos en la demanda, se niegan cada uno de ellos debido a la falta de referencias precisas y detalles. Además, el demandante no menciona las denuncias presentadas ante la Contraloría General de la República, que han seguido su curso mediante procedimientos disciplinarios y una investigación sumaria.

En cuanto al periodo de la campaña política y las licencias médicas del demandante, se destaca que durante ese tiempo estuvo ausente por licencias y no estuvo expuesto a supuestas vulneraciones. Además, el demandante presentó una denuncia previa ante el Municipio, la cual se encuentra en proceso de investigación sumaria.

En relación a la discriminación política, es importante señalar que el superior del servicio no tiene afiliación política, por lo que no hay base para afirmar que se haya producido una vulneración por motivos políticos.

Por último, se menciona que la solicitud de indemnización por daño moral no tiene sustento legal en el ámbito laboral, a menos que esté relacionada con un accidente de trabajo o una enfermedad profesional causada deliberadamente o por culpa del empleador.

CUARTO. ACTUACIONES REALIZADAS EN LA AUDIENCIA PREPARATORIA.

Que, una vez terminada la etapa de discusión, se llamó a las partes a una conciliación, la que no se produjo.

Se fijaron como hechos pacíficos:

1) Que el demandante presta servicios a contrata a partir del 28 de febrero de 2017.

2) Que la prestación de servicios se mantiene vigente a la fecha.

Posteriormente, se recibió la causa a prueba, fijándose los siguientes hechos sustanciales, pertinentes y



controvertidos sobre los que debía recaer la actividad probatoria:

1) Efectividad de haber vulnerado la demandada las garantías fundamentales del demandante en los términos expuestos en la demanda. Pormenores y antecedentes.

2) Justificación de las medidas tomadas por la demandada. Antecedentes.

3) Efectividad de haber sufrido el demandante daño moral, conductas imputadas a la demandada, verificación de aquellas, nexo causal con el perjuicio reclamado y demás antecedentes.

QUINTO. MEDIOS DE PRUEBA DEL DENUNCIANTE.

Que rindió la siguiente prueba:

I.- Documental: Se incorporaron los siguientes documentos:

1. Set de dos pantallazos de whatsapp impresos del grupo de trabajo denominado "OCC.", de fechas 11 y 12 de diciembre de 2019;

2. Denuncia dirigida al Alcalde René de la Vega y suscrita por el denunciante, por hechos de acoso laboral al interior del departamento de Organizaciones Comunitarias, y su respectivo kardex de seguimiento, de fecha 06 de febrero de 2021;

3. Carta enviada por trabajadora Bárbara Guajardo al Alcalde René de la Vega, denunciando hechos de acoso laboral al interior del departamento de Organizaciones Comunitarias, en el mes de febrero de 2021;

4. Set documental consistente en 10 páginas con pantallazos de conversación de WhatsApp entre el denunciante y alcalde René de la Vega, de diversas fechas entre los meses de febrero de 2019 y mayo de 2021;

5. Set documental de 3 páginas consistente en rechazo de calificación de enfermedad laboral emitido por la Mutual de Seguridad, de fechas 07, 08 y 09 de junio de 2021;

6. Informe emitido por el profesional Dr. Jorge Fernández respecto de tratamiento médico del denunciante, de fecha 23 de junio de 2021;

7. Carta renuncia emitida por doña Bárbara Guajardo y dirigida al alcalde René de la Vega, de fecha 05 de octubre de 2021;



8. Denuncia dirigida al Gremio de funcionarios suscrito por el denunciante, por hechos de acoso laboral al interior del departamento de Organizaciones Comunitarias, y su respectivo kardex de seguimiento, de fecha 06 de febrero de 2021;

9. Respuesta emitida por CGR a denuncia número de referencia R003896/21, formulada por el denunciante don Francisco Delpín, de fecha 13 de diciembre de 2021;

10. Correo electrónico de fecha 14 de diciembre de 2021, enviado por el denunciante de autos a su jefatura don Patricio Saavedra Muñoz, denunciando hechos de obstaculización de sus funciones;

11. Recepción de denuncia ante Contraloría General de la República realizada por el denunciante de autos, de fecha 14 de diciembre de 2021;

12. Memorándum número 769/2021, del 16 de diciembre de 2021, que ordena traslado del denunciante al departamento de Rentas Municipales;

13. Informe emitido por el profesional Dr. Jorge Fernández respecto de tratamiento médico del denunciante, de fecha 20 de diciembre de 2021;

14. Resolución de Calificaciones del año 2022, del denunciante Francisco Delpín Iturrieta, notificado con fecha 21 de diciembre de 2021;

15. Carta de apelación de calificaciones suscrita por el denunciante y dirigida al alcalde René de la Vega, de fecha 27 de diciembre de 2021;

16. Notificación y contenido de resolución de fecha 29 de diciembre de 2022 sobre rechazo de apelación de calificaciones suscrita por el alcalde René de la Vega, notificado con fecha 04 de enero de 2022;

17. Resolución que rechaza pago de licencias médicas y ordena reintegro de pagos al denunciante Francisco Delpín, de fecha 29 de diciembre de 2021;

18. Correo electrónico de fecha 11 de enero de 2022, que adjunta decreto y ordena descuentos mensuales por reintegro de licencias médicas del denunciante, suscrito por doña Bárbara Fuenzalida del Depto. de Personal y Remuneraciones;

19. Resolución de notificación de suspensión del pago de remuneraciones, notificado con fecha 28 de enero de 2022; 2



20. Resolución exenta número 137-22-019968, de la SEREMI de Salud de la Región Metropolitana, de fecha 29 de marzo de 2022, que acoge apelación y ordena el pago de licencia médica;

21. Resolución exenta número 137-22-020114, de la SEREMI de Salud de la Región Metropolitana, de fecha 30 de marzo de 2022, que acoge apelación y ordena el pago de licencia médica;

22. Memorándum número 324/2022, de fecha 31 de marzo de 2022 que ordena dejar sin efecto suspensiones de pago por rechazo de licencia médica;

23. Solicitud de informe emitido por Contraloría General de la República, por Reclamo funcionario número R002047/2022, ingresado por el denunciante;

24. Decreto número 223 del 20 de abril de 2022, que deja sin efecto decreto 611 del 29/dic/2021 que rechaza pago de Licencias Médicas al denunciante;

25. Comunicación a Concejales suscrita por el denunciante, de fecha 03 de mayo de 2021, referido a situación de pérdida de dineros de fecha 21 de abril de 2022;

26. Set documental consistente en 9 licencias médicas del demandante Francisco Delpín, de fechas 08, 09 y 30 de junio, 19 de julio, 05 de agosto, 27 de agosto, todos de 2021; y 28 de enero, 31 de enero y 16 de febrero, todos de 2022.

Documentos nuevos:

27. Correo electrónico enviado por Oficina de Partes de la Contraloría General de la República con fecha 25 de mayo de 2022 a las 11.42 de la mañana, y su respectivo documento adjunto consistente en Oficio REF. N° R2047/22 de fecha 23 de mayo de 2022.

28. Set documental consistente en: Citación a prestar declaración de fecha 27 de mayo de 2022, formulación de cargos de fecha 13 de julio de 2022, descargos de fecha 14 de julio de 2022 y 5 documentos adjuntos a los descargos.

29. Correo electrónico enviado por Oficina de Partes de la Contraloría General de la República a mi representado con fecha 23 de junio de 2022 a las 11.35 de la mañana, y sus respectivos documento adjunto consistentes en:

a) Reclamo N° R002871/2022,



- b) Oficio REF. N° R2871/22 de fecha 22 de junio de 2022,
- c) Oficio REF. N° R2047/22 de fecha 23 de mayo de 2022.

30. Correo electrónico enviado por Oficina de Partes de la Contraloría General de la República a mi representado con fecha 21 de julio de 2022 a las 23.33 de la mañana, y sus respectivos documento adjunto consistentes en:

- a) Oficio REF. N° R3621/22 de fecha 21 de julio de 2022,
- b) Oficio ordinario N° 1300/62/2022 del 19 de julio de 2022 de la Municipalidad de Conchalí.

31. Correo electrónico enviado por Oficina de Partes de la Contraloría General de la República con fecha 06 de septiembre de 2022 a las 16.55 de la mañana, y su respectivo documento adjunto consistente en Oficio REF. N° 903.601/22 de fecha 05 de septiembre de 2022.

32. Informe médico de fecha 23 de septiembre de 2022, suscrito por el profesional tratante, don Jorge Fernández, RUT 10.663.381-9.

II.- Absolución de posiciones. Atendida la incomparecencia del representante legal de la parte demandada, la parte demandante solicita al Tribunal hacer efectivo el apercibimiento legal respectivo

III,- Testimonial. Previo juramente de rigor prestaron declaración, Cecilia Muñoz Figueroa, Marcelo Eduardo Ramírez Andrade y Santiago Cesar Arriagada Rojas.

IV.- Exhibición de documentos:

1. Copia completa del expediente de investigación sumaria o sumario administrativo instruido contra trabajadora denunciada Ana Contreras, ordenado por memorándum número 569 del 10 de noviembre de 2020, con especial énfasis en materia de la denuncia, declaraciones vertidas, diligencias indagatorias realizadas y resolución del proceso.

2. Copia completa del expediente de TODOS los procesos de investigación sumaria o sumario administrativo instruido contra jefatura denunciada Jessica Severino, ordenados por Contraloría General de la República o iniciados ante requerimiento de esta última, con especial énfasis en materia de la denuncia, declaraciones vertidas, diligencias indagatorias realizadas y resolución del proceso.

3. Resolución o expediente que determina baja de calificaciones del trabajador denunciante don Francisco



Delpín Iturrieta, correspondiente al año 2021, con especial énfasis en antecedentes tenidos a la vista, proceso deliberativo y fundamento de las mismas.

4. Resoluciones o expedientes que determinan traslado de funciones de trabajador denunciante don Francisco Delpín Iturrieta, por toda la relación laboral, con especial énfasis en antecedentes tenidos a la vista, proceso deliberativo y fundamento de las mismas.

La parte demandante tiene por no cumplida la exhibición del documento N°1 y en consideración a ello, se solicita al Tribunal aplicar el apercibimiento legal respectivo.

En cuanto al documento N°2, la parte demandada indica que no existen estos documentos. El Tribunal consigna como hecho pacífico que de acuerdo a lo indicado por las partes, no existen sumarios instruidos contra la jefatura denunciada ordenados por Contraloría General de la República o iniciado a requerimiento de esta última.

Respecto de los documentos N°3 y 4, la parte demandante tiene por cumplida la diligencia de exhibición documental.

V.- Oficios.

Se incorpora oficio:

MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION.

Contraloría General De La República.

SEXTO. MEDIOS DE PRUEBA DE LA DENUNCIADA.

Que en la misma audiencia se rindió la siguiente prueba:

I.- Documental: Se incorporaron los siguientes documentos:

1. Decreto N°449, de fecha 30 de septiembre de 2021, Regulariza Destinación del Funcionario Francisco Javier Delpin Iturrieta, y todos los antecedentes que forman parte del mismo acto administrativo. 2. Decreto N° 189, de fecha 15 de abril de 2021 Designa a contrata a personas que se indican en grafo y escalafón que se señala, y todos los antecedentes que forman parte del mismo acto administrativo.

3. Decreto N°43, de fecha 27 de enero 2021, Designa a contrata a personas que se indican en grafo y escalafón que se señala, y todos los antecedentes que forman parte del mismo acto administrativo.



4. Decreto N°653, de fecha 02 de septiembre de 2019, Designa a contrata a personas que se indican en grafo y escalafón que se señala, y todos los antecedentes que forman parte del mismo acto administrativo.

5. Decreto N°385, de fecha 15 de mayo de 2019, Designa a contrata a personas que se indican en grafo y escalafón que se señala, y todos los antecedentes que forman parte del mismo acto administrativo

6. Decreto N°932, de fecha 31 de diciembre de 2019 Designa a contrata a personas que se indican en grafo y escalafón que se señala, y todos los antecedentes que forman parte del mismo acto administrativo

7. Decreto N°873, de fecha 31 de diciembre 2018 Designa a contrata a personas que se indican en grafo y escalafón que se señala, y todos los antecedentes que forman parte del mismo acto administrativo

8. Set de 5 Calificaciones de don Francisco Javier Delpin Iturrieta, de: 2018 de fecha 1 de enero a diciembre de 2018, 2019 de 1 de enero al 31 de diciembre de 2019, 2020 de fecha 1 de enero a diciembre de 2020, 2021 de fecha 1 de enero al 31 de diciembre de 2021, 2022 de fecha 1 de enero a diciembre de 2022.

9. Set con 6 Ordenes de Reposo Ley N°16.744, de fecha 18 de mayo de 2021, número de reposo 4449243, de la Mutual de Seguridad, fecha del reposo desde 18 de mayo de 2021 a 25 de mayo de 2021; Orden de reposo de fecha 18 de mayo de 2021, número de reposo 4452469, de la Mutual de Seguridad, fecha del reposo desde 26 de mayo de 2021 a 8 de junio de 2021; Orden de Reposo Ley N°16.744, de fecha 28 de diciembre de 2021, número de reposo 4667932, de la Mutual de Seguridad, fecha del reposo desde 28 de diciembre a 31 de diciembre de 2021; Orden de Reposo Ley N°16.744, de fecha 28 de diciembre de 2021, número de reposo 4672969, de la Mutual de Seguridad, fecha del reposo desde 01 de enero de 2022 a 05 de enero de 2022; Orden de Reposo Ley N°16.744, de fecha 28 de diciembre de 2021, número de reposo 4675430 de la Mutual de Seguridad, fecha del reposo desde 06 de enero de 2022 a 24 de enero de 2022; Orden de Reposo Ley N°16.744, de fecha 28 de diciembre de 2021, número de reposo 4695653 de la Mutual de Seguridad,



fecha del reposo desde 25 de enero de 2022 a 31 de enero de 2022.

10. Set de 2 Resolución de Calificación del Origen de los accidentes y enfermedades Ley N°16.744 de fecha 20 de agosto de 2021, número de resolución 4444665, en el cual declara la enfermedad como Común y Resolución de Calificación del Origen de los accidentes y enfermedades Ley N°16.744 de fecha 28 de enero de 2022, número de resolución 4650750, en el cual declara la enfermedad como Común.

11. Ordinario N°1300/94/2021, de fecha 3 de diciembre de 2021, de este Municipio dando respuesta a Ordinario N°E150274/2021 Contraloría General de la República.

12. Ordinario N°E164572/2021, de fecha 13 de diciembre de 2021 de la Contraloría General de la República, La autoridad ha ordenado un proceso disciplinario para investigar los hechos denunciados, por lo que no corresponde emitir un pronunciamiento.

13. Decreto Exento N°705, de fecha 28 de julio de 2021, Ordena Investigación Sumaria por denuncia de fecha 2 de junio de 2021 del Funcionario Francisco Delpin Iturrieta y Designación Fiscal, se adjunta los documentos fundantes del acto administrativos.

14. Hoja de vida del Funcionario Francisco Javier Delpin Iturrieta.

II.- Testimonial. Previo juramento de rigor prestó declaración Daniel Bastías Farías, Felipe Benavides Bañados e Hilda Del Carmen Huilcal Jara.

III.- Oficios.

Se incorpora oficio de la MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCION.

SÉPTIMO. EN CUANTO AL FONDO DEL ASUNTO.

Que es necesario tener presente que los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo regulan el procedimiento de tutela laboral, aplicable respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por el uso de las normas laborales y que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entre otros la integridad física y psíquica, la garantía de indemnidad y el derecho de no discriminación. La misma disposición indica que se entenderá que los derechos y garantías resultan lesionados cuando, en el ejercicio de las



facultades que la ley le reconoce al empleador, este limita el ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria, desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial.

En la especie, el trabajador ejerció una acción tutelar tendiente a obtener la cautela de su derecho a la integridad psíquica, refiriendo que ha sido discriminado y acosado laboralmente por personal de la demandada, detallando que ha sufrido relegaciones a desarrollar funciones menores, cambios de labores sin que se le entregase ni certezas ni herramientas idóneas para llevar a cabo su trabajo, todo con el único propósito de menoscabarlo moralmente, desestabilizarlo y dañarlo físicamente.

OCTAVO. Que en la denuncia el trabajador expresa calificaciones y juicios que no constituyen indicios claros de vulneración de derechos fundamentales. Sin embargo, estas afirmaciones proporcionan una perspectiva sobre el motivo detrás de las medidas adoptadas por el empleador. Por lo tanto, el empleador está obligado a explicar los fundamentos y la proporcionalidad de sus decisiones para demostrar que no ha habido una violación de derechos fundamentales. El tribunal se basará en los hechos concretos presentados en la denuncia, sin limitarse a las calificaciones u opiniones del trabajador sobre dichos hechos.

NOVENO. Que, teniendo presente lo anterior, el trabajador sostiene que a partir de 2019 el ambiente laboral al interior del Departamento de Organizaciones Comunitarias comenzó a deteriorarse debido al ausentismo de la Jefa del Departamento Jessica Severino, quien, encontrándose con licencia médica, seguía impartiendo instrucciones y órdenes al equipo. Para ello, designó como una suerte de lugarteniente a una funcionaria del equipo, la señora Ana Contreras, aunque esta persona no era la más indicada en términos de capacidades, antigüedad, experiencia ni calificación para asumir como jefa, sino simplemente era la persona de confianza de la señora Jessica.

El trabajador argumenta que esta situación, sumada a las malas prácticas de la señora Contreras, generó consecuencias perjudiciales para el equipo, dividiéndolo en dos partes. A la vuelta de su licencia, la jefa del Departamento sancionó a



las personas que habían cuestionado a su persona de confianza, lo que resultó en la renuncia de compañeros debido al mal trato y a un ambiente laboral insano, mientras que otros fueron trasladados de funciones. El trabajador afirma haber conversado sobre esta situación con el Alcalde René de la Vega, quien validó la forma de actuar de su jefatura, sin importarle el costo emocional y laboral que esto implicaba.

En este contexto, el actor describe los traslados de otros compañeros de trabajo como represalias por parte de la jefatura ante el contexto mencionado. Además, se refiere a los malos tratos verbales hacia otros funcionarios, mencionando específicamente a María José Araya, Felipe Zapata, Bárbara Guajardo, Patricio Tolozza y Vanessa Videla. Asimismo, menciona que se dejó de traspasar información al equipo, lo cual comenzó a perjudicar el trabajo al recibir respuestas imprecisas o incluso erróneas, una situación que se repitió posteriormente.

Adicionalmente, el actor agrega que en mayo de 2020, mientras Severino, Contreras y Huilcal se contagiaron de coronavirus, se le negó ser informado como contacto estrecho, lo que implicaba que debía continuar yendo a prestar servicios, poniendo en riesgo a otros compañeros y a su familia. También menciona que, desde febrero de 2021, su jefa Severino dejó de entregarle completamente información del departamento para ejercer sus funciones, ignorándolo y aplicándole la ley del hielo.

DÉCIMO. Que en relación a lo analizado se aportó un mensaje de WhatsApp en el cual la jefa del departamento, Jessica Severino, informa sobre una reunión y su regreso al trabajo indicando: *"Hola sé que hoy tienen reunión a las 16.00 horas. Espero que les valla muy bien, recuerden que el 26 retorno. Saludos"*(sic). El actor lo califica como "intimidante", argumentando que fue en respuesta a una situación en la cual otros miembros del equipo expresaron su malestar por el trato privilegiado hacia Ana Contreras y el control ejercido por Severino en una reunión que sostuvieron con la encargada de comunicaciones Valeria Contreras y el Director de DIDECO Felipe Benavides.

Al efecto se aportó denuncia de fecha 6 de febrero de 2021 realizada por el actor al Alcalde de la Ilustre



Municipalidad demandada donde reitera lo expuesto en esta demanda, es decir, el cambio del ambiente laboral a partir de agosto de 2019, malos tratos de Ana Contreras a compañeros de labores y privilegios que ella tenía por parte de la jefatura Jessica Severino, detallando la situación del mensaje de fecha 12 de diciembre de 2019 en que se sintieron intimidados y la existencia de dos grupos en el Departamento a la llegada de Severino el 26 de diciembre de 2019, refiriéndose a los traslados y renunciaciones de miembros del equipo y el hecho que se dejó de traspasar información afectando el trabajo.

También se adjuntó la denuncia de Bárbara Guajardo Henríquez, realizada en febrero de 2021 al Alcalde, en la que hace referencia a la reunión de diciembre de 2019. En dicha reunión, se abordó el tema de la molestia hacia Ana Contreras, y Felipe Benavides y Valeria Contreras propusieron una reunión al día siguiente para conversar y que Ana estuviera presente. Además, Guajardo detalla que a partir del regreso de Severino el 26 de diciembre de 2019, se formaron dos grupos y describe los problemas que tuvo con Severino, mencionando que esta dejó de proporcionar información necesaria para realizar las tareas en la oficina, afectándola tanto ella como al actor.

Los testigos de la parte demandante no hacen referencia a los hechos descritos previamente, ya que si bien mencionan situaciones de "malos tratos", se refieren a hechos más recientes que serán analizados más adelante. Por lo tanto, su testimonio se relaciona con otras circunstancias y no aportan información concreta y en detalle sobre la relación del actor con su jefatura conformada por Severino y la señora Contreras. En específico, la testigo Muñoz Figueroa menciona hechos ocurridos en el año 2021, mientras que los testigos Ramírez Andrade y Arriagada Rojas se expresan sobre situaciones posteriores a la presentación del actor como candidato al consejo municipal, lo que no brinda información sobre la situación específica durante su servicio en la unidad liderada por Severino.

Los testigos de la parte demandada sí abordan específicamente la relación que existió con la jefatura de Severino y Ana Contreras. Felipe Andrés Benavides Bañados, Director de DIDECO, reconoce la existencia de la reunión de



diciembre de 2019, la cual describe como una oportunidad para solucionar diferencias y lograr una mejora en la relación. Afirma que la reunión fue fructífera, permitiendo a los funcionarios expresar sus sentimientos y apreciando la existencia de un equipo cohesionado y alegre sin mayores problemas. Por su parte, Hilda Del Carmen Huilcal Jara, quien trabajó con el actor en el Departamento de Organizaciones Comunitarias, declara que no hubo conflictos en el equipo y menciona que tuvieron una breve reunión con el Director de DIDECO para conocer el estado del equipo.

A partir de lo expuesto, no se puede establecer de ninguna manera que Severino y Ana Contreras hayan cometido malos tratos o actos de hostigamiento durante el tiempo en que el actor trabajó en el Departamento de Organizaciones Comunitarias. Aunque es posible que haya habido desavenencias en el equipo, estas podrían ser meras apreciaciones subjetivas que carecen de respaldo en la realidad de los hechos. En consecuencia, se trata de especulaciones que no proporcionan indicios relevantes para considerar.

Un ejemplo de esto es el mensaje que el actor considera intimidante. Sin embargo, en la denuncia de la señora Guajardo no se hace referencia a dicho mensaje, y su texto no proporciona información clara sobre si el mensaje fue realmente realizado con la intención que el actor afirma, ya que no se menciona nada al respecto en su texto, y tampoco existen mayores antecedentes sobre el contexto en el que fue emitido.

Del mismo modo, las calificaciones que el actor hace sobre la existencia de dos grupos y los supuestos privilegios de la señora Ana Contreras son meras especulaciones basadas en su percepción y en su opinión profesional sobre el trabajo de Ana Contreras, opinando que no la considera digna de ocupar temporalmente la jefatura. Sin embargo, estas afirmaciones no están respaldadas por ningún antecedente concreto y claro que demuestre la existencia de malos tratos y actos de hostigamiento, más allá de la apreciación que tiene sobre lo mismo la señora Guajardo.

Efectivamente, la opinión de la señora Guajardo coincide con la subjetividad que puede existir en un grupo de trabajo frente a determinadas situaciones. Ambos reconocen que el



equipo de trabajo estaba dividido, pero las descripciones del actor y la señora Guajardo son meras calificaciones y no brindan detalles sobre una situación específica. Esto se evidencia en la denuncia de Guajardo, donde menciona: *"...comencé a tener problemas con Jessica, ella solo quería que estuviera sentada en la oficina contestando el teléfono todo el día, mientras que el resto del equipo apoyaba en diferentes labores que se solicitaban (a mí no me permitía salir)"*. Esta afirmación es una especulación sobre las intenciones de su jefatura y no proporciona una comprensión clara de la conducta concreta que se le reprocha. El actor afirma que Guajardo habría sufrido "malos tratos verbales", pero ni siquiera ella menciona esto en su denuncia presentada en el juicio.

Además, no se presentaron pruebas que respalden la situaciones referidas a Franco Sedini, Carolina Henríquez, María José Araya, Felipe Zapata, Patricio Tolozza y Vanessa Videla en cuanto a un supuesto liderazgo disfuncional. Lo mismo ocurre con las denuncias relacionadas con ser contacto estrecho de COVID y las supuestas cuestiones de "favoritismo" hacia Ana Contreras. Resultando que dichos enunciados se basan únicamente en afirmaciones sin respaldo probatorio.

Por otro lado, el conjunto de licencias médicas presentadas no proporciona información precisa en cuanto al punto analizado. Si bien es cierto que el actor estuvo bajo licencia médica debido a trastorno de adaptación, trastorno mixto de ansiedad y depresión, y trastorno del sueño, se presentaron resoluciones de la Mutual en las que se rechaza el origen laboral de estas enfermedades, lo que se ve corroborado con lo indicado por el oficio de dicha institución. En este sentido, cobra importancia el informe emitido por un médico general el 23 de junio de 2021, en el cual se menciona que el actor ha estado en tratamiento desde el 14 de enero de 2021, consultando por un deterioro de su salud mental relacionado con un entorno laboral negativo desde el año 2020. Sin embargo, en su evaluación del 27 de abril de 2021, solo menciona haber sido "víctima de bullying laboral" debido a su condición de candidato, y en la evaluación del 9 de junio de 2021, refiere haber acudido a la Mutual por un fuerte estrés debido al acoso laboral. No



obstante, más allá de lo que el actor relata, no existen mayores detalles sobre lo que habría sucedido "antes de las elecciones" que respalden la afirmación de que su estado emocional se deba a un acoso laboral perpetrado por su jefatura, Severino y Ana Contreras. La mención genérica de un "entorno laboral negativo" sin información concreta y específica que pueda relacionarse con ello impide establecer un indicio preciso de que realmente haya habido maltrato por parte de su jefatura.

UNDÉCIMO. Que después de describir las situaciones analizadas en los considerandos previos, el actor continúa con su relato refiriéndose a su postulación como candidato al consejo municipal en abril de 2021.

Es importante considerar que las elecciones municipales se llevaron a cabo los días 15 y 16 de mayo de 2021 (hecho público y notorio), período durante el cual el demandante se postuló como candidato a concejal. El testigo Ramírez Andrade, dirigente de la Asociación de Funcionarios de la Municipalidad, confirma esta información. El demandante alega haber experimentado hostigamiento por parte de la Alcaldía debido a su participación en una lista contraria al Alcalde De La Vega.

Efectivamente, el demandante alega que en abril de 2021, durante la candidatura de su partido a la alcaldía, el Alcalde consideró esto como una "traición" y mostró enemistad hacia él. Aunque no se detalla cómo se manifestó esta "enemistad" en ese momento, un informe médico fechado el 23 de junio de 2021 menciona que el demandante relató haber sido víctima de "*bullying laboral*" debido a su condición de candidato.

Después de su reintegración a sus labores el 18 de mayo de 2021, el demandante sostiene que experimentó hostigamiento por parte de sus colegas de trabajo, quienes lo tacharon de traidor. Sostiene haber estado con licencia médica durante la investigación del entorno laboral, pero al informar al Alcalde sobre el acoso y maltrato sufridos, este negó los hechos y bloqueó la comunicación con él.

Se presentaron conversaciones por WhatsApp entre el demandante y el Alcalde, fechadas entre febrero de 2019 y mayo de 2021, donde se evidencian intercambios informales



sobre la elección a la alcaldía. Sin embargo, si bien de tal documento aparece que hubo un mensaje de voz dirigido al Alcalde el 19 de mayo de 2021, su contenido es desconocido, pero se lee una respuesta escrita del Alcalde, indicando no recordar lo que se le habría informado en dicho mensaje cuyo contenido es desconocido para este sentenciador. Esto se debe unir con las licencias médicas aportadas que dan cuenta que el actor estuvo de licencia médica desde el 18 de mayo de 2021 hasta el 26 de junio de 2021, y nuevamente desde el 30 de junio de 2021 hasta el 17 de septiembre de 2021, por lo que es claro que al volver a funciones el 18 de mayo volvió a presentar una licencia médica.

El actor informó que el 2 de junio de 2021 envió una comunicación escrita al Alcalde para denunciar las situaciones de hostigamiento después de que este se negara a dialogar. Dicha denuncia forma parte de los documentos que fundamentaron el Decreto Exento N°705, el cual ordenó un proceso disciplinario y fue presentado como evidencia en el juicio. Además, el actor denunció estos hechos ante la Contraloría en julio de 2021, según consta en el oficio emitido por dicha institución.

El demandante sostiene que el 20 de septiembre de 2021 regresó al trabajo y fue reasignado unilateralmente al Departamento de Rentas en el área de atención al público, sin su consentimiento. Alega que esta reasignación fue una represalia por su denuncia de maltrato ante la Mutual y por postularse como concejal sin respaldar la reelección del alcalde. Se presentan licencias que confirman que su licencia médica finalizaba el 17 de septiembre de 2021. Además, se exhibe el Decreto N°449 del 30 de septiembre de 2021, en el cual se formaliza su reasignación desde el Departamento de Organizaciones Comunitarias al Departamento de Rentas Municipales a partir del 20 de septiembre de 2021. No se encontró ninguna justificación técnica para este cambio de funciones en los documentos mencionados anteriormente.

El demandante relata que el 30 de noviembre de 2021, un colega le informó que en dos ocasiones el alcalde había ordenado su despido, pero debido a la confianza legítima, esto no fue posible. A pesar de ello, el alcalde persistió en su intento de despedirlo, pero sin perjuicio continuó



trabajando sin contratiempos. Sin embargo, el 9 de diciembre de 2021, sus superiores le comunicaron que la Jefa de Gabinete les había ordenado que se evitara su contacto con el público, alegando que representaba una amenaza. El demandante informó a su jefe, Víctor Zagal, que hasta que no tuviera un documento por escrito, no procedía el cambio de funciones. En respuesta a esto, los testigos presentados por el demandante describen una situación general de que efectivamente fue asignado a tareas menos visibles debido a su candidatura, pero ninguno mencionó haber escuchado que el alcalde había decidido despedirlo en este tiempo, y tampoco hay evidencia documental que respalde dicha afirmación.

Agrega que el 10 de diciembre de 2021, la Jefa de Gabinete del Alcalde insistió en el cambio de sus funciones, respondiéndole a su jefatura que continuaría desempeñando sus labores mientras no se modificara su contrato, dejando constancia de esta situación a través de un correo dirigido al Director de su Departamento. Posteriormente, el 16 de diciembre de 2021, recibió una comunicación del Director de Administración y Finanzas subrogante, Patricio Saavedra, informándole sobre su traslado para dejar de atender al público. El demandante interpretó esto como un intento de aburrirlo y hacerlo renunciar a su trabajo. En respaldo a esta alegación, se adjunta el correo electrónico de fecha 14 de diciembre de 2021, donde el demandante describe la situación y la percibe como una persecución. Además, se presenta una denuncia realizada el mismo día ante la Contraloría por falta de respuesta a sus reclamos, acoso laboral y ausencia de sumarios contra las personas denunciadas. Asimismo, se exhibe el Decreto N°610, fechado el 29 de diciembre de 2021, en el que se destina al demandante del Departamento de Rentas Municipales a la Tesorería Municipal a partir del 20 de diciembre de 2021.

El 21 de diciembre de 2021, indica que fue notificado de sus calificaciones correspondientes al período agosto de 2020 a septiembre de 2021. Por primera vez, obtuvo una calificación deficiente en algunos aspectos, lo cual considera injustificado. Alega que las personas que lo calificaron eran desconocidas para él, excepto Valeria Cuevas, quien fue su jefa durante un breve período. Sostiene



que esto es otra represalia por parte de su empleador debido a su denuncia de malos tratos y su candidatura como concejal. Se adjuntan las calificaciones del año 2022, donde obtiene un puntaje final de 64 puntos y queda en la lista de distinción. El demandante apeló estas calificaciones ante el Alcalde, quien decidió mantenerlas, según consta en la carta de apelación y la notificación de la resolución que rechazó el recurso presentado por el demandante. En el expediente exhibido por la demandada se indica que el actor muestra disposición para aprender, se ha adaptado al equipo y tiene habilidades, aunque le falta experiencia técnica.

El demandante afirma que el 29 de diciembre de 2021, la Alcaldía emitió un decreto ordenando el reintegro de remuneración por el rechazo de sus licencias médicas. Aunque la apelación ante la COMPIN estaba pendiente, el municipio consideró este rechazo como definitivo y ordenó la devolución completa de las remuneraciones pagadas durante su licencia médica. Considera que esto es inusual, ya que normalmente el empleador municipal espera a que la resolución de apelación esté firme antes de tomar una decisión. Esta situación, junto con los castigos anteriores, representó un perjuicio real en el pago de sus remuneraciones. Se adjunta al juicio una resolución del 28 de diciembre de 2021 que ordenaba el reintegro de las remuneraciones o subsidios percibidos por las licencias médicas rechazadas, la cual fue dejada sin efecto el 20 de abril de 2022, cuando la apelación del demandante ante la COMPIN por el rechazo de sus licencias médicas fue acogida, según consta en el Decreto N°223 del 20 de abril de 2022 presentado en el juicio.

Sobre lo anterior se logró determinar las siguientes circunstancias relevantes:

1. Que el demandante fue candidato a concejal en las elecciones municipales de mayo de 2021.

2. Que hubo conversaciones por WhatsApp entre el demandante y el Alcalde sobre la elección a la alcaldía.

3. Que el demandante estuvo de licencia médica desde el 18 de mayo de 2021 hasta el 26 de junio de 2021, y nuevamente desde el 30 de junio de 2021 hasta el 17 de septiembre de 2021.



4. Que el demandante denunció los hechos de hostigamiento de su superioridad por escrito el 2 junio de 2021 y ante la Contraloría en julio de 2021.

5. Que el demandante fue reasignado unilateralmente al Departamento de Rentas en el área de atención al público el 20 de septiembre de 2021.

6. Que el demandante dejó constancia el 14 de diciembre de 2021 sobre la decisión de su traslado indicando que esto lo consideraba una persecución.

7. Que el demandante fue calificado con nota deficiente en algunos aspectos de su evaluación en diciembre de 2021.

8. Que el municipio emitió un decreto de rechazo de pago de licencias médicas el 29 de diciembre de 2021, a pesar de que la apelación ante la COMPIN estaba pendiente.

DÉCIMO SEGUNDO. Que la parte demandada aportó la siguiente prueba relevante.

Decreto N°189 de fecha 15 de abril de 2021 en que se designó al actor como contrata desde el 1 de abril al 30 de junio de 2021 como administrativo en el Departamento de Organizaciones Comunitarias.

Decreto N°449 de fecha 30 de septiembre de 2021, el que ya fuese analizado, documento que como se indicó no señala ninguna información respecto a las razones técnicas que hubo para trasladar al actor desde el Departamento de Organizaciones Comunitarias al Departamento de Rentas Municipales a contar del 20 de septiembre de 2021.

En este punto, ninguno de los testigos de la demandada ha explicado alguna razón respecto a tales decisiones, por lo que la parte demandada no ha podido demostrar ninguna razón técnica para el cambio de funciones del actor en septiembre de 2021.

Por otro lado, se aportaron calificaciones del actor de 2018 en que figura con puntaje final 70 en lista distinción, 2019 en que figura con puntaje final 63 en lista distinción, 2020 en que figura con puntaje final 70 en lista distinción, 2021 en que figura con puntaje final 70 en lista distinción y 2022 en que figura con puntaje final 64 en lista distinción.

Se adjunta el Decreto Exento N°705 de fecha 28 de julio de 2021 en que se ordena investigación sumaria por denuncia de fecha 2 de junio de 2021 del actor.



Y se adjuntan la hoja de vida del actor en donde figuran todos sus contratos, siendo evidente que en organizaciones comunitarias estuvo desde el 1 de febrero de 2019 al 19 de septiembre de 2021 en calidad de contrata en virtud de diversos actos alcaldicios, los que en su mayoría le daban nombramiento desde el 1 de enero al 31 de diciembre, cambiando la situación en el año 2021, pues tuvo un contrato el 1 de abril de 2021 al 31 de marzo de 2021, del 1 de abril de 2021 al 4 de mayo de 2021, 03 de mayo de 2021 al 30 de junio y el último desde 1 de julio de 2021 al 19 de septiembre de 2021. Luego pasando a contrata en el Departamento de Rentas Municipales del 20 de septiembre de 2021 al 30 de septiembre de 2021, del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2021, y luego a tesorería como contrata del 1 de enero de 2022 al 31 de enero de 2022, del 1 de febrero de 2022 al 31 de marzo de 2022 y del 1 de abril de 2022 al 20 de abril de 2022 en dicho departamento pero como "suplente".

De los antecedentes expuestos se puede concluir la siguiente información relevante:

El actor trabajó en el Departamento de Organizaciones Comunitarias desde el 1 de febrero de 2019 hasta el 19 de septiembre de 2021 en calidad de contrata, con contratos mayormente de duración anual (1 de enero al 31 de diciembre), siendo notorio el cambio de su situación a partir del año 2021.

El actor fue designado mediante el Decreto N°449 de fecha 30 de septiembre de 2021, fue trasladado al Departamento de Rentas Municipales a partir del 20 de septiembre de 2021, sin que se presentaran razones técnicas que justifiquen dicho cambio de funciones.

En sus calificaciones de 2018 a 2022 figura con puntajes finales en lista de distinción.

DÉCIMO TERCERO. Que teniendo presente los hechos establecidos de la prueba rendida por las partes, es relevante la información que entregaron los testigos presentados por el trabajador para dotar de contexto a los puntos acreditados.

Se contó con la declaración del testigo Ramírez Andrade, quien en su labor de dirigente de la Asociación de Funcionarios, manifestó que al actor lo cambiaron de



funciones de un día para otro, sin que existieran quejas formales por su desempeño, teniendo la prohibición de tener contacto con los vecinos de la municipalidad, lo que se vio cruzado por el hecho que fue candidato a concejal por una lista que no apoyada al Alcalde De La Vega. Aclarando que el demandante le informó el cambió de sus funciones, sin perjuicio que supo de ello y vio que tenía que trabajar detrás de una mampara para que no lo viese nadie.

Por su parte el testigo Santiago Arriagada Rojas, declaró que conoce la situación por haber sido funcionario de la Municipalidad y Concejal, indicando que el demandante ha sido traslado de sus labores sin razones evidentes que lo justifiquen, explicando que después que el demandante fue candidato al Consejo Municipal fue trasladado a funciones con una menor visualización para la comunidad.

En definitiva ambos testigos declaran que el actor fue cambiado de funciones sin razones evidentes que lo justifiquen. Además, destacan que el cambio ocurrió después de que se postuló como candidato a concejal y que esto pudo haber influido en la decisión. Ambos testigos también mencionan que se impuso una restricción en el contacto del actor con los vecinos de la municipalidad.

Se suma a lo expuesto la declaración de la testigo MUÑOZ FIGUEROA, quien es jefe de cobranza del Departamento de Rentas Municipales y manifestó que vio al actor descompuesto en diciembre, entre vísperas de pascua y año nuevo, quien le informó que lo habían cambiado de funciones y no estaba conforme, observándolo descolado y triste; agregando, que luego de varias semanas, después de una licencia médica lo vuelve a ver y le pregunta por su estado de ánimo, respondiéndole que no estaba al cien por ciento, confidenciándole que estaba yendo al siquiatria y que está tomando medicamentos.

DÉCIMO CUARTO. Que se aportó informe médico de fecha 20 de diciembre de 2021, en que el médico que suscribe certifica que atiende al actor desde enero de 2021, diagnosticándolo con Trastorno Mixto Ansioso Depresivo y Trastorno del Sueño, recibiendo tratamiento con medicamentos psicofarmacológicos durante todo el año, presentando labilidad emocional, irritabilidad, dificultad de concentración, tristeza,



episodios de angustia, sensación de ahogos, llanto espontáneo, dolores corporales, alteraciones en el apetito y fatiga, atribuyendo su enfermedad al ambiente laboral adverso. El médico considera que el mal ambiente laboral es la única causa identificable de las patologías del actor, clasificándolas como un Trastorno Mixto de Adaptación.

DÉCIMO QUINTO. Que al tenor de la prueba analizada se determinan una serie de indicios en relación a su alegación de haber sufrido actos de hostigamientos por parte del Alcalde en razón de su postulación como candidato a concejal en una lista contraria a la del Alcalde De La Vega.

En efecto, se logran establecer los siguientes hechos:

Fue reasignado a un departamento diferente sin su consentimiento después de las elecciones.

Fue calificado con nota deficiente en algunos aspectos de su evaluación, lo cual considera injustificado.

El municipio emitió un decreto de reintegro de remuneraciones pagadas por rechazo de licencias médicas antes de que la apelación ante la COMPIN estuviese resuelta.

La testigo Muñoz Figueroa observó al actor descompuesto entre vísperas de pascua y año nuevo de 2021, manifestándole su inconformidad de ser cambiado de funciones.

Y existe un informe médico de diciembre de 2021, antecedente que no fue impugnado ni controvertido, en que se indica que el actor ha sido tratado por un médico desde enero de 2021 debido a un diagnóstico de Trastorno Mixto Ansioso Depresivo y Trastorno del Sueño, atribuyendo su enfermedad a un ambiente laboral adverso, considerando el médico que el mal ambiente laboral es la única causa identificable de las patologías del actor.

Frente a tales hechos la parte demandada debía explicar los fundamentos de las medidas y su proporcionalidad, en definitiva, respecto al cambio de funciones, calificaciones y decreto que ordena el reintegro de las remuneraciones.

DÉCIMO SEXTO. Que la parte demandada no ha rendido ninguna prueba que explique la necesidad de haber efectuado el cambio de funciones, pues si bien, como indica el testigo de la demandada Daniel Andrés Bastias Farías, quien es el Secretario Municipal, es evidente que las contrataciones tienen funciones de acuerdo a las necesidades y que se destinan por



un acto administrativo que no necesariamente deben contener una motivación, lo cierto es que en lo formal se puede entender dicho punto, en cuanto a que el Decreto puede no explicitar las razones de fondo, pero eso no libera a la Municipalidad de explicar en juicio la necesidad de la medida de traslado frente a la alegación que aquello está originada por una represalia en atención los hechos expuestos en la demanda.

En efecto, la prueba documental no detalla las razones técnicas u objetivas que existían para trasladar al actor a funciones distintas de las que estaba realizando, y tampoco han controvertido la afirmación de los testigos del demandante en cuanto a que el actor era designado en funciones que significan una menor visibilidad ante la comunidad mediante la prueba rendida.

En este contexto tampoco se aportó prueba que refute la afirmación que solamente respecto del demandante se ha aplicado una medida referente al reintegro de remuneraciones por rechazo de licencias médicas por parte de la Isapre, sin que tampoco en su contestación se haya explayado sobre dicho punto. Sumado a que además la Contraloría en Dictamen 56.059 de 2016 ha sostenido que solo pueden realizarse descuentos por licencias médicas rechazadas o reducidas desde la resolución que a su respecto efectuó la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez.

Ahora, no se puede entender que sus calificaciones de 2022 hayan sido antojadizas, cuando se aportó el expediente al efecto en que aparece las razones que hubo para su calificación, la que en todo caso no modificaba que aún seguía en la lista de distinción, por lo que tal hecho en sí no se puede entender como efectivamente vulnerador.

DÉCIMO SÉPTIMO. Que si bien no se puede afirmar que haya habido actos de hostigamiento previos a su candidatura como concejal por parte de su jefatura en el Departamento de Organizaciones Comunitarias, se puede concluir que el demandante denunció un ambiente laboral negativo que está siendo investigado, como da cuenta la prueba rendida en juicio en relación al sumario ordenado tramitar al efecto.

En tal contexto, no debemos olvidar que la determinación de indicios es relevante para resolver este tipo de



controversia, porque finalmente los verdaderos motivos de las conductas desplegadas en un acto de represalia al trabajador por su decisión de presentarse a una lista que no apoyaba al Alcalde no es esperable que se develen directamente.

Entonces, no cabe duda que existen indicios certeros que luego de las elecciones municipales en mayo de 2021 hubo actos de discriminación por la posición política que tenía el actor por ser candidato en una lista contraria a la que apoyaba al alcalde, quien fue reelegido en dicho proceso eleccionario, resultando que en definitiva fue traslado de funciones sin que existan razones técnicas el 20 de septiembre de 2021, para luego volver a ser trasladado en diciembre de 2021, a cargos con una menor visibilidad ante la comunidad, y que junto con lo anterior, además se le aplicó una medida por el rechazo de sus licencias médicas que no era practicada a ningún otro trabajador y contrario en definitiva a los Dictámenes de la Contraloría General de la República, medida que solo fue dejada sin efecto en marzo de 2022. En este punto, la parte demandada sostiene que tal "discriminación" no existiría al no tener afiliación política el Alcalde, quien no militaría en ningún partido, pero lo cierto que la discriminación obedece al hecho que el actor se presentó en una lista que no apoyó en su reelección al alcalde, decisión "política" que finalmente se le reprocha, produciéndose una discriminación en razón de ello al haber manifestado una decisión que como ciudadano puede adoptar libremente sin esperar sufrir represalias por ello.

Por ende, y teniendo presente los actos descritos, no se puede sostener que la acción se encuentra caduca en conformidad a lo dispuesto en el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, pues los actos realizados son una seguidilla de medidas que han afectado su integridad psíquica como dan cuenta los informes médicos acompañados por su médico tratante y lo referido por la testigo Muñoz Figueroa, que se mantenían al menos hasta de marzo de 2022, por lo que la excepción opuesta será rechazada.

DÉCIMO OCTAVO. Que en vista de lo expuesto, a pesar de que las resoluciones de la Mutual califican que las licencias cursadas al actor son de origen común, lo cierto es que teniendo presente la prueba rendida, en especial los informes



médicos y lo relatado por la testigo Muñoz Figueroa, el hecho que a un funcionario se le cambien sus labores sin justificación, y solo motivadas por su decisión a presentarse en una lista contraria a la que apoyaba al Alcalde, ejecutándose una serie de actos que incluso significó una disminución de su remuneración por los descuentos realizados al habersele rechazado su licencia médica sin esperar que tal resolución estuviese afirme, evidentemente pueden causar un malestar psíquico que fue pesquisado por su médico tratante y observado por la testigo referida; siendo notorio que además aquello estaba precedido por una denuncia por maltrato laboral que estaba siendo investigada y que reforzaba la necesidad de brindar apoyo al actor por parte de su jefatura, lo que no fue realizado, pues incluso comunicó en diciembre de 2021 que su traslado de funciones lo consideraba como una "persecución", correo que fue desatendido, siendo una oportunidad para que la demandase explicase las razones técnicas detrás de sus decisiones. Conclusión que además se ve corroborada por aplicación de lo dispuesto en el artículo 454 N°3 del Código del Trabajo, frente a la incomparecencia injustificada del representante legal de la demandada al absolver posiciones.

En conclusión, se acoge la acción interpuesta de tutela laboral al considerar que se vulneró la integridad psíquica del actor y su derecho a no ser discriminado por su posición política.

DÉCIMO NOVENO. Que decidiéndose acoger la denuncia se deben determinar las consecuencias concretas de tal declaración.

Como primera medida evidente, es que se debe cesar en forma inmediata el comportamiento antijurídico denunciado y se deberá explicitar en cualquier modificación a sus funciones las razones técnicas y objetivas que fundamenta tal decisión para el debido conocimiento del actor.

Estableciéndose como medidas reparatorias de las conductas lesivas las siguientes:

Carta de disculpas públicas extendida por la jefatura directa del denunciante, donde se reconozca que se han lesionado sus derechos fundamentales y que se adoptarán todas las medidas posibles para que ello no vuelva a repetirse, lo



que se deberá realizar en un plazo de 30 días de ejecutoriado el presente fallo.

Publicación de la sentencia condenatoria en la intranet de la institución, lo que se deberá realizar en un plazo de 30 días de ejecutoriado del presente fallo y mantener su publicación por un espacio no menor a 30 días.

VIGÉSIMO. Que en atención a la demanda por daño moral, siendo evidente el daño emocional que se ha causado al actor y de lo que dan cuenta los informes referidos y lo indicado por la testigo de la parte demandante, resulta procedente su reparación en un monto que en ningún caso puede significar un enriquecimiento injustificado, sino que tenga en cuenta la afectación psicológica del demandante, siendo claro que hubo una merma relevante por una serie de represalias ejercidas en definitiva por la máxima autoridad de la demandada que menoscabaron su condición de trabajador por haber ejercido un derecho como lo es participar como candidato a concejal en una lista contraria a la del Alcalde, por lo que este sentenciador estima de justicia regularlo en la suma de \$5.000.000.-

VIGÉSIMO PRIMERO. Que la prueba se apreció de conformidad a las reglas de la sana crítica, y la restante incorporada y rendida no referida expresamente, en nada altera las conclusiones expresadas en los fundamentos anteriores.

En virtud de las consideraciones vertidas en los motivos respectivos y teniendo además presente lo dispuesto en los artículos 1, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462 y 485 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas legales pertinentes, **SE DECLARA:**

I.- Que se hace lugar a la demanda de tutela laboral interpuesta por don **FRANCISCO JAVIER DELPÍN ITURRIETA** en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE CONCHALÍ**, y en consecuencia se declara que la demandada ha vulnerado su derecho fundamental a no ser discriminado por opinión política y el derecho fundamental a la integridad psíquica del demandante, ordenando el cese de forma inmediata del comportamiento antijurídico denunciado.

II.- Que se condena a la demandada a pagar al demandante la suma de \$5.000.000.- como indemnización por daño moral.



III.- Que se ordena como reparación en naturaleza, que se deberá explicitar en cualquier modificación a las funciones del actor las razones técnicas y objetivas que fundamentan tal decisión para su debido conocimiento; confeccionar una carta de disculpas públicas extendida por la jefatura directa del denunciante, donde se reconozca que se han lesionado sus derechos fundamentales y que se adoptarán todas las medidas posibles para que ello no vuelva a repetirse, lo que se deberá realizar en un plazo de 30 días de ejecutoriado el presente fallo; y realizar una publicación de la sentencia condenatoria en la intranet de la institución, lo que se deberá realizar en un plazo de 30 días de ejecutoriado del presente fallo y mantener su publicación por un espacio no menor a 30 días.

IV. Que resultando totalmente vencida la demandada, se la condenará en costas, regulando las costas personales en conformidad al artículo 445 del Código del Trabajo en la suma de \$800.000.-

V. Remítase copia de la presente sentencia a la Dirección del Trabajo.

Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

RIT: T-497-2022

RUC: 22-4-0393134-2

Dictada por don **DANIEL ALEJANDRO RICARDI MAC-EVOY**, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



VJLXXFTWCDJ