

Ovalle, once de enero de dos mil veintiuno.

VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que con fecha *23 de mayo de 2019*, comparece ante este Segundo Juzgado de Letras de Ovalle, don MARIO LUIS AGUIRRE RAMOS, RUT No. [REDACTED] psicólogo, domiciliado para estos efectos en calle [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] representado por la abogada doña Jennifer Mella Escobar, deduciendo demanda laboral de tutela de derechos fundamentales vigente la relación laboral, en procedimiento de aplicación general en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RIO HURTADO, persona jurídica de derecho público, representada legalmente por su alcalde, don Jaime Gary Valenzuela Rojas, ambos con domicilio en calle Única S/N, Samo Alto, Río Hurtado, por los fundamentos de hecho y de derecho que pasa a exponer.

SEGUNDO: Que la demanda se fundamenta en que el actor ingresó a prestar servicios personales, bajo vínculo de subordinación y dependencia, para la demandada en el cargo de Psicólogo en el Centro de Salud Pichasca de Río Hurtado, para ejecutar programa *Chile Crece Contigo* de la comuna, con un primer contrato de trabajo a plazo fijo hasta el 31 de diciembre de ese año. Para luego, ese mismo año 2009, pasar a formar parte de la dotación a contrata de la demandada, para el mencionado consultorio, por los periodos 2009, 2010 y 2011, con posterioridad y seguidamente, desde el 01 de octubre del año 2011, pasa a formar parte de la dotación de planta al ganar concurso público, lo que se oficializó por Decreto No. 2207 del año 2011, perteneciendo desde entonces a la fecha la dotación de planta como psicólogo del Consultorio de Pichasca, para el Departamento de Salud de la I. Municipalidad de Río Hurtado.

Alega que durante estos 10 años trabajando para su empleadora, se ha desempeñado como el único profesional psicólogo del departamento de salud por al menos 6 años, hasta mediados del año 2015, cuando se contrató otra psicóloga, a



través del Programa Chile Crece Contigo, atendiendo al 78% de la población por salud mental en la comuna, contando de manera permanente con el respaldo y buena evaluación de la dirección técnica del Servicio de Salud de Coquimbo, durante esos 10 años de ejercicio profesional en Río Hurtado, más no así, de parte de su empleadora, La Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, específicamente las jefaturas del Departamento de Salud, y del Consultorio.

Refiere que como trabajador está sujeto a jornada de trabajo de 44 horas semanales, dividida de lunes a jueves de 8:00 a 17:00 y, el viernes de 8:00 a 16:00 horas, debiendo para todos los efectos laborales registrar huella en un sistema computacional de manera diaria y horaria en el Consultorio de Pichasca, en dicho trabajo ejerce labores propias de un psicólogo para la óptima ejecución del programa de salud mental de la comuna y además aquellas mandatadas por el Departamento de Salud de la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, las que se encuentran detalladas en los documentos contractuales pertinentes.

Añade que, incluso atendía profesionalmente las nuevas funciones o tareas que le fueran encomendadas por su superior jerárquico, sin que le fuera permitido rechazar determinadas tareas o labores asociadas al cargo, y estando sujeto como trabajador a dependencia técnica y administrativa de su superior directo don Edward López Juica, Director de Centro de Salud de Pichasca, como al Servicio de Salud de Coquimbo, dicha supervigilancia se traducía en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por su parte como trabajador. Para la realización exitosa de todas sus funciones laborales siempre recibió instrucción directa tanto de su jefatura como del Servicio referido, todos quienes indicaban los procedimientos a seguir, es decir, enviaban el material de trabajo con el que cumplía sus labores y definían las prioridades y cargas de trabajo diaria, semanal y mensual.

Expresa que en cuanto a su remuneración como psicólogo, ésta fue pactada de manera mensual, y ha sido pagada durante los 10 años de permanencia como



trabajador, a través de liquidación de sueldo, la que actualmente asciende en promedio a \$1.452.837.

Agrega que en el programa para el que se desempeña, su superior jerárquico es el Director del Centro de Salud Pichasca de Río Hurtado, don Edward López Juica desde el año 2015, y en cuanto al soporte técnico e insumos, éstos le eran proporcionados por personal del Servicio de Salud de Coquimbo, en dicho programa siempre el psicólogo ha trabajado jornada completa, desempeñándose otra parte del equipo en jornadas parciales. No obstante, durante todo el tiempo que se ha desempeñado para la Municipalidad, también debía prestar servicios diversos al programa para el que fue contratado, funciones que estaban descritas en sus contratos de trabajo y que además le eran asignadas de manera directa por la jefatura referida, de forma verbal y por correo electrónico, debiendo realizar informes psicológicos en el área salud, rondas en las postas y en las estaciones médicas rurales asignadas, sector alto, evacuar informes y evaluaciones solicitadas, visitas domiciliarias, articulación de redes, entre otras.

Sostiene que entre la demandada y él existe una relación laboral con vínculo de subordinación y dependencia, de forma continua e ininterrumpida por más de 10 años, cumpliendo jornada de trabajo, registrada por sistema proporcionado por empleador, percibiendo un estipendio fijo denominado remuneración, recibiendo órdenes de un superior, siendo siempre fiscalizado en sus funciones por parte de su empleadora, teniendo derecho a feriado anual, y permisos administrativos y desde el inicio de su contratación desarrollé sus labores con responsabilidad y profesionalismo, además de vocación de servicio, cuestión que casi siempre y hasta el año 2017 se reflejó en sus calificaciones, y las opiniones entregadas por sus jefaturas, y compañeros de trabajo.

TERCERO: Que en cuanto a la vulneración de derechos fundamentales alegada, sostiene que el día *14 diciembre del año 2016*, el director del departamento de salud de la I. Municipalidad de Río Hurtado, don William Carvajal Jofré, le



notificó sin previo aviso ni anticipación legal, el Decreto No. 2207 de dicha entidad, documento que ordenaba el término de su contratación para el día 31 de diciembre de ese año, por disminución de la dotación por déficit presupuestario para el año siguiente (2017), debiendo dicho decreto calcularse y pagarse la correspondiente indemnización a su persona.

Sostiene que dicho trámite no fue precedido de evaluación técnica alguna, ni disminución de dotación ocurrida, tratándose de razones carentes de cualquier fundamento plausible, ya que siendo el psicólogo más antiguo a ese entonces, correspondía pagarle al menos 7 años de indemnización, ascendente entonces a más de 8 millones de pesos su despido, mientras que contaba el Consultorio con una psicóloga a contrata que llevaba tan solo 1 año y medio en labores, y de la que podría haber prescindido con menores costos, siendo él, el psicólogo que atendía al 78% de la población de la comuna de Río Hurtado por salud mental, porcentaje que se ha mantenido inalterable en el tiempo, modo ilegal de actuar de la demandada que se ha repetido en diversos casos, llegando incluso a ser judicializado recientemente en causa RIT T-4-2019 seguida ante el Tercer Juzgado de Letras con competencia laboral de Ovalle, causa en la que prestó declaración como testigo de la denunciante.

Explica que sin embargo, su despido fue revocado a tan solo 16 días de recibir la notificación referida, el 30 de diciembre del mismo año 2016, el Departamento de Salud de la I. Municipalidad de Río Hurtado dictó nuevo Decreto No. 2339, que revocaba el que contenía el despido, señalando en lo pertinente, en su considerando 4° *“que mediante Resolución Exenta N° 5013, de fecha 29 de diciembre de 2016 el Servicio de Salud de Coquimbo, se dejó sin efecto la Resolución Exenta N° 4378 de fecha 30 de noviembre de 2016, manteniendo inalterable las horas de psicólogo para el año 2017”* . Y en considerando 5° *“que los nuevos antecedentes aportados por Servicio de Salud Coquimbo implican necesidad de reorganizar dotación de salud municipal para el año 2017, manteniendo las horas del psicólogo, lo cual aun existiendo dificultades*



presupuestarias impide desvincular al funcionario aludido por no configurarse causal establecida en la norma legal que cita”. Por lo anteriormente señalado siguió trabajando de manera continua para su empleadora, mas no sin problemas, debido a los deseos de despedirlo, intensificándose a partir de entonces, hasta la actualidad los actos de hostigamiento laboral.

Señala que el día 18 de enero de 2017, coetáneo a lo referido en el punto 1 supra, recibió sus calificaciones correspondientes al periodo 2015-2016, dejándolo por primera vez en lista 2, con 88 puntos, ante lo cual, apeló, sin resultados, en dicha apelación objeto los sub factores evaluados, tales como calidad de trabajo y eficiencia, haciendo presente el registro estadístico mensual, las felicitaciones a través de OIRS, los altos índices de atención de población bajo control, siendo felicitado por unidad de salud mental del Hospital de Ovalle, y asesores técnicos del Servicio de Salud Coquimbo, en reuniones de atención primaria de salud, incluso procedimientos realizados con sus pacientes de la comuna fueron replicados, reconocidos como buenas prácticas. En cuanto a la iniciativa y creatividad, hace presente que el factor fue alcanzado absolutamente, con procedimientos innovadores como citaciones periódicas, visitas domiciliarias, rescates telefónicos, focalización, ampliación de redes familiares, sociales y comunitarias, supervisión de entrega de tratamientos farmacológicos, todo visado por profesionales médicos y sin pasar a llevar reglamentos técnico, administrativos y éticos.

Manifiesta que en cuanto a la conducta funcionaria, sub factor permanencia, alegó que la merma en puntaje no correspondía por cuanto las ausencias obligadas de lugar de trabajo además de escasas, fueron justificadas de acuerdo a derecho de personal y respecto al cumplimiento de normas también señala haber sido incorrectamente evaluado, debido a que no tenía anotación de demérito ni comunicación, ni notificación de alguna situación irregular por jefaturas a ser corregida o conducta a ser modificado, en cuanto al desempeño en equipo de trabajo, sub factor relaciones humanas, alega haber sido sub evaluado, ya que en ningún momento se plantearon problemas que justifiquen el puntaje asignado, y



sobre la capacidad de trabajo en equipo señaló y argumento creer tener condiciones idóneas, permaneciendo largo tiempo y siendo parte importante del equipo articulador, lo que es disonante con la puntuación otorgada, en cuanto a liderazgo, se cuestiona que no existan para su ponderación antecedentes escritos o verbales que avalen la baja calificación. No obstante, señala la apelación, no fue acogida en punto alguno, manteniéndose en los 88 puntos iniciales, y la lista 2 a la que por primera vez ingreso.

Expresa que al año siguiente también fue calificado en lista 2, con puntaje total de 85,5 puntos, y al solicitar argumentos de ello, no se le entrega respuesta, ni retroalimentación, como tampoco se le notifica legalmente dicha instancia, ya que su jefatura le negó la correspondiente reunión para tal efecto, correspondiéndose como otro acto persistente de hostigamiento, al negarle incluso las notificaciones de tales calificaciones.

Indica que más adelante señala que en el ejercicio de sus funciones como psicólogo del sector Alto de Río Hurtado y, como parte de programa Chile Crece Contigo que ejecutan todos los municipios del país, donde se planifican, ejecutan y evalúan diversas actividades, que tienen su génesis en marcos generales bajo las directrices de protección a la infancia en todos sus ámbitos, normativa legal que es respaldada, tanto a nivel nacional como internacional con el único objetivo de velar por el bien superior de los niños y niñas, razón por la cual, se le encomienda realizar una evaluación psicológica.

Señala que la necesidad de evaluación surge en una reunión llevada a cabo entre padres y apoderados de jardín familiar “*Semillitas*” de la localidad de Hurtado de la comuna, con la educadora de párvulos de dicho programa, doña Yuly Piñones Alfaro, oportunidad donde se solicitó por padres y apoderados llevar a cabo la evaluación psicológica a los niños y niñas de 4 años, que se encuentra en el calendario de controles de salud para el programa infantil, a dicha edad; dicha actividad se enmarca en el componente preventivo del programa, considerando que además se entregó material educativo de apoyo conocido como “Descubriendo mis



Emociones” , la evaluación se lleva a efecto el día 12 de diciembre del año 2017, en dependencias de la posta de salud rural de Hurtado, con la asistencia de los niños y niñas junto a sus padres, apoderados o adultos responsables, y con conocimiento de la encargada del jardín familiar semillitas, doña Jocelyn Vega González. Oportunidad en la que se evaluó a un total de 7 niños y niñas, de entre 4 y 6 años.

Fue a partir de las entrevistas individuales de esta actividad que los niños y niñas expresaron diversos hechos vivenciados en el jardín familiar, siendo posible identificar una serie de conductas que pudieran resultar vulneradoras de sus derechos, de parte de acciones de la encargada del jardín, concluyendo en el informe presentado a raíz de la evaluación, que los niños y niñas evaluadas pertenecientes al jardín familiar Semillitas, de Hurtado, presentan conductas caracterizadas por desregulación emocional no esperable a su edad, reactivas a la vinculación con la encargada del jardín mencionado, para luego indicar como profesional evaluador, a partir del relato de niños y niñas entrevistados, que el comportamiento de la encargada del jardín familiar, estaba entorpeciendo el normal proceso de aprendizaje, destacando entre los factores causales de la desregulación emocional observada en los niños y niñas evaluados.

Explica que al informar los resultados al equipo CES Pichasca para el programa Chile Crece Contigo, en el box de atención de la educadora de párvulos de dicho Programa doña Yuly Piñones Alfaro, tanto a ella, como también a doña Lily Cortés Miranda trabajadora social del programa y, a don Nelson Vega Valencia, coordinador del programa, fue advertido de las consecuencias que tendría la exposición de dichos resultados, ya que la encargada del jardín familiar semillitas, era la hermana de un concejal de la comuna, don Luis Vega González, y que además, ella no contaba – ni cuenta- con título afín que justificara su rol de encargada de un jardín administrado por JUNJI, por lo que se le sugirió ser cauto, e incluso le podría costar su puesto, generando presiones para su salida del establecimiento de salud. Desde entonces todas las alternativas para traspasar la



información recabada con la evaluación y socializarla con los intervinientes en temas de infancia, eran ponderadas con el parentesco de la encargada de jardín sobre la mesa, sin pensar en lo que vivenciaban cada uno de los niños y niñas asistentes a dicho jardín junto a sus familias, por lo que plantea alternativas, tales como retroalimentar a la encargada, además de poner en conocimiento de la mesa local de programa Chile Crece Contigo la evaluación.

Expresa que por obligación funcionaria y cumplimiento ético de su rol, realiza como profesional encargado ambas tareas, tanto la retroalimentación con la encargada, y la posterior exposición de los antecedentes de la evaluación en la mesa local del programa Chile Crece Contigo de Río Hurtado, al exponer en la mesa local el mes de mayo de 2018, es decir casi 5 meses después de la actividad, se le solicita la elaboración de un informe técnico de la actividad, del que presento en aquella oportunidad, un avance, en esa mesa, doña Rosa Godoy supervisora JUNJI, demostró sorpresa y cuestionó el trabajo profesional efectuado, solicitando el informe completo y escrito para que fuera evaluado por equipo jurídico JUNJI, preguntándole directamente si sabía *“con quien se había metido”*, amenazando luego con llegar hasta las últimas consecuencias e incorporar a esto a todos los actores posibles, sin siquiera dar oportunidad a que lo expuesto en informe y lo evaluado, fuera cierto, ni consultar por estado de niños y niñas atendidos por JUNJI en la localidad de Hurtado, muy por el contrario, señaló poner las manos al fuego por encargada, siendo ella su supervisora.

Finalmente entrega a sus superiores el informe elaborado, el que fue previamente revisado por el coordinador del programa Chile Crece Contigo de Río Hurtado, don Nelson Vega Valencia, indicando sugerencias y omisiones como compañero de trabajo y no como subrogante de Director del Consultorio o encargado de programa, claramente a esas alturas condicionado por circunstancias e intereses externas a nuestro trabajo, incluso acude hasta su domicilio particular para sugerirle nuevamente cambios en el informe.



Refiere que el informe emitido no fue firmado por el Director del Consultorio, quien solo emite un oficio para su remisión, aun incluso ante la falta a la probidad administrativa que pudiera implicar tal actitud, debido a lo descrito el Director del establecimiento de salud, hace presente nuevamente sus presiones hacia su persona, efectuando advertencias y amenazas, ya que el informe había sido calificado por el jefe de departamento de salud de la comuna como un poco fuerte, debiendo según sus dichos en reunión, ser suavizado o literalmente bajado. Refiere que una vez evacuado el informe, con fecha 10 de julio de 2018, el concejal de Río Hurtado don Luis Vega González, hermano de la encargada del jardín evaluado, doña Jocelyn Vega González, presentó un reclamo en su contra con fecha 13 de julio de 2018, en su calidad de apoderado del jardín familiar semillitas, señalando que habría atendido de manera individual a su hija, solicitando hacer averiguaciones por existir posible acoso y adulteraciones de conductas de su hija, reclamo que no fue realizado posterior a la evaluación de fecha 12 de diciembre de 2017, sino solo al conocer el contenido del informe, el 13 de julio de 2018, y que tuvo como consecuencia que se instruyera con fecha 21 de noviembre de 2018 sumario en su contra, casi un año después de la evaluación solicitada, correspondiendo a una clara acción de represalia y no a una falta de investigar.

Agrega que la encargada de la posta rural de Hurtado, técnico nivel superior (Tens) que facilitó el espacio para realizar la actividad de evaluación, doña Camila Silva, al tener un contrato precario, fue desvinculada, quien también realizó en su calidad de apoderada del mismo jardín, un reclamo contra la encargada antes mencionada por maltrato en contra de su hija. posteriormente la educadora de párvulos a cargo del Programa Chile Crece Contigo de Río Hurtado, doña Yuly Piñones Alfaro fue también despedida, a contar del mes de diciembre del año 2018, encontrándose actualmente demandando a la I. Municipalidad de Río Hurtado, en causa RIT O-12-2019 seguida ante el Primer Juzgado de Letras con competencia laboral de Ovalle.



De ahí en más, los actos de hostigamiento, manifestados en negativas de permisos, anotaciones de demérito, desprestigio de su persona, pago de viáticos en menor proporción de lo debido, se han sucedido e intensificado por parte de los representantes de la empleadora, lo que ha provocado un profundo daño, debido a la intensidad y frecuencia con la que se le ha maltratado.

Señala que el día 14 de agosto de 2018 después de mediodía asistió junto al coordinador del programa Chile Crece Contigo a una reunión en JUNJI de Ovalle, para evaluar el informe que había evacuado, sobre la actividad realizada en diciembre del año 2017, la que está dentro de lineamientos de programa, reunión que se efectuó con la psicóloga doña Pilar Bravo, y a la que además asistió el Jefe de Departamento de Salud de Río Hurtado y el Director del Consultorio, quienes solo asistieron a tomar notas, sin manifestar nada a favor del informe técnico realizado, manifestando al finalizar, don William Carvajal Jofré que se retiraba con más interrogantes que certezas, que informaría al Alcalde, y que nos verían muy pronto, en relación a procesos administrativos, en esta oportunidad, además de lo ya expuesto, fue también increpado por don William Carvajal Jofré, por no responder a preguntas de carta reclamo de concejal Luis Vega González, cuestión que no le había sido siquiera notificada conforme a derecho, a lo que se le respondió a gritos que debía obedecer al Director de Consultorio, volviendo a amenazarle con que eso también lo sabría el alcalde.

Asimismo refiere que el mismo día 14 de agosto de 2018, alrededor de las 8:15 de la mañana fue citado a oficina director de consultorio quien le entrega una anotación de demérito por atraso en salir a ronda médica, el día 09 de agosto, en circunstancias que con esa misma fecha había estado listo para aquella, sin que hubiera más personal listo para salir, siendo requerido a reunión para entrega de información gremial, a la que asistió ya que sólo dura unos minutos, en esta instancia, fue interrumpido por el Director del Consultorio, quien le indica a las 8:39 que era el único que faltaba para la ronda del sector alto, por lo que obedeciendo instrucción sale para subirse al móvil que los trasladaría.



A su vez, el día lunes 13 de agosto de 2018, ante una confirmación de hora médica en La Serena, pidió por vía telefónica el fin de semana precedente un permiso administrativo al director subrogante del Consultorio, don Nelson Vega Valencia, ante la imposibilidad de comunicarme con el director titular, quien me señaló que no había problema alguno, siendo lo habitual en estos casos de urgencia, sin embargo, al llegar a su lugar de trabajo el día martes 14 de agosto llena el formulario correspondiente firmándolo el Director Subrogante que lo había otorgado, haciendo entrega de este al director titular, quien le niega retroactivamente el permiso, sin respuesta del Jefe de Departamento de Salud a este respecto, debiendo entonces, ante la inasistencia, pedir al médico tratante una licencia médica por aquella jornada.

Además de lo ya mencionada, señala que ha tenido además, múltiples y variados problemas para realizar su trabajo, sufriendo incluso la intromisión del Director del Consultorio de Pichasca en la realización de éste, llegando incluso en una ocasión a negar su asistencia y acompañamiento de un paciente con intentos suicidas y retraso mental a un control médico a Ovalle, control que se había gestionado para que el médico psiquiatra Dr. Gonzalo Lizana Miranda, evaluara la internación administrativa de éste, lo que significó que el paciente luego del control fuera devuelto y controlado diariamente en su posta, por la tens encargada, quien debía administrarle los fármacos, debiendo él, mantener una constante supervisión.

Los constantes hostigamientos hacia su persona se han efectuado también acusándole de tomarse atribuciones que no le corresponden, por ejemplo, que cambiaba rondas, requiriéndolo el Director de Consultorio informes escritos sobre estos temas, a los que como trabajador no puede dar respuesta ya que no he realizado funciones fuera de sus atribuciones, siendo en esto finalmente respaldado por el gremio de salud que informó las citaciones correspondientes a su persona, estando entonces en conocimiento la asociación gremial de salud de la comuna en conocimiento y al tanto del hostigamiento del que fue víctima.



Que a dichas alturas, ya con su capacidad física y psíquica claramente mermada el 21 de agosto de 2018, inicio en ACHS Ovalle estudio por enfermedad profesional, por observación de acoso laboral, además de tratamiento farmacológico y reposo, dictaminado por Dr. Rafael Correa Zambrano, el 14 de septiembre se le comunica que el informe emanado por junta médica determinó que su enfermedad era común, descartando patología de origen profesional, pese a lo que se indica que existe liderazgo disfuncional, por su jefatura, el que se estaría realizando hace poco tiempo según el informe referido, cuestión a la que apelo ante la SUSESO, y mantuvo de forma particular sus controles y terapia ante la sintomatología que seguía presentando, procediendo a atenderse con el médico psiquiatra Aníbal Vega Cuadra, dicho profesional le extendió licencias médicas calificando su patología como enfermedad profesional, por lo que lo que volvió a sufrir acoso laboral y hostigamiento permanente, lo que se tradujo en que su jefatura le exigiera que pidiera a médico tratante cambiar código de enfermedad profesional, so pena de no recibir su licencia a tramitación.

Con fechas 21 y 22 de noviembre del año 2018, fue citado para asistir a la capacitación por el Servicio de Salud de Coquimbo, sobre revisión del flujograma de suicidios, al igual que el resto de los profesionales psicólogos de la provincia, dicha actividad está cubierta para los funcionarios asistentes con un viático de 100% por desarrollarse en la ciudad de La Serena, y durante dos jornadas, sin embargo, le fue otorgado un viático de 40%, por el Director del Consultorio, sin explicación alguna, y habiendo incluso realizado esa mañana de 21 de noviembre actividades en su lugar de trabajo a solicitud de la misma dirección, vivenciando siempre una recarga de trabajo en su persona, y luego una rebaja ilegal en sus asignaciones, debiendo asumir gastos de manera irregular.

Al volver a trabajar, en noviembre de 2018, se le notifica el decreto 2872, que instruye sumario administrativo por informe técnico sobre evaluación Psicoemocional, en jardín semillitas de la localidad de Hurtado de fecha *16 de junio de 2018*, además de carta reclamo de fecha 13 de julio de 2018 de doña



Bárbara Morales y don Luis Vega González, padres de una niña evaluada en jardín, denunciando graves irregularidades en proceso de evaluación y que como se mencionó supra, es el concejal y hermano de la encargada del jardín familiar evaluado en diciembre de 2017, desconociendo hasta hoy la situación de dicho sumario, sin saber si este se cerró y resolvió, o se mantiene abierto, incertidumbre que contribuye a agudizar su inestabilidad emocional, ya que se encuentra con reposo laboral, y desconoce si se han dictado diligencias que requieran su presencia o declaración.

Finalmente el día *13 de marzo de 2019* a través de correo electrónico le llega resolución de la Superintendencia de Seguridad Social SUSESO, en la que previo análisis de antecedentes clínicos y laborales, concluyen que la afección que sufrió se considera de origen laboral, toda vez que es posible establecer una relación causa directa entre el trabajo desempeñado y la sintomatología que motivó el reposo, por lo que se acoge la calificación de origen de la enfermedad y procede a otorgar cobertura de seguro social de Ley 16.744, el día 19 de marzo que reanuda sus controles en ACHS Ovalle, se encuentra con reposo, evaluaciones y con atenciones psicológicas y psiquiátricas, además de tratamiento farmacológico permanente.

CUARTO: Que en cuanto a la vulneración de derechos fundamentales, refiere lo siguiente:

1.- Derecho a la integridad física y psíquica.

Uno de los derechos fundamentales protegidos por la acción de tutela es el consagrado en el artículo 19 N^o 1 de la Constitución Política de la República, el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, siempre que la vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.

En el presente caso, señala existe una manifestación expresa de la vulneración a esta garantía fundamental, al haber transgredido su empleadora a través de sus representantes, las exigencias de respeto, seguridad y salud, establecidas para dar



protección a sus trabajadores y además para proteger su integridad no solo física sino que también psicológica, como trabajador, lo que garantiza el artículo 2° del Código del Trabajo al prescribir que las relaciones laborales deben fundarse siempre en un trato compatible con la dignidad de la persona, lo reitera el artículo 153 del mismo estatuto laboral que en su inciso segundo establece como obligación del empleador el garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto, y lo propio ocurre con el artículo 184 al señalar que el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

Sostiene que todo lo que la doctrina ha entendido es que el empleador se constituye en una especie de garante del cumplimiento de estas obligaciones; lo que en el caso de marras fue evidente y gravemente vulnerado por éste, ya que fue la empleadora quien vulneró sus derechos fundamentales, al despedirlo sin razones legales y luego debido a ello tener que dejar sin efecto dicho despido; al someterlo a presiones indebidas por un informe evacuado respecto de una evaluación de jardín familiar semillitas, a partir del cual se han generado una serie de persecuciones, advertencias y amenazas, que han aumentado en intensidad ocurrencia y gravedad, superando con creces sus obligaciones laborales y atentando contra el respeto y salud de su persona como trabajador.

Las represalias han sido realizadas tanto como amedrentamiento, previas a la entrega de borrador de informe en junio de 2018, cuando se le sugieren cambios al informe y ante la negativa, se le acusa de tomarse atribuciones de cambio de rondas por postas, ante lo que el gremio al que pertenece le respalda; como también revanchistas al iniciar un sumario en su contra no coetáneo a la evaluación efectuada, sino al informe rendido, sumario que le fuera notificado un año después de la actividad que supuestamente lo motivó. Debiendo asistir además, al despido de al menos 3 compañeras de trabajo en relación con este episodio, entre las cuales se encuentra la ex educadora de párvulos del programa Chile Crece Contigo de Río Hurtado, quien por no querer declarar en el sumario en su



contra, según le fuera comunicado, y haber extendido una declaración dando cuenta de lo ocurrido en reunión técnica fue despedida luego de más de 4 años de trayectoria en el programa y la comuna.

Ello, además de las intromisiones a la parte técnica de su trabajo que ha debido afrontar por parte de sus superiores, quienes sin pensar siquiera en los pacientes que atiende en el programa de salud mental, han contrariado sus recomendaciones y desestimado gestiones, generando un grado de frustración e impotencias con los que ha sido difícil lidiar sin ayuda médica, sumado a las irregularidades administrativas a las que le han sometido en cuanto a sus permisos administrativos, feriados legales, anotaciones de demérito, calificaciones, pagos de viáticos, entre otros, todo con el único objeto de hacer el ambiente laboral cada vez más hostil y agotarlo para que renuncie, generando con todos estos actos un debilitamiento en su salud, viéndose afectada su salud mental y emocional, y anulándolo como profesional, afectando todo además, su vida familiar de manera importante.

Indica que hoy debido a todo esto, es una especie de “paria” en su lugar de trabajo, ya que quien sea visto cerca de él o coordinando algún trabajo, corre riesgo real de ser desvinculado, realiza las rondas en el más absoluto silencio tanto en el trayecto, como durante la permanencia en la respectiva posta, siendo segregado por algunos compañeros de trabajo, misma situación que experimenta a diario en su jornada laboral en el consultorio ubicado en Pichasca, donde permanece jornada completa, en una situación de aislamiento, afectando el contacto con sus pares, su desarrollo personal, llegando a presentar un estado tensional importante con somatizaciones como insomnio y ánimo fluctuante, recibiendo un trato inadecuado de sus superiores, que puede perfectamente encuadrarse en aquel referido como hostigamiento laboral, encontrándome a la fecha de interposición de esta demanda, con atenciones psicológicas y psiquiátricas, e indicación reposo laboral y tratamiento farmacológico, respectivamente. Así lo indica el informe médico emitido con fecha 16 de octubre de 2018, por el doctor Aníbal Vega, psiquiatra, quien refiere que destaca en él como paciente un estado



tensional importante, diversas somatizaciones, insomnio y ánimo fluctuante, siendo la hipótesis diagnóstica un trastorno adaptativo mixto moderado a severo, a lo que se suma que, apelada la resolución de enfermedad calificada como común en un primer momento por la ACHS de Ovalle, ante la Superintendencia de Seguridad Social, SUSESO, esta concluyó que la afección que presenta es de origen laboral, verificando la exposición a factores de riesgo de tensión psíquica permanente y continua en el tiempo.

2.- Derecho A La Honra

El artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República, consagra “*el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y su familia*”, garantía que también se ha visto directamente afectada en su caso, como consecuencia de las denotaciones de las que ha sido objeto, denigraciones y constantes malos tratos que se han verificado en su contra durante la relación laboral.

La honra está definida como la estima y el respeto de la dignidad propia, así también, como la buena opinión y fama, adquirida por la virtud y el mérito, y además como la demostración y aprecio que se hace de alguien por su virtud y mérito. El derecho a la honra comprende dos aspectos íntimamente conexos: el de la *inmanencia*, representado por la estimación que cada persona hace de sí mismo, y el de la *trascendencia*, representado por la estimación o el reconocimiento que hacen los demás de nuestra dignidad. Es un derecho en cuanto derivado de la dignidad humana, a no ser escarnecido o humillado delante de uno mismo o de los demás.

La honra u honor no es solo su reputación o buena fama ante terceros y la sociedad, sino que se relaciona también con actos y comportamientos, se deshona o afecta el honor de su persona, degradando, menoscabando y destruyéndole su auto concepto; como lo han hecho durante la relación laboral, tiempo en el que le han maltratado psicológicamente de manera constante y persistente, comunicándole un despido infundado y acto seguido revocando dicha resolución; al despedir a



quienes participaron de alguna forma en una actividad de evaluación en el jardín semillitas de Hurtado y tenían condiciones laborales precarias; al desvincularlo del informe evacuado en tal evaluación, enviándolo sin firmar; aislándolo del resto de la comunidad del consultorio; comunicarle informalmente su desvinculación en circunstancias de saber de manera directa que se encuentre con reposo laboral, entre los demás hechos ya relatados. Todos hechos que han lesionado su honra, menoscabándolo como profesional, siendo además objeto del trato humillante por parte tanto del Director de Consultorio, como por el Jefe de Departamento de Salud de Río Hurtado, quienes en su calidad de superiores jerárquicos.

En efecto y en relación a lo consagrado en el artículo 19 N° 1° y 4° de la Constitución, respeto y protección de la honra y derecho a la integridad psíquica, el artículo 485 del Código del Trabajo establece en su inciso segundo que se entenderá que los derechos allí contemplados resultarán lesionados por las facultades del empleador cuando éste limita el pleno ejercicio de aquellas (derechos y garantías) sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. Cuestiones que he detallado supra, de manera cronológica a objeto que se entienda como ha llegado luego de solicitar con fecha 20 de julio de 2018, una calificación de enfermedad profesional causada por la exposición a factores de riesgo de tensión psíquica en el ejercicio del trabajo de manera permanente y creciente.

En cuanto al aspecto externo de su derecho a la honra, su reputación o buena fama ante terceros y la sociedad, se ha visto claramente afectada por la carta reclamo de doña Bárbara Morales Pérez y don Luis Vega González, y la posterior instrucción de sumario administrativo, en razón de basarse en hechos absolutamente falsos, habiendo sido extendida además, luego del informe, en julio 2018, y no de la evaluación practicada a su hija entre otros niños, en diciembre 2017, y sin que ellos hayan presenciado, lo que refieren como “*acciones graves de acoso y adulteraciones de conductas y/o respuestas de nuestros hijos*”, sin siquiera haber estado presentes, para realizar tales afirmaciones de manera



extemporánea, las que están destinadas a afectar su reputación al calificar su actuar fuera de toda normal lógica de salud, acusándole de haber actuado vulnerando la ética y profesionalismo que se espera de un ente de salud, afirmaciones que no tienen por objeto denunciar hechos vulneratorios ante la autoridad jurisdiccional correspondiente, sino que simplemente dañar su reputación como psicólogo.

Indica que misma situación que repite su jefatura a través de la instrucción de sumario administrativo por Decreto No. 2872 de fecha 21 de noviembre de 2018, donde señala en el considerando 1: “se han informado una serie de situaciones ocurridas respecto del funcionario perteneciente a la dotación de salud municipal de las cuales reviste mayor gravedad el contenido del Informe Técnico”, para lo que activa el procedimiento referido, acción que realiza a 11 meses de la evaluación cuestionada, incorporando sin fundamentos a este sumario, el contenido del informe técnico evacuado, a nombre del consultorio de Pichasca, siendo nuevamente aislado respecto de la responsabilidad de un trabajo efectuado por instrucción de sus superiores, como parte de mis funciones, y que ha servido para deshonrarme delante de todo el equipo de trabajo de salud de la comuna de Río Hurtado y sin condecirse con acciones judiciales que respalden tal nivel de acusaciones a su comportamiento como psicólogo.

Por todo lo antes expuesto es que, en sus palabras es dable concluir que los hechos descritos ha sido vulneratorios de su derecho fundamental a la salud psíquica y a la honra, consagrados en los numerales 1° y 4° del artículo 19 ya referido, en relación con el artículo 485 del Código del Trabajo, así como además se ha incurrido por su empleadora en actos que constituyen discriminación laboral en su contra, sin justificación alguna en forma arbitraria desproporcionada y sin respeto a su contenido esencial con conductas que atentaron gravemente su dignidad, infringiendo con ello lo dispuesto en los artículo 19 No. 1 y 16 de la Constitución en relación con los artículos 2 y 485 del Código del Trabajo.

3.- Garantía Indemnidad:



Sostiene además de lo anterior que, se ha sentido vulnerable y hostigado laboralmente, pues a raíz del trabajo realizado, específicamente el envío del informe técnico del jardín familiar semillitas, se ha tratado como alguien que en la práctica está a punto de ser despedido delante de los usuarios y demás funcionarios, difundiendo una serie de falsedades respecto a su situación laboral, se ha aislado del resto de los funcionarios de dicha entidad y, se le ha responsabilizado por el despido de otros funcionarios contratados bajo regímenes más frágiles que el contrato indefinido que le otorga la calidad de planta en el consultorio de Pichasca, ello además de ser presionado indebidamente durante la elaboración y entrega del informe técnico sobre el jardín semillitas, a cambiarlo, bajarlo, sin pensar en sus obligaciones funcionarias como psicólogo. Siendo incluso sometido a sumario administrativo *“por hechos que revisten la mayor gravedad el contenido del Informe Técnico sobre evaluación psicosocial en jardín familiar semillitas de Hurtado, y el reclamo presentado por padres de la menor”*, reclamo que reitera, además de injurioso, no fue oportuno, ya que no fue presentado luego de la evaluación realizada en terreno, sino que a tan solo 3 días de haber sido enviado por el Director de Consultorio, sin su firma a las entidades correspondientes, las que no incluían a los padres y apoderados del jardín.

Dicho sumario que le fuera comunicado por resolución de fecha 21 de noviembre de 2018, es una forma encubierta de represalia o castigo por haber evacuado el informe técnico referido, de acuerdo con sus obligaciones funcionarias, llevado a cabo de manera profesional, en el marco de actividades del programa Chile Crece Contigo para la comuna de Río Hurtado, informe que, entre sus conclusiones, da cuenta de que los y las niñas evaluadas y pertenecientes al jardín semillitas de Hurtado presentan conductas caracterizadas por desregulación emocional no esperables a su edad, reactivas a la vinculación con la encargada del jardín, agregando que su comportamiento está entorpeciendo el normal proceso de aprendizaje, constituyendo las situaciones descritas maltrato de acuerdo a la política



de buen trato impulsada por JUNJI, siendo deber por tanto informar, y en razón de ello realizo sugerencias técnicas.

Todo lo que tuvo como resultado que su empleadora la I. Municipalidad de Río Hurtado, específicamente el Departamento de Salud, permitiera una verdadera persecución maltrato aislamiento y menoscabo de su persona, por parte de sus jefaturas, director de consultorio y jefe de departamento de salud de la comuna, sin cumplir ninguna función respecto de lo informado en dicho informe técnico, más que iniciar en su contra por la carta de reclamo del hermano de la encargada del jardín un sumario administrativo, por *“hechos que revisten la mayor gravedad”* y que no tienen asidero alguno, permitiendo entonces con esto y los demás hechos relatados ocurridos con posterioridad a la entrega del informe, la adopción de represalias en su contra en lugar de garantizar su bienestar emocional psíquico y físico, como trabajador que actuó dentro del marco regulatorio que le corresponde, siendo entonces victimizado una y otra vez.

Uno de los derechos fundamentales protegidos por la acción de tutela es la garantía de indemnidad, artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo, consistente en el derecho a no ser objeto de represalias por parte del empleador en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales, el objetivo de esta es asegurar la real eficacia de los derechos de los trabajadores, de esta forma el derecho a indemnidad entra en acción cuando se ejerce algún tipo de represalia en contra del trabajador que puso en movimiento las acciones administrativas o judiciales para efectos que se respeten o cumplan sus derechos. Como todo derecho fundamental la garantía de indemnidad debe interpretarse de forma extensiva cubriendo la más amplia gama de supuestos en torno a las posibles represalias generadas por haber puesto en ejercicio y hacer efectivos los derechos laborales.

Se ha afectado su garantía de indemnidad cuando su empleador en el ejercicio de sus facultades, ha iniciado un sumario administrativo en su contra, a 11 meses de haber realizado una evaluación Psicoemocional, fundada en hechos absolutamente



falsos e injuriosos, que pudo haber fácilmente contrastado con el resto del equipo profesional y técnico presente, limitando con ello el ejercicio de sus derechos y garantías, especialmente la honra y la integridad psíquica.

Entendido este acoso, como *“toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo”*,

Estando presentes en su caso los actos de agresión, es decir aquellos comportamientos lesivos que tienen el poder de provocar en la víctima una alteración penosa de su ánimo, una emoción desagradable, un malestar o un sufrimiento. Siendo estos actos múltiples y reiterados en el tiempo es decir que se han repetido, convirtiéndose su sistematización en destructiva para su persona, teniendo como consecuencia producir un ambiente laboral degradante y dañino para él como víctima, ya que he terminado siendo objeto de aislamiento y nula validación profesional tanto ante los usuarios del sistema de salud público municipal de la comuna como ante sus compañeros de trabajo y entidades de fiscalización técnica como el Servicio de Salud de Coquimbo, generando un contexto laboral adverso, intimidatorio, hostil.

Tratándose el presente de un acoso laboral vertical, por ejercicio disfuncional de jefatura, presentando síntomas tales como estado tensional, somatizaciones, insomnio, ánimo fluctuante, con fármacos recetados de manera permanente hasta la actualidad.

QUINTO: Que en cuanto a los indicios de las garantías vulneradas, señala que producto de la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, nuestro legislador consagró un sistema de reducción probatoria en el artículo 493 del Código del Trabajo, por lo que al existir indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales,



corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

En cuanto a qué tipos de indicios se refiere la ley, la doctrina ha señalado que dichos indicios dicen relación con *“hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales. Por ello, la prueba reducida de que se beneficia el trabajador se traduce en la prueba de hechos que generen en el juez una sospecha razonable de que ha existido una conducta lesiva.”*

En cuanto a la reducción de prueba, es decir, los indicios de haber existido una efectiva vulneración de la garantía aludida, se resumen en los siguientes hechos:

1.- Despido intempestivo, y revocación de este, en lapso inferior a un mes durante diciembre de 2016

2.- Luego de despido y su revocación, la calificación en lista 2, con 88 puntos, para el periodo 2016-2017

3.- Represalias ejercidas en su contra por informe técnico de fecha 18 de junio de 2018, por evaluación Psicoemocional en jardín familiar semillitas de Hurtado, de la comuna de Río Hurtado

4.- Anotación de demérito de fecha 14 de agosto de 2018, por “retraso de ronda” , sin razón objetiva

5.- Rechazo permiso administrativo retroactivo, debidamente otorgado por director subrogante, para día lunes 13 de agosto de 2018

6.- Realización de despedidas por parte de usuarios en postas, y saludos de despedida por parte de usuarios en box de atención, en el mes de agosto de 2018 por presuntamente haber sido despedido por “haber pedido mi cabeza concejal”

7.- Instrucción sumaria por contenido de informe técnico y reclamo presentado por padres de menor evaluada, a 11 meses de evaluación efectuada; que tiene por objeto afectar mi honra y reputación, al no cursar legalmente ante tribunales calificación de acciones graves de acoso. Con hechos falsos y denuncia extemporánea



8.- *Calificación de enfermedad profesional por Superintendencia de Seguridad Social SUSESO, por verificación de exposición a factores de riesgo de tensión psíquica en el ejercicio del trabajo, derivados de mal diseño organizacional, por un tiempo e intensidad suficientes, para explicar la presencia de afección de origen laboral, por haber sido posible establecer una relación de causa directa.*

Finalmente, en cuanto a la indemnización demandada por daño moral, refiere que éste tiene por objeto resarcir los perjuicios derivados de lesiones a intereses extra patrimoniales y ha sido definido como *“el sufrimiento o afección psicológica que lesiona el espíritu, al herir sentimientos de afecto y familia, manifestándose en lógicas y notorias modificaciones, pesadumbres y depresiones de ánimo”* (Rev. Derecho y Jurisprudencia Tomo XCIV, agosto 1997); como se está ante un daño que por sí solo no es cuantificable en dinero, para su evaluación generalmente se tiene presente el *Pentium doloris*, o el precio del dolor, es decir el sufrimiento experimentado. Que siendo el daño moral sufrido, consecuencia directa de la acción ilícita de la demandada, llamada por el ordenamiento a garantizar precisamente el bien que lesiona (artículo 184 del Código del Trabajo) esta parte alega que corresponde dar lugar a la demanda en cuanto a la indemnización solicitada, desde que resulta procedente en la lesión de un daño extra patrimonial ajustar la tutela efectiva al principio transversal al orden normativo que se formula como el deber de reparación integral del daño por quien lo causa.

En el presente caso, el daño moral deriva de la existencia de una situación de enfermedad profesional causada por acoso laboral, hostigamiento hacia él como trabajador, represalias ejercidas con motivo de la ejecución de su trabajo, específicamente la elaboración de un informe por una evaluación realizada en el jardín familiar semillitas de la localidad de Hurtado, lo que ha limitado y mermado sus condiciones de vida, generando un perjuicio en su autoestima y relación con otras personas y familia, ya que no puede desarrollar las actividades que anteriormente ejecutaba, teniendo inseguridad, temor, pena, angustia, reafirmado por el tratamiento por enfermedad laboral al que se encuentra



sometido, y los reposos laborales que ha debido asumir desde el mes de agosto de 2018 hasta la fecha, por la situación laboral que está viviendo.

Lo anterior, señala ha derivado en la imposibilidad de mantener una vida laboral, familiar y social plena y normal, provocando una profunda crisis emocional, lo que evidencia un daño moral patente ya que una consecuencia lógica que se genera en todo ser humano al estar sometido a condiciones laborales adversas y hostiles, a tratos contrarios a la dignidad humana a lo que se suman las amenazas que ha sufrido de ser sometido a sumario, investigación, y diversas persecuciones por parte de sus superiores, es el sufrimiento y detrimento en sus condiciones de vida.

En cuanto a la procedencia de esta indemnización, la acción de tutela de derechos fundamentales entrega amplias facultades a los Tribunales de Justicia para reparar las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, exigiendo incluso que la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior de producirse la vulneración alegada (art. 495 Código del Trabajo). Que, respecto al daño moral, solicitado, nuestros tribunales han señalado que corresponde al dolor, la aflicción, el pesar en la víctima o en sus parientes ms cercanos o aquel que consiste en el dolor psíquico y físico que se experimenta a raíz de un suceso determinado. En cuanto el quantum de la indemnización por daño moral que no es compensatorio, desde que no es objetivamente dimensionable, sino que debe ser sólo reparatorio, éste debe estar destinado a morigerar, disminuir o atenuar las consecuencias del mal sufrido, en el caso en comento está fundado en el diagnóstico de enfermedad profesional, emitido por la SUSESO, y demás pruebas que acompañaré, demostrando que he experimentado dolor y sufrimiento, como consecuencia del trato recibido por parte de su empleador en el marco de la relación contractual existente, demandando entonces por concepto de daño moral la cantidad de \$50.000.000.- En subsidio, la suma mayor o menor que se sirva fijar de acuerdo a la justicia y al mérito del proceso, POR TANTO, y en mérito de lo expuesto y de conformidad a lo establecido en los artículos 19 N^o 1^o y 4 de la



QJKLSVEEXX

Constitución Política de la República, artículos 2, 4, 5, 7, 8, 10, 71, 73, 154, 154 bis, 162, 168, 172, 173, 432, 446 y siguientes, 485, 489, 490, 491, 492, 493, 494 y 495 del Código del Trabajo, y demás normas citadas y las que estime conforme aplicar.

SEXTO: Que doña Sandra Magdalena Arzola Núñez, abogada, domiciliada en calle Colón No. 352, oficina No. 521, edificio Studio Office, comuna de La Serena, en representación de la parte demandada ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RÍO HURTADO, persona jurídica de derecho público, representada por don JAIME GARY VALENZUELA ROJAS, chileno, casado, científico humanista, Alcalde de Río Hurtado, ambos domiciliados en Calle Única sin número, Samo Alto, Río Hurtado, contesta la demanda, oponiendo las siguientes excepciones, alegaciones y defensas.

En primer término, opone excepción de *incompetencia del Tribunal*, fundado en que el actor, se encuentra vinculado para con dicha entidad, formando parte de la dotación de planta, mediante decreto de nombramiento No. 2207 de fecha *01 de octubre de 2011*, decreto que rige desde la misma data, ordenando el desempeño de sus funciones en calidad de Psicólogo en el Centro de Salud Pichasca de Río Hurtado, para la ejecución del Programa Chile Crece Contigo, (44 horas Cronológicas semanales). Dicho lo anterior, se encuentra vinculado a un órgano de la administración del Estado, concepto que debemos de entender conforme a las normas que integran nuestro Derecho Administrativo, y según lo dispuesto en la Constitución Política de la República de Chile, artículos, 6 y 7, y artículo 1 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (LOCBGAE), esto es, para con Ilustre la Municipalidad de Río Hurtado, bajo el sistema de nombramiento, previo cumplimiento de los requisitos legales exigidos para el cargo en comento, por un periodo indefinido, cargo, en cuya virtud pasó a regirse por la Ley No. 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, por ende, toma sentido en el caso en particular, lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 18.575, que dispone, que, “El



personal de la Administración del Estado se regirá por las normas estatutarias que establezca la Ley, en las cuales, se regulará el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones.”

Las normas del Código del Trabajo no se aplican a los funcionarios públicos, en consecuencia, el estatuto que pretende sea aplicado el actor, a propósito del ejercicio de la acción de tutela de autos, nos obliga a precisar que en su artículo 1º inciso 2º señala, que, “Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional, del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.” ; agregando su inciso 3º que: “los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código, en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas, no fueren contrarias a estos últimos” .

Refiere que, en materia de tutela de derechos fundamentales, debe tenerse presente, que quienes se encuentren regidos por el Estatuto de Funcionarios Municipales, cuentan con un margen de protección constitucional y legal propio e independiente, en efecto, los artículos 98 de la Constitución Política de la República de Chile, artículos 6 y 16 de la Ley No. 10.336 en relación con el artículo 156 de la Ley No. 18.883, entregan a la Contraloría General de la República facultades para pronunciarse y fiscalizar las actuaciones de las Municipalidades, estableciendo el último de estos preceptos “que los funcionarios tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere el presente estatuto” ; también, se contempla la instrucción de una investigación sumaria o sumario administrativo por la infracción a los deberes u obligaciones funcionarios, según expresa regulación de los artículos 118 y siguientes de la Ley N° 18.883; y más recientemente se han dictado normas protectoras específicas



para incorporar cierta protección de garantías constitucionales respecto de funcionarios públicos, como es el caso de la Ley No. 20.005 en relación con la dignidad de los funcionarios, en el entendido que no es posible aplicar de manera supletoria y sin más, en el ámbito de la función pública, las normas protectoras de derechos fundamentales contenidas en un estatuto propio de los trabajadores del ámbito privado.

Sumando a lo anterior, señala que conforme el marco protector de los funcionarios públicos, estos, pueden accionar en sede de protección constitucional, en los términos del artículo 20 de la Constitución Política de la República de Chile, o en particular, por tratarse de actuaciones municipales, conforme a procedimiento establecido en artículo 151 y siguientes de la Ley N° 18.695, que, sobre la base de lo expuesto, el demandante se encuentra imposibilitado de ejercer la acción de tutela de derechos fundamentales ante vuestro Tribunal del Trabajo, es decir, no puede de manera absoluta ejercer en la jurisdicción que ha elegido, instar la discusión de una situación de vulneración de garantías fundamentales, lo que no puede ser, desde que dicha jurisdicción, no le es aplicable conforme al principio de legalidad.

En tal sentido, agrega, los preceptos emanados de cualquier autoridad, deben atenerse a esas bases y dentro de ellas al artículo 7° de la Constitución Política de la República, conforme al cual, los órganos del Estado, actúan válidamente dentro de su competencia, y en la forma que prescribe la ley, lo que llevado al caso sub lite, obliga al juez laboral de acuerdo al artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, entrar a conocer un asunto que está regido por un sistema estatutario especial de los funcionarios del sector público municipal, lo que se traduce, que no sólo se trata de hacer efectiva de modo subsidiario ciertas normas del Código del ramo, sino también, encuadrar la situación del demandante a toda la normativa que contiene dicho Código, en circunstancias que sus servicios, se ejecutaron a merced de una modalidad prevista y autorizada por la Ley que rige a los funcionarios municipales.



Sostiene que la acción deducida y las prestaciones reclamadas son propias de un vínculo contractual sujeto a las disposiciones del Código del Trabajo, y siendo así, solo nace derecho a exigir las, en la medida que exista un contrato de trabajo entre las partes, y se cumplan los demás supuestos que exige dicha institución, lo que no sucede en la especie, motivo que se ha tenido en consideración para oponer la presente excepción de incompetencia del tribunal. Al respecto, el artículo 432 del Código del Trabajo prescribe: *‘ ‘En todo lo no regulado en este Código o en leyes especiales, serán aplicables supletoriamente las normas contenidas en los Libros I y II del Código de Procedimiento Civil, a menos que ellas sean contrarias a los principios que informan este procedimiento’ ’* .

Agrega que al respecto, el artículo 453 del citado cuerpo normativo, dispone, a propósito de las reglas que se aplicarán en la audiencia preparatoria de procedimientos como el de autos, en el inciso 3° : *‘ ‘A continuación, el juez procederá a conferir traslado para la contestación de la demanda reconvenzional y de las excepciones, en su caso’ ’* , luego, en su inciso 4° : *‘ ‘Una vez evacuado el traslado por la parte demandante, el tribunal deberá pronunciarse de inmediato respecto de las excepciones de incompetencia, de falta de capacidad o de personería del demandante, de ineptitud del libelo, de caducidad, de prescripción o aquella en que se reclame del procedimiento, siempre que su fallo pueda fundarse en antecedentes que consten en el proceso o que sean de pública notoriedad. En los casos en que ello sea procedente, se suspenderá la audiencia por el plazo más breve posible, a fin de que se subsanen los defectos u omisiones, en el plazo de cinco días, bajo el apercibimiento de no continuarse adelante con el juicio.’ ’*

Refiere que la normativa del Código del Trabajo referente al procedimiento de tutela laboral se contempla en los artículos 485 y siguientes de dicha norma, refiriéndose expresa y únicamente a los sujetos de protección de derechos fundamentales, estos son, a los trabajadores en el contexto de situaciones,



suscitadas en una relación laboral por aplicación de las normas laborales, más no estatutarias. Por su parte, el artículo 420 del Código del Trabajo, expresa las materias que son de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo, sin que en ninguna parte del precepto, se indique que se someten al conocimiento de dichos juzgados, las cuestiones derivadas de la interpretación, aplicación o alcance de los decretos de nombramiento realizados por los Órganos de la Administración del Estado o cuestiones sobre tutela de derechos fundamentales derivadas de un nombramiento realizado por un Órgano de la Administración del Estado.

Expresa que a mayor abundamiento, agrega que la Ley No. 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, cuando se refiere específicamente en su artículo 3° a los casos donde se debe de aplicar el Código del Trabajo, es clara en señalar, que: ‘ *‘Quedarán sujetas a las normas del Código del Trabajo, las actividades que se efectúen en forma transitoria en municipalidades que cuenten con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación’* ’ .

Manifiesta que en tal entendido, el demandante de autos, no se encuentra en las hipótesis del citado artículo 3° , razón por la cual, no cabe aplicar a su respecto las disposiciones establecidas en el Código del Trabajo, y, por lo tanto, no corresponde el conocimiento del fondo del asunto, por entablar el actor incorrectamente su demanda, ya que al ser de naturaleza estatutario el vínculo que rige su relación con su representada, se aplican a su respecto, las normas de orden público de la Ley No. 18.883, siendo otro el sistema proteccional de un funcionario público.

En cuanto al fundamento constitucional de la incompetencia alegada.

La incompetencia alegada también se sustenta en el principio de juridicidad o legalidad consagrado en la Constitución Política de la República. El "Principio de Legalidad", también conocido como "Principio de Juridicidad", implica entender la sujeción total e integral de todos los Órganos del Estado a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella. Y en tal entendido, bajo la expresión Órganos del Estado que el ordenamiento jurídico emplea, quedan comprendidos tanto la



Administración del Estado, el órgano jurisdiccional y el órgano legislativo, todos los cuales deben obligatoriamente actuar subordinados al derecho, esto es, investidos legalmente, dentro de su competencia, en la forma prescrita por la ley, bajo prohibición de asumir otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido.

El principio de la juridicidad o legalidad se encuentra expresamente reconocido en los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, y que se resume básicamente en dos sub-principios que derivan del mismo: el Principio de la Supremacía de la Constitución (artículo 6° Constitución Política del Estado) y el Principio de la Separación de Funciones (artículo 7° Constitución Política del Estado). Así, el constituyente exige que los preceptos de toda índole emanados o que emanen de cualquier autoridad, se atengan a las bases de organización, procedimiento y solemnidades que dispone la ley fundamental.

En relación con lo anterior, existen diversas y recurrentes sentencias de la Excelentísima Corte Suprema que se pronuncian a favor de lo alegado por su parte, en el sentido de ser absolutamente incompetente el Juzgado de Letras del Trabajo para conocer de un juicio de tutela laboral demandado por un funcionario público, sólo a modo ejemplar, encontramos la sentencia de la Corte Suprema, en autos Rol 8.118-2.011, en su considerando 7º: *...que al personal de la Administración del Estado no le son aplicables los preceptos del Código del Trabajo...*; fallo de la cuarta sala Corte Suprema, causa Rol N° 5.659 de 2.015, que rechazó recurso de unificación de jurisprudencia, respecto de la misma materia, ratificando las argumentaciones del Tribunal de primera instancia y de Corte de Apelaciones de Santiago, en el sentido de declarar que los Juzgados del Trabajo son absolutamente incompetentes para conocer demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales en razón de la materia; primando la especialidad estatutaria por sobre el Código del Ramo, (artículo 13 del Código Civil); estableciendo que el procedimiento de tutela laboral se aplica respecto de cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales



que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores que allí se precisan, es decir, a la vinculación surgida en los términos del artículo 7° y 8° del Código del Trabajo y en caso alguno a la relación estatutaria a la que se someten los funcionarios públicos titulares o a contrata, cuyo contenido esta dado en su propio Estatuto” ; (en el caso sub lite funcionario municipal contenido de la relación estatutaria está dada en la Ley N° 18.883) excluyendo el imperio del derecho laboral común a estos asuntos al tenor de lo dispuesto en artículo 1 inc. 2 y 3 del Código del Trabajo, consideraciones del fallo del máximo tribunal que resultan aplicables en este caso, básicamente porque la ley N° 18.883, define requisitos para ejercer como funcionarios de los municipios (entendiéndose éste órgano como parte de la Administración del Estado), define y regula procedimiento de nombramiento como titular o suplente, forma de nombramiento, derechos, deberes y obligaciones de los funcionarios, procedimientos y causales taxativas de término de la relación laboral, etc.

Cita fallo de nuestra Excma. Corte Suprema, de fecha 12 de enero de 2006, Rol 2788-2004: *1.- El artículo 1° del Código del Trabajo previene que sus normas no se aplicarán a los funcionarios de la Administración del Estado siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial. 2.- El inciso primero del artículo 40 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, cuyo texto refundido se contiene en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 (19.704), de 2001, señala que el Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales regulará la carrera funcionaria y considerará especialmente el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones, en conformidad con las bases que se establecen en los artículos siguientes. 3.- El artículo 1° de la Ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, determina los personales a quienes se aplican sus disposiciones y el artículo 3° del mismo texto declara que quedarán sujetos a las normas del Código del Trabajo las actividades que se efectúen en forma transitoria en municipalidades que cuenten con balnearios u*



otros sectores turísticos o de recreación y que el personal que se desempeñe en servicios traspasado desde organismos o entidades del sector público y que administre directamente la Municipalidad, se regirá también por las normas del Código del Trabajo. 4.- De los preceptos relacionados en los considerandos que anteceden resulta que, en general, los personales que dependen de los municipios están afectos al Estatuto Administrativo especial dictado a su respecto, cuya aplicación excluye la del Código del Trabajo y que a las normas de este cuerpo sólo se sujetan los trabajadores que están en las situaciones que describe el artículo 3° del citado Estatuto Municipal, de modo que en la medida que el trabajador no se encontraba en una de ellas, los sentenciadores del grado no pudieron reconocerle ninguna disposición o beneficio regulado por el Código Laboral.

Sostiene que no existe vacío legal en cuanto a la protección de los derechos de los funcionarios públicos, actualmente, el ordenamiento jurídico permite a los funcionarios públicos accionar ante la Corte de Apelaciones mediante la acción de protección, la ley laboral ha prevenido sobre el particular, en el artículo 485 inciso final del Código Laboral que, si se ha ejercido en primer término la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, no se podrá efectuar una denuncia por tutela laboral, lo anterior, deja de manifiesto que ambas vías procesales representan el mismo margen y protección, porque como ya se ha dicho, de interponer la una impide accionar por la otra.

Además, tratándose de funcionarios públicos, existe un procedimiento especial de reclamo conocido por la Contraloría General de la República, quien tiene la competencia para pronunciarse y fiscalizar a los Servicios de la Administración del Estado, en relación con aspectos vinculados, entre otros, con su funcionamiento y personal; todo ello, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 98 de la Constitución Política de la República, 6° y 16 de la ley N° 10.336, de Organización y Atribuciones de esta Entidad de Control y artículo 160 de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo. De esta manera, se observa que los



funcionarios públicos se rigen por la preceptiva especial antes consignada, no siendo procedente aplicar en la especie el Código del Trabajo.

El artículo 160 del Estatuto Administrativo, Título Final, dispone expresamente para la defensa de los funcionarios en lo que concierne al resguardo de sus derechos, la competencia de la Contraloría General de la República, al señalar *“Los funcionarios tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere el presente estatuto”*, disponiendo a continuación el procedimiento para ello.

Por su parte, la Ley 10.366 Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República, en sus artículos 1, 10, 16, 17 y 21, preceptúa que el Órgano de Control de los actos de la administración está obligado a fiscalizar y resolver los asuntos referidos a derechos de los funcionarios de las instituciones públicas.

Por consiguiente, la Constitución Política, el Estatuto Administrativo y la Ley 10.366 (Orgánica de la Contraloría) resguardan perfectamente los derechos de los funcionarios y cualquier acto atentatorio de los mismos, los que pueden ser denunciados en conformidad a los citados cuerpos normativos. Considérese además de lo anterior, que la Contraloría General de la República, dispone de una plataforma web cuya destinación, es precisamente canalizar de una manera más expedita, todo tipo de denuncias como en el caso que nos convoca. A mayor abundamiento, la incompetencia absoluta de este tribunal para conocer de estos autos, deriva de las disposiciones sobre el Procedimiento de Tutela Laboral, contenidas en el Código del Trabajo.

Así el artículo 485 del Código del Trabajo, que consagra el procedimiento de tutela laboral, establece que ese procedimiento se aplica a las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores cuando resultan lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador. Enseguida, el artículo 486 establece: *“Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o*



interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción laboral, podrá requerir su tutela por la vía de este procedimiento” .

Adicionalmente, el artículo 489 del mencionado Código indica: “Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado por este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado” .

En consecuencia, de la simple lectura de los artículos precitados se advierte que el procedimiento de tutela de los derechos laborales se aplica, exclusivamente, cuando, en el marco de la relación laboral se suscitan cuestiones o problemas por aplicación de normas laborales que afectan derechos fundamentales del trabajador regidos por el Código Laboral, debido al ejercicio indebido de las facultades que la ley reconoce al empleador. Dicho en otras palabras, en este caso no se cumple ninguno de los requisitos establecidos por el legislador para la aplicación de este procedimiento de tutela de derechos laborales, porque las normas laborales sustantivas no resultan aplicables a este caso.

En suma, de acuerdo con el artículo 1^o del Código del Trabajo, las disposiciones de ese texto no se aplican a los funcionarios de la Administración del Estado. Por otra parte, no existe norma que otorgue competencia a los Tribunales del Trabajo para resolver conflictos entre estos funcionarios y la Administración, conforme al artículo 420 del mismo Código en sus letras a) hasta la g) –ambas inclusive- toda vez que, como ya se ha dicho, y no se discute, el actor, detenta la calidad de funcionario público de planta y no de trabajador bajo subordinación y dependencia regido por el Código del Trabajo.

Como consideraciones finales, señala como primer aspecto, que de todo lo razonado precedentemente, debe tenerse en cuenta, que la aplicación de los artículos 1^o, inciso tercero, y 485 del Código del Trabajo, posibilita flagrante infracción al principio de juridicidad, en la medida que permiten suponer una



competencia para los tribunales laborales que no les ha sido otorgada expresamente, ahora bien, en consonancia y de la buena conjunción de citadas normas del Código del Trabajo, que, a propósito del caso de marras, el Tribunal Constitucional acoge, requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, planteado respecto de los artículos 1^o, inciso tercero, y 485 del Código del Trabajo.

Cita fallo Tribunal Constitucional, ROL N^o 5854-18-INA, ACOGE Inaplicabilidad por inconstitucionalidad, artículo 1^o, inciso tercero, y 485 del Código del Trabajo, sentencia de fecha 13 de agosto de 2019:

Tercero: Que, la especie, no envuelve una cuestión de simple interpretación de la ley. No es discutido que, a partir del año 2013, la Corte Suprema ha interpretado que la aplicación supletoria del Código del Trabajo a los funcionarios públicos, a que alude el artículo 1^o inciso tercero, permite a éstos accionar ante los juzgados del fuero laboral para el resguardo de sus derechos fundamentales, al no existir un recurso jurisdiccional análogo en los estatutos administrativos en vigor.

Esto admitido, sin embargo, produce una aplicación inconstitucional del citado artículo 1^o, inciso tercero, toda vez que, de una norma de ley común como este, no puede derivarse una nueva competencia para los tribunales integrantes del Poder Judicial, como quiera que a este propósito la Constitución exige una ley orgánica constitucional, en su artículo 77.

Es más dado que la tutela laboral contemplada en el Código del Trabajo es conducente a la adjudicación de sendas indemnizaciones en favor del trabajador afectado, según el artículo 495 del mismo y tal como se ha dado en el presente caso, ello resulta inconstitucional, habida cuenta que esta normativa laboral no ha tenido- a estos específicos efectos- su origen en una ley de iniciativa exclusiva del Presidente de la República, tal como lo exige el artículo 65, inciso cuarto, N^o 4, de la Carta fundamental, cuando se trata de establecer nuevos “Beneficios al personal de la Administración Pública.”

Cuarto: Que, asimismo, los artículos 1^o, inciso tercero, y 485 del Código del Trabajo, en cuanto aplican la acción de tutela laboral a los funcionarios públicos, tienden a desvirtuar



prácticamente el estatuto constitucional y legal que, por imperativo del artículo 38, inciso primero, de la Carta Fundamental, rige in integrum a dichos servidores estatales.

Quinto: Que, sin desmedro, lo anterior, de las acciones constitucionales de protección y de nulidad de derecho público, que contemplan los artículos 20 y 38, inciso segundo, de la Constitución, y que pueden ser incoados por ese personal de la Administración del Estado. Como se puede observar, no cabe sino ratificar en esta oportunidad los criterios que informaron las STC Roles N.º. 2926, 3853 y 3892, de esta Magistratura para acoger el presente requerimiento de inaplicabilidad por inconstitucionalidad planteado respecto de los artículos 1º, inciso tercero, y 485 del Código del Trabajo.

SÉPTIMO: Que, *en cuanto al fondo*, y en subsidio de la excepción opuesta, la demandada viene en contestar la demanda de tutela de derechos fundamentales, deducida en su contra, solicitando su más completo y total rechazo con ejemplar condena en costas, en razón de las consideraciones de hecho y de derecho que expone:

La denuncia de tutela laboral carece de todo sustento legal y fáctico, debiendo en consecuencia rechazarse en todas sus partes. El actor detenta la calidad de funcionario público PLANTA, y referido vínculo, lo une a la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado bajo un régimen estatutario especial, regulado por el Estatuto Administrativo, Ley N° 18.834 y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, por ende, toma sentido en el caso en particular, lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 18.575, que dispone, que, *“El personal de la Administración del Estado se regirá por las normas estatutarias que establezca la Ley, en las cuales, se regulará el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones.”*. En dicho contexto, niega en forma enfática y categórica, que entre el demandante y su representada haya existido un contrato de trabajo regido por las normas del Código del Trabajo, fundado en los hechos que éste señala en su libelo.

Conforme a lo expuesto, la demanda debe ser rechazada en todas sus partes, al no existir vínculo laboral entre las partes, sino contrariamente, un estatuto especial



regido por las normas de derecho público y que, en todo caso, su representada no ha ejecutado acto alguno que pueda ser considerado como vulneratorio de derechos fundamentales respecto del Sr. Aguirre.

Niega especialmente que los hechos descritos en la demanda importen la vulneración de garantías constitucionales, sin perjuicio de aquellos que sean expresamente reconocidos, la misma controversia, se plantea respecto de las argumentaciones de derecho en que se apoya la demanda, haciendo presente, que el actor, para arribar a las conclusiones y peticiones que formula en la demanda, se apoya en diversos cuerpos normativos -por de pronto la Constitución Política y el Código del Trabajo- realizando una interpretación antojadiza y extensiva de cada uno de éstos para -en la práctica- pedir la aplicación de éstos, solo en lo que le resulta más conveniente a sus pretensiones. Consiguiente, con la controversia planteada, la parte contraria deberá acreditar fehacientemente sus dichos, y en particular, que, como tal, haya incurrido en vulneración de garantías constitucionales en la relación funcionaria existente con el denunciante, que no ha existido, según se indicó previamente, todo ello con arreglo a lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil en relación con el artículo 493 del Código del Trabajo.

En cuanto a la inexistencia de actos de vulneración de garantías constitucionales. En primer término, alega que resulta esencial señalar que, mientras el actor ha detentado la calidad de funcionario público de la dotación planta, la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, no ha incurrido en ninguno de los actos o conductas tipificadas por el legislador, no produciéndose -por ende- vulneración alguna de garantías constitucionales de las que el denunciante es titular, en consecuencia, la acción de tutela de derechos fundamentales interpuesta en autos debe rechazarse por la inexistencia de actos que vulneren las garantías supuestamente conculcadas.

Las normas citadas latamente dejan en evidencia, en primer término, que la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado es un Organismo perteneciente a la Administración



del Estado, y que el vínculo que existe con el funcionario se regula por el Estatuto Administrativo íntegramente, y se encuentra bajo supervisión de la Contraloría General de la República, desde su inicio hasta el final de este.

Conforme a lo antes dicho, la naturaleza de la relación habida entre las partes es de tipo administrativo-público, que escapa de la órbita del Derecho Laboral y no puede resultarle aplicable dicha normativa regida por el Código del Trabajo. El actor, mediante su acción, falta absolutamente a la verdad y desvirtúa la naturaleza fáctica y jurídica del procedimiento de tutela de derechos fundamentales, realizando una maquinación, alteración de la realidad y generación de prueba tendiente únicamente a obtener un beneficio económico que no le corresponde, y que, además, no se ajusta a derecho.

En dicho caso, de haber sido efectiva la vulneración de las garantías que se alegan como vulneradas, el actor de inmediato debió en caso de acoso horizontal informar al señor Alcalde, o iniciar la correspondiente denuncia ante Contraloría Regional de La Serena, o derechamente, haber iniciado una acción de protección, con el objetivo de que el tribunal, ordene medida reparatoria y el cese del acto vulneratorio y restablecimiento del imperio del derecho, ya que la grandeza de la acción tutelar laboral, es justamente generar el efecto de conclusión o cese de un acto de discriminación o de vulneración de un derecho fundamental, pero no de obtención de indemnizaciones por excelencia. Sin embargo, claro está que la acción incoada por el actor sólo es interpuesta con el fin de acogerse forzosamente, al procedimiento contemplado en el artículo 489 del Código del Ramo, y obtener la cuantiosa indemnización reclamada.

Que, como se señaló, a propósito de la excepción de incompetencia, no existe norma alguna que habilite al demandante a iniciar una acción de esta naturaleza en contra del Municipio demandado, en tal sentido, el actor realiza una interpretación antojadiza del artículo 1 y 489 del Código del Trabajo, que, en la especie, no correspondería aplicar, pues permitir aquello, sería extender la posibilidad de ventilar circunstancias atinentes a acciones de tutela de derechos



fundamentales, incoadas por “funcionarios públicos per se” , en contra de un Municipio o en general en contra de un Órgano de la Administración del Estado. Que, así las cosas, resultará difícil sostener una acción tutelar laboral, sin el respaldo jurisprudencial, y más aún, si se ha acomodado la realidad en busca sólo de pretensiones económicas, insiste, no ajustadas a derecho, ni menos, a la Constitución o las leyes.

Que, el demandante, busca con su acción, que se apliquen a su respecto las normas del Código del Trabajo, ante lo cual, su parte es enfática en afirmar que el vínculo que existe en la especie, es de naturaleza estatutario, y no se rige por las disposiciones del Código del Trabajo, lo anterior, se corrobora, sin perjuicio del completo análisis que se realiza en lo que precede a este otrosí, a través de lo dispuesto en la Ley 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, la que en su artículo 1° prescribe el ámbito de aplicación de dicho estatuto, en el artículo 3° , indica las actividades que se regirán por las normas del Código del Trabajo, sin que ninguna de ellas corresponda a las que desempeña el demandante. Así, no se entiende, cómo, es que pueden tener lugar las prestaciones demandadas en estos autos, si, las personas – funcionarios, nombrados en la dotación planta municipal, se regirán desde su nombramiento, por las disposiciones de la ley No. 18.883, supletoriamente por la Ley No. 18.575, y en este caso, Ley No. 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

Que para una mejor comprensión de lo anterior, alega que se debe tener noción del concepto funcionario municipal y calidades jurídicas de los empleos de acuerdo con la Ley 18.883, en términos generales, en la ley No. 18.883, se considera como tal a quien se encuentre designado en la planta de un municipio o a contrata, ocupando un cargo en la Administración, excluyendo a quienes prestan servicios a honorarios; y en cuanto, al personal regido por el Código del Trabajo se le designa como contratado indefinido o a plazo fijo, no encontrándose el demandante en este supuesto. En lo que respecta a la planta municipal, refiere la ley No. 18.883, que, las plantas, constituyen el conjunto de cargos o empleos



estables que la ley asigna a cada municipalidad, estas plantas recogen y formalizan en grados las distintas especialidades: directivos, profesionales, jefaturas, técnicos, administrativos y auxiliares. Además, los cargos de planta solo pueden tener por objeto la realización de las actividades o funciones propias del municipio y pueden tener la calidad de titulares, suplentes y subrogantes.

Se niegan:

a) *“Despido intempestivo, y revocación de este, en lapso inferior a un mes durante diciembre de 2016.”*

Que, en cuanto a los episodios e indicios vulneratorios, éstos no son efectivos, señala en primer término, que, en virtud de Decreto No. 46 de la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, de fecha 29 de septiembre de 2011, don MARIO LUIS AGUIRRE RAMOS, es contratado a plazo indefinido a contar del 1 de octubre de 2011, en categoría B, nivel 15, en el cargo de psicólogo de los establecimientos de salud de la comuna, con una jornada de 44 horas semanales. Que, para una adecuada comprensión de la inexistencia de la supuesta vulneración, nos debemos detener, en la correlatividad existente de una serie de actos administrativos que a continuación se desarrollarán: En primer lugar, necesario es prevenir en lo que se dirá, y es que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 letra f) de la Ley 19.378, con fecha 22 de septiembre de 2016, mediante Ordinario N^o 564, el Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, solicita al Director de Servicio de Salud de Coquimbo, la aprobación de la dotación fijada por la municipalidad para el año 2017, en la comuna de Río Hurtado, en la cual, se explican los aumentos y disminuciones en relación a la aprobada para el año 2016. De lo anterior, se advierte desde la referida fecha, problemas presupuestarios en el municipio, que, devienen, de la brecha de presupuesto de cada año, lo que implica que el municipio permanentemente deba solicitar recursos al Servicio de Salud de Coquimbo para cubrir referido déficit, ello, en atención al Convenio de Apoyo a la Gestión Local, que permite cumplir a cabalidad los lineamientos ministeriales para con los usuarios de la comuna. Así las



cosas, se solicitó en aquel entonces, aprobación en la disminución de 22 horas para la contratación de personal de Auxiliar de Servicio y apoyo en labores de aseo en centros de salud, para la comuna de Río Hurtado.

Posteriormente, con fecha 10 de noviembre de 2016, mediante Ordinario N^o 640, el Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, solicita al Director de Servicio de Salud de Coquimbo, la aprobación de la dotación fijada por la municipalidad para el año 2017, en la comuna de Río Hurtado, en la cual, se explican los aumentos y disminuciones en relación con la aprobada para el año 2016, estas últimas, que devienen de la brecha de presupuesto cada año, implica, que el municipio permanentemente, deba solicitar recursos al Servicio de Salud de Coquimbo para cubrir referido déficit, ello, en atención al Convenio de Apoyo a la Gestión Local, que permite cumplir a cabalidad los lineamientos ministeriales para con los usuarios de la comuna de Río Hurtado. De lo anterior, se solicitó en aquel entonces, aprobación en la disminución de 44 horas para la contratación de psicólogo (a); conjuntamente disminución de 44 horas para la contratación de asistente social.

Que, respecto de las solicitudes de aprobación de la dotación de funcionarios, que se detallan en lo que precede, hace presente que, el Servicio de Salud de Coquimbo, ratificó la dotación presentada por la Municipalidad, ello, mediante Resolución Exenta No. 4378 de fecha 30 de noviembre de 2016, documento que ingresó a la oficina de partes de la Municipalidad de Río Hurtado, con fecha 9 de diciembre de 2016. En tal sentido, y del razonamiento que lógicamente se puede desprender de las comunicaciones administrativas de ambas entidades públicas, se procedió mediante Decreto Alcaldicio No. 2207, de fecha 14 de diciembre de 2016, a poner término a la contratación de don Mario Aguirre Ramos, conforme lo dispuesto en el artículo 48 letra i), en consonancia con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley No. 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud.



Que, así las cosas, y de las consecuencias que devienen del déficit presupuestario con destinación para el año 2017, y de la ratificación de la dotación que efectuó el Servicio de Salud de Coquimbo, la Municipalidad de Río Hurtado, procedió de igual forma mediante Decreto Alcaldicio No. 2205, de fecha 14 de diciembre de 2016, a poner término a la contratación de la Asistente Social, doña Pamela Henríquez Pizarro, conforme lo dispuesto en el artículo 48 letra c), en consonancia con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud.

Ahora bien, señala, que mediante Resolución Exenta No. 5013 de fecha 29 de diciembre de 2016, del Servicio de Salud de Coquimbo, se procedió a dejar sin efecto la Resolución Exenta No. 4378 de fecha 30 de noviembre de 2016, manteniendo inalterable las horas del psicólogo don Mario Aguirre Ramos para el año 2017, de manera que consecuentemente, no se cumplirían los supuestos bases del artículo 48 letra i) en consonancia con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley No. 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud. Que, habida consideración del acto administrativo proveniente del Servicio de Salud de Coquimbo, y de los antecedentes aportados por aquel, implicó para el Municipio, la necesidad de reorganizar la dotación de salud municipal para el año 2017, manteniendo invariable las horas del actor, aun cuando persistan las dificultades presupuestarias para el municipio, por lo anterior, es que mediante un nuevo Decreto No. 2339 de fecha 30 de diciembre de 2016, se procedió a revocar el Decreto No. 2207 en todas sus partes, que disponía el término de la contratación de don Mario Aguirre Ramos.

Se suma a lo anterior, que el actor y doña Pamela Henríquez Pizarro, con fecha 30 de diciembre de 2016, interponen recurso de reclamación ante la Contraloría General – Regional de Coquimbo, en contra de los decretos alcaldicios N° 2207 Y N° 2205, en el entendido de que ambos decretos, ponen término a la contratación que los unía con la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, fundamentando la vía recursiva en la ilegalidad de tales actos de la



Administración. Ahora bien, mediante resolución No. 935 de fecha 21 de febrero de 2017, resuelve la Contraloría General de la República, que, el término de la contratación de doña Pamela Henríquez Pizarro, se produjo por expreso mandato de la Ley, sin advertir la entidad de control requerida, ilegalidad alguna en su desvinculación, en cuanto, a la situación de don Mario Aguirre Ramos, resultaría inoficioso, señaló la Contraloría pronunciarse respecto de aquello, atendida la circunstancia, de haber regularizado el Municipio su situación en particular.

Que, en circunstancias de que el término de ambas contrataciones, se fundamentaron objetivamente en la aprobación por parte del Servicio de Salud de Coquimbo, de la dotación de funcionarios para la salud para el año 2017, nos permite fácilmente concluir al tenor de lo resuelto por la Contraloría General de la República, que, dichas circunstancias, objetivamente acreditadas se encontraban, y así se señaló e indicó en la resolución No. 935 de fecha 21 de febrero de 2017 de la Contraloría General – Regional de Coquimbo. Ahora bien, que la desvinculación del actor no se haya verificado en los hechos, obedece simplemente, a que las horas cronológicas atribuibles al área de la psicología no fueron posibles de rebajar, pero jamás imputable a una conducta de vulneración por parte de su representada, entonces, adviértase al efecto, que, en mismas circunstancias, se encontraba la profesional del área de trabajo social, que, por lo demás, siempre existió fundamento plausible y justificado, habida consideración, del déficit presupuestario que deviene desde antes, específicamente, y así se refleja, mediante Ordinario No. 564, de fecha 22 de septiembre de 2016, fecha, en que, el Alcalde, ya advertía un déficit presupuestario en el Municipio, lo que motivó, a solicitar la aprobación al Servicio de Salud de Coquimbo, de la disminución de 22 horas para la contratación de personal de Auxiliar de Servicio y apoyo en labores de limpieza en centros de salud, para la comuna de Río Hurtado.

En relación con lo mismo, qué duda cabe, que fueron otras y no sólo el área de la psicología las que quedan inmersas en las consecuencias del déficit de presupuestario, que objetivamente fue acreditado para la aprobación por parte del



Servicio de Salud de Coquimbo. Que, de todo lo anteriormente expuesto, queda claro que su representada, actuó dentro de la esfera de sus atribuciones, utilizando válidamente los mecanismos que la ley franquea, esto es, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 letra f) de la Ley 19.378, de manera que todos y cada uno de sus actos se encuentran debidamente fundamentados en norma expresa y conforme a derecho, sujetos a control de legalidad por el ente controlador administrativo correspondiente. Que, de haber existido vulneración, así lo hubiere señalado la Contraloría General de la República en la instancia de reclamación a que instó el actor, lo que es un claro indicio que nunca fue víctima de actos discriminatorios, de humillaciones o de acoso como denuncia, de manera que jamás se le ha tratado al demandante de forma vulneratoria de sus derechos esenciales, tratándolo siempre con respeto y dignidad.

b) “Calificación en lista 2, con 88 puntos, para el período 2016-2017.”

Que, respecto de las decisiones que se adoptan en el marco de las legítimas atribuciones de la Municipalidad, conviene tener presente, más aún a este punto, que con fecha *21 de diciembre de 2016*, siendo las 9:00 horas, en el Departamento de Salud Municipal de la comuna de Río Hurtado, se constituyó la comisión calificadora de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria Ley N^o 19.378. Los integrantes de la comisión fueron designados según decretos No. 2248 y No. 2247 de fecha 20 de diciembre de 2016, en el cual se designa un funcionario representante de la administración, y conjuntamente designa a los funcionarios representantes de los funcionarios distribuidos por categoría, todo, de acuerdo con una elección realizada por los mismos funcionarios, esta comisión, tiene como objetivo principal realizar el proceso de calificaciones 2015-2016 de 49 funcionarios.

Que, al respecto, señala que la pauta de calificaciones es la definida por el reglamento de calificaciones, inserta en el reglamento de la carrera funcionaria Municipal de atención primaria, determinada por el Departamento de Salud Municipal en función de lo establecido en el reglamento de la Ley en sus



artículos 70 y 71, la cual, es conocida por los integrantes de la comisión. A este respecto, sostiene que las evaluaciones, buscan siempre objetividad y transparencia, teniendo en cuenta, que el sistema de calificaciones de la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, está sujeto a normas de un debido proceso contenidas en el Reglamento de Calificaciones del Personal de dicho Municipio, es por ello, que, constituida la comisión calificadora, destaca en su integración representantes electos por los mismos funcionarios, y en este caso, los representantes de su categoría fueron los funcionarios Emilio Trujillo Zamorano y José Alfaro Barraza, junto al resto de los integrantes que componen la junta calificadora, quienes bajo la potestad de evaluar a los funcionarios, cumplieron con su obligación de la manera que estimaron correcta. De tal manera, en el proceso en que el actor fue calificado, se obtuvo como resultado, una calificación en lista 2, “Buena” , con 88 puntos en total, lo que reglamentariamente se ajusta al derecho, toda vez que, se efectuó dentro del ámbito de las atribuciones de la comisión, y no se configura una actuación arbitraria o ilegal susceptible de valoración vulneratoria, rigiéndose de manera estricta a parámetros objetivos, factores determinantes, como competencia, conducta funcionaria, desempeño en equipo de trabajo, entre otros, lo que deviene finalmente en una calificación cuya apreciación resulta de un buen desempeño en las labores del actor, por cuanto la misma, obedece a la nomenclatura de BUENA.

Que la insatisfacción del actor, por referida calificación, no puede ser entendida como un acto de vulneración, sólo, porque la obtención del puntaje se traduce en ínfima puntuación para alcanzar el puntaje máximo, máxime, si el resultado fue una calificación buena, en dicho entendido, las apreciaciones personales, asociadas a la insatisfacción personal, no pueden ser atribuidas a vulneración de derechos fundamentales, ello, nos permitiría inferir, que la calificación BUENA, no debiese existir, por cuanto cada vez que ella se verifique, aludiremos a una vulneración de derechos, entonces, de ser así, referida categorización de puntuación, no existiría, y la norma no lo permitiría, convengamos entonces, que si la calificación existe, es



porque a derecho se ajusta, y así se determinó por el entre controlador de este municipio, y extensivo a otros Servicios del orden de la Administración pública.

c) “Represalias ejercidas en mi contra por emisión de informe técnico de fecha 18 de junio de 2018, por evaluación Psicoemocional, en Jardín Familiar Semillitas de Hurtado, de la comuna de Río Hurtado.”

Respecto de este punto, refiere que a su parte, no le consta ninguno de los hechos en que el actor sustenta su demanda y, por lo tanto, controvierte expresamente la contextualización y afirmaciones de dichos hechos, referente a este punto, sostiene que, consta efectivamente la emisión del informe que detalla el demandante, y que el mismo, fue entregado al Sr. Edward López Juica, Director del Centro de Salud de Pichasca, fuera del horario de trabajo, y ad portas de un feriado legal, circunstancia, que impide el debido análisis y firma del mismo de manera inmediata, por lo que no se condice, con lo sostenido por el demandante, quien acusa una negativa de recepción del informe vinculado además a una apreciación y calificación preliminar de su contenido. Por su parte, bien entiende esta parte que, referidos informes, no pueden ser firmados sin previa revisión, ahora bien, no obstante, lo anterior, el director del Centro de Salud, debidamente, y por conducto regular, envía el informe el mismo día, al Departamento de Salud mediante Ordinario No.65/2018.

De lo anterior, la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, como entidad consistorial, procede siempre en estos casos, a delegar y derivar según criterios de especialidad y competencia de las diversas áreas municipales, proponiendo o dictando meras providencias dirigidas a los Directivos a cargo o Administrador Municipal, actuaciones tendientes a dar cumplimiento a los requerimientos solicitados por la ciudadanía, autoridades y organismos de control, propuestas que vía interna, luego, deben ser analizadas por los funcionarios directivos competentes, ajustadas a los procedimientos legales, pero que no pueden ser considerados de ninguna forma actos atentatorios contra la integridad psicológica de un funcionario.



QJKLSVEEXX

Que, respecto de las declaraciones y apreciaciones en concreto, que alega el actor, referidas específicamente a funcionarias JUNJI, sostiene que, toda declaración y eventual responsabilidad administrativa de funcionarios externos al Municipio, se encuentra fuera del marco de sus atribuciones, más aún, si las declaraciones vertidas, no toman el conducto de formalización de la administración municipal. En tal entendido, el actor, no ha sufrido ningún acto que vulnere su integridad psicológica, esto, implica que, el actor, sólo presume, y especula, que hubo un actuar de mala fe y con ánimo de perjudicar por parte de la jefatura del Departamento de Salud Municipal, de manera que no existe, no se visualiza, una lesión a derechos o garantías, mediante el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al Municipio, y que estas, hayan limitado el pleno ejercicio del derecho fundamental invocado (19 N° 1 CPR), en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

d) “Anotación de demerito de fecha 14 de agosto de 2018, por retraso de ronda, sin razón objetiva.”

Fundamenta que el actor, en su presentación, señala que se le puso una anotación de demérito, y de cuyo contenido y motivo, no se encuentra conforme. Ahora bien, precisa, que, tal como lo ha señalado la Contraloría General de la República en su dictamen No. 38.764, de 2006, las anotaciones de mérito o de demérito, que se hayan consignado en la hoja de vida de un funcionario, corresponden a una facultad exclusiva de la jefatura directa, de manera que la facultad para determinar cuáles actuaciones o conductas justifican realizar tales anotaciones, es privativa de quien se indica. No obstante, lo anterior, estas anotaciones pueden impugnarse ante la entidad fiscalizadora, ocasión en que podrá hacer presente las objeciones que, a su juicio, procedan respecto de la anotación de demérito de que haya sido objeto, tal como sería, en el presente caso, la disconformidad del motivo en que se fundamenta.



Además de lo anterior, el actor, con fecha 9 de agosto de 2018, en el ejercicio de sus funciones, generó un retraso en la programación de ronda médica en la localidad de Las Breas, encontrándose en aquel entonces, en una reunión gremial a la que asistió junto con el Sr. Alejandro Reyes Honores quien lo convocó a dicha reunión en su calidad de presidente de AFUSAM, de manera que, encontrándose en esa instancia, es requerido por el Sr. Edward López Juica, Director del Centro de Salud de Pichasca, a fin de solicitar su integración a la actividad, no generando, consecuentemente, más retraso del ocasionado.

Así las cosas, el imperativo de cubrir los horarios y actividades referentes al Departamento de Salud de la Municipalidad de Río Hurtado, es de vital importancia, habida consideración de las diversas localidades que demanda una cobertura rural, y que implican rondas de salud interdisciplinarias, en la que se contempla la participación de otros profesionales del área de la salud, por lo que disponer de tiempo en retrasos, no es algo con lo que se pueda flexibilizar en atención a las directrices del propio Departamento de Salud Municipal, del razonamiento que precede, no ha hecho más que dar un buen uso de los medios que la ley franquea, y en tal entendido jamás, se ha propiciado un tratado al demandante de forma vulneratoria de sus derechos esenciales, tratándolo siempre con respeto y dignidad, una anotación de demérito, supone una representación del funcionario en el ejercicio de sus funciones, en el caso en concreto el cometido específico, máxime si se trata de un Municipio de escasa dotación de personal – hecho público y notorio- , pero bajo ningún respecto, se vulneró o se buscaba vulnerar la integridad psicológica del actor con dicha decisión de la autoridad de salud, sino que sólo, actuar proactivamente en la gestión municipal, y reforzando una Dirección Municipal de múltiples funciones entregadas por el legislador.

e) “Rechazo permiso administrativo retroactivo, debidamente otorgado por director subrogante, para lunes 13 de agosto de 2018.”

Que, respecto al otorgamiento de permisos a los funcionarios públicos, hace presente que los mismos, han de tramitarse debidamente conforme los artículos 69,



87, 107,108 y 108 bis de la Ley No. 18.883, que aprueba estatutos sobre Funcionarios Municipales. Que de la simple conjunción de los preceptos legales que preceden, fácil resulta advertir, que la norma es clara en cuanto a la debida tramitación y solicitud de estos, por lo que la administración municipal, no puede soslayar la circunstancia de hacer uso de estos, sin previo aviso o sin la debida autorización de la autoridad competente, y posteriormente dar cabida a la destinación del tiempo que el funcionario estime como pertinente, para su debida tramitación, admitir dicha circunstancia, sería actuar completamente fuera del marco regulatorio estatutario que rige a los Funcionarios Públicos Municipales, de manera que lo anterior, generaría consecuentemente un desequilibrio y alteración al debido funcionamiento del municipio, por cuanto otros, querrán hacer lo mismo, debiendo la jefatura, benevolentemente admitir a tramitación las diversas solicitudes de permiso retroactivamente, sólo porque el funcionario que debió diligentemente tramitarlo no lo hizo, o se retrasó en aquello.

Debiendo considerarse a lo anteriormente expuesto, que, mediante solicitud escrita, es el propio actor quien acusa un erróneo computo en el uso de una licencia médica, y que, a raíz de ello, necesario resulta, hacer los ajustes respectivos para justificar el día en que erró su contabilización, en tal entendido, se cuestiona: *¿Cómo podría su representada, justificarse ante los funcionarios públicos que diligentemente y con la debida anticipación prepararon, tramitación y justificaron sus permisos?*

Que, del razonamiento que precede, no ha hecho más que dar un buen uso de los medios que la ley franquea, y en tal entendido jamás, se ha propiciado un tratado al demandante de forma vulneratoria de sus derechos esenciales, tratándolo siempre con respeto y dignidad, no prever anticipadamente la tramitación de un permiso, no puede sostenerse como argumento para entender vulneradas las garantías constitucionales de que el actor es titular, la estricta aplicación del estatuto administrativo, jamás ha sido más imperativo para dicho Municipio, máxime si se trata de una Municipalidad de escasa dotación de personal – hecho público y



notorio- , pero bajo ningún respecto, se vulneró o se buscaba vulnerar la integridad psicológica del actor con dicha decisión de la autoridad de salud, sino que sólo, actuar proactivamente en la gestión municipal, y reforzando una Dirección Municipal de múltiples funciones entregadas por el legislador.

f) *“Realización de despedidas por parte de usuarios en postas, y saludos por parte de usuarios en box de atención, en el mes de agosto de 2018 por presuntamente haber sido despedido por “haber pedido mi cabeza el concejal” .*

Respecto de este punto, alega que no le consta ninguno de los hechos en que el actor sustenta su demanda y, por lo tanto, controvierte expresamente la contextualización, veracidad, y afirmación de dichos hechos. De las afirmaciones del demandante, resulta ilógico pretender responsabilizarle, por la información de que toman conocimiento los diversos usuarios de la red de salud, a este respecto, qué duda cabe, lo improbable de que pueda tomar el control de rumores y presunciones que carecen de sustento y fundamento. Que, en el ejercicio de la carrera funcionaria del actor por más de 10 años, bien entenderá y comprenderá, que los pronunciamientos por parte de la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, sobre cualquier materia, se deben a la formalidad y a lo fidedigno de su contenido, de manera que todo decreto o providencia ha de encontrar su forma y fondo, en las diversas manifestaciones y conductos oficiales de la autoridad municipal competente. Los diversos pronunciamientos se materializan, en las diferentes expresiones de documentos, solicitudes o correspondencia, que, jamás han tenido ni tendrán el objeto de denostar o humillar públicamente a un funcionario.

g) *“Instrucción sumaria por contenido de informe técnico y reclamo presentado por padres de menor evaluada, a 11 meses de evaluación efectuada; que tiene por objeto afectar mi honra y reputación, al no cursar legalmente ante tribunales calificación de acciones graves de acoso. Con hechos falsos y denuncia extemporánea.”*

En relación a este punto, destaca que con fecha 13 de julio de 2018, ingresó al Departamento de Salud de la comuna de Río Hurtado, reclamación de padres y



apoderados del Jardín infantil Semillitas de la comuna; Requieren y reclaman don Luis Vega González y doña Bárbara Morales Pérez, lo anterior, motivado por una atención que habría recibido su hija, Victoria Vega Morales, en el Centro de Atención de Salud Comunal, por parte del psicólogo Sr. Mario Aguirre. Sostienen en su reclamación, que, por impedimento laboral, no habrían podido asistir, por lo cual, la niña asistió en compañía de su cuidadora, ésta última, de su total y absoluta confianza, recibida la atención, a la cuidadora, se le negó la posibilidad de asistir y acompañar a la niña en todo momento, generando de esta forma, preocupación e inquietud en sus padres, destacan en la reclamación, tener dudas respecto de la atención recibida, entre ellas, la focalización de la atención y si tal evaluación, podría haber tenido lugar sin la presencia de un adulto responsable, manifiestan textualmente, “preocupación por la posibilidad de verse enfrentados a acciones de acoso y adulteraciones de conductas y respuestas de la niña.”

Dicho lo anterior, con fecha 4 de agosto de 2018, el Director del Departamento de Salud de la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, don William Carvajal Jofré, requiere de manera urgente la emisión de un informe al tenor de los hechos descritos en la carta de reclamo, ello, con la finalidad de dar curso a su tramitación, y gestionar una pronta respuesta. De tal manera, la jefatura directa de don Mario Aguirre, Sr. Edward López, solicita evacuar dicho informe, comprometiéndose el profesional reclamado para dar respuesta el día lunes 13 de agosto de 2018, a las 8:00 horas.

Así las cosas, y por los motivos expuestos precedentemente, y del deber de velar por el correcto desempeño de la función pública y actuación administrativa, y conforme lo previenen los artículos 124 y 126 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, facultativamente, y si el alcalde estimare que los hechos son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria o en el caso de disponerlo expresamente la ley, decretará la instrucción de una investigación sumaria, o si la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo exigiere, dispondrá la instrucción de un sumario



administrativo, ello, en el ejercicio legítimo de la función de administración municipal, ligado al control y probidad administrativa.

h) “Calificación de enfermedad profesional por Superintendencia de Seguridad Social SUSESO, por verificación de exposición a factores de riesgo de tensión psíquica en el ejercicio del trabajo, derivados de mal diseño organizacional, por un tiempo e intensidad suficientes, para explicar la presencia de afección de origen laboral, por haber sido posible establecer una relación de causa directa.”

Que, sin perjuicio de ya latamente expuesto, concluye que el denunciante, establece como indicio de vulneración, el acoso laboral a que se ha expuesto, y el haber tenido incluso que recurrir a la ACHS para obtener atención médica, todo, por síntomas que presentaba por cambio de las circunstancias en su trabajo. Sin embargo, ello no es un indicio de vulneración, sino el ejercicio de un derecho de todo funcionario de acudir al organismo especializado en salud laboral, al presentar problemas de salud con ocasión de encontrarse en el ejercicio de sus funciones, ello, no quiere decir, que lo que padece sea causa directa, de las condiciones laborales en las que se encuentra.

En tal sentido, no le cabe responsabilidad alguna, pues ello es facultad privativa de la mutualidad (ya sea por razones clínicas, técnicas o legales). Por lo demás, no es posible dilucidar objetivamente, cual habría sido la causa de la supuesta enfermedad, en consecuencia, el dictamen del organismo técnico encargado de conocer de estas materias, dentro de las facultades que posee en este ámbito, desprende que, cuenta con la fundamentación suficiente, pues indica explícitamente, cual es la razón que tiene presente para justificar la decisión que se adopta, y en que antecedentes se apoya para arribar a la misma, lo que es un claro indicio que nunca fue víctima de actos discriminatorios, de humillaciones o de acoso como denuncia, de manera que jamás se le ha tratado al demandante de forma vulneratoria de sus derechos esenciales, tratándolo siempre con respeto y dignidad.



Que, el resultado de la apelación ante la Superintendencia de Seguridad Social dice relación, con que se acoge la calificación de origen laboral de la enfermedad del denunciante, y, además, dispone que procedería otorgar la cobertura de seguro social de Ley 16.744. Que, por cierto, al margen de lo anterior, no siempre el agente causante de una enfermedad se encuentra en la empresa o dentro del ámbito de control del empleador en donde se producen sus síntomas, más bien, corresponde precisar que la enfermedad profesional, en este caso común, se puede "manifestar en un momento determinado".

i) *He tenido, además, múltiples y variados problemas para realizar mi trabajo, sufriendo incluso intromisión del Director del Consultorio de Pichasca, negando mi asistencia y acompañamiento a controles médicos en la ciudad de Ovalle.*

Sostiene el denunciante que, existe injerencia en sus funciones, por parte del Director del Centro de Salud, don Edward López Juica, por cuanto, esté último, habría negado la posibilidad de acompañar a un paciente en tratamiento, a sus controles médicos psiquiátricos en la ciudad de Ovalle, no obstante, omite y no menciona en su demanda, la circunstancia de que existen expresas instrucciones impartidas para TODOS, de que se suspende la posibilidad de acompañamiento de profesional del área de la salud, en el caso de traslados coordinados a la ciudad de Ovalle, con ocasión de controles médicos.

Lo anterior, sin perjuicio de que, excepcionalmente, y por expresa instrucción médica, se indique la necesidad de acompañar a un paciente, dicha medida es tomada a propósito de potenciar y fortalecer la compañía habitual de un familiar responsable a los referidos controles médicos y en caso alguno motivada por actos de hostigamiento al actor, haciendo presente que el profesional psicólogo, es un profesional de colaboración médica, por lo que el diagnóstico y las indicaciones de todo paciente, referente a derivación, internación y/o alta médica, son de exclusiva responsabilidad médica, por lo pronto, las coordinaciones entre el CESFAM y el hospital, tienen conducto formal, que es la consultoría psiquiátrica, actividad que se realiza el tercer miércoles de cada mes para la atención de personas adultas.



QJKLSVEEXX

Que de tal medida, vinculada con la coordinación de traslado de pacientes salud mental, no reviste, ni tampoco advierte ninguna vulneración, y la misma, se erige simplemente como nuevas directrices o lineamientos en el equipo de trabajo, y protocolos de asistencia médica.

j) Con fecha 21 y 22 de noviembre del año 2018, fui citado para asistir a la capacitación por el Servicio de Salud de Coquimbo, sobre revisión de flujograma de suicidios, actividad cubierta con un viatico de 100%, sin embargo, para mí, fue otorgado, un viatico de 40%.

En cuanto a este punto, hace presente que siempre ha respetado y dado cumplimiento al derecho que le asiste al funcionario público en lo referente a los artículos 75 y 156 de la Ley N^o 18.883, en lo que a viáticos concierne, pero, no es menos cierto, y de carga entiende que los referidos viáticos, deben ser justificados en tiempo y forma, de manera que, la estricta aplicación del estatuto administrativo, jamás ha sido más imperativo para ellos, máxime si se trata de una Municipalidad de escaso presupuesto municipal como ya se ha dicho.

En el mismo orden de ideas, y en lo referente a la actividad de capacitación, sostiene que al actor le fueron otorgadas todas y cada una de la facilidades y apoyo, para asistir a la referida actividad.

Finalmente, el denunciante, se rige por las normas del Estatuto Administrativo, el que no contempla la posibilidad de demandar sendas indemnizaciones de que se detalla en el cuerpo de la demanda, la pretensión económica y las no económicas impetradas por el demandante en su demanda, son totalmente improcedentes, toda vez que el actor tenía un cargo perteneciente a la dotación de planta, tal como lo reconoce en su demanda. Asimismo, al no verificarse en la especie, absolutamente ninguna conducta imputable que importe una vulneración de derechos del funcionario, las medidas de reparación que pide el actor son improcedentes, resultando también improcedentes los reajustes, intereses y costas solicitados en el libelo, puesto que jamás ha existido un contrato de trabajo ni relación laboral, y



no caben dichas prestaciones, en consecuencia, nada procede salvaguardar de la desvalorización monetaria, y jamás existirá mora por su falta de cumplimiento.

En subsidio, tales reajustes sólo podrán calcularse a partir de la ejecutoriedad del fallo que declara la existencia de la relación laboral y tampoco procede ser condenada en costas atendidas que se ha tenido motivo plausible para litigar.

OCTAVO: Que en la audiencia preparatoria de fecha *09 de julio de 2020*, se evacuó el traslado a la excepción opuesta, solicitando su rechazo y dejando su resolución para definitiva; se llamó a las partes a conciliación a fin de poner término anticipado a la presente causa, la que no se produjo; y previa determinación como convenciones probatorias:

1. Que el denunciante ingresó en calidad de contrata el día 21 de agosto de 2009, se mantuvo como tal hasta el día 01 de octubre de 2011.

2. Que el trabajador mantiene una prestación de servicios vigente.

Se recibió la causa a prueba, fijándose como puntos de prueba los siguientes:

1. Si la Municipalidad ha vulnerado el derecho a la vida y a la honra del denunciante, hechos, circunstancias, fechas, naturaleza de la afectación y entidad de las mismas.

2. Existencia de despido intempestivo y revocación del mismo ocurrido durante diciembre de 2016.

3. Efectividad de haber sido calificado el denunciante en lista N° 2 en dos oportunidades.

4. Existencia de represalias a raíz del informe técnico de fecha 18 de junio de 2018

5. Existencia de anotación de demerito del mes de agosto de 2018.

6. Efectividad de haberse rechazado permiso administrativo y en la efectividad que éste fue otorgado por el Director Subrogante.

7. Efectividad de haberse realizado despedida por parte de los usuarios en posta y saludos de despedida durante el mes de agosto de 2018.



8. Existencia de sumario administrativo vigente en contra del denunciante.
9. Existencia de calificación de enfermedad profesional por la SUSESO, factores de riesgo, causas y diagnóstico.
10. Efectividad que el denunciante ha experimentado sufrimiento o afección psicológica a causa de los indicios, naturaleza del daño, época y entidad.

NOVENO: Que en la audiencia de juicio, la parte demandante rindió e incorporó la siguiente prueba documental, para acreditar los fundamentos de su acción.

1. Decreto 2207 de I. Municipalidad de Rio Hurtado, Mat Ordena término de contratación, Samo Alto, fecha 14 de diciembre de 2016;
2. Decreto 2339 de I. Municipalidad de Rio Hurtado, Mat Revoca Decreto N° 2207/2016, Samo Alto, fecha 30 de diciembre de 2016;
3. 2 Fichas entrega calificaciones I. Municipalidad de Rio Hurtado, funcionario Mario Aguirre Ramos, periodos 2015-2016 y 2016-2017;
4. Copia impresa correo electrónico de fecha 18 de enero de 2018, de elopez@saludriohurtado.cl Edward López a standar04@yahoo.es, Mario Aguirre, asunto coordinación traslado de pacientes Salud Mental;
5. Informe mensual Chile Crece Contigo Municipio Rio Hurtado de fecha 05 de abril de 2018;
6. Informe mensual Chile Crece Contigo Municipio Rio Hurtado de fecha 03 de mayo de 2018;
7. Copia impresa correo electrónico de fecha 07 de junio de 2018, de nelsonvega.v@gmail.com Nelson Vega a standar04@yahoo.es, Mario Aguirre, asunto Re: Informe;
8. Convocatoria jornada capacitación regional de fecha 08 de junio de 2018, emitida por FEDFUSAM, Cuarta Región, con 3 impresiones de correos electrónicos: de elopez@saludriohurtado.cl Edward López a wcarvajal@riohurtado.cl, con copia a a.reyes.honores@gmail.com, Alfaro.barra@gmail.com y



standar04@yahoo.es, Mario Aguirre, asunto Coordinación Capacitación Tricel de fecha 13 de junio de 2018; de Alejandro reyes a.reyes.honores@gmail.com, a elopez@saludriohurtado.cl Edward López y entre otros standar04@yahoo.es, Mario Aguirre, asunto Coordinación Capacitación Tricel de fecha 13 de junio de 2018; de Alejandro reyes a.reyes.honores@gmail.com, a elopez@saludriohurtado.cl Edward López y entre otros standar04@yahoo.es, Mario Aguirre, asunto Curso Tricel AFUSAM de fecha 26 de junio de 2018;

9. Informe Técnico Evaluación Psicoemocional en Jardín Familiar Semillitas de Hurtado, comuna de Río Hurtado, Pichasca 18 de junio de 2018;

10. Oficio Ord. No. 65/2018 de fecha 10 de julio de 2018, de Edward López Director Centro Salud Pichasca, comuna Rio Hurtado a William Carvajal Jofre, Jefe de departamento de salud de Rio Hurtado;

11. Carta de fecha 13 de julio de 2018, dirigida a William Carvajal Jofre, Jefe de departamento de salud comuna de Rio Hurtado, con cargo de la municipalidad referida No. 6226 de fecha 18 de julio de 2018, firmada por Bárbara Morales Pérez y Luis Vega González;

12. Formulario Anotación de demérito de fecha 09 de agosto de 2018, respecto de denunciante;

13. Formulario solicitud permiso o feriado legal de I. Municipalidad Rio Hurtado respecto de denunciante, de fecha 13 de agosto de 2018;

14. Resolución Asociación Chilena de Seguridad de fecha 14 de septiembre de 2018, N° caso 0006145965;

15. Copia licencia médica No. 56344729, extendida con fecha 12 de octubre de 2018, de denunciante, por médico psiquiatra Aníbal Vega;

16. Informe médico de denunciante de fecha 16 de octubre de 2018, emitido por médico psiquiatra Aníbal Vega;

17. Carta de doña Yuly Piñones educadora de párvulos de Programa Chile Crece Contigo CES Pichasca de fecha 29 de octubre de 2018;



18. Oficio No. 3B/121 citación a jornada capacitación, la serena 08 de noviembre de 2018, y correo electrónico de yanine.maturana@redsalud.gov.cl, a varios destinatarios entre los que se encuentra el denunciante standar04@yahoo.es;
19. Planilla de viáticos de I. Municipalidad de Río Hurtado de denunciante de mes noviembre 2018;
20. Decreto No. 2872 de I. Municipalidad Río Hurtado, materia instruye sumario administrativo DESAM 21 de noviembre de 2018;
21. Resolución Superintendencia de Seguridad Social N° 3210, de fecha 27 de febrero de 2019, sobre calificación de enfermedad salud mental, procede otorgar cobertura del seguro de la ley N° 16.744, con firma de Intendente de seguridad y salud en el trabajo.
22. Impresión correo electrónico de María Victoria Hormazabal casilla mhormazabal@suseso.cl a Mario Aguirre casilla standar04@yahoo.es, y copia a melorza@spensiones.cl de fecha 13 de marzo de 2019, con asunto remito resolución de apelación SUSESO, donde comunica resolución N° 3210, de fecha 27 de febrero de 2019.
23. Resolución ACHS de calificación de origen de los accidentes y enfermedades ley No. 16.744, No. 0006145965-007, de fecha 19 de marzo de 2019, donde consta calificación como enfermedad profesional, acogiendo como profesional.
24. Certificado término reposo Laboral Asociación Chilena de Seguridad de denunciante;
25. Decreto No. 3116 de I. Municipalidad Río Hurtado, Samo Alto, de fecha 16 octubre de 2019.

DÉCIMO: Que en, igual sentido la parte demandante solicitó y obtuvo la *exhibición de documentos*, respecto de los instrumentos consistentes en:

1. Hoja de vida funcionaria del denunciante Mario Aguirre Ramos, desde ingreso a Ilustre Municipalidad de Río Hurtado hasta el día de hoy.



2. Carpeta investigativa sumario instruido por decreto alcaldicio No. 2872, de fecha *21 noviembre 2018* contra el denunciante con todos antecedentes acompañados y resolución adoptada en sumario.
3. Informe técnico de fecha *18 de junio de 2018* elaborado por psicólogo respecto de don Mario Aguirre Ramos, con firma de director consultorio don Edward López;
4. Planilla o documento donde conste pago de viático por cometido servicio fechas *21 y 22 de noviembre de 2018* al funcionario Mario Aguirre Ramos.

UNDECIMO: Que en igual sentido rinde también la prueba confesional de don Freddy Cristian Aguirre Miranda, RUT No. [REDACTED] Arquitecto, Director de Obras Municipales, quien comparece en forma telemática bajo la plataforma Zoom, acreditada su identidad, juramentado e interrogado legalmente, declaró lo siguiente: *Que no subroga en el Departamento de Salud de la Municipalidad de Rio Hurtado; que no ha tenido personas a su cargo de dicho departamento; que ha subrogando al Alcalde en forma esporádica, por vacaciones, permisos administrativos o por cometidos funcionarios fuera del recinto municipal; que no conoce al actor, ni sabe cuál es su cargo; que no sabe que fue despedido; que no sabe que don Gary lo despido por Decreto Alcaldicio por déficit presupuestario, porque esas son decisiones del Alcalde que no necesariamente conoce; que no tiene conocimiento que el actor estuvo calificado en lista 1 hasta el año 2015 por la Municipalidad; que tampoco tiene conocimiento que durante el año 2016, el actor haya estado calificado en lista 2 por la Municipalidad; que no tiene conocimiento de las apelaciones de dichas calificaciones; que no sabe si la Municipalidad inicio sumario en contra del denunciante el año 2018, agregando, que hay situaciones en general que como cuerpo directivo o por encontrarse en un mismo recinto público pequeño, se conocen algunas situaciones de que hay algo en trámite, pero saber detalle de las mismas en su calidad de subrogante no las puede conocer; que conoce de otros sumarios dentro de la Municipalidad porque*



ha actuado como fiscal en los mismos por decreto del Alcalde, pero sólo se conoce de dicho sumario; que la duración de un sumario depende de los hechos, de la cantidad de testigos y de lo que haya que investigar, es relativo, y en los que participo como fiscal, duraron en promedio 15 días o un mes, más o menos; que conoce el Consejo Municipal y entre los Concejales se encuentra don Luis Vega González, que lo conoce, pero desconoce si él efectuó algún reclamo en contra del denunciante; en cuanto a los viáticos por cometidos funcionarios, dice que se pagan de acuerdo al instructivo de viáticos, porque hay zonas donde no corresponde dicho pago; que el pago de viáticos se paga de acuerdo al monto que corresponde al lugar donde el funcionario vaya; que si un funcionario tiene un cometido funcionario en la ciudad de La Serena, corresponde el pago si está en hora de colación; que si la actividad dura más de un día corresponde el cometido pernoctado; que no conoce sobre alguna resolución de la Superintendencia de Seguridad Social que haya calificado como enfermedad profesional la del demandante; que si llega alguna resolución de la Superintendencia, con instrucciones o medidas de la Achs, éstas llegan al área de Recursos Humanos que pertenece al área de administración y finanzas, no al Departamento en particular; que desconoce si el área de Recursos Humanos se puso en contacto con el actor como víctima de acoso laboral; que desconoce si dicha área se puso en contacto con don Eduard López, que lo conoce y trabaja en Cesfam, anteriormente, fue Director; que conoce a William Carvajal, que fue sometido a un sumario administrativo por el cual fue retirado de su cargo; que las razones de dicho sumario el fiscal a cargo informa al Alcalde Titular las razones o motivos por los cuales éste toma una decisión, pero los motivos están en el expediente del sumario; que desconoce las razones de dicha destitución, que no fue fiscal, ni testigo en el mismo, tampoco firmo dicho decreto.-

DUODÉCIMO: Que la demandante con igual objeto rinde la prueba testimonial de don Alejandro Reyes Honores, doña Yuli Piñones Alfaro, doña



QJKLSVEEXX

Pamela Henríquez Pizarro, y doña Camila Silva González, quienes debidamente juramentados e individualizados en audiencia vía zoom, y dando razón de sus dichos, manifestaron al tribunal, en lo relevante, lo siguiente:

1) Alejandro Reyes Honores: *Que conoce al actor y a la demandada Ilustre Municipalidad de Río Hurtado; que el actor lleva trabajando unos 10 u 11 años para la Municipalidad; que 2 psicólogos trabajan en el Cesfam de Río Hurtado entre ellos el actor; que el actor hasta el año 2015 estaba calificado en lista 1; que sus calificaciones a partir de 2016 bajaron a lista 2, que lo sabe porque desde el año 2012 pertenece a la Directiva Gremial de los trabajadores del área de salud y a partir del año 2014 paso a ser Director y estar a cargo del área jurídica y todos los procesos administrativos de los socios, éstos le preguntan o le piden asesoría; que el actor es socio del Gremio de la Afusam de Río Hurtado; que el actor fue despedido el año 2016 por disminución de dotación, la que obedece a cuando el Departamento de Salud trabaja la dotación para el año siguiente y eso debe ser enviado al servicio de salud de acuerdo a sus necesidades, de manera que si se necesitan más personas, se suman a la dotación; que en ese entonces trabajaban dos psicólogos en el área de salud; que despedir al actor quien llevaba una buena cantidad de años en la dotación y además era titular, significaba pagarle un mes por año; que la otra psicóloga llevaba menos tiempo trabajando y no era parte de la planta, de manera que para poder despedirla, solo bastaba el decreto de cese de contrato; que el despido del actor no se hizo efectivo porque el Jefe de Departamento don William Carvajal lo llama para decirle que había habido un error en la dotación enviada ese año y que el servicio había corregido no aceptando la disminución de la dotación, sin embargo, el actor igualmente hizo una presentación en la Contraloría, la cual fue desestimada atendido que él continuaba en sus funciones; que el actor trabajó para el Jardín Infantil Semillitas a través de un programa denominado Chile Crece Contigo y tuvo que hacer una evaluación psicológica por dicho programa; que toda evaluación que hacen los psicólogos debe generar un informe si es para*



derivarlo a otras instituciones; que después de que hizo el informe sabe que tuvo problemas con el coordinador del programa don Nelson Vega para que lo firmara y luego don Eduard López Director, quien le expreso que no firmaría dicho documento y que el fundamento que le dio para no firmarlo fue que el tenor del mismo era demasiado “fuerte” ; que el actor le comento que don Nelson fue hasta su domicilio para pedirle que bajara el tenor de dicho informe; que dicho informe revelaba una irregularidad con la tía encargada del Jardín, la que no tenía el título profesional de Educadora de Párvulos; que ella es la hermana de un Concejal don Luis Vega y cuñada de la Directora del Colegio de Hurtado; que el actor le conto que producto de este informe hubieron reclamos por parte de don Luis Vega; que producto de dicho reclamo se le indico que sería sometido a un sumario porque su proceder no había sido el correcto como profesional; que el reclamo al parecer se produjo varios meses después; que el actor alcanzo a estar más de un año sin ningún tipo de información respecto al sumario; que como represalia no se le enviaba a las capacitaciones pertinentes y se le reemplazaba por otro funcionario, además de anotaciones de demerito por situaciones simples; que el actor hizo un reclamo en la Achs por acoso laboral, la cual posteriormente la Superintendencia de Salud reafirmo como un tipo de liderazgo disfuncional por parte del Director del Consultorio de Río Hurtado; que durante todo el proceso desde que hizo la denuncia en la Achs para luego pasar por la SUCESO para reevaluarlo, el actor paso por mucha angustia, pues lo limitaban profesionalmente, no considerarlo para actividades, tenerlo marginado del equipo psicosocial, no enviarlo a capacitaciones, lo cual lo perjudico personalmente y con su familia; que se notaba cansado, había bajado mucho su capacidad de interacción con los demás.

Contrainterrogado señaló: Que se desempeña como Kinesiólogo en el Cefsam de Pichasca de Río Hurtado, desde julio de 2007; que trabaja en el centro de salud en los Box Kinésicos, salas IRA-ERA, y Box de Rehabilitación, otras veces en Postas y atenciones domiciliarias; que trabaja directamente con los



QJKLSVEEXX

psicólogos del Cesfam por posibles derivaciones, de hecho en compañía del actor intentaron implementar un programa para mujeres mayores de 40 años con problemas de salud mental para que pudieran recibir atenciones kinésicas producto de dolores; que conoce al actor desde el año 2009; que trabaja permanentemente con él desde ese entonces, lo ve todos los días; que en lo que se refiere a las calificaciones del actor de los años 2015 y 2016, él las conoce porque como encargado de jurídica y presidente del Gremio, tiene acceso a ellas porque los trabajadores se la muestran y coordina las eventuales apelaciones con el jefe y con el Alcalde; que según el sistema de atención primaria lo que se debe hacer es trabajar las dotaciones por ejemplo desde el año 2020 a 2021, la cual se presenta al servicio y la evalúa aprobándola o devolviéndola con observaciones; que en el caso del actor el servicio de salud indicó que la dotación venía con observaciones en términos de que venía con un solo psicólogo, lo sabe por comunicación directa con los funcionarios del servicio de salud; que el año 2016 también fue desvinculada una asistente social doña Pamela Henríquez, ella hizo una presentación a Contraloría la cual no fue acogida por el tiempo que llevaba; que todo lo que dijo anteriormente porque el actor se lo contó; que había un trato medio discriminatorio con el actor en el sentido que no lo enviaban a ninguna capacitación pese a ser de los funcionarios más antiguos.

Se le exhibe un correo electrónico donde figura como remitente, y señala que los destinatarios de dicho e-mail, son funcionarios que pertenecen a la Asociación de Funcionarios; que el motivo del mismo es para informar sobre curso Tricel Afusam, refiere que el actor participa de dicha actividad, la que fue informada por exigencia de la Ley 19.296 a don Eduard López como jefe directo al tratarse de actividades gremiales, pues deben informar sobre todas aquellas actividades en que participe un funcionario que no tenga fuero gremial ya que es dicho jefe quien debe autorizar la participación de dicho funcionario, lo que en el caso del actor fue autorizada a petición de la Asociación.



QJKLSVEEXX

Refiere que le consta lo del reclamo al que se refirió precedentemente sobre el jardín infantil, porque el actor se lo comento; que vio el documento de la SUCESO donde consta que la enfermedad del actor es profesional; que referente a lo mismo la Asociación Chilena de Seguridad les entrego medidas entre las cuales solicito la conformación de un comité paritario que no existía, que luego se hizo una votación para elegir a los miembros del mismo, pero desde entonces nunca ha sesionado; como otra medida sugiere que el actor no tuviera relación directa en término de indicaciones laborales para con el Director del Consultorio don Eduard López, lo que le consta porque conversaba directamente con el Director por las indicaciones que le tocaba recibir por el enfermero José Alfaro; que la medida se implementó desde el punto de vista clínico no remedial; que don José Alfaro fue intermediario entre el Director y el actor por el tiempo que duró la intervención de la Achs y si él no estaba no había interlocutor; que antes de la licencia médica otorgada por la Achs al actor él lo observo angustiado y con daño, pues lo trasladaba a la ciudad de Ovalle en su vehículo particular.-

2) Yuli Piñones Alfaro: *Que conoce a las partes, al actor porque con él en el Departamento de Salud de Río Hurtado y a la demandada porque fue su empleadora; que trabajó en el programa Chile Crece Contigo desde el año 2015 hasta el año 2018; que realizaba talleres en los jardines infantiles de la Comuna de Río Hurtado; que el equipo de trabajo lo conformaban un matrón, dos psicólogos, asistente social, enfermeros, todos los que estaban en el programa; que trabajaba con el actor de manera directa, hacían talleres, visitas, etc; que la evaluación que hacia el cómo psicólogo se hacía a todos los niños a los 4 años (re-descubriendo las emociones), estaba en el calendario de control de niño sano y no hubo ningún reclamo por eso; que el actor se le presento al equipo de trabajo, que ella opino y todo el equipo que dicho informe le podía traer problemas políticos porque la tía encargada del jardín era hermana de un concejal amigo de su jefe y ella salía mal evaluada porque había maltrato en el jardín, pero estuvieron de acuerdo en que se informara porque se trataba de los propios*



dichos de los niños del jardín; que habían varios reclamos de apoderados; que es efectivo que ella presento una carta a su jefatura; que los presentes en la reunión donde se informó los resultados de la evaluación eran: Nelson Vega encargado del programa, don Mario, la asistente social doña Lily Cortes, y ella; que después del informe hubo un reclamo cuando se presentó en la reunión de mesa comunal y estaba presente encargada de la Junji; que se le sumario al actor y también varios fueron despedidos entre ellos a ella; que ella salió de la Municipalidad cuando se inició el sumario, que el mismo duró más de un año; que el actor estaba bastante afectado mentalmente, preocupado por el sumario, con una enfermedad laboral por acoso laboral; que dio su testimonio en el sumario, pero no directamente.

Contrainterrogada, señaló: Que trabajo hasta el 31 de diciembre de 2018; que el sumario se inició a fines de 2018 y que duró un año lo que le consta por contacto con colegas; que posterior al informe el que reclamo fue hecho por la hija del Concejal; que desconoce si existe un plazo para reclamar; que desconoce el resultado de sumario, solo que se dilato demasiado; que el jefe del departamento de salud era quien ejercía el acoso laboral en contra de personas integrantes del gremio; que el actor está inscrito en el gremio y trabaja allí desde hace 11 años aproximadamente desde el 2009; que no sabe cuándo el actor ingreso al gremio; que la Municipalidad no tomó ninguna medida por este acoso laboral, que el jefe que tenían en ese entonces fue sumariado y ya no trabaja allí, lo sabe porque tiene vínculos con personas que continúan trabajando ahí.

3) Pamela Henríquez Pizarro: Que conoce a las partes, al actor porque trabajo con él desde marzo de 2015 hasta diciembre de 2016, en el Cesfam de Pichasca y a la demandada porque fue su empleadora desde el 2013 hasta el 2016; que el actor trabaja para la demandada desde 2009, que actualmente trabajan en dicho Cesfam dos psicólogos, Mario e Ignacio de manera sectorizada: sector alto y bajo; que el mantenía buenas calificaciones con un 100% y luego el año 2016 bajo a lista 2; que ambos fueron citados por su jefe para informarles que habían sido despedidos por baja presupuestaria; que apelaron a la Contraloría



y el servicio de salud ordeno solo la reincorporación del actor; que conoce del sumario en contra del actor motivado a partir de un informe que éste hizo producto de una evaluación a niños del jardín infantil de la localidad de Hurtado del programa Chile Crece Contigo, a partir del cual se emana un informe donde aparece la encargada del jardín no muy bien parada y el actor realiza algunas sugerencias respecto de ella; que no se tomó de buena manera, no querían que ese informe saliera a la luz; que el informe fue presentado y era del conocimiento del coordinador don Nelson Vega, quien va hasta el domicilio del actor y le sugiere se suavice el contenido del informe, lo que ella cree no debiese haber ocurrido, pues se debió seguir con los conductos regulares dada la vulneración de derechos; que posterior a dicho informe ocurrieron una seguidilla de particularidades, entre las cuales, figura un sumario en contra del actor que duró una eternidad fuera de los plazos que establece la ley, hubieron negación de permisos administrativos, vacaciones, baja calificaciones, intromisión en su trabajo, lo que produjo que esta se fuera con licencia médica por su salud mental y física; que la SUCESO catalogo la enfermedad del actor como profesional producto de un liderazgo disfuncional ejercido por el Director del Consultorio de ese entonces; que hubo un cuestionamiento porque se puso en duda la larga experiencia de Mario, la que es muy valorada por los pacientes, por algo él está a cargo de la gran población, casi un 75% la que mantendría bajo control, entonces que una persona se le cuestione por hechos en particular, es doloroso, además habría una denuncia por un supuesto abuso sexual en contra de uno de los niños, pues afecta su honra y la de su familia, y el cuestionamiento moral de sus compañeros, de la sociedad en general y hay un daño irreparable porque se pone en duda toda la experiencia laboral de Mario, que se le produce producto de un hecho puntual, casi con ensañamiento, el hecho de que incluso antes del año 2016 se le haga una persecución hacia algunas personas del consultorio y en particular a Mario; que para la Municipalidad quizás le ha sido duro sacarlo, por su calidad contractual y los argumentos de peso que él ha sostenido a lo largo del



QJKLSVEEXX

tiempo; que el sumario fue sobreesido por haber entregado el resultado fuera de plazo, el que debe ser dentro de 20 días hábiles y al aparecer no hubo ninguna sanción hasta los otros afectados; que la Municipalidad tomó como medida la destinación de un intermediario-no recuerda nombre, y no recuerda otra medida; que el daño parte desde mucho antes, producto de la persecución la que se agudiza con las anotaciones de demerito el actor presenta angustia permanente, insomnio, incluso estuvo medicado, ya que una persona llegue a tratarse con psiquiatra es porque hay algo grave; que el daño es considerable y la angustia para su familia, por la persecución desmedida; que el actor mantiene contrato vigente con el Cesfam, mantiene sus controles médicos; que él se entera a través de la población que lo estaban despidiendo, que la Municipalidad es muy pequeña y todo se sabe, también había un Concejal detrás; que el equipo de trabajo evito contacto con él, casi lo ignoraban, anulado como persona y profesional; que respecto a la jefatura se acentuaron más las cosas, le habían quitado todo tipo de pisos, en las decisiones, no validarlo, cuestionando muchas cosas en el día a día, mandaban a otro profesional a las reuniones, segregado de las reuniones de Chile Crece siendo que debían ir ambos profesionales psicólogos; todo lo sabe por una relación de afinidad y laboral que se ha mantenido.

Contrainterrogada, señalo: Que lo anteriormente señalado lo sabe por los dichos del actor porque mantiene una relación de afinidad y laboral con él, además tiene amistades en el consultorio y mantiene contacto con algunas personas de la comunidad porque este tema traspaso los limites laborales ya que parte de la comunidad tuvo conocimiento de ello, se filtró; además la comunidad señalaba que don Mario se iría en determinada fecha; que respecto al informe del jardín infantil a que ha hecho referencia, señala que las entrevistas a los niños fueron a fines de 2017 y las evaluaciones en 2018, lo que sabe por la relación de afinidad que mantiene con el actor; que las vulneraciones a los derechos de los niños le constan por los dichos del actor en su informe y no tiene por qué dudarlos; que se supone que el Estatuto Administrativo establece un plazo de 20



QJKLSVEEXX

días hábiles para un sumario y éste duro un año y un mes por los dichos del actor; que el actor estuvo con licencia médica en 2018 a partir de agosto por un periodo bastante prolongado; que el ensañamiento y daño irreparable fue de parte de la jefatura porque una de las formas por las cuales ella fue contratada entre comillas había dos equipos y la idea era quitarle piso a la mayor cantidad de personas de ese equipo de trabajo que no era a fin con la jefatura, se refiere a don William Carvajal y Eduard López, pero era de parte de la jefatura que venía directamente articulada; que a los meses después de emitir el informe se presentó un reclamo por parte de apoderados del jardín porque al parecer éstos no habrían estado presentes en dicha entrevista; que la Municipalidad puede o debe abrir un sumario para esclarecer los hechos.

4) Camila Silva González: Que conoce a las partes porque el actor era psicólogo del Cesfam donde ella también trabajaba y a la demandada porque fue su empleadora; que el actor trabaja en dicho servicio desde el 2009 a la fecha; que trabajan dos psicólogos en dicho Cesfam; que ella trabajo en Pichasca y Río Hurtado desde octubre de 2016 hasta julio de 2018; que el actor fue calificado con un 100% hasta el año 2015 y luego bajo a lista 2, lo que le consta porque cuando llego a trabajar al lugar se comentaban las calificaciones que él tenía; que el año 2016 por decreto el actor fue despedido el que se hizo efectivo, pero el Servicio de Salud pidió su reintegro pues no se justificaba su despido por presupuesto ya que su salida costaba \$10.000.000 millones y la salida de la otra psicóloga era sin costo; que la razón para la salida de Mario era porque no había dinero; que sigue siendo calificado con un 80% en tramo 2; que ha apelado de dichas calificaciones; que ella trabajaba en la posta de Río Hurtado y conoce el trabajo que hizo el programa Chile Crece Contigo y la Municipalidad en el jardín infantil “Semillitas”, ya que estuvo a cargo de citar a los apoderados e informarles sobre la reunión que se hizo en el jardín con doña Yuli y la asistente social Lily Cortés, lo que ocurrió en septiembre de 2017; que el actor hizo una



evaluación en diciembre en la Posta ya que la encargada del jardín no les quiso facilitar las dependencias, siendo ella la encargada de citar a los pacientes y sacar las fichas, lo que provocó su propio despido el que se produjo en julio de 2018, ya que no se le renovó su contrato por el año sino que por 6 meses y antes de la evaluación le habían informado que se le renovarían su contrato por un año para pasar a planta, pero lo hicieron por 6 meses para así poder cortar su contrata pues estaba a punto de cumplir los 2 años; que además de ser la Tens en dicha Posta también era apoderada del jardín de una niña de 4 años; que la evaluación se realizó conforme a las normas que establece la Junji y el programa Chile Crece Contigo; que después de dicha evaluación no hubo ningún reclamo; que a ella como apoderada se le dio la posibilidad de entrar a la entrevista con su hija la que se hizo a puertas abiertas y luego la retroalimentación; que luego cuando el actor presenta el informe hubo un reclamo de parte de un apoderado que es justamente el hermano de la encargada del Jardín don Luis Vega, Concejal, que hubo una carta que se presentó; que a partir del segundo semestre del año 2018, los colegas de la posta le cerraron las puertas al actor no le permitían acceder al comedor para almorzar, se tenía que comer su comida helada, no le facilitaban los móviles para hacer sus rondas, que lo vio caminando por las calles haciendo sus domicilios, las rondas se las reventaban con muchos pacientes, lo que sabe porque vive en Hurtado y aún tiene contacto con otros colegas de otras postas, que le ponían anotaciones de demerito, no le avisaban de las reuniones que tenía en La Serena; que su jefatura lo hostigaba constantemente; que estuvo sumariado por alrededor de un año lo que sabe a través de él quien le cuenta y porque ella vive allá y se sabe todo; que él se encerró no se quería comunicar con nadie, que lo visito y lo vio muy mal, bajo peso, deteriorado, sucio, barbón, no dormía bien, con cefaleas, no quería ir a trabajar, que le afecto a su familia, su integridad, lo vio mal muy mal; que el sumarios salió en su favor; que su enfermedad es un acoso laboral, que lo ejerció Eduard López, Director del Cesfam, lo que sabe porque también era su Director



QJKLSVEEXX

y por comunicaciones con los colegas; que no sabe si la Municipalidad tomó alguna medida y lo único que sabe es que le pidieron que no se comunicaran entre ellos; que lo vio dañado en su integridad, socialmente, daño psicológico, no es el mismo de antes pues amaba ir a trabajar y ahora lo hace por obligación.

Contrainterrogada, señaló: Que trabajo hasta julio de 2018; que lo que ocurrió el segundo semestre de 2018 lo sabe porque vive en la Comuna y sigue teniendo contacto con los funcionarios del Cesfam y con el actor; que el comportamiento de la jefatura hacia el actor lo conoce porque como repite es usuaria del centro de salud de Pichasca, sigue asistiendo y teniendo comunicación con sus colegas y el actual Director; que el Servicio de Salud de Río Hurtado indicó que se redujera el personal porque no había dinero ya que se debía despedir a quien no generara gastos, pero al darse cuenta que al que se estaba despidiendo generaba 10 millones de pesos en gasto, se solicitó por el servicio su reintegro; que no tuvo acceso al informe y no leyó el reclamo, que el actor le señaló que iba a reclamar porque la cito a su casa don Luis Vega y le dijo que se iba a encargar de sacarla a ella y a Mario del programa; que como funcionaria municipal ante un reclamo de un apoderado cree que la Municipalidad debe investigar; que le consta el resultado del sumario porque se comunica con don Mario; que le consta asimismo que la calificación de enfermedad fue acoso laboral porque se comunica con don Mario; que no presencio acoso laboral; que no está segura quien implemento la medida.

DÉCIMO TERCERO: Que, finalmente, la parte demandante rinde también como otros medios de prueba, aquella que consiste en *oficios* a las instituciones siguientes:

1. Informe Asociación Chilena de Seguridad: Ficha clínica de la don Mario Aguirre Ramos, por los períodos 2018 a 2019. Solicitudes efectuadas en relación a la calificación de enfermedad profesional.
2. Informe Asociación Chilena de Seguridad: informe condiciones de reposo



laboral.

3. Informe COMPIN, información: a) informe de licencias médicas (historial), de don Mario Aguirre Ramos, períodos 2018 a 2019, indicando la duración y diagnóstico, o causa de la licencia.
4. Informe médico psiquiatra Aníbal Vega, remite informe médico y ficha clínica de denunciante don Mario Aguirre Ramos señalando motivo consulta diagnóstico y tratamiento.

DÉCIMO CUARTO: Que la parte demandada rindió en apoyo de su defensa la prueba documental consistente en:

1. Ordinario No. 564, de la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, de fecha 22 de septiembre de 2016, y Ordinario N^o 640 de la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, de fecha 10 de noviembre de 2016, por intermedio de ambos de solicita aprobación a Departamento de Salud de Coquimbo, de dotación APS Río Hurtado, para el año 2017, por déficit presupuestario.
2. Resolución Exenta No. 4378, Servicio de Salud Coquimbo, de fecha 30 de noviembre de 2016, que ratifica dotación de atención primaria de Salud Municipal año 2017.
3. Decreto No. 2207 de la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, de fecha 14 de diciembre de 2016, que ordena término de contratación del denunciante.
4. Resolución Exenta No. 5013, Servicio de Salud Coquimbo, de fecha 29 de diciembre de 2016, que deja sin efecto resolución exenta N^o 4378, conjuntamente, ratifica dotación de atención primaria de Salud Municipal año 2017.
5. Decreto No. 2339 de la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, de fecha 30 de diciembre de 2016, que ordena revocar decreto N^o 2207, que ordena término de contratación del denunciante.
6. Decreto No. 2205 de la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, de fecha 14 de diciembre de 2016, que ordena término de contratación de Pamela Henríquez



Pizarro. Conforme el mérito de ordinarios N^o 564 y N^o 640, que remiten dotación personal de Servicio Municipal, para el año 2017.

7. Apelación de los decretos alcaldicios que ordenan el término de la contratación de don Mario Aguirre Ramos y doña Pamela Henríquez Pizarro, cuya presentación es de fecha 30 de diciembre de 2016.

8. Resolución No. 168, Contraloría General de La República, de fecha 16 de enero de 2017, que ordena evacuar informe respecto de la apelación presentada con fecha 30/12/2016.

9. Oficio No. 70 por intermedio del cual se evacua informe por parte de la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, con fecha 25 de enero de 2017.

10. Resolución No. 936, Contraloría General de La República, de fecha 21 de febrero de 2017, que resuelve reclamación interpuesta.

11. Set de documentos, consistente en: 3 Actas de calificación funcionaria de don Mario Aguirre Ramos que comprende períodos desde septiembre 2015 hasta agosto 2018.

12. Apelación interpuesta por don Mario Aguirre Ramos, al proceso de calificación 2015-2016, de fecha 23 de enero de 2016.

13. Respuesta apelación por parte de la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, de fecha 13 de febrero de 2017.

14. Ordinario No. 65/2018, de la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, de fecha 10 de julio de 2018.

15. Planilla de asistencia Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, correspondiente a los registros de asistencia del director del Centro de Salud de Pichasca, don Edward López Juica.

16. Formulario de Anotación de Demerito, de fecha 9 de agosto de 2018. Remitido por don Edward López Juica, director Centro de Salud de Pichasca a Director del Departamento de Salud de Río Hurtado, don William Carvajal Jofre.

17. Registro de anotación de demerito de fecha 14 de agosto de 2018, Registro de Personal, Departamento de Salud, de la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado.



18. Leyenda de correos electrónicos, que corresponde a 3 paginas, entre el Director del Departamento de Salud, Director Centro de Salud Pichasca y el Presidente del Gremio AFUSAM de Río Hurtado, entre el 22 y 24 de agosto de 2018.
19. Respuesta apelación de anotación de demerito, interpuesta por don Mario Aguirre, suscrita por el Director del Departamento de Salud de la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, de fecha 25 de agosto de 2018.
20. Correo electrónico de fecha 27 de noviembre de 2018, entre, Director Centro de Salud Pichasca, Sr. Edward López y director del Departamento de Salud Sr. William Carvajal, detallando en el asunto solicitud de trámite administrativo Mario Aguirre.
21. Correo electrónico de fecha 26 de junio de 2018, entre el Sr. Alejandro Reyes, Gustavo Góngora, Edward López Juica, director Centro de Salud Pichasca y otros, detallando en el asunto Curso Tricel AFUSAM.
22. Carta Reclamación, dirigida a don William Carvajal Jofre, Director del Departamento de Salud de Río Hurtado, suscrita con fecha 13 de julio de 2018, por don Luis Vega González y doña Bárbara Morales Pérez.
23. Leyenda de correos electrónicos, de fecha 4, 12 y 14 de agosto de 2018, entre director del Departamento de Salud, Director Centro de Salud Pichasca y don Mario Aguirre Ramos.
24. Decreto No. 2872 de la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, de fecha 21 de noviembre de 2018, que instruye sumario administrativo en contra de don Mario Aguirre, funcionario público del Departamento de Salud Municipal de la Municipalidad de Río Hurtado.
25. Decreto No. 3116 de la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, de fecha 16 de octubre de 2019, que ordena el cierre de sumario administrativo en contra de don Mario Aguirre, funcionario público del Departamento de Salud Municipal de Río Hurtado.



QJKLSVEEXX

26. Memorandum No. 52 de la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, de fecha 17 de julio de 2018, de William Carvajal Jofre, Director Departamento de Salud, a Sr. Mario Aguirre Ramos, psicólogo, CESFAM Río Hurtado.

27. Dos Resoluciones sobre calificación del origen de los accidentes y enfermedades Ley No. 16.744, Asociación Chilena de Seguridad, de fechas 11 y 14 de septiembre de 2018.

28. Correo electrónico enviado por don Edward López Juica, director del Centro de Salud de Pichasca, dirigido a Emilio Ignacio Cerda Dinamarca y Daniela Gutiérrez, que imparte instrucciones sobre coordinación de traslado de pacientes del programa de salud mental, de fecha 18 de enero de 2018.

29. Correo electrónico de fecha 20 de noviembre de 2018, entre el Sr. Edward López Juica, director Centro de Salud Pichasca, Rosa Levi, Emilio Cerda, Ignacio Araya Ledezma y otros, detallando en el asunto coordinación consultoría capacitación.

30. Correo electrónico de fecha 18 de junio de 2018, enviado por Edward López Juica, director Centro de Salud Pichasca al destinatario funcionarios@saludriohurtado.cl, detallando en el asunto pago de viáticos.

31. Memorandum No. 66 de la Ilustre Municipalidad de Río Hurtado, de fecha 16 de agosto de 2018, de William Carvajal Jofre, Director Departamento de Salud, a Sr. Gary Valenzuela Rojas, Alcalde de la comuna de Río Hurtado.

DÉCIMO QUINTO: Que analizada en esta parte la prueba rendida, conforme a las reglas de la sana crítica, se encuentran acreditados los siguientes hechos de relevancia:

1.- Que el denunciante presta servicios como psicólogo en el programa Chile Crece Contigo, Este programa se desarrollaba en la comuna de Río Hurtado y sus localidades fuera del radio urbano. El denunciante conformaba equipo con otros profesionales afines y su coordinador era el señor Nelson Vega. El programa referido estaba a cargo en su ejecución del Cesfam de Pichasca, cuyo director era el señor Edward López Juica. A su vez, el Cesfam o consultorio de Pichasca



depende del Departamento de Salud de la I. Municipalidad de Río Hurtado, a cargo de don Williams Carvajal; lo anterior es posible desprender del mérito de las declaraciones de los testigos presentados por parte del denunciante

2.-Que el denunciante con fecha *14 diciembre del año 2016*, el director del departamento de salud de la I. Municipalidad de Río Hurtado, don William Carvajal Jofré, le notificó el Decreto N° 2207, documento por el cual se puso término a su contratación para el día *31 de diciembre de 2016*. Se argumentó por parte del Departamento de Salud una disminución de la dotación por reducción horaria de 44 horas para profesional psicólogo para el año 2017 conforme el artículo 48 letras i) de la Ley 19.378, conforme dotación presentada por el ente municipal al servicio de salud; lo anterior se desprende del mérito de la documental consistente en Decreto 2207 de 14 de diciembre de 2016, emanado por el Departamento de Salud de la I. Municipalidad de Río Hurtado:

3.- Que con fecha *30 de diciembre de 2016*, mediante Decreto 2339 se revoca el Decreto N° 2207/2016, aduciendo nuevos antecedentes del Servicio de Salud de Coquimbo, por lo que se mantuvieron las horas de psicólogo para el año 2017;

4.-Que el denunciante fue calificado en lista 2, en período septiembre 2016 al agosto de 2017, con 85,5 puntos; y en el período septiembre de 2015 a agosto 2016, 88 puntos; conforme se desprende de la documental consistente en cuadro de calificaciones acompañado por la denunciante;

5.- Que con fecha *12 de diciembre del año 2017*, en dependencias de la posta de salud rural de Hurtado, se realizó evaluación psicológica a niños y niñas del Jardín Infantil “Semillitas” , dentro del programa preventivo “Descubriendo mis Emociones” . De esta evaluación se emitió un informe por parte del trabajador denunciante en que se concluye en que los niños del jardín infantil presentan conductas caracterizadas por desregulación emocional no esperables a su edad reactivas a la vinculación a la encargada del jardín. Esta situación fue expuesta por el denunciante en mesa de trabajo de Chile Crece Contigo, con fecha 03 de mayo de 2018, ante la supervisora técnico JUNJI doña Rosa Godoy, Ana Briceño



trabajadora social Coordinadora Chile Crece Contigo, Lily Cortés, Trabajadora Social Ces Pichasca, Carlos Campusano, Seguridad Pública, Nelson Vega Matrón, Ces Pichasca, Susana Cortés, encargada comunal, Elizabeth Fernández, Gobernación, entre otras personas;

6.- Que la evaluación psicológica realizada en el jardín Semillitas fue expuesta al equipo de trabajo con fecha *03 de mayo de 2018*, en la mesa de Chile Crece Contigo y se le pidió evacuar un informe con las situaciones constatadas. Dicho informe no fue firmado por don Edward López Director de Ces Pichasca y don Nelson Vega, que formaba parte del equipo del Programa Chile Crece contigo, habría intentado de persuadir al actor de “suavizar” el tenor del informe, por involucrar a la encargada del jardín que es hermana del concejal de la comuna, Luis Vega; lo anterior se desprende de las declaraciones de las testigos, Alejandro Reyes, Yuli Piñones Alfaro, quien participó en la reunión de 03 de mayo de 2018 y Pamela Henríquez Pizarro; lo que resulta además coherente y concordante con el tenor de la documental consistente en correo electrónico de 07 de junio de 2018, dirigido de Nelson Vega (nelsonvega.v@gmail.com) al correo stander04@yahoo.es del actor;

7.- Con fecha *21 de noviembre de 2018*, mediante Decreto 2872 de 21 de noviembre de 2018, se instruyó sumario administrativo DESAM a raíz de informe sobre evaluación psicosocial, en jardín infantil Semillitas de la localidad de Hurtado de fecha 18 de junio de 2018; carta reclamo de *13 de julio de 2018*, suscrita por doña Bárbara Morales Pérez y Luis Vega González denunciando irregularidades en el proceso de atención psicológica de su hija; en contra del denunciante, Mario Aguirre Ramos;

8.- Que el denunciante con fecha *21 de agosto de 2018*, requirió ante la ACHS Ovalle un estudio por enfermedad profesional, por observación de acoso laboral; se accedió a ello junto a tratamiento farmacológico y reposo, dictaminado por Dr. Rafael Correa Zambrano. El 14 de septiembre se le comunica que el informe emanado por junta médica determinó que su enfermedad era común, descartando



patología de origen profesional, pese a lo que se indica que existe liderazgo disfuncional, por parte de la jefatura, el que se estaría realizando hace poco tiempo.

9.- Que ante lo resuelto por la ACHS el denunciante apeló de la calificación de enfermedad realizada por la referida mutualidad, ante la Superintendencia de Seguridad Social, SUSESO; conforme se desprende de lo declarado por parte de los testigos del denunciante y de lo que se infiere de la documental consistente en correo electrónico de notificación; resolución exenta 3210 de *27 de febrero de 2019*, de la Superintendencia de Seguridad Social;

10.- El trabajador demandante de forma particular siguió con controles y terapia ante la sintomatología que seguía presentando, procediendo a atenderme con el médico psiquiatra Aníbal Vega Cuadra, médico psiquiatra. Durante ese periodo, ingresó con hipótesis diagnóstica de un *trastorno adaptativo mixto moderado a severo*; dicho profesional le extendió licencias médicas calificando su patología como *enfermedad profesional*; tal como se desprende de la documental consistente en informe médico;

11.- Que con fecha *13 de marzo de 2019* a través de correo electrónico se le notifica de resolución de la Superintendencia de Seguridad Social SUSESO, respecto de la apelación interpuesta, y que previo análisis de antecedentes clínicos y laborales, concluyen que la afección que sufre es una de origen laboral o enfermedad profesional, toda vez que es posible establecer una relación causa directa entre el trabajo desempeñado y la sintomatología que motivó el reposo, por lo que se acoge la calificación de origen de la enfermedad y procede a otorgar cobertura de seguro social de Ley 16.744;

12.- Con fecha *15 de febrero del 2019*, se dicta Vista Fiscal por el cual propone por el fiscal el sobreseimiento de Mario Aguirre de las responsabilidades administrativas u otras, ya que tras la investigación realizada se pudo determinar que las evaluaciones estuvieron enmarcadas en las acciones propias del programa



Chile Crece Contigo y no nacieron de la autonomía del profesional, sino por parte a solicitud de la encargada JUNJI;

13.- La ACHS ante la calificación enfermedad profesional, por orden de la superintendencia dispuso medidas destinadas a mitigar las causas de la misma en el lugar de trabajo del actor. Se dispuso de que existiera un interlocutor entre la jefatura administrativa directa del denunciante, el señor Edward López, para evitar el contacto directo entre este, quien a juicio de la mutualidad detentaría una forma de *“liderazgo disfuncional a través de comportamientos hostiles de jefatura”*; lo anterior se desprende de las declaraciones de los testigos de la parte denunciante y de lo informado a este tribunal por la ACHS mediante oficio en que se acompaña resolución de calificación de enfermedad profesional, carta de 12 de marzo de 2019, en que se comunica al empleador del denunciante (I. Municipalidad de Rio Hurtado) que la enfermedad del Sr Mario Aguirre es de origen LABORAL, que la entidad empleadora deberá adoptar medidas con el fin de cesar la exposición al agente de riesgo que generó la enfermedad profesional a través de una readecuación o cambio de puesto de trabajo. Las patologías calificadas como origen profesional, tal como en este caso se debe tener en cuenta el criterio de observación: liderazgo disfuncional a través de comportamientos hostiles de jefatura, definido en el ordinario N° 3519/034 de la Dirección del Trabajo, respecto al acoso laboral. Es necesario intervenir la jefatura dando a conocer el procedimiento de comunicación interna entre estamentos, así como el procedimiento de actuación en caso de violencia, abuso y acoso en el lugar de trabajo. Se dispone de igual forma generar un procedimiento para establecer e implementar un marco organizativo y estrategias en las que se provenga un comportamiento ofensivo y sea tratado con rapidez y adecuadamente si se presenta una de estas situaciones. Debe quedar claro que estas formas de comportamiento son inaceptables en cualquier forma en el lugar de trabajo;

14.- Que la situación derivada del informe del Jardín semillitas, la investigación sumaria y sumario administrativo iniciado en contra del denunciante, la conducta



del Director Edward López, repercutió también en sus relaciones laborales con sus compañeros de trabajo, en el consultorio donde laboraba fue aislado, no querían compartir con él, en situaciones tan rutinarias pero significativas socialmente como son los almuerzos en el consultorio. Lo anterior afectó su autopercepción, bajó de peso, no dormía bien, no quería ir a trabajar; situación de salud mental que es compatible con lo informado por el Médico Psiquiatra en el informe evacuado respecto del estado de salud mental del actor, tal como se ha indicado en el numeral 10);

15.- Que el denunciante sufrió las siguientes enfermedades que motivaron licencias médicas. Trastornos de adaptación, desde el 21 de agosto de 2018 al 14 de septiembre de 2018; desde el 20 de septiembre de 2018 al 10 de octubre de 2018, episodio depresivo moderado; y trastornos de adaptación desde 11 de octubre de 2018 al 08 de noviembre de 2018; tal como se desprende de oficio emitido por COMPIN.

16.- Que al trabajador denunciante se le aplicó una anotación de demerito con fecha 09 de agosto de 2018, por retrasar la salida del móvil de posta médica desde el consultorio de Pichasca, esperando el equipo al trabajador denunciante por 15 minutos;

17.- Que se le representó al Señor Edward López por parte del presidente de AFUSAM Río Hurtado, que el denunciante no dispuso suspensión de ninguna ronda médica en que participaría, por asistir a una capacitación de 14 de junio de 2018; solo se puso en antecedente al equipo como una posibilidad de no poder concurrir. Se motivó este intercambio de correos electrónicos como se desprende de la documental aportada por el denunciante, por el reproche que se le hace al denunciante por parte de su jefe y que esta situación debería ser evaluada ya que no correspondería a su juicio;

DÉCIMO SEXTO: Que el artículo 485 del Código del Trabajo establece un procedimiento especial en cuanto a las reglas de carga de la prueba e indemnizaciones aplicable dentro del procedimiento de aplicación general



denominado genéricamente como de Tutela Laboral. Luego señalar el catálogo de derechos que resguarda este procedimiento dentro de los cuales encuentra los de resguardo de igualdad de las personas ante la ley y de libertades de opinión y de contratación. Señala que se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultaren lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que por su parte, el artículo 1 de la ley 21280, publicada el 09 de noviembre de 2020, declara interpretado el inciso primero del presente artículo en el sentido de señalar que las normas de los artículos 485 y siguientes, contenidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo, son aplicables a todos los trabajadores, incluidos aquellos a los que hace referencia el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo, en virtud de lo dispuesto en los incisos primero y tercero de ese mismo artículo. Asimismo, declara que también serán aplicables a los trabajadores que se desempeñen en los órganos señalados en los Capítulos VII, VIII, IX, X y XIII de la Constitución Política de la República y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos.

De esta forma, el pronunciamiento del Tribunal Constitucional en lo relativo a la improcedencia de la acción de tutela ejercida por el actor, funcionario de planta de una municipalidad, organismo autónomo, y por ende de dependencia estatutaria, pierde lugar en la especie; ya que, la norma interpretativa de la ley respecto de una norma de orden procesal empieza a regir *in actum* desde su publicación, es decir, de inmediato, lo que significa que la interpretación legal del sentido y alcance del artículo 485 del Código del Trabajo aplica a los procesos pendientes iniciados bajo la normativa de origen.

DÉCIMO OCTAVO: Que respecto a la *vulneración del derecho a la vida, y a la integridad física y psíquica de la persona*; conforme lo dispone el artículo 19 N°



1 de la Constitución Política de la República, alegado por el denunciante, se debe tener presente que el artículo 485 del Código del Trabajo, establece en esta parte que el procedimiento de tutela laboral, se aplicará respecto de la afectación de los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19 No. 1, inciso primero: *“siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral”*, de modo que analizada al tenor de lo expuesto la prueba rendida, y valorada ésta conforme a las reglas de la sana crítica, resulta que el demandante ha podido acreditar que ha padecido una enfermedad profesional que ha afectado su integridad psíquica o psicológica, derivada directamente de actos ocurridos en la relación laboral.

Lo anterior se explica por una serie de actos derivados por la existencia de un liderazgo disfuncional del Director del Ces Pichasca don Edward López, lo que tuvieron manifestación en aquellas actuaciones establecidas en esta causa, lo declarado por los testigos del denunciante respecto al clima laboral que debía afrontar el demandante, partiendo en el año 2016 con su desvinculación frustrada (reducción horaria) y que por razones de orden económico no se justificaba de forma alguna, ya que al ser de planta el actor su indemnización era sustancialmente más alta que su pareja en las mismas funciones (psicólogo) que era solo una Contrata.

Por otro lado, esta animosidad desde luego solapada, se agudizó con el informe evaluado a solicitud de la mesa de Chile Crece Contigo, que evidencia las gestiones de “suavizar” los términos de dicho instrumento que evidenciaba algunas irregularidades que afectaban a la encargada del Jardín infantil Semillitas, doña Jocelyn Vega González, hermana del concejal de la comuna Luis Vega González, concejal de la comuna, tal como declararon los testigos presentados por parte del actor. El Director del Ces Pichasca no quiso firmar ese informe. A raíz del informe se dispuso iniciar un sumario administrativo con fecha *21 de noviembre de 2018*, en contra del actor, motivado por una carta de reclamo



firmada por un apoderado de dicho Jardín, don Luis Vega González y doña Bárbara Morales Pérez, por supuestas irregularidades o impropiedades metodológicas en la evaluación psicológicas desarrollada, sobre todo tratándose de niños de 4 a 6 años de edad, y esto podría haber afectado a su hija, como igualmente condicionar las conclusiones obtenidas del trabajado desarrollado, lo que pondría en duda su idoneidad profesional, por ser el encargado de desarrollar la evaluación. Sumario administrativo que tuvo una larga tramitación, pero que finalmente el *16 de octubre de 2019*, el fiscal concluyó y propuso al Alcalde que no existían antecedentes para formular cargos, ya que el accionar del profesional, denunciante de autos, se enmarcaba dentro de las solicitudes de JUNJI como organismo técnico y de sus programas, no existiendo autodeterminación ni un actuar fuera de estos parámetros profesionales por parte del investigado; razones todas por las cuales fue sobreseído.

Todos estas actos, por si solos, tal vez no tendrían la connotación negativa que les atribuye el trabajador demandante, pero resulta difícil concluir de forma distinta se consideran en su conjunto o sistémico, relacionados tal como relata el actor en su libelo, atendida la existencia de indicios que resultan ser inobjetables respecto a la situación laboral del denunciante, y que han condicionado su normal desenvolvimiento laboral. Lo anterior, no puede ser calificado de otra forma como actos propios de *hostigamiento laboral*, por parte de la jefatura del denunciante, velado o solapado, y que tuvieron repercusión directa, causal, en la afectación de su integridad psicológica, su desarrollo laboral, su valía profesional, por ser cuestionado en su conducta ética y desempeño laboral y en su relacionamiento con sus pares profesionales.

DÉCIMO NOVENO: Que en este orden de ideas, y conforme lo razonado en el motivo anterior, se entiende por el abuso u hostigamiento laboral o mobbing, según el académico, Psicólogo Clínico, Heinz Leymann: es un proceso de destrucción; se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de



manera aislada, podrían parecer anodinas o sin importancia, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos con el fin de destruir las redes de comunicación o reputación de la víctima o víctimas y de perturbar el ejercicio de sus labores hasta que finalmente acaben por abandonar el lugar de trabajo. Por su parte el profesor Claudio Palavecino, señala que el acoso psíquico en el trabajo los actos de agresión, múltiples y reiterados en el tiempo, instigados o ejecutados por el empleador, sus representantes y/o por uno o más compañeros de trabajo, que tienen como consecuencia producir un ambiente laboral degradante y dañino para la víctima. (Cita, Revista de derecho Universidad Austral de Chile, Vol XVII-DIC. 2004, PÁG 63-89). El mobbing o acoso moral para el profesor Sergio Gamonal, "es aquel que comprende los hostigamientos periódicos realizados en el lugar de trabajo con la finalidad de humillar y marginar a un determinado trabajador, provocando, incluso, su renuncia, muchas veces acompañada de daños a la salud como la depresión, estrés o ansiedad, además de trastornos psicosomáticos". En concordancia con lo anterior y, desde una perspectiva jurídico laboral, el autor citado conceptualiza al "mobbing" como un proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones laborales públicas y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio.

Finalmente nuestra legislación recoge este concepto mediante la publicación de la Ley N° 20.607 que modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral. Esta norma introduce modificaciones a los artículos 2° , 160 y 171 del Código del Trabajo. Además modifica el artículo 84 de la ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, y la letra m) del artículo 82 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Ley N° 18.883, que previene: El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos del inciso 2° del artículo 2° del



Código del Trabajo. El artículo 2° del Código del Trabajo define al acoso laboral como: “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” .

VIGÉSIMO: Que en base a los hechos asentados en la presente causa, es posible concluir que se han vulnerado por parte de la demandada, las garantías consagradas en los numerales 1) y 4) del artículo 19 de la Constitución Política de la Republica, *integridad psíquica*, por dañarse su estado de salud mental con cuadros o trastornos ansioso - depresivos o des adaptativos; y el *derecho a la honra* del trabajador demandante, en lo relativo a su valía o prestigio profesional, lo que resulta grave cuando se desenvuelve en comunidades pequeñas como lo es la comuna de Río Hurtado.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que finalmente y sin perjuicio de lo anteriormente concluido respecto a la afectación de las garantías ya referidas del actor, no resulta posible entender que el ejercicio del sumario administrativo, pueda considerarse como un acto de afectación a su garantía de indemnidad. Solo se considera como parte del contexto laboral hostil que vivía el denunciante y en lo que refiere a las presiones recibidas para modificar sus términos; pero al no encuadrarse dentro de los presupuestos del artículo 485 inciso 3° del Código del Trabajo en relación al artículo 2 del mismo cuerpo legal, por el ejercicio de acciones ante órganos administrativos que ejercen jurisdicción o derechamente judiciales en contra de su empleador, no puede interpretarse de forma analógica con la expedición de un informe en el contexto de su ejercicio profesional. Razones por las cuales se desestimaré en aquella parte el ejercicio de la acción de tutela.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que en lo relativo al ejercicio de la acción por daño moral, esta acogerá, por no encontrarse prohibido su ejercicio en conjunto con la



causal invocada para el ejercicio de la acción de tutela laboral encontrándose vigente la relación laboral o estatutaria, y por haberse acreditado por parte del denunciante el daño que esta afectación le produjo en su salud mental, atento los pronunciamientos de los organismos técnicos que califican el tipo de enfermedad, sus causas directas, el sufrimiento emocional vivido por el trabajador por la situación de hostigamiento del cual fue objeto por largo tiempo, y todos los demás padecimientos que pueden presumirse derivados de los cuadros clínicos acreditados, y asimismo, finalmente la afectación social y profesional del denunciante. La cuantía de la indemnización se fija prudencialmente en la suma de \$ 8.000.000.- (ocho millones de pesos), rechazándose de este modo el monto solicitado por el actor en su libelo.

VIGÉSIMO TERCERO: Que la prueba no pormenorizada, en nada altera lo resuelto.

Por estas consideraciones, y visto lo dispuesto en los artículos 1, 2, 453, 454, 456 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, artículos 17, 32 y demás pertinentes de la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo; y 144 del Código de Procedimiento Civil; se resuelve:

I.- Que SE ACOGE, parcialmente la acción de tutela de derechos fundamentales deducida por el trabajador, MARIO AGUIRRE RAMOS, ya individualizado, en contra de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RÍO HURTADO, ya individualizada, por la causal del artículo 485 inciso 2° del Código del Trabajo, vulneración de derechos, solo en cuanto por haberse acreditado y establecido que son efectivos sus fundamentos por haber incurrido en actos de hostigamiento laboral por parte de la demandada, afectando las garantías del artículo 19 No. 1 de la Constitución Política de la República, vulneración del derecho a la integridad física y psíquica del actor, por haberse establecido que son efectivos sus fundamentos; y por afectarse la garantía del artículo 19 No. 4 de la Constitución Política de la República, vulnerándose el derecho a la honra del



trabajador denunciante, por haberse establecido que son efectivos sus fundamentos, conforme se ha resuelto; en lo demás derechos afectados respecto de los cuales se ha demandado, SE RECHAZA, la acción de tutela esgrimida; en consecuencia se dispone lo siguiente:

1.-Que la demandada debe cesar en forma inmediata su comportamiento antijurídico, bajo el apercibimiento del artículo 492 del Código del Trabajo.

2.-Como medidas reparatorias de la conducta lesiva de los derechos fundamentales afectados del actor se ordena lo siguiente:

a)- la I. Municipalidad de Río Hurtado, deberá realizar una capacitación dirigida a todos sus funcionarios, especialmente, al estamento directivo de la Municipalidad, incluyendo jefes de servicios, administrador y gabinete Alcaldicio, que se encuentren en servicio al momento de practicarse la actividad, sobre el procedimiento de tutela de derechos fundamentales y de la Ley N° 20.607, que modifica el Código del Trabajo, sancionando prácticas de acoso laboral, el cual deberá tener una extensión mínima de tres horas, impartido por un abogado(a) que detente un magíster en Derecho del Trabajo y un(a) psicólogo (a) con acreditada especialidad laboral, profesionales que no presten servicios para la referida municipalidad; actividad que se podrá dividir en dos secciones, pudiendo desarrollarse cada parte en diferentes días; debiéndose certificar el cumplimiento de la referida medida de reparación, en la forma dispuesta, con la presencia de un funcionario de la Inspección del Trabajo de Ovalle.

b).- Reorganización y redistribución del trabajo a fin de propender a la recuperación de la salud física y mental del demandante, consistente en la reubicación del Director del Consultorio Pichasca don Edward López Juica, a fin de no compartir mismo espacio físico; o en subsidio, la adopción de protocolos de resguardo de integridad que incluyan las comunicaciones por escrito entre la jefatura referida y el actor, y reuniones con terceros presentes, como director subrogante consultorio, a fin de resguardar el buen trato y la no revictimización;



c)- Publicación de la presente sentencia en la página web de la empleadora, www.riohurtado.cl, y en la intranet de la misma institución;

II.- Que en cuanto al daño moral, habiéndose acreditado daño de tal naturaleza, se accede a la pretensión indemnizatoria, solo por la suma de \$ 8.000.000.- (ocho millones de pesos);

III.- Que las sumas determinadas sean reajustadas de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 63 y 173, ambos del Código del Trabajo;

IV.- Firme que se a la sentencia cúmplase con el artículo 495 inciso final del Código del Trabajo, remitiéndose copia del presente fallo a la Dirección del Trabajo, para su registro.

V.- Que en cuanto a todo lo demás pedido, se rechaza;

VI.- Que no se condena en costas a la demandada por no haber resultado totalmente vencida.

Regístrese, notifíquese y dese copia.

Archívese en su oportunidad.

RIT T-6-2019

RUC No. 19-4-0190370-7

Se deja constancia que con esta fecha se remitió copia de la presente sentencia a los correos electrónicos registrados de los apoderados de las partes en esta causa.



QJKLSVEEXX

Dictada por don PEDRO HICHE IRELAND, Juez de Letras Titular del Tercer Juzgado de Letras de Ovalle, actuando como juez no inhabilitado.



QJKLSVEEXX

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>