Santiago, seis de marzo de dos mil veintiuno.

Vistos y teniendo presente:

Primero: Que mediante presentación de fecha 4 de julio de 2019 comparece el señor Antoine Berríos Alvarado, cesante, domiciliado en avenida Quilín N° 4694, departamento 23-B, comuna de Macul, quien deduce demanda en contra la I. Municipalidad de Ñuñoa, representada legalmente por el señor Andrés Zarhi Troy, ambos domiciliados en avenida Irarrazábal N° 3550, comuna de Ñuñoa.

Funda su pretensión señalando que ingresó a prestar servicios para la demandada el 1 de junio de 2017 en la Dirección Municipal de Seguridad Ciudadana e Inspección de la demandada, siendo nombrado como administrativo grado 6 también por decreto entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2018 y el 21 de diciembre de 2018 para realizar labores como inspector municipal, siempre a contrata, ascendiendo la remuneración mensual a $1.203.993.

Refiere que en principio la relación laboral se desarrolló normalmente, estima que incluso en forma destacada con 7 anotaciones de mérito; sin perjuicio de lo expuesto el 25 de septiembre de 2018 en un procedimiento de rutina debía enviar una información por radio institucional lo que no pudo realizar debido que las radios se encontraban funcionando en forma deficiente, cuestión que hizo saber a su jefe de turno, quien le obligó a que diera toda la información mediante su teléfono celular privado manifestando su molestia por el hecho y que el cargo lo prohíbe según los dictámenes de la contraloría. Explica que a partir de este hecho comenzó a sufrir actos de hostigamiento laboral, obligándole a realzar actos irregulares a favor del municipio, tales como trasladar a un concejal en vehículos de seguridad por tener retenida la licencia.

Expone que con fecha 6 de noviembre de 2018 el señor Carlos Torres, jefe de turno, envió un correo al Director de Seguridad para informar que su parte habría sido sorprendido durmiendo en la camioneta de seguridad estacionado dentro de una farmacia ubicada en calle Emilia Tellez con avenida Ossa, cuestión que resulta falsa desde que sólo se estacionó 10 minutos al llenar la hoja de ruta situación que fue explicada a sus superiores y por el que le respondieron que no se preocupara, efectuándose una anotación de demérito en su contra. Expone que la situación de acoso lo informó a sus superiores sin tener respuesta alguna.

Agrega, que el día 15 de noviembre de 2018 las agresiones aumentaron por parte del director de seguridad pública, el señor Roberto Salsivia, y el jefe de operaciones, Jorge Lucero, recibiendo incluso amenazas de despido. A raíz del

hostigamiento sufrido se contactó con el señor Raúl Salgado, presidente de la Asociación de Funcionarios de la Municipalidad de Ñuñoa, sin resultado. Además, mandó un correo al señor alcalde sin respuesta, recurriendo a la Contraloría General de la República.

Relata que el 11 de enero de 2019, luego de volver de su licencia médica de carácter psiquíatrica, debido al daño emocional que venía sufriendo, continuó el acoso en su contra, siendo trasladado ese día desde la dirección de seguridad pública realizar labores de vigilante nochero en las dependencias de la Oficina Municipal de Protección de Derechos del Niño, debiendo trabajar una jornada de 12 horas sin tener fin de semana libre, lo que fue aceptado por su parte. Pese a ello fue notificado el 18 de abril de 2019 que se decidió no renovar su contra, siendo el motivo de ello, según lo expresado por el señor Julio González, que tenía pésimos antecedentes de conducta y cumplimento de responsabilidades con quejas reiteradas de OPD que depende de DIDECO y porque el alcalde estaba molesto por la denuncia presentada. Asimismo, al revisar el acto administrativo, notificado el 22 de abril de 2019, se le imputó que se encontraba durmiendo a la llegada del turno entrante y que se habían encontrado vasos sobre un baúl de madera en la sala de espera de los niños de la OPD, restos de cigarrillos en la cocina, cenizas, cajas de vino y una botella de pisco de basurero.

Estima que ha sufrido una agresión física y psíquica el día de la comunicación del acto administrativo que pone término a la contrata, el que debía durar hasta el 30 de diciembre de 2019, imputándosele hechos falsos, ilegales y arbitrarios, vulnerando la garantía del N° 1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República y 2° del Código Laboral.

Explica que existen diversos hechos que pueden estimarse indiciarios de la conducta vulneratoria a su parte, tales como peticiones verbales de actos no acordes con un funcionario público, recibir insultos con amenazas de despido, dejándolos con licencia médica psiquíatra, el documento N° 208.190 ingresado a Contraloría General de la República el 19 de noviembre de 2019, documento N° 178.289 presentado en la Contraloría General de la República a través del cual informa lo ocurrido el 22 de abril de 2019 y el documento N° 180.608 también presentado en Contraloría de 6 de mayo de 2019.

Previos fundamentos de derecho y citas legales pide que se declare:

1.- Que “el despido” del que fue objeto es vulneratorio a sus derechos fundamentales, incurriendo en conductas de acoso laboral y discriminación en su

contra, afectándolo psicológicamente, quedando con secuelas y dolores físicos.

2.- Que se le debe pagar la indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo, el que asciende a la suma de $13.243.923, correspondiente a 11 meses de remuneración.

3.- Indemnización por lucro cesante correspondiente a la remuneración que se extiende desde el 30 de mayo de 2019 al 3 de diciembre de 2019, por $9.631.944.

Todo con reajustes, intereses y costas.

Segundo: Que comparece el señor Andrés Zarhi Troy, en representación de la denunciada, solicitando el rechazo de la acción promovida, con costas.

Expone que el demandante efectivamente prestó servicios en calidad de contrata desde el mes de junio de 2017, siendo su última renovación la efectuada por Decreto N° 366, de 21 de diciembre de 2018, desde el 1 de enero al 31 de marzo de 2019, el que luego fue modificado por Decreto N° 59, de 21 de enero de 2019, desde el 1 de enero al 30 de abril de 2019.

Opone, en primer término, excepción de incompetencia absoluta en razón de la materia, atendida la inexistencia de relación laboral entre las partes, existiendo un vínculo estatutario regido por el estatuto administrativo laboral, ley 18.883, entendiendo por lo expuesto que los hechos denunciados no encuadrarían en la las hipótesis prevista en el artículo 420 del Código del Trabajo, no procediendo la aplicación supletoria contenida en el artículo 1° del Código del Trabajo, desde que la norma que así lo dispone hace referencia a los trabajadores y no a los funcionarios de la administración, encontrándose expresamente la contraloría facultada para conocer de la reclamación que un funcionario público pueda presentar contra actos contrarios a derechos, no encontrándose facultado el tribunal para conocer de la invalidación de los actos administrativos.

En subsidio, opone excepción de incompetencia para conocer del lucro cesante pedido, estimando que se está en presencia de una materia de orden civil, desde que la referida indemnización no emana de las normas de derecho laboral, sin perjuicio que no se encuentra establecida en el artículo 489 del Código Laboral, haciendo referencia a la historia fidedigna del establecimiento de la ley.

En subsidio, opone excepción de falta de legitimación activa y pasiva, por estimar que el conocimiento de los hechos que surgieron a raíz del vínculo estatutaria existente entre las partes se encuentra expresamente excluida del Código del Trabajo, en razón de lo dispuesto en el artículo 1° del Código del Trabajo, atendido el carácter de funcionario público del actor, rigiéndose por lo previsto en la ley 18.883.

NDMRTXXFMX

En subsidio, opone excepción de caducidad parcial en razón que atendido la calidad de contrata del denunciante y la circunstancia que dichos vínculos no pueden exceder de más allá del 31 de diciembre de cada año todas los hechos anteriores al 31 de diciembre de 2018 estarían caducos.

En cuanto al fondo, explica que la última renovación del trabajador se extendió hasta el 30 de abril de 2019, comunicándose la decisión de no renovársele, haciendo presente que la referida relación jurídica tiene el carácter de unilateral y potestativo y en ese contexto se dispuso la no renovación para el período que se extendía más allá del 30 de abril de 2019 por las razones que en dicho acto administrativo se indican. Explica que en ese sentido, conforme lo expresa el artículo 2° de la ley 18.883, la contrata tiene el carácter de transitorio, encontrándose la autoridad facultada para ponerle término, estimando que la decisión de la autoridad de no renovar la contrata puede fundarse en aptitudes personales del funcionario.

Asimismo, controvierte que su parte haya incurrido en conductos de hostigamiento en contra del actor, que se haya incurrido en vulneración a garantías constitucionales y que se adeuden las prestaciones demandadas, precisando que el artículo 489 del Código del Trabajo sólo establece la posibilidad de otorgar las prestaciones que en la referida disposición se indica; sin perjuicio de lo expuesto la solicitud del actor resulta confusa desde que solicita en el cuerpo del escrito remuneraciones hasta el 31 de diciembre

Agrega, que sin perjuicio que la contrata termina por la sola llegada del plazo, la decisión de no renovar se esgrimieron en el acto administrativo respectivo, no existiendo acto vulneratorio alguno.

Respecto a los reajustes e intereses, estima que resultan improcedentes, por cuanto la obligación de pagarlas sólo nacería al momento de dictarse sentencia por lo que en dicha oportunidad nacería la obligación civil de pagarla, no existiendo mora.

En subsidio, alega que la decisión adoptada por el municipio fue proporcional, haciendo uso de un medio lícito previsto en la ley, siendo las circunstancias denunciadas por el actor meras apreciaciones sin sustento.

Tercero: Que con fecha 19 de agosto de 2019 se llevó a cabo la audiencia preparatoria con la asistencia de ambas partes. Se dio traslado de las excepciones opuestas, solicitándose el rechazo de las mismas, fijándose el siguiente hecho pacífico: la relación a contrata desde el 1 de julio del 2017 al 30 de abril del 2019, como grado Administrativo 16.

Por su parte, se establecieron los siguientes hechos controvertidos:

1.- Si el demandante fue objeto de acoso laboral y continúas humillaciones, en su caso fechas y antecedentes de tales hechos.

2.- Antecedentes y fundamentos del término de la contrata, del demandante.

3.- Monto de la remuneración, efectivamente percibida por el demandante.

4.- Efectividad de adeudarse las prestaciones demandadas.

Cuarto: Que con fecha 14, 22 de diciembre de 2020, 21 y 29 de enero de 2021 se llevó a cabo la audiencia de juicio con la asistencia de ambas partes oportunidad en que la parte denunciante incorporó los siguientes elementos de convicción:

Documental.

1.- Acta de notificación N°2, anotación de mérito, por destacada labor.

2.- Acta de notificación N°124, anotación de mérito, por destacada labor

3.- Calificaciones de Antoine Berrios Alvarado, emitido por la dirección de administración y finanzas del departamento de personal.

4.- Decreto Alcaldicio N°296 de fecha 31 de enero del año 2017, donde se adjudica propuesta publica de “servicio de telefonía móvil 2017”.

5.- Acta de Notificación N°362, otorgando anotación de demerito al funcionario Antoine Berrios Alvarado, por no cumplir lo indicado.

6.- Correo electrónico enviado por el señor Carlos Torres Quiero, jefe de turno emitido con fecha 6 de noviembre.

7.- Carta explicativa enviada al señor Roberto Saldivia Wellmann, director de dirección de seguridad pública, solicitando el total rechazo de los descargos realizados por el señor Torres.

8.- Correo electrónico enviado al señor Andrés Zarhi, alcalde de la comuna de Ñuñoa.

9.- Informe N°178.289, enviado por el denunciante con fecha 22 de abril del presente año, al señor Contralor General de la República. Solicitando explicación por la modificación del decreto N°366.

10.- Decreto N°279, con fecha 2 de mayo, se estipula la no renovación de la contratación de mi representado.

Testimonial.

1° testigo Christián Valdivia: conoce al denunciante, es funcionario de la municipalidad desde febrero de 2017, ingresó ese año el demandante a prestar servicios; ya no presta servicios, siendo desvinculado en marzo de 2019; se debió a que lo habrían encontrado en horas de trabajo con botellas de alcohol y drogas, lo

que ocurrió a fines de marzo de 2019; el testigo trabajaba en la oficina de partes del juzgado de policía local del municipio, en ese contexto le comentaban situaciones; sabe que no tenía mal comportamiento ni mal rendimiento; sabe que siempre tuvo buenas calificaciones; quien lo sorprendió es Rodrigo, no recuerda el apellido; señala el testigo que ha sufrido maltratos laborales, el último de los hechos lo vivió la semana pasada; manifestó que ese día recibió un llamado telefónico de una persona que no tenía registrado, contestando siendo el abogado patrocinante de la denunciada quien le preguntó si era testigo, si estaba dispuesto prestar declaración y el perjuicio que le puede provocar; sabe que no tuvo derecho a defenderse cuando lo desvincularon.

Contrainterrogado por la parte denunciada refirió que entre el año 2017 a 2019 desarrolló labores como asistente de uno de los concejales y funcionario del Juzgado de Policía Local; no presenció ningún maltrato contra el denunciante, constándole por los comentarios que el denunciante daba y sus compañeros de trabajo.

Exhibición de documentos.

Se solicitó la exhibición de la las liquidaciones de sueldo del denunciante por todo el período trabajado y el libro de asistencia del trabajador.

Quinto: Que, por su parte, la denunciada acompañó los siguientes elementos probatorios:

Documental.

1.- Ordinario Nº A 1300/1228, del Alcalde de I. Municipalidad de Ñuñoa a la Contraloría Regional de Metropolitana de Santiago, de fecha 20 de mayo de 2019.

2.- Decreto N° 259 de 31 de Mayo de 2017, donde consta la contratación a contrata de Antoine Berrios Alvarado, periodo 2017.

3.- Decreto N° 474 de 22 de Diciembre de 2017, donde consta la contratación a contrata de Antoine Berrios Alvarado, periodo 2018.

4.- Decreto N° 366 de 21 de Diciembre de 2018, donde consta la contratación a contrata de Antoine Berrios Alvarado, periodo 2019.

5.- Decreto N° 59 de 21 de Enero de 2019, donde consta la modificación de la contratación a contrata de Antoine Berrios Alvarado, periodo 2019.

6.- Decreto N° 279 de 2 de Mayo de 2019, donde consta la no renovación de la contratación a contrata de Antoine Berrios Alvarado, periodo 2019.

7.- Informe de desempeño de Antoine Berrios Alvarado, periodo 2018.

8.- Informe de desempeño de Antoine Berrios Alvarado, periodo 2019.

9.- Informe conductual de Antoine Berrios Alvarado, periodo 2018 y 2019.

10.- Acta de notificación de anotación de demerito, de Antoine Berrios Alvarado, de fecha 25 de octubre de 2018.

11.- Hoja de calificaciones de Antoine Berrios Alvarado, periodo 2017 a 2018.

Testimonial.

1° testigo Víctor Figueroa quien expresó: que señala que trabaja en la dirección de gestión de personas en el departamento de relaciones laborales desde octubre de 2015, siendo jefe; sus funciones son relacionarse con la asociación de funcionarios, mantener buen clima laboral, atender las desvinculaciones de personas, la ley de transparencia y la ley de retiro de funcionarios municipales; que conoce al denunciante por razones laborales, fue nombrado para trabajar en la dirección de seguridad pública a contrata desde el mes de junio de 2017; en el mes de noviembre se le pide a las jefaturas conocer sobre la renovación de las contratas lo que no tuvo inconvenientes hasta el año 2019, fecha en que indicó que tenía problemas de comportamiento por lo que se solicitó la no renovación, siendo ello lo que lo motivó; la solicitud de no renovación de contrata fue por no atender las directrices del director; fue para no renovarle el período para el año 2020; señala que se le dio la oportunidad para ser destinado a otro lugar, siguiendo como vigilante de una instalación y en el transcurso de su desempeñó donde también se informó problemas de comportamiento informándose nuevamente la no renovación de la contrata; por ese motivo no se realizó una renovación parcial hasta el 30 de abril de 2019 cree porque está confundido con las fechas; los informes referían que tenía problemas con las instrucciones, por no dar cumplimiento a las mismas y la DIDECO porque fue encontrado durmiendo con envases de bebidas alcohólicas y unos “polvos” que no se sabía lo que eran; no recuerda recibir denuncias por malos tratos por la denunciante.

Contrainterrogado por el denunciante señaló: que fue nombrado en el mes de julio de 2017 para desarrollar labores en la dirección de seguridad pública como administrativo; señala que dentro de ese grado realizaba labores de vigilancia; no tenía vínculo directo con el denunciante; vio al denunciante unas 3 veces; no sabe en detalle los motivos por lo que el actor denunció.

2° testigo Roberto Saldivia, quien expresó: que ingresó en el año 2017, desempeñándose como director de seguridad, encontrándose dentro de sus funciones labores preventivas de seguridad, evitar que los vecinos sufran delitos, de apoyar las labores de la policía, servicios de patrullaje y central de vigilancia de cámaras; conoce al denunciante ingresó en mayo de 2017 a la dirección de seguridad como motorista, los primeros meses no hubieron problema pero luego

comenzó a compartirse de mala forma; tienen un sistema de turno y cuadrantes, asignándose a las inspectores los cuadrantes y cuando el demandante se le asignó comenzó a tener problemas reiterados con el jefe de turno, citándolo con el jefe operativo para saber lo que ocurría, señalándole que tenía problemas con el turno y quería cambiarlo; lo cambió de jefe de turno, quien también le manifestó problemas, no se afeitaba, llegaba tarde e incluso tenía halito alcohólico, habló con el padre del actor quien también era funcionario público; tuvo que amonestarlo y luego comenzaron licencias médicas prolongadas, luego olvido pero no tenía una conducta adecuada e incluso recibió una denuncia de un inspector que indicó que el denunciante había abusado de su hija mayor de edad, reconociendo que la invitó a salir y teniendo relaciones sexuales con la hija, señalándole que le dijo que era para vengarse de la "persona que la atormenta"; señala que luego de ellos siguió con licencias médicas, llegaba tarde, no usaba el uniforme, lo que motivó que se optara por no renovarle la contrata; se le dio varias oportunidades porque su padre trabaja en el juzgado de policía local de la comuna y el padre pedía que no lo desvincularan; luego el alcalde tomó la decisión de cambiarlo a la DIDECO como vigilante del sector manteniendo un comportamiento inadecuado, se le sorprendieron bebidas alcohólicas en el lugar donde se desempeñaba, lo que motivó que se le desvinculara.

Contrainterrogado por la denunciante señaló: lo veía permanentemente; nunca vio al denunciante con halito alcohólico, pero si lo vio en más de tres oportunidades lo vio desasado y descuidado; no se instruyó sumario al actor porque se prefería hablar con él.

Sexto: Que del hecho pacífico fijado por las partes y la prueba incorporada en estos antecedentes, analizadas de conformidad a las reglas de la sana crítica, permiten concluir:

1.- Que el actor ingresó a prestar en calidad de contrata desde el 1 de junio de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2017, cuestión que aparece del acto administrativo Decreto CGR N° 259, de 31 de mayo de 2017.

2.- Que la referida contrata se prorrogó entre el 1 de enero de 2018 al 31 de diciembre de 2019, también en calidad de contrata, lo que se concluye de la revisión del Decreto CGR N° 474 de 22 de diciembre de 2017.

3.- Que con fecha 21 de diciembre de 2018 se ordenó nuevamente la contratación del denunciante por el período que se extiende entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2019, lo que se colige del Decreto CGR N° 366, de fecha ya indicada.

4.- Que con fecha 21 de enero de 2019, por instrucciones verbales de la señora administradora municipal se modificó el punto N° 1 del Decreto CGR N° 366 en aquella parte que extendió la contrata del actor al 31 de diciembre de 2019, reduciéndolo hasta el 30 de abril de ese año, circunstancia que se desprende del Decreto CGR N° 59.

5.- Que el día 2 de mayo de 2019 se dictó el Decreto CGR N° 279, que ordenó la no renovación de la contrata del actor.

Séptimo: Que, en primer término, corresponde pronunciarse sobre la excepción de incompetencia en razón de la materia promovida, la que deberá ser desestimada en razón de lo dispuesto en el artículo 1° de la ley 21.280, publicada con fecha 9 de noviembre de 2020 y que entró en vigencia el mismo día, que dispone: "Declárase interpretado el inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo en el siguiente sentido: "Las normas de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, contenidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de dicho cuerpo normativo, 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. 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".

La norma interpretativa señalada, que tiene vigencia in actum al no existir disposición en contrario atendido lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 9° del Código Civil, dio expresa aplicación al procedimiento contenido en los artículos 486 y siguientes del Código del Trabajo a los funcionarios de la administración centralizada y descentralizada del estado, concepto dentro del cual encuadran las municipalidades según lo expresa el inciso segundo del artículo 1° de la LOC 18.575, siendo el tribunal competente conforme lo dispone la letra e) del artículo 420 del Código del Trabajo.

Octavo: Que, asimismo, se rechazará la excepción de incompetencia promovida respecto al lucro cesante pedido, desde que la misma se funda en el daño que presuntamente habría sufrido el denunciante a raíz del término, a juicio de este, anticipado de su contrata, vale decir tiene su origen en la relación existente entre ambas partes y se encuentra estrictamente relacionada con ella, siendo el tribunal laboral el llamado a conocer de ella.

NDMRTXXFMX

Noveno: Que, asimismo, existiendo norma expresa que dispone la aplicación del procedimiento de tutela por vulneración de derechos fundamentales con independencia de la naturaleza laboral o estatutaria de quien interpone la acción promovida, deberá desestimarse la excepción de falta de legitimación activa promovida.

Noveno: Que en lo tocante a la excepción de falta de legitimación pasiva, esto es, la cualidad en que se encuentra el demandado y que le faculta para oponerse o discutir la pretensión que el demandante ha promovido en su contra, en la especie, los hechos fundantes del libelo se insertan dentro del marco de la relación jurídica existente con la denunciada, razón por la que la corporación es la entidad que se encuentra facultada para controvertir lo expuesto en el libelo, razón por la cual deberá desestimarse la referida excepción.

Décimo: Que también deberá rechazarse la excepción de caducidad parcial promovida desde que la acción por vulneración de derechos fundamentales promovida se funda en actos continuos denunciados por la actora los que tuvieron su culmine con la decisión de la denunciada de no renovar la contrata del denunciante, no transcurriendo el plazo de caducidad desde dicha data.

Undécimo: Que corresponde pronunciarse sobre la acción de tutela laboral, siendo resorte de la denunciante acreditar sus presupuestos, por cuanto el artículo 493 del Código del Trabajo no libera a este de su obligación de acreditarlos o, al menos la existencia de indicios suficientes que den cuenta que se ha producido una vulneración a las garantías constitucionales, en cuyo caso corresponde al denunciado explicar lo fundamentos de las medidas adoptadas y proporcionalidad. En ese sentido, debe precisarse que la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales se fundó en presuntos actos de acoso u hostigamiento sufridos por el actor y que, en definitiva, concluyeron con la decisión del municipio demandada de no renovar la contrata del actor.

Por su parte, el denunciante señalada diversas circunstancias como constitutivas de indicios de vulneración, a saber: a) peticiones verbales de actos no acordes con un funcionario público; b) recibir insultos con amenazas de despido; c) licencias médicas psiquiátricas; d) el documento N° 208.190 ingresado a Contraloría General de la República el 19 de noviembre de 2019; e) documento N° 178.289 presentado en la Contraloría General de la República a través del cual informa lo ocurrido el 22 de abril de 2019; y f) documento N° 180.608 también presentado en Contraloría de 6 de mayo de 2019.

Duodécimo: Que el inciso segundo del Código del Trabajo define el acoso laboral como “toda conducta que constituya una agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno más trabajadores, en contra de otros u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados un menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”. Son tres los elementos que deben concurrir para estimar que existen conductas constitutivas de acoso: a) que las conductas en que se incurran constituyan una agresión u hostigamiento contra el trabajador, sean físicas o psicológicas; b) reiteración en el tiempo, no pudiendo considerarse como tales los hechos aislados de violencia física o psicológica, malas condiciones laborales o estrés laboral; c) deben importar un menoscabo, maltrato, humillación al trabajador, perjudicar su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

Décimo tercero: Que, a juicio de este sentenciador, la prueba incorporada en estos antecedentes resultan insuficientes para estimar que el actor durante la relación estatutaria vigente con la denunciada sufrió actos de acoso u hostigamiento. En efecto, el único que hace referencia a ello es un testigo que reconoció trabajar en una dependencia distinta en la que trabajaba el actor, Juzgado de Policía Local de Ñuñoa, y que tomó conocimiento de los hechos por los dichos del propio denunciante y “compañeros de trabajo”, siendo un mero testigos de oídas, señalando expresamente que no vio ninguno de ellos.

Cabe hacer referencia a las circunstancias indicadas por el actor como constitutivas de vulneración a sus garantías constitucionales. Así las peticiones verbales, insultos y amenazas no se encuentran acreditadas en estos antecedentes,; respecto a las licencias médicas, no se incorporó la prueba idónea que dé cuenta que el trabajador haya hecho uso de las mismas, su naturaleza, la patología por la cual hizo uso de la misma, tiempo que duró y si incluso fue de índole psiquiátrica y si bien uno de los testigos de la parte denunciada hace referencia al uso de licencias no se refirió al tipo al que correspondían; los documentos signados por el trabajador con los N°s 208.190 y 180.608 remitido a la Contraloría General de la República tampoco se acompañaron por lo que su contenido no es posible analizarlo; finalmente el único documento de contraloría incorporada a estos antecedentes es el signado con el número 178.289 se refiere a los antecedentes de una denuncia ante Contraloría General de la República, lo que corresponde a un documento confeccionado por el propio actor y no que se da cuenta de la efectividad de su contenido, sin que siquiera

se haya incorporado la respuesta que la entidad fiscalizadora otorgó frente a ello.

Tampoco las anotaciones de mérito, demérito, calificaciones y el correo electrónico permiten presumir o dar cuenta de un indicio de vulneración, no pudiendo calificarse como hostigamiento, sin que siquiera se sepa el motivo de la anotación, siendo la misiva también una declaración del propio demandante. Siquiera se encuentra establecida la circunstancia que, a juicio del actor, fue la detonante de las humillaciones que esgrime.

En definitiva las únicas circunstancias que se encuentran establecidas en estos antecedentes las constituyen la circunstancia de que, en principio, al denunciante se le renovó la contrata hasta el 31 de diciembre de 2019 y que posteriormente se modificó la decisión renovándosele hasta el 30 de abril de ese año, circunstancia que ni siquiera fue sindicada por el trabajador como indiciaria, y el hecho de que no se le renovó la contrata al denunciante. Incluso si las mismas pudiesen estimarse como conductas de corte agresivo para con el actor las mismas no encuadran dentro del concepto de acoso o mobbing, faltando un elemento para configurarla como tal, consistente en la reiteración en el tiempo y, con todo, aun cuando se entrase al fondo y los motivos por los cuales la denunciada puso término anticipada a la contrata, dicha circunstancia no basta por sí sola para estimar que en la especie existe acoso laboral o mobbing por lo expuesto precedentemente. Suponer lo contrario implicaría sostener que todo despido de un empleador o decisión de autoridad de poner término al vínculo contractual que los une, por sí solo, constituye acoso laboral y, en consecuencia, un acto vulneratorio reparable a través del procedimiento de tutela por vulneración de derechos fundamentales.

Finalmente, la demanda por lucro cesante deberá ser rechazada desde que la misma encuentra su fundamento en los hechos que justifican la denuncian por vulneración de derechos fundamentales y la acción promovida de dicha naturaleza, por lo que no puede prosperar. Sin perjuicio de lo expuesto la misma se justifica en una no renovación de contrata y no en un término anticipado a la misma, desde que si bien es cierto, en principio se prorrogó la contrata del denunciante hasta el 31 de diciembre de 2019, dicha decisión fue modificado posteriormente, acto que no fue cuestionado por el actor y que goza de presunción legal de veracidad. Por lo expuesto, la contratación del actor terminó en la fecha fijada por el acto administrativo y no con anterioridad a la data indicada en el mismo, por lo que el lucro cesante resulta a todas luces improcedente.

NDMRTXXFMX

Décimo cuarto: Que por las razones expuestas y estimándose que, en definitiva, no se encuentra acreditado en estos autos el acoso laboral o mobbing sufrido por el actor y, por ello, el núcleo fáctico de la acción promovida, la demanda deberá ser desestimada sin que nada se adeude por concepto de las prestaciones demandadas.

Décimo quinto: Que el resto de la prueba rendida en autos, analizada de conformidad a las reglas de la sana crítica, en nada altera o modifica lo razonado en los considerandos precedentes.

Décimo sexto: Que no se condenará en costas a la parte denunciante exclusivamente por no ser totalmente vencida.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 7, 58, 63, 67, 159 N° 4, 415, 420, 423, 425 a 432, 434 a 438, 440 a 462, 485 a 495 y 507, todos del Código del Trabajo; 1° de la ley 21.280; 9 y 1698 del Código Civil, se resuelve:

I.- Que se rechaza la excepción de incompetencia promovida en razón de la materia.

II.- Que se rechaza la excepción de incompetencia respecto al lucro cesante pedido.

III.- Que se rechaza la excepción de falta de legitimación activa.

IV.- Que se rechaza la excepción de falta de legitimación pasiva.

V.- Que se rechaza la excepción de caducidad.

VI.- Que se rechaza la acción promovida por el señor Antoine Berríos Alvarado en contra de la I. Municipalidad de Ñuñoa.

VII.- que no se condena en costas a la denunciante exclusivamente por no ser totalmente vencida.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT T-1173-2019.

RUC 19-4-0201502-3.

MAURICIO ANDRES GUAJARDO ESPINOZA
Fecha: 06-03-2021 21:05:16 UTC-4

NDMRTXXFMX

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