

**Nacimiento, 15 de junio de 2022**

**VISTOS Y OIDOS LOS INTERVINIENTES:**

**PRIMERO:** Que con fecha 07 de enero de 2022, comparece don **ALEX ARNOLDO ORMEÑO ABURTO**, abogado con domicilio en calle Almagro 250, oficina 1009, Los Ángeles, Los Ángeles, quien deduce demanda por vulneración de garantías constitucionales, en contra de la **Ilustre Municipalidad de Negrete**, representada legalmente por don Alfredo Peña Peña ambos domiciliados para estos efectos en calle Alberto Moller N°293. Comuna de Negrete.

Refiere que su relación estatutaria con la Municipalidad de Negrete principia en el año 2012, como profesional a contrata grado 10° con funciones de asesor jurídico; al año siguiente y hasta agosto del año 2015 que prestó servicios a honorarios también como asesor jurídico. Señala que en el año 2015, a ese municipio postuló con cerca de 10 postulantes al cargo de “director de Control”, cargo en el que fue seleccionado y nombrando como titular, a contar del mes de septiembre del mismo año, conforme al decreto alcaldicio N° 2649 del 2015.

Indica que el cargo de director de control, tiene su creación legal bajo la ley N° 18.695 Orgánica de Municipalidades en su art. 29 y se hizo obligatoria para los municipios bajo la ley N° 20.742 que, “perfecciona el rol fiscalizador del concejo; fortalece la transparencia y probidad en las municipalidades; crea cargos y modifica normas sobre personal y finanzas municipales”, y expone las diversas funciones que dicho cargo debía realizar tales como visar las licitaciones públicas, visar las compras públicas; revisar y visar decretos de pago (con la responsabilidad de ser cuentadante), realizar informes de cuentas y sobre todo hacer informes ante los requerimientos de los departamentos de la



municipalidad y servicios traspasados. Sin perjuicio de otras derivadas de leyes especiales y reglamentos.

Dice que sus labores no descansan sólo en el municipio -como tal- sino que se extienden a los servicios traspasados, como lo son la Dirección de Salud y Dirección de Educación, extensión que no ocurre con otras direcciones de un municipio (obras, finanzas, desarrollo comunitario, etc.) y que la Dirección de Control es conocida dentro del ámbito municipal como “control interno o la contraloría pequeña”, que fiscaliza y controla la actividad y la actuación de la administración, encabezada por su alcalde. Sostiene que ha resguardado en cumplir estas funciones con prudencia y racionalidad, con pleno respeto a los principios de responsabilidad, eficiencia y eficacia.

Señala que este trabajo lo realiza sólo, sin que exista otro funcionario que lo asista, sin una dotación en merito a las necesidades y funciones que la ley encomienda, en especial en el área contable y de finanzas. Aun así, dice se ha esmerado en realizar el trabajo de la mejor manera y cumplir sus objetivos, buscando la capacitación constante, para tal efecto y sin perjuicio de su profesión de abogado, decidió durante estos últimos años estudiar y luego titularse como administrador público (2019), fortaleciendo el conocimiento en materias de control y en especial de contabilidad gubernamental; igualmente que se ha perfeccionado en diplomados sobre “gestión y control estratégico” y de “compras públicas”, ambos en la Universidad de Chile; diplomado en Gestión Municipal; Diplomado en Derecho Administrativo y un Magister en Derecho Público, ambos de la Universidad Mayor, sólo con la idea de aumentar las habilidades y conocimientos para plasmarlo en el la función de control interno y administración pública, en especial de la gestión municipal.

Expone que ha padecido vulneración de derechos fundamentales en su relación laboral en el siguiente contexto:



Desde el mes de febrero del año pasado y previa asunción definitiva del alcalde don Alfredo Peña Peña, se han producido en una serie de acontecimientos que fueron afectando su escenario laboral y perturbando gravemente su salud mental y física. Dicho alcalde le solicitó en el mes de febrero no acercarse mucho a él, por estimar que había una apreciación de parte del resto del personal hacia su persona que no era grata, esencialmente debido a su función fiscalizadora y por lo tanto su interés en la postulación a la alcaldía que se decidiría en el mes de junio de ese año, perjudicaría sus pretensiones electorales. Refiere que dicho planteamiento fue excluyente y discriminatorio respecto a él y hacia sus pares, más aún, que le pidiera no insistir en el llamado a concurso público del cargo profesional grado 7° (abogado), del cual estaba y aún está postulando; que, al cumplir más de un año desde el llamado, aún no lo resuelve; que en el mes de octubre del año pasado solicitó copias del expediente concursal sin tener respuestas hasta esta fecha. En este concurso obtuvo el más alto puntaje de la terna.

Además, señala que le pide no insistir ante la Contraloría de las representaciones de ciertos actos ilegales, porque estos hechos le podrían traer problemas internos ante sus pretensiones electorales al sillón alcaldicio. Así señala que le representa personalmente su desacuerdo y que lamentaba su mirada de la administración pública y de su función de control interno. Dice que todo esto dio inicio a un ambiente laboral tenso y hostil, de pronto sin saludos por parte del alcalde en los pasillos de la Municipalidad, ya que le expresó “que habíamos quebrado loza”. Refiere que se sumó a ese ambiente laboral la directora de SECPLAN doña Scarlett Lagos Fuentes, cargo de confianza del alcalde, quien arremetió en una división o quiebre entre el personal, en especial con algunos directores, ejemplo de lo que dice, es que a mediados del año pasado le propuso, para estar de acuerdo en destituir a la directora de Administración y Finanzas; proposición que rechazó y dio a conocer al señor alcalde de las intenciones de la mencionada



directora, quien hizo caso omiso a su reclamación, expresando que sólo buscaba fabricar un conflicto. Sostiene que esta misma funcionaria de SECPLAN expresó en más de una oportunidad a don Javier Mellado Gutiérrez, Administrador Municipal, que él no debía acercarse a su escritorio, cuestionando y poniendo en duda la confianza laboral entre ambos profesionales.

Expone que el clima laboral discriminatorio y hostil hacia su persona prosiguió por parte del señor alcalde, con comentarios prejuiciosos; tales como que “no le parecía ni le parece bien que se reúna con el señor administrador”, le molestaba su presencia con el señor administrador, diciéndole a éste último: “Don Javier ¡¡¡.....don Alex le puede hacer daño a usted !!!!...”, estas ideas y expresiones similares fueron permanentes en el tiempo, cada vez que don Javier Mellado conversaba con él y aparecía él, expresa su malestar a través de gestos o el propio administrador se sentía incómodo y le indicaba que mejor se retiraba porque al alcalde no le agradaba verlos juntos y no quería tener problemas.

Señala que el escenario se agravó con la relación laboral que mantiene con la directora de Administración y Finanzas doña Tatiana Beltrán Bravo. Dice que el señor alcalde ha señalado que tanto ella como él se encierran en la oficina pensando solo en perjudicarlo, “que queremos joderlo” “que estamos planificando “cosas contra él para hacerle daño, frustrar su gestión,” padeciendo una especie de psicosis que de alguna u otra forma ha transmitido al resto del personal. Dice que llegó a decirle a doña Tatiana: “que cómo se le ocurría reunirse conmigo, cuando yo era un personaje que quise joderla ¡¡¡¡¡...”. Señala que estos delirios del alcalde han provocado que algunas veces debían conversar escondidos, sintiéndose atemorizados cada vez que aparece, en especial cuando están en reunión de trabajo con la directora de Finanzas.



Dice que los hechos descritos precedentemente han sido permanentes y constantes en el tiempo. Han creado un ambiente discriminatorio, hostil y excluyente hacia su persona, sintiéndose hostigado y humillado.

Refiere que durante este tiempo y ante la sobrecarga laboral, le pidió al alcalde en reiteradas ocasiones apoyo con recurso humano, sobre todo en el área contable y finanza. Dice que sus repuestas han sido. “¿Qué tanto se hace en Control?,” ignorando sus requerimientos, sin tener respuestas, y si las hay denotan una conducta sarcástica, pues, siendo alcalde no puede ignorar la gran carga laboral de esta dirección, más aún si él fue concejal por dos periodos anteriores. Explica que todo ello ha provocado en su persona impotencia y menoscabo a su trabajo, lo que dice o se puede corroborar al comparar la cantidad de personal que labora en las otras direcciones.

Dice que le hizo saber al alcalde que es inconcebible que exista en el interior de oficina o lugar de trabajo una bodega de insumos de aseo que maneje el personal del proempleo, quienes entran y salen para cumplir sus tareas, sin tener el señor alcalde ni un mínimo de consideración que en ese lugar de trabajo de “control interno”, donde se tramita y archiva documentación reservada y confidencial, debido a las auditorias, (existencia de decretos de pagos, “cheques”, auditorias, revisión de bases y licitaciones, etc). En efecto, relata que con asombro fue que el 19 de noviembre del año pasado que al ingresar a la oficina había un funcionario descerrajando el candado de esa dependencia, sin reparos de quien ocupa la oficina es el “Director de Control del municipio”. De ese lugar señala se sacó la loza, platos, cubiertos y vasos que ocuparon para actividades; utensilios que se dejaron sobre su escritorio donde tenía documentación que estaba revisando para una auditoría. Se llegó al punto que movieron los documentos auditables y decretos de pagos y los dejan en otro mueble sin comunicarme. Todos estos actos dice, se los hizo saber al señor alcalde, pero claramente no le importó, no existiendo ninguna



PCFXZXXXC

intención de resolver el asunto, denotando un hostigamiento porque claramente no responde y además lo permite.

Explica que a comienzos de noviembre del año pasado, a las 08.30 horas al llegar a su oficina, se encontró con otro desagradable acontecimiento, que el escritorio anexo al principal y donde tenía documentación debidamente ordenada, estaba ocupada con una cartera de una mujer y notebook. Preguntó al administrador municipal qué sucedía y dice que le respondió que, por orden del alcalde, ese lugar iba hacer el nuevo puesto de trabajo de la señora Johanna Ormeño Garcés, jefe de Gabinete del alcalde. Sin duda refiere que esta es una conducta constitutiva de acoso, pues es sorprendente, primero, que se pase a llevar a un director -en cuanto a jerarquía- sin antes preguntar tal ocupación. Segundo, sostiene que el cargo de jefe de Gabinete es un cargo de confianza del alcalde, que debe estar en un lugar propio de su actividad y naturaleza de sus funciones, cerca del alcalde. ¿Por qué no fue instalada al lado del administrador municipal o SECPLAN?; Sin duda, esto denota un acto de importunación laboral con el fin de incitar a una humillación o acto de provocación negativo.

Explica que al requerir respuestas al señor administrador municipal, este señaló que entendía su situación, que era inconcebible que dado el contexto del ambiente laboral era contradictorio ubicar a la jefe de gabinete a su lado, dada sus funciones fiscalizadoras que ejerce dentro del municipio, pero eran órdenes del alcalde, que no podía hacer nada y que no había más espacio en la Municipalidad. Refiere que al pasar los días nada cambió, por el contrario, la documentación (auditoria) importante que tenía en ese pequeño escritorio fue sacada nuevamente sin su consentimiento por parte de doña Johanna Ormeño Garcés, ocupando el escritorio que antes él ocupaba. Dice que fue prudente y razonable con ella, le explicó a la funcionaria de la impertinencia de lo que estaba haciendo, que siendo jefe de gabinete ocupara un puesto de trabajo en la oficina del



PCFXZXXXC

director de Control, pues, éste es quien fiscaliza y controla la actuación de la administración municipal y menos en el contexto laboral de división que estaban sufriendo y en lo personal le afectaba su salud y que ella sabía muy bien. Dijo que lo sentía, que eran órdenes del señor alcalde y que seguiría ocupando la oficina que antes ocupaba.

Señala que es así como nuevamente concurrió donde el señor alcalde, para dar a conocer el error que se estaba cometiendo y la manera que se le pasaba a llevar, en esos instantes lo encontró en la oficina del administrador municipal conversando con él, a ambos le expuso su disconformidad y la falta de consideración hacia su trabajo, a su cargo de director de control y hacia su persona, al instalar en su oficina a una funcionaria de su confianza, sin antes preguntarle. Cuestiono esa medida, porque era injusta y gravosa, que solo buscaba provocarle y humillarle. Dice que preguntó ¿por qué no ocupaba ese puesto de trabajo donde la SECPLAN que había espacio suficiente o al lado del administrador?, ambos de su confianza. También le preguntó si ¿los otros directores hubieran permitido que le impusieran a una funcionaria de su confianza al interior de sus oficinas, sin consultar? ¡¡¡¡¡Entonces el señor alcalde le respondió ofuscado... “no hay espacios y además yo soy el alcalde...!!!!!!...Luego le expresa, lo siguiente: “además... usted también me está hueviando con sus auditorias...!!!, me acaba de molestar a Roro... para qué lo quiere joder¡¡?? (Cristian Ramírez, jefe de Dideco), por la auditoria de Becas Municipales. Como respuesta dice que trata de explicarle que era su trabajo, que todo lo que hacía al final iba en resguardo de la administración municipal, inmediatamente tomó su teléfono y lo dejó hablando solo en presencia de don Javier Mellado, ignorando sus dichos y humillándolo delante del Administrador Municipal.

Señala que estos actos de vejamen y hostigamiento laboral lo sumieron en una fuerte angustia, ansiedad e impotencia ante tanta injusticia y prepotencia. En efecto, con el correr de los días, no quería ir a trabajar, en el trayecto desde su hogar a la



municipalidad entraba en pánico y ansiedad, con lo que nuevamente se podría encontrar, ante el actuar arbitrario de parte del señor alcalde. Estos hechos dice que lo llevaron el día 9 de noviembre a concurrir donde el médico psiquiatra don Juan Andrade Pérez, quien le diagnóstico una NEUROSIS LABORAL, con característica de humor depresivo, labilidad emocional. Anhedonia, adinamia, gran irritabilidad, ansiedad generalizada y sensación de preocupación constante, sensación de desesperanza y falta de propositividad vital.....” El informe del profesional continúa prescribiendo que: “Impresiona usuario en regulares condiciones generales importantes montos de ansiedad y angustia, afectividad acorde al relato, se desborda emocionalmente consonante con ellos eventos biográficos vivenciados en su actividad laboral. Que desencadenan episodio. Luego el médico destaca.... “síntomas de neurovegetativos relacionados con alteraciones del sueño asociado a insomnio de conciliación y despertar precoz, sueño no reparador, enlentecimiento psicomotor, dificultad para concentrarse y mantener la atención, sensación de falta de energía y fatiga episódica, alteración de la conducta alimentaria, somatización del cuadro con dolor físico; todo esto interfiere con su funcionamiento cotidiano”.

Que, del diagnóstico prescrito anteriormente, procedió a recetar la administración de psicofármacos Ectiban 10 mg  $\frac{1}{2}$ -1/2-0; Neuroval 10 mg 0-0-1 (medicamentos antidepresivos y para el conciliar el sueño, que hasta esta fecha sigue suministrando).

Refiere que al narrar los hechos al médico psiquiatra, tomó la decisión de derivar su situación a la Mutual de Seguridad, en el entendido que se trataba de un hostigamiento y acoso laboral, y debía ser tratado como una enfermedad profesional. Dice que a la fecha de hoy se encuentra con licencia indicada con diagnóstico de trauma adaptativo laboral, con ingreso de estudio por enfermedad profesional, con una hipótesis de diagnóstico de Trastorno de adaptación Laboral (mayor a 30 días de evolución). Hasta el





ingreso de esta acción el actor aún se encuentra con licencia médica por las razones ya indicadas.

Así las cosas, estando aún con licencia médica, el viernes 26 de noviembre del año pasado señala que le llama por teléfono la directora de Administración y Finanzas, doña Tatiana Beltrán Bravo, quien recibió un oficio por parte del alcalde subrogante, en cuya misiva le ordena a ella desocupar su oficina, “argumentado que estaba disponible”, debiendo sacar los materiales de trabajo, entre ellos, el computador, archivadores, algunos muebles y trasladarlos a un lugar conocido como “la ratonera”, (dependencias antiguas del municipio). Hecho al cual doña Tatiana Beltrán se negó y lo representó por escrito, pues entendía que era un acto poco ético y vejatorio, que la persona o funcionario que ocupa esa oficina es el director de control y se encontraba con licencia médica y por lo tanto dicha oficina no estaba disponible.

Relata que durante la segunda semana de diciembre del año pasado, sin mediar aviso al actor, sin que se le haya enviado mensaje, correo u oficio alguno, el alcalde dispuso al personal auxiliar el retiro de sus pertinencias personales y laborales, dejándolas en una bodega del segundo piso de la dependencia antigua de la municipalidad.

Sin lugar a duda, señala que esta última actuación importa un hostigamiento, humillación, arbitrariedad, un actuar de mala fe, hostil y discriminatorio en que el menoscabo se traspasa hasta en lo infraestructural. En efecto, refiere que cada director de la Municipalidad tiene una oficina con infraestructura acorde a las necesidades de su función municipal, con los bienestares propios de su cargo, aire acondicionado, baño individual en sus oficinas, entre otros. Señala que fue despojado de sus pertinencias laborales y personales sin mediar justificación alguna, sin consulta previa o una comunicación formal por parte de la administración, evadiendo y sin importar su calidad



PCFXZXXXC

jerárquica y su función municipal, designada por la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades que es de director de Control, grado 6° EM, derivándolo a una dependencia en malas condiciones de infraestructura, sin baño, sin aire acondicionado, sin las comodidades que mantienen sus otros colegas directores municipales, afectándole la dignidad de la función pública que desempeña.

Señala que resulta del todo propicio indicar que la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en el párrafo 2, de su Título II, ha regulado la carrera funcionaria (artículos 45 a 53), y por su parte la ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, ha regulado la materia en su Título I, párrafo 6° (artículos 34 a 42), Estatuto Administrativo para los funcionarios Municipales (ley N° 18.883, Título II, artículos 15 al 57). Dichas normas legales expresan “un sistema integral de regulación del empleo público, aplicable al personal titular de planta, fundado en principios jerárquicos, profesionales y técnicos, que garantiza la igualdad de oportunidades para el ingreso, la dignidad de la función pública, la capacitación y el ascenso, la estabilidad en el empleo, y la objetividad en las calificaciones en función del mérito y de la antigüedad”.

Sostiene que los hechos narrados precedentemente involucran la existencia dolosa o si no intencionada, de provocarle un aislamiento laboral sin reparos a la importancia del cargo o función directiva que desempeña y grado que ostenta, se ignoran sus peticiones, le restringen o prohíben sus posibilidades de comunicación con algunos de sus compañeros o directores, no puede comunicarse en forma tranquila con ellos, le despojan de sus pertenencias laborales y personales sin su consentimiento, estando con licencia médica, le imponen o instalan a una funcionaria en su oficina que no dice relación con las funciones propias de la unidad de control, le humillan delante de sus compañeros en relación con su trabajo, atribuyéndole actuaciones malintencionadamente que no ha



cometido, ejemplo de ello son las auditorias que realiza o la función municipal que cumple.

Señala además que el señor alcalde, ha permitido que en el concejo municipal se le menoscabe su persona y trabajo, su honra; consintiendo ante su ausencia que se dirijan hacia su persona y labor en términos vejatorios y excluyentes, tales como:” tener poca calificación y competencia para ejercer el cargo de control, con ausencia de profesionalismo a su persona”. Dejando entrever de cómo pudo postular y quedar como titular, en circunstancias que no tenía las herramientas.

Resulta del todo oportuna explicar al Tribunal que, respecto de lo anterior, es el propio concejo que, en el año 2015, aprobó las bases del concurso al cargo que ostenta, con los requisitos para dicha función y es el propio concejo que, previa proposición del alcalde lo eligió como titular del cargo de Director de Control, con el puntaje más alto de entre más de 10 postulantes.

Sin duda, señala que estas acciones u omisiones demuestra actos acosadores, humillantes, provocadores, vejatorios, creando un ambiente laboral hostil e intimidatorio hacia su persona, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud psíquica y física, daño que no merece padecer, y todo con miras a lograr distintos fines, que son de tipo persecutorio contra su persona.

Refiere que los actos del empleador afectan el derecho a vida y a la integridad psíquica y física del trabajador y constituyen acoso laboral, ART. 19 n° 1 de la Constitución, señala que los actos que le han correspondido soportar por parte de la demandada, son constitutivos de acoso laboral o mobbing, pues se trata de atentados a las condiciones de trabajo, atentados a la dignidad personal, actos de violencia verbal o



psicológica, entre otros, los cuales quedan inmersos en el concepto legal de acoso laboral contemplado en el artículo 2 del Código del Trabajo.

Señala como una primera aproximación al concepto legal citado, evidencia que el acoso laboral es incompatible con el respeto a la dignidad humana, asumiéndose así una visión coherente con el rechazo de otras conductas que lesionan derechos fundamentales, como es el caso del acoso sexual. Con todo, dice no se puede perder de vista que el acoso laboral no sólo afecta a la dignidad, sino que puede lesionar a una pluralidad de derechos fundamentales de la víctima. De allí su reproche jurídico y su sanción según lo ha puesto de manifiesto la Dirección del Trabajo, el análisis del precepto antes transcrito permite inferir que la intención del legislador ha sido sancionar el acoso laboral ejercido en las condiciones previstas en la nueva normativa como contrario a la dignidad de la persona, por tratarse de una conducta ilícita, que lesiona diversos bienes jurídicos que derivan de dicho derecho, tales como la integridad física y psíquica y la igualdad de oportunidades. De esta forma, señala que el fundamento de su sanción es el respeto y promoción de los derechos fundamentales de las personas en el ámbito de su trabajo, resguardados por la Constitución y las leyes.

Ahora bien, a partir del análisis del concepto legal de acoso laboral, señala que se puede sostener que éste se estructura sobre la base de los siguientes elementos: Un Sujeto agresor, una conducta de agresión u hostigamiento, que exista reiteración en la conducta, y el resultado, a saber:

a) En los hechos denunciados concurre sujeto agresor, representado por el alcalde de la Municipalidad de Negrete, don Alfredo Peña Peña.

b) Existe conducta de agresión u hostigamiento, tratándose de lo que podríamos llamar el “verbo rector” en la tipificación del acoso laboral en Chile, se debe destacar que



el legislador lo ha identificado sobre la base de dos acciones: agredir u hostigar. Para los efectos de precisar el alcance de estos términos, la Dirección del Trabajo ha recurrido a la regla de interpretación gramatical del artículo 20 del Código Civil, por lo que ha atendido al sentido natural y obvio de las palabras conforme a su definición en el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. De acuerdo con esta regla, se concluye que “es posible inferir que el legislador ha concebido las conductas constitutivas de acoso laboral en términos amplios, en forma tal que permita considerar como tales todas aquellas conductas que impliquen una agresión física hacia el o los trabajadores afectados o que sean contrarias al derecho que les asiste, así como las molestias o burlas insistentes en su contra, además de la incitación a hacer algo, siempre que todas dichas conductas se ejerzan en forma reiterada, cualquiera sea el medio por el cual se someta a los afectados a tales agresiones u hostigamientos”. Por otra parte, en relación con este elemento señala que el concepto legal de acoso laboral reconoce que la conducta agresiva puede producirse “por cualquier medio”, con lo cual el Código asume un criterio amplio que permitirá dar cabida a las infinitas posibilidades por medio de las cuales una creatividad desquiciada, perversa, ambiciosa o envidiosa pudiera pretender canalizar su objetivo de perjudicar a su víctima.

Sostiene que existe reiteración en la conducta acusatoria, pues ellos se han promovido de modo constante durante este año 2021, de este modo, como indica la doctrina, el comportamiento agresivo implica una suerte de persecución hacia la víctima, vale decir, un acoso. Efectivamente, de conformidad con el sentido que tiene el término acosar para la Real Academia Española, éste supone perseguir sin dar tregua ni reposo. Por consiguiente, ya la definición de la palabra acosar conlleva la idea de que se trata de comportamientos que se reiteran en el tiempo.



Además, señala que la conducta desplegada por la demandada ha producido resultados, pues el acoso laboral debe tener “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”. Sobre el particular cita el Dictamen N° 1133/36, de fecha 21 de marzo de 2005 de la Dirección del Trabajo, señala que: “La ley ha entendido, al utilizar la expresión ‘amenacen o perjudiquen su situación laboral’, que se configura la conducta de acoso sexual no sólo cuando la persona afectada sufre un perjuicio o daño laboral directo en su situación al interior de la empresa, sino que también cuando por la creación de un ambiente hostil y ofensivo de trabajo, se pone en riesgo su situación laboral u oportunidades en el empleo”. En estos autos, el resultado, es decir, el menoscabo, maltrato y humillación, se encuentra acreditado no solo por las conductas denunciadas, sino por la afectación de las condiciones de empleo.

Así las cosas, señala que las conductas hostigadoras por parte del empleador vulnera igualmente la garantía constitucional del derecho a la vida e integridad psíquica del trabajador, toda vez que:

a) Este derecho se encuentra consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política que señala “La Constitución asegura a todas las personas: 1°.- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.” De esta forma la Constitución recoge el derecho humano a la vida en un sentido amplio, incorporando no sólo la protección de la vida misma sino también la protección del derecho a una vida digna, asumiendo así la doctrina de los Derechos Humanos plasmada en la Carta de San José de Costa Rica y en la Convención Interamericana de Derechos Humanos. Esta garantía constitucional incorpora también la protección de la dignidad humana y a estar protegido en contra de actos u omisiones que puedan dañar la salud física o mental de la persona. El reconocimiento de este derecho implica que nadie puede ser lesionado o agredido



físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica, tanto por acción como por omisión.

b) El derecho a la integridad física y psicológica de toda persona y en consecuencia de todo trabajador, exige que el empleador, en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce en su carácter de tal, debe respetar los derechos fundamentales, en los términos establecidos en el artículo 5 inciso 1º del Código del Trabajo, siendo uno de los límites de sus prerrogativas el respeto por el derecho en análisis. Es más, el derecho a la dignidad humana constituye la base para analizar y comprender el alcance y contenido de la indemnidad psicológica de todo trabajador. Por ello, en atención a los efectos que deriven del actuar del empleador podrá establecerse si con ello se ha afectado o no un derecho fundamental específico del trabajador, pudiendo ser de un aparente contenido neutro y que, no obstante, ello afecte o prive de alguno de los derechos de que es titular el trabajador en su carácter de persona.

Sostiene que este deber no sólo dice relación con actos directos, esto es, de mantener condiciones de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, sino que además implica una obligación de hacer, esto es, actuar de manera oportuna y eficaz a fin de evitar que las condiciones de trabajo permitan afectar la integridad física y síquica del trabajador.

Cita el Dictamen N° 2.210/035, de 5.06.09, concluye: 1) De conformidad a lo dispuesto en el artículo 5º inciso 1º del Código del Trabajo, y la doctrina vigente de este Servicio, contenida en el Dictamen 2.328/130, de 19.07.2002, los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras tienen el carácter de límites infranqueables respecto de las potestades del empleador, en particular en cuanto al derecho a la dignidad del trabajador o trabajadora, a su honra, a su vida privada, a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada y al derecho a no ser discriminado(a) arbitrariamente; 2) Los



derechos fundamentales del trabajador y trabajadora habrán de reconocer como potencial limitación en su ejercicio, las potestades que el ordenamiento jurídico le reconoce al empleador, los cuales reconocen como su fundamento último, la libertad de empresa y el derecho de propiedad, garantías constitucionales, que apuntan a dotar al empresario, por una parte, del poder de iniciativa económica, y por otra, del ejercicio mismo de la actividad empresarial, y 3) Para conciliar las conclusiones anteriores, existen ciertos requisitos que se deben seguir al imponer límites a un derecho fundamental y que se pueden englobar en la aplicación del denominado “principio de proporcionalidad”, resultando, a partir de éste, que el empleador, para, en un caso concreto, poder limitar el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora, tendrá que cumplir con el “principio de la adecuación”, que supone que el medio empleado debe ser apto o idóneo para la consecución del fin propuesto, resultando inadecuada en consecuencia, la limitación de un derecho fundamental cuando ella no sirva para proteger la garantía constitucional en conflicto; con el “principio de necesidad”, según el cual la medida limitativa sea la única capaz de obtener el fin perseguido, de manera tal que no exista otra forma de alcanzar dicho objetivo sin restringir el derecho o que fuese menos gravosa, y con el “principio de proporcionalidad en sentido estricto”, a partir del cual se determina si la limitación del derecho fundamental resulta razonable en relación con la importancia del derecho que se trata de proteger con la restricción.

c) La inactividad, pasividad o indiferencia ante situaciones que impliquen un riesgo para el trabajador, deben ser consideradas atentatorias de los derechos fundamentales, sobre todo cuando es evidente el resultado lesivo para el trabajador. En sede laboral se consagra en el denominado “deber de protección”, descrito en artículo 184 del Código del Trabajo, que pone al empleador en posición de garante, por cuanto se le impone el deber de promocionar la protección del trabajador.





d) En el caso sublite, la vulneración del derecho a la integridad física y psíquica ha sido manifiestamente transgredidos. En efecto, ha sido la conducta del empleador la que ha provocado y es la única causa del padecer psicológico y físicas que he debido sufrir y cuyas conductas han sido reiteradas en el tiempo. –

Con todo, señala que nuestro Tribunal Constitucional ha enfatizado en entre estas garantías: “La integridad psíquica es una dimensión de la persona humana que, junto a la integridad física, la integran en plenitud. Ninguna de las dos puede ser descuidada, puesto que ambas componen al individuo en su relación con el entorno social más próximo” (Fallo del T.C. Rol N° 2867-15 del 15.07.2015, considerando 42)

Sostiene que los actos del empleador son vulneratorios de la garantía constitucional del artículo 19 n° 4 de la Constitución Política de la República:

1.- El derecho a la honra se encuentra registrado en tratados internacionales y en la mayoría de las constituciones políticas. Pero al no existir un concepto claro y preciso que indique cuál es su contenido, la doctrina y jurisprudencia se han encargado desarrollarlo progresivamente a través del tiempo. Cada país elabora un concepto en atención a sus criterios legislativos y sociales particulares, pero guardando una estricta observancia al núcleo o contenido esencial del derecho a la honra. Por lo que solo es posible contar con leves diferencias o distinciones que miran a la especificación de su contenido.

2.- Así, la Corte Constitucional de Colombia reconoce que la honra es la apreciación que la colectividad tiene de una persona, concepto objetivo. Distinta del honor que es la apreciación que uno tiene de sí mismo, un concepto interno. La Constitución española de 1978 no contempla expresamente la honra, pero en su artículo 18, "Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen". Por



lo que el Tribunal Constitucional brinda un extenso desarrollo al derecho al honor y lo define como "[...] el derecho al respeto y al reconocimiento de la dignidad personal que se requiere para el libre desarrollo de la personalidad en la convivencia social, sin que pueda (su titular) ser escarnecido o humillado ante uno mismo o los demás. Declarando a su vez que el honor, al igual que la honra, consiste en la opinión que las gentes tienen de una persona, buena o positiva.

3.- La Corte Suprema de Chile reconoce tal distinción, pero entiende que es el derecho a la honra el que tiene dos alcances, uno objetivo, referido a apreciación de terceros, y otro subjetivo, que dice relación a la estimación propia o interna. Pero que para el derecho solo tiene relevancia desde el primer punto de vista.

4.- Luego, podemos estimar que la honra es el derecho fundamental que busca proteger el valor intrínseco de las personas frente a la sociedad y evitar todo menosprecio o acto difamatorio que lesione la apreciación o fama que los demás tengan de una persona.

5.- En este caso, señala que el derecho a la honra ha resultado vulnerado por la actuación del empleador, en particular por la constante denostación hacia mi persona y el maltrato ante terceras personas de que fue objeto por el alcalde, quien de modo público le ofendió verbalmente y denostó profesionalmente, tal como se ha relatado previamente.

Las obligaciones del empleador, en relación con los derechos conculcados ya descritos, se ven reforzados con los artículos 184 y 184 bis del Código del Trabajo.

Finalmente, en conciencia de los dos derechos fundamentales expuestos, con arreglo con el inciso primero del artículo 485° Del Código Del Trabajo, el Procedimiento de Tutela Laboral comprendido en el Párrafo 6° del Capítulo II, Título I, del Libro V, reseña, que "se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral, por



aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador”.

A su tiempo, señala que el 2° del Código del Trabajo en su inciso segundo, tercero y cuarto, reseña: “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal 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.”

Explica que el escenario vulneratorio de que he sido objeto este trabajador es absolutamente antijurídico, arbitrario y lesivo de Derechos Fundamentales, carente de todo fundamento plausible, constituye el corolario de una actitud del demandado constante en orden a vulnerar la integridad psíquica de mi persona, mediante el acoso laboral.



Estas vulneraciones se manifiestan en las condiciones que hoy se encuentra en que tengo que desempeñar funciones en condiciones inseguridad infraestructural, poniendo en peligro a sabiendas mi integridad física, que se vincula directamente con el derecho a la dignidad de la persona humana, que en el ámbito de las relaciones laborales se traduce en el tratamiento digno al trabajador al interior de la municipalidad, obligación contenida en el inciso segundo parte primera del artículo segundo del Código del Trabajo.

Relata que lo que se resguarda también es la integridad síquica, y ello se concreta en la prohibición de pretender ejercer el control la psiquis del individuo (por ejemplo, mediante humillaciones y hostigamiento), la presión que altera el equilibrio espiritual y la prohibición de generar una perturbación grave de la estabilidad emocional del individuo (afecta la conciencia y el intelecto), por ejemplo, a través del acoso laboral, donde un claro ejemplo en el caso de marras es expulsarme del lugar habitual sin justificación alguna, de denostar la función o trabajos realizados, la molestias notorias del empleador por reunirse con algunos colegas, entre otras conductas ya descritas.

En cuanto al daño moral sufrido por el actor y su procedencia:

Refiere que la actuación lesiva de derechos fundamentales del empleador, en los términos en que se ha detallado, ha provocado en su persona un evidente daño de carácter moral que deberá ser resarcido por la demandada. Señala que el daño ha sido definido en nuestra doctrina civil por Arturo Alessandri Rodríguez como “todo detrimento, perjuicio o menoscabo, dolor o molestia que sufre un individuo en su persona, bienes, libertad, honor, crédito, afectos, creencias, etc.”, agregando que el “daño supone la destrucción o disminución, por insignificante que sea, de las ventajas o beneficios patrimoniales o extrapatrimoniales de que goza un individuo.” Y continúa detallando otros autores que definen el concepto de daño moral. Luego en lo que dice relación con la procedencia del daño moral en materia laboral por término de contrato de trabajo, ella ha



sido aceptada tanto por la doctrina y jurisprudencia. Por su parte, y más específicamente, señala que en lo que se relaciona con la compatibilidad de la indemnización del daño moral con la indemnización sancionatoria del artículo 489 del Código del Trabajo, estará a lo señalado por Ugarte, en cuanto a que la norma del artículo 495 del Código del Trabajo al referir "incluidas las indemnizaciones que procedan", hace evidente referencia a la reparación del daño moral, ya que la única indemnización que podría proceder, adicional a las reguladas, es la de este tipo. Ugarte Cataldo, José Luis, op. cit en nota 1, pág. 90.

En cuanto al daño moral, procedencia y monto reclamado, solicita desde ya, que la denunciada sea condenada al pago de la suma de \$30.000.000 ( treinta millones de pesos) o la cantidad que el Tribunal estime ajustada a derecho, por concepto de daño moral, habida consideración que el empleador ha causado un dolor o padecimiento injusto e indebido, consecuencia de la vulneración de los derechos revelados, de la afectación de la salud física y psíquica que ha tenido y tengo que soportar; de la vulneración al respeto de su honra, por los actos discriminatorios ejecutados en mi contra, situación que generó padecimientos diagnosticados y que aún padece.

En cuanto al principio de no discriminación cita el art. 2° del Código del Trabajo y la Ley N° 20.609, sobre medidas contra la discriminación, en el inciso 1° de su Art. 2° expresa: "Definición de discriminación arbitraria. Para los efectos de esta ley, se entiende por discriminación arbitraria toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la



sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad". De los hechos antes señalados, se colige con claridad que han sido conculcadas las garantías fundamentales al ser discriminado por el demandado, discriminación de carácter objetivo, ya que no le ha dado el mismo trato con sus pares, en especial con los "directores" como por ejemplo el ser llevado a dependencia casi inhabitables, sin previo aviso y una conducta inquisitiva cuando se encontraba con licencia médica, discriminación que se aprecia al cambio de lugar de trabajo que se ocasiona perjuicio en lo emocional como infraestructural, pues necesariamente hay que comparar el lugar de trabajo que tenía con el que hoy arbitrariamente se le ha impuesto, lo que no sucede con los demás directores.

Finalmente, solicita en mérito de lo normas que cita; pide tener por interpuesta en tiempo y en forma denuncia en procedimiento de Tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con relación laboral vigente, contra de la MUNICIPALIDAD DE NEGRETE, representada legalmente por su alcalde don Alfredo Alejandro Peña Peña, ya individualizados precedentemente, o quien legalmente le subrogue o reemplace, admitirla a tramitación y en definitiva hacer lugar a ella declarando:

1.- Que, se declare la existencia de la vulneración de los derechos fundamentales denunciados, contenidas en los artículos 19 números 1; 2 y; 4 de la Constitución Política de la República, en relación con el artículo 2 y 485 del Código del Trabajo.

2.- Que se ordene el cese inmediato del actuar antijurídico de don Alfredo Peña Peña, en su calidad de alcalde de la comuna de Negrete y que éste, en la calidad que detenta, extienda disculpas públicas por los actos lesivos a los derechos fundamentales a don Alex Ormeño Aburto, director de Control de la Municipalidad de Negrete, mediante algún medio de circulación masiva.



3.- Que se ordene una capacitación del alcalde de la Municipalidad de Negrete en materia de derechos fundamentales de los funcionarios públicos.

4.- Se ordene a la demandada el pago de la suma \$ 30.000.000 por concepto del daño moral o “pretium doliris” provocado a don Alex Ormeño Aburto o lo que SS., estime conforme al mérito del proceso.

5.- Que se disponga el regreso del actor a las dependencias de la Unidad de Control ubicadas en el edificio consistorial principal de la Municipalidad, segundo piso.

6.- Que se condena en costas a la demandada.

**SEGUNDO:** Que contestando la demanda comparece don MAURICIO RÍOS LAVADO, abogado, por la parte demandada, MUNICIPALIDAD DE NEGRETE, Corporación Autónoma de Derecho Público, Rut 69.170.800-4, representada por su alcalde don Alfredo Peña Peña, ambos domiciliados en calle Alberto Moller N° 293, de la comuna de Negrete, en razón de los argumentos de hecho y de derecho que expone.

En cuanto a los antecedentes laborales del denunciante refiere que el señor Ormeño Aburto se desempeña como Director de Control de la Municipalidad de Negrete, a cuyo cargo accedió como consecuencia de un concurso público realizado el año 2017, durante la administración del ex alcalde don Javier Melo Márquez, quien en el mes de diciembre de 2020 renunció a su cargo, como consecuencia de haber sido formalizados en causa criminal -junto al ex Director Secplan- en el contexto de una mediática investigación penal llevada a cabo por el Ministerio Público, en el denominado “Caso Led”. Señala que previamente, el director de Control y denunciante, don Alex Ormeño, se había desempeñado como Asesor Jurídico de la propia Municipalidad, desde luego, cargo de confianza del ya mencionado y renunciado alcalde, don Javier Melo Márquez.



Refiere que el 14 de enero 2021 se dictó el decreto N°198, a través del cual se autorizó a don Alex Ormeño Aburto a realizar teletrabajo desde su domicilio particular, y concurrir de manera presencial al municipio los martes y jueves de cada semana, fundado en razones de salud. Dice que dicha situación se mantuvo hasta el mes de septiembre del año 2021, cuando el municipio dictó el Instructivo Alcaldicio que normalizó la jornada laboral. Inmediatamente de restablecida la jornada ordinaria de trabajo presencial, sostiene que el actor presentó una serie de licencias médicas (13/09, 06/10, 15/11 y 02/12), aduciendo en éstas últimas “enfermedad profesional”, cuya entidad competente, posterior de un proceso de investigación, resuelve rechazar, según consta en resolución N°4607830 de fecha 22/12/2021, de la Mutual de Seguridad.

En cuanto al alcalde, sostiene que, en el mes de enero del año 2021, el Honorable Concejo Municipal sesionó para efecto de elegir al alcalde de Negrete por el periodo restante, resultando electo, entre sus pares, don Alfredo Peña Peña, quien posteriormente resultó electo en votación popular, en las elecciones generales del mes de mayo del año 2021, encontrándose actualmente en ejercicio del cargo.

Opone las siguientes excepciones:

a. Excepción De Incompetencia Absoluta Del Tribunal Laboral (ya resuelta en audiencia preparatoria)

Señala que previo a entrar al debate del fondo de la controversia planteada, viene en oponer a la denuncia deducida, la excepción de incompetencia absoluta del tribunal, según lo dispone el artículo 432 del Código del Trabajo, fundado en que la naturaleza jurídica del vínculo no es contractual.

Dice que según lo sostiene en forma conteste la doctrina, la relación existente entre el funcionario público de planta y el estado, no tiene como sustento un contrato. En





efecto, no existe un contrato (y menos de trabajo), al no existir un pie de igualdad entre las partes, mediante el cual, de común acuerdo establezcan las condiciones o normas que regularan dicho vinculo. Es más, es tal la ausencia de un contrato, que, según la doctrina, tratándose de funciones en calidad de planta y contrata, como ocurre en el caso de marras, ni siquiera se podría hablar de un contrato administrativo que tienen una regulación especial, tal como es el caso de los funcionarios a honorarios, que se dan en la administración pública, muchas veces conocidos por este propio tribunal.

Señala que cuando un funcionario ingresa a la administración pública lo hace en virtud de un Decreto de nombramiento, generándose así un vínculo, pero en ningún caso existe algún atisbo de alguna relación “convencional”, por tanto, no puede sostenerse que cuando una persona ingresa a la administración pública y adquiere la calidad de funcionario público, como ocurre en el caso de autos, tal condición la adquiere en virtud de un acuerdo de voluntades o contrato entre la administración y ese particular.

Lo anterior, dice ha llevado a la doctrina a aceptar uniformemente que la relación entre el funcionario y la administración del Estado, esta´ unida por lo que se ha denominado “VINCULO ESTATUTARIO”, como ocurre en el caso del señor Ormeño con la Municipalidad de Negrete, que tiene la característica de ser unilateral y potestativo, al ser la ley la que establece las reglas que regularan dicha relación y las modifica, sin que se requiera la voluntad del funcionario.

Refiere que de acuerdo, a lo anterior, los funcionarios de dicha Entidad, se encuentran claramente sometidos a un estatuto especial, constituido principalmente por la ley N° 18.883 que fija el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en el sentido que debe considerarse que el demandante a la fecha de los supuestos hechos vulneratorios que alega haber sufrido se encuentra investido de la calidad jurídica de funcionario público, sujeto a normas legales diferentes a las que regulan a los



trabajadores regidos por el Código del Trabajo. De esta forma, los supuestos de diferencia de la relación contractual que el sistema tutelar laboral busca proteger no se dan en el caso de un funcionario público, como el caso de la demandante, la cual está sujeta a un estatuto legal que rige su estabilidad en el empleo de conformidad a la normativa estatutaria, le reconoce derechos e impone obligaciones cuyo incumplimiento puede derivar en responsabilidad administrativa.

En ese contexto, hace presente que la relación jurídica que el denunciante mantiene con la Municipalidad de Negrete, no es un vínculo de índole privado regido por el Código del Trabajo, sino que una relación jurídica de Derecho Público que se funda en un nombramiento, por lo cual su relación laboral es estatutaria, la cual se rige por sus normas propias y por ende no está sujeta a las normas del referido código, incluidos los procedimientos judiciales aplicables.

Así señala que de este modo, no resulta aplicable a los funcionarios públicos el artículo 420, letra a), del Código del Trabajo, cuya norma señaló que son de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo, las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones o fallos arbitrales en materia laboral.

En consecuencia, sostiene que los presupuestos básicos en los cuales descansa la demanda de autos son incorrectos, por cuanto, jamás ha existido relación laboral bajo el régimen del Código del Trabajo, entre el actor y la Municipalidad de Negrete.

Alega también la improcedencia de la acción de tutela de derechos fundamentales respecto de los funcionarios públicos. Señala que el procedimiento de tutela laboral se encuentra regulado en el Párrafo 6° del Capítulo II del Libro V del Código del Trabajo, el



cual, de conformidad a lo establecido en su artículo 1°, inciso segundo, “... no se aplicarán a los funcionarios de la administración del estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que este tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.”

Por su parte, el inciso tercero del ya referido artículo 1° del Código del Trabajo establece una contra excepción, al disponer que: “Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetaran 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.” 15° A su vez, el artículo 420 del Código del Trabajo que indica que son de competencia de la judicatura laboral: a) “Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones o fallos arbitrales en materia laboral”, y g) “Todas aquellas materias que las leyes entreguen a los juzgados con competencia laboral”.

Sostiene que como se puede apreciar de las normas recién transcritas, el procedimiento de tutela laboral resulta aplicable a las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores reguladas por el Código del Trabajo, en lo que también se contemplan los trabajadores de empresas del Estado u otras instituciones con regulación de expresa subordinación a la normativa laboral, tal como las corporaciones o Dirección de Educación, por ejemplo, (que no es el caso de marras), pero en ningún caso a los funcionarios de la Administración del Estado. Por tanto, dice que resulta evidente que no es posible aplicar las normas del Código del Trabajo al demandante, puesto que sus



peticiones se contraponen absolutamente al régimen contenido en el régimen de contrata regido por el Estatuto Administrativo.

Es más, sostiene que la propia Contraloría General de la República, dentro del ámbito de las atribuciones que le han sido conferidas por el artículo 6° de la ley N° 10.336, ha sostenido que: "... el artículo 485 del mencionado Código, con el cual se inicia el párrafo relativo al "Procedimiento de Tutela Laboral", dispone que dicha tramitación "se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores". De ello se desprende que la protección de tales derechos se produce en el contexto de los vínculos regidos por el anotado Código del Trabajo, los cuales no constituyen el estatuto a que, como se ha señalado, se encuentran afectos los funcionarios..." (Dictamen N° 47.790, de 18 de agosto de 2010).

Por su parte, nuestra Corte Suprema, también se ha pronunciado en los mismos términos, tal como consta en el Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Causal Rol Ingreso N° 1972-2011; y Recurso de Unificación de Jurisprudencia, en causa Rol Ingreso N° 5.659-2015, cuyas sentencias se refieren a la prevalencia de las regulaciones estatutarias para los funcionarios públicos, excluyendo el imperio del derecho laboral común en esos asuntos, al fallar que el procedimiento –de tutela laboral- se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores que allí se precisan, cuya la relación estatutaria a la que se someten los funcionarios públicos su contenido está dado por las disposiciones de su propio estatuto".

De este modo, señala que las relaciones entre los funcionarios públicos y el Estado no nacen de un contrato, sino de un acto de la autoridad pública, que los somete a una normativa preestablecida, que no puede ser ignorada ni modificada por las partes de



esa vinculación. En este campo juega el principio de la reserva legal contenido en el artículo 65° de la Constitución Política, al indicar que es materia de ley de iniciativa exclusiva del Ejecutivo la creación de nuevos servicios públicos o servicios rentados, su supresión y la determinación de sus funciones y atribuciones.

A mayor abundamiento, manifiesta que la aplicación del procedimiento de tutela laboral a los servidores públicos sin que la ley lo autorice, implica desconocer el principio básico de la competencia que rige la acción de los órganos del Estado, según el artículo 7° de la Constitución Política, cuyo inciso final sanciona con nulidad su contravención. De acuerdo, a lo expuesto, se concluye que el Código del Trabajo, en términos generales, y el procedimiento de tutela laboral, en específico, no resultan aplicables respecto de los funcionarios que se encuentran regulados por un estatuto especial, como acontece con el denunciante, Director de Control del municipio.

Dice que no existe vacío legal en cuanto a la protección de los derechos de los funcionarios públicos. Procedimiento ante Contraloría General de la Republica. Además, tratándose de funcionarios públicos, existe un procedimiento especial de reclamo conocido por la Contraloría General de la Republica. Señala que la Contraloría General de la Republica 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 Republica, 6° y 16 de la ley N° 10.336, de Organización y Atribuciones de Contraloría, y artículo 156 de la Ley 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

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 156 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Título



Final, dispone expresamente que para la defensa de los funcionarios en lo que concierne al resguardo de sus derechos, la competencia de la Contraloría General de la Republica, 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 y el plazo de 10 días para plantear el reclamo.

Por su parte, la ley N° 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 esta´obligado a fiscalizar y resolver los asuntos referidos a derechos de los funcionarios de las instituciones públicas, entre las cuales, por cierto, se encuentran los municipios.

Es más, explica que el propio demandante, en pleno y cabal conocimiento del resguardo de sus derechos por la vía estatutaria, ejerció de manera paralela y por los mismos hechos denunciados en la presente acción de tutela, un reclamo ante la Contraloría Regional con fecha 31 de diciembre de 2021, cuyo órgano requirió informe a la Municipalidad de Negrete, a través del Ord. N° 115, fechado el 10 de enero de 2022, REF N° W034164/2021, siendo ya evacuado dicho informe por parte de la Municipalidad de Negrete, estando a la fecha su resolución pendiente de resolución por parte de Contraloría.

De este modo, tanto el artículo 156° del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, así como la Ley 10.366 Orgánica Constitucional de Contraloría, resguardan los derechos de los funcionarios municipales, por lo que cualquier acto atentatorio de los mismos, puede ser denunciado en conformidad a los citados cuerpos normativos, cuyo derecho fue ejercido planteada por parte del actor.



Opone excepción de caducidad; fundado que sin perjuicio de no ser efectivos los hechos invocados por el actor, lo cierto es que además su libelo ha sido interpuesto en forma extemporánea, lo que impide que sea acogido, motivo por el cual vengo en oponer la excepción de caducidad y/o extemporaneidad de la acción de tutela deducida, en conformidad al artículo 486 inciso final del Código del Trabajo.

En este sentido, hay que tener presente que la regulación de la acción de tutela contempla su procedencia frente a dos escenarios posibles y cuyo plazo de caducidad es diverso: a) Vulneración durante la relación laboral; y b) Vulneración con ocasión del término de la relación laboral. De esta forma, cuando los supuestos actos vulneratorios han sido perpetrados durante la vigencia de la relación laboral, el plazo de caducidad es de 60 días “contados desde que se produzca la vulneración” (artículo 486, inciso final).

Ahora, refiere que en la denuncia presentada por don Alex Ormeño Aburto, varios de los supuestos incidentes habrían ocurrido hace aproximadamente un (1) año, previo a la presentación de la demanda. Así, por ejemplo, se dice que desde el mes de febrero del año pasado (2021) y previa asunción definitiva del alcalde Alfredo Peña Peña, se han producido una serie de acontecimientos que fueron afectando su escenario laboral y perturbando gravemente su salud mental y física, aseverando que el alcalde le habría solicitado en el mes de febrero no acercarse a él, por estimar que había una estimación del resto del personal hacia su persona que no era grata, esencialmente debido a su función fiscalizadora y por tanto su interés en la postulación a la alcaldía que decidiría en el junio de ese año, perjudicaría sus pretensiones electorales, aduciendo que dichos actos habrían sido excluyentes y discriminatorios respecto hacia él y sus pares.

Agrega que -paralelamente- le habría pedido el alcalde “no insistir ante Contraloría de las representaciones de ciertos actos ilegales”; o que supuestamente la Directora de SECPLAN, le habría propuesto a mediados de año destituir a la Director a Administración



y Finanzas. Ahora, para poder aplicar un plazo de caducidad, se requiere de una fecha cierta y concreta, que permita iniciar un computó, sin embargo, el plazo resulta imposible de contabilizar, dado que éstas supuestas vulneraciones se refieren a uno o más actos continuos que se desarrollan en el tiempo. De entenderse así, no habría manera de aplicar esta limitación temporal, prevista expresamente en la legislación aplicable.

De esta manera, dice que teniendo en cuenta que los actos de hostigamiento habrían comenzado en el mes de febrero de 2021 y que la denuncia se interpuso en el mes de enero de 2022, no cabe duda que la acción caducó, por haberse deducido después del plazo máximo legal. Cabe reiterar que este plazo se cuenta desde que se produce la vulneración, esto es, desde que ocurre, lo que supone remitirse a los primeros actos, puesto que, de lo contrario, en la práctica, se dejaría a discreción del supuesto afectado la posibilidad -casi siempre oportuna- de determinarse a accionar cuando lo quisiera, no siendo ese el sentido de un plazo de caducidad que, en último término, también persigue la estabilidad de las relaciones jurídicas”.

Alega que el procedimiento de tutela solo puede quedar limitado o restringido al examen del cambio de oficina ocurrido en el mes de diciembre del año 2021 (respecto al cual manifestaremos nuestras alegaciones más adelante), puesto que la acción para examinar en esta sede los restantes actos supuestamente atentatorios se extinguió por caducidad mucho antes su interposición.

Opone excepción de incompetencia del tribunal para conocer la demanda por daño moral. Señala al respecto que este tribunal es también incompetente para conocer de la demanda de autos en cuanto en ella se solicita una indemnización por el supuesto daño moral experimentado por la demandante. En este sentido, es dable puntualizar que atendido lo dispuesto en el artículo 420 del Código del Trabajo, el tribunal





en lo laboral carece de toda competencia para conocer y pronunciarse sobre la procedencia del daño moral, puesto que se está ante una materia netamente civil como, por cierto, lo es la indemnización de perjuicios por daños de esta naturaleza.

Refiere que la indemnización por daño extrapatrimonial no deriva de la aplicación o no aplicación de las normas de derecho laboral o estipulaciones de un contrato de trabajo, pues se alude a una cuestión propia del derecho común, que debe ventilarse ante la judicatura civil, circunstancia esta última que se encuentra refrendada a propósito de este detrimento por ocasión de accidentes del trabajo, en que la propia ley ordena expresamente a la víctima reclamar este perjuicio “con arreglo a las prescripciones del derecho común” (Artículo 69 ley N°16.744).

Sostiene que a mayor abundamiento, la solicitud de reparación de daño moral en el ámbito laboral no tiene sustento legal, ya que el legislador en materia laboral contempla expresa y específicamente las indemnizaciones a que tiene derecho un trabajador sin que considere una retribución por menoscabo extrapatrimonial. La única excepción expresa en cuanto a la procedencia del daño moral en este ámbito está dada por la Ley de Accidentes del Trabajo, de lo que se desprende que la regla general es la improcedencia del daño moral.

Así, dice lo declaró la Excm. Corte Suprema en sentencia de casación de fecha 25 de octubre del 2005, ingreso Corte N° 3220-2005, en causa caratulada “Aguilera con Multinegocios S.A. y otros”.

Pero si lo anterior no fuera suficiente para que se deseche la solicitud contraria de reparación de daño extrapatrimonial, expone la absoluta impertinencia de una retribución de carácter económico en el caso de tutelas de derechos laborales y, en particular, para



aquellas situaciones en que existe relación laboral funcionaria vigente, se encuentra expresa y explícitamente establecida en el Código del Trabajo.

Así sostiene que el legislador laboral solo contempla la posibilidad de obtener prestaciones económicas – que por cierto tampoco incluyen aquella por menoscabo moral- con ocasión del despido vulneratorio de derechos, situación que no es la de autos, puesto que, como se ha venido diciendo, la funcionaria mantiene relación estatutaria vigente con la Municipalidad de Negrete.

Por ende, refiere que la ley laboral sólo contempla la posibilidad de indemnizaciones en caso de vulneración de garantías constitucionales producida “con ocasión del despido”, las que, como se dijo, se limitan las resarcitorias sustitutiva del aviso previo y por años de servicio, contemplándose en la norma antes transcrita un caso especial de indemnización -además de las dos mencionadas- proveniente del daño provocado al trabajador con ocasión de su despido y que se haya producido con vulneración de determinados derechos fundamentales.

Pero todavía más, señala que la improcedencia de obtener resarcimientos económicos deriva del artículo 495 del Código del Trabajo, cuyo N°3, al referirse que el juez puede adoptar las medidas conducentes a la reparación del trabajador, excluye la indemnización por daño moral en caso de mantención de la relación laboral, pues sobre esta materia existe la expresa y especial norma del artículo 489 del Código Laboral.

En otros términos, dice que en los casos en que se mantenga la vinculación entre el trabajador y el empleador solo resultarían pertinentes los artículos 485 a 488 del Código del Trabajo, dentro de los cuales no se contempla ninguna clase de indemnización de contenido patrimonial, por lo que la petición de la denunciante carece absolutamente de



fundamento legal y US. no podría concederla ya que no existe norma que lo habilite para ello.

De este modo, sostiene que se encuentra excluida la posibilidad de otorgar reparaciones por daño moral en el marco de un procedimiento de tutela laboral; máxime si se trata de una tutela que trata el supuesto de relación laboral vigente, en que el legislador expresamente no contempló la posibilidad de ninguna reparación pecuniaria, considerándola solo en el caso de un despido abusivo. En síntesis, sostiene que el tribunal carece de competencia para conocer la demanda en cuanto se pide una indemnización por daño moral, por tratarse de una materia de naturaleza civil y no laboral.

**Alegaciones y defensas de fondo.** En subsidio de la alegaciones de caducidad e incompetencia, en los términos del acápite anterior, solicita que la acción de marras sea igualmente desechada, negando y controvirtiendo esta defensa expresamente la ocurrencia de todo supuesto acto vulneratorio de derechos fundamentales, consagrados en el artículo 19 N°1, N°2 y N°4 de la Constitución Política y del artículo 2° del Código del Trabajo, haciendo presente que la denuncia carece de precisión respecto a los supuestos indicios que constituirían una vulneración de derechos fundamentales, motivo por el cual la denuncia de autos no puede prosperar.

Como indicó, aunque el denunciante ya disponía de una acción administrativa para incoar sus reclamos -el que sí ejerció- de acuerdo al artículo 156 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y ley 10.366 Orgánica Constitucional de Contraloría, nuestra Administración -en esta sede laboral- de igual forma descarta categóricamente las afirmaciones del funcionario, al no ser efectivo que el alcalde le haya indicado que no se acercara a él en el contexto electoral, como insinúa en su relato; tampoco es efectivo de que se inhibiera de representar actos ilegales; o que no le parecía bien que se reuniera con el Administrador Municipal, o que reprobaba la relación del



Director de Control con la Directora de Finanzas. A lo anterior, señala también se excluye algún hipotético ambiente laboral tenso y sin saludos por parte del alcalde, dado que el propio alcalde mantiene escaso contacto con el señor Ormeño Aburto.

En cuanto al reclamo presentado por el actor sobre el traslado de la Dirección de Control a las nuevas oficinas municipales, su parte niega expresamente que esta medida hubiere vulnerado los derechos fundamentales que el actor estima lesionado, dado que la decisión de reasignar oficinas en el municipio se encuentran largamente justificadas, en el contexto de una serie de decisiones adoptadas por la nueva administración, con el fin de armonizar las funciones municipales en seccionales o “clúster” laborales. Lo anterior, refiere dado la imperiosa necesidad de destinar de manera excluyente el segundo piso del edificio consistorial a las funciones de alcaldía, administración y gabinete; junto a destinar nuevos espacios de la municipalidad, revalorizados, los cuales se encuentran alojados de manera autónoma en el segundo piso del edificio consistorial, cuyos despachos han sido asignados a funciones más bien de carácter administrativas, en un contexto de optimización de los espacios, y así proporcionar un mejor servicio a los usuarios de la comuna.

Al respecto, señala que la actual administración ha asumido como desafío incrementar la infraestructura del servicio público, mediante la construcción de nuevos espacios o habilitando y/o recuperando infraestructura sub-utilizada, las cuales se están implementando con los más altos estándares de amplitud, confort y seguridad, y cuyas unidades dispondrán de los metros cuadrados suficientes (determinado por los profesionales expertos en prevención y seguridad), con acceso a baño (aunque no independiente), incluso, con mucho menor exposición a los ruidos que generan la atención de público que se realizan en el segundo piso del municipio. Del mismo modo, relata que la nueva administración también ha debido asumir un desafío mucho mayor en



términos de ampliar la infraestructura, al igual que todos los servicios públicos, considerando -además- las restricciones de aforos recomendados por las entidades sanitarias, por ocasión de la pandemia por COVID19.

Es de esta forma señala que, considerando el avance en la construcción de las nuevas oficinas, y considerando que el funcionario Sr. Ormeño Aburto se encontraba con reposo laboral por licencia médica; teniendo presente que las oficinas no son asignadas a un servidor en específico, sino que a la función municipal, se le notificó en el mes de noviembre al Jefe subrogante de la Unidad de Control, y con copia a la Encargada de Personal (función recaída en la Directora DAF), sobre que se asignarían nuevas oficinas a la Unidad de Control Municipal, revalorizadas por parte del municipio. Lo anterior, dice en paralelo a otras readecuaciones realizadas en el mes de diciembre -tal como una sección completa de la Dirección de Administración y Finanzas- a quienes, al igual que la Oficina que acoge al reclamante, se le asignó nuevos espacios en la Municipalidad; y cuyas decisiones se adoptaron precisamente en el mes de diciembre de 2021, a fin de iniciar el año 2022 con una mejor organización del quehacer municipal. En definitiva, sostiene que la única y exclusiva molestia de don Alex Ormeño Aburto, son sus prejuicios en torno a su nuevo despacho, el cual está y se ha adaptado -incluso- con mejores condiciones que el anterior espacio que utilizaba la Oficina de Control, el que ha sido se ha re-destinado más bien a labores operativas de la Oficina de Alcaldía y de la Administración Municipal.

En este mismo sentido, aduce además el actor que la circunstancia de que éstas nuevas oficinas no dispongan de un baño propio, le propicia una situación de menoscabo, cuestión que atentaría contra sus garantías constitucionales; sin embargo, dice sus alegaciones no tienen sustento de fondo, dado que en los hechos, las únicas oficinas con baño interior son aquellas las que acogen las funciones de la Dirección de Administración y Finanzas, Administración Municipal y Alcaldía, incluso, encontrándose los baños de



estas dos últimas oficinas a completa disposición del personal. Por otro lado, la alegación tampoco tiene sustento temporal, dado que el despacho que utilizaba el señor Ormeño, tampoco disponía de baño propio, siendo éste -incluso- asignado con anterioridad a la actual administración comunal.

A su vez, señala que el encargado de la Unidad de Control -arguye- que se encuentra en una posición de desigualdad respecto a las demás direcciones, al no poseer servicio sanitario independiente. Sin embargo, dice que su afirmación es completamente falsa, dado que tanto la Dirección de Obras Municipales, la Secretaría Comunal de Planificación y la Dirección de Desarrollo Comunitario, disponen de acceso a baños de uso general a todos los funcionarios que lo requieran, no reservándose, y tampoco es parte de la política municipal, el asignar el uso de los baños de manera restringida para algún funcionario o categoría de éstos, en particular.

Ahora, en cuanto al fundamento jurídico sobre el cual descansa la decisión municipal, sostiene que este se ha adoptado conforme a lo dispuesto en el artículo 56° de la ley 18.695, cuya disposición establece que el alcalde es la máxima autoridad de la municipalidad, y en tal calidad le corresponderá su dirección y administración superior y la supervigilancia de su funcionamiento, el que a la vez, se relaciona con el artículo 63 el cual establece las atribuciones del Alcalde, cuya letra f) dispone que podrá “administrar los bienes municipales”.

En ese sentido, refiere que ambas normas le otorgan la potestad al alcalde para administrar y decidir sobre la forma de usar de la manera más eficiente el inmueble con destino municipal, la distribución de sus oficinas, así como al personal que en este se desempeña, disponiendo de facultades para asignar oficinas al personal municipal, conforme a los criterios que se estimen más eficientes para el ejercicio de la función misma. Sin embargo, en este caso, solamente se evidencia una disconformidad del actor



con la decisión alcaldía de la redistribución de la infraestructura y sus oficinas, a la cual le ha adicionado una suma de elementos tergiversados, desconexos, insuficientes o derechamente falsos, como ya se ha señalado a lo largo de esta contestación. Sin perjuicio de aquello hago presente desde ya que el actuar del servicio se ajustó estrictamente a la legalidad, al determinar simplemente una nueva distribución de los espacios, con estricto apego a las garantías fundamentales, tanto del denunciante, como del resto de los funcionarios.

Ahora, hace presente que el señor Ormeño Aburto se rige por un cuerpo estatutario, cuyo vínculo jurídico nació con su nombramiento, no siendo éste de naturaleza contractual, sino legal y reglamentaria, el que se caracteriza por ser un régimen de derecho público preestablecido, unilateral y determinado objetivamente por el Estado. En este sentido dice que quien pasa a ocupar un empleo público debe someterse a una serie de deberes y obligaciones, de manera que, al incorporarse al municipio, el funcionario pasa a adscribirse en forma simultánea a un status jurídico especializado, entre ellas, la facultad del alcalde para decidir el uso más eficiente de los bienes municipales.

Así, también sostiene que el Encargado de la Unidad de Control pretende que se declare que fue objeto de un acto de discriminación arbitrario a habersele asignado una nueva oficina, pero se necesita a lo menos sustentar en qué consiste esa discriminación, o sea, señalar cual es el motivo concreto a que obedece esa diferenciación indebida que atribuye a su empleador. En efecto, el artículo 2° del Código del Trabajo establece que son contrarios a los principios laborales los actos de discriminación, definiendo que estos son las distinciones, exclusiones o preferencias basados en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades.



PCFXZXXXC

Sin embargo, sostiene que ninguna de las circunstancias señaladas en la ley como causales de discriminación han sido invocadas en la demanda, limitándose a decir que fue objeto de una discriminación en relación a sus pares directores, aduciendo que su jerarquía le otorgaría supuestos derechos, por el escalafón en el cual se encuentra asignada su función- (por sobre los derechos de otros funcionarios), utilizando frases como “pues es sorprendente, primero que se pase a llevar a un director -en cuanto a jerarquía- sin antes preguntar tal ocupación” o que “cada director tiene una oficina con infraestructura acorde a las necesidades de su función municipal, con los bienestares propios de su cargo, aire acondicionado, baño individual en sus oficinas, entre otros”, lo que aparentemente le habría ocasionado menoscabo, por carecer de dichos “bienestares”. Lo anterior, incluso, expuesto en su presentación en Contraloría, desconociendo que la ley y esos supuestos “bienestares” son garantía de todo el personal, sin distinción de su rango, el cual es sólo válido para los efectos del quehacer administrativo.

Es más, señala que existen diversos profesionales que actualmente utilizan dependencias alojadas en oficinas anexas o en espacios de otras unidades, cuestión que ha motivado -como se ha dicho- a implementar profundas mejoras en la infraestructura actualmente subutilizada, con el fin de otorgarles a todos los funcionarios municipales, indistinto a su rango funcionario o posición en el municipio, condiciones óptimas y dignas para el desempeño de sus funciones.

Incluso, señala que llama la atención que el Director de Control estime menoscaba su función, en circunstancia que las nuevas oficinas de la Unidad que él dirige han sido mejoradas y modernizadas. Lamentablemente, lo que el señor Ormeño denomina peyorativamente como “Ratonera”, para nuestra administración es motivo de orgullo, al





haber sido capaces de revalorizar una infraestructura subutilizada, lo que finalmente se traducirá en un beneficio directo de la comunidad.

Por último, como se indicó, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 420 del Código del Trabajo, la Judicatura del Trabajo no sería competente para conocer la acción de cobro de indemnización de daño moral derivado del caso de autos, toda vez que dicha materia sería de competencia de la judicatura civil. Aún así, señala que para el caso que se estime la interpretación contraria, resulta improcedente el análisis de un supuesto daño moral, ya que cada una de las situaciones descritas como “afecciones” producto de este supuesto daño moral, no son más que circunstancias que carecen del elemento jurídico de causalidad con los hechos de autos, o sea, el cambio de oficina de la Unidad de Control y su enfermedad, la cual se ha exhibido desde una fecha muy anterior a la decisión.

De esta forma, invoca la improcedencia de la indemnización de \$30.000.000 por daño moral que se reclama, ya que una de las características inmanentes a todo el sistema indemnizatorio en materia laboral, es que las indemnizaciones se encuentran legalmente reguladas no sólo en cuanto a su procedencia, sino que también, en cuanto a su cálculo y cuantía. Señala que el daño que se repara en tales procedimientos se encuentra entonces legalmente tasado mediante indemnizaciones estrictamente ceñidas a los márgenes que entrega la ley. En lo que concierne a los hechos que motivan una acción de tutela, y, para el caso que esta acción sea acogida, el Legislador laboral – siguiendo las pautas ya reseñadas- establece una indemnización legal contemplada en el art. 489 en su inciso 3° del Código del Trabajo.

Sostiene que es precisamente esta indemnización fijada “adicionalmente” aquella determinada por la ley para los efectos de reparar el daño provocado por las conductas reprochadas, acreditadas y declaradas jurisdiccionalmente como constitutivas de



infracciones a garantías constitucionales o derechos protegidos por la vía de la acción de tutela. Señala que no existe otra indemnización "adicional" a la ya contemplada legalmente bajo esos términos y que en este caso también fue demandada. Pues bien, señala que resulta que el Juez laboral se encuentra limitado legalmente a fijar un quantum indemnizatorio dentro de ciertos rangos mínimos y también máximos, en términos que la indemnización estudiada "no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual". En este sentido, la indemnización pretendida en la demanda no puede exceder este límite legal.

Finalmente, niegan enfáticamente, los hechos fundantes de las supuestas vulneraciones a los derechos que el actor estima amagados en su demanda, no existiendo además, ninguna relación causal entre los hechos que menciona el actor como fundantes de las vulneraciones que alega se le produjeron, como es el cambio de oficina, y las supuestas lesiones a sus derechos, esto es, su enfermedad. En efecto, aduce en la demanda el actor que el actuar del alcalde le ha negado la integridad física y psíquica, sin embargo, eso no es efectivo, dado que precisamente el actor, habiendo presentado licencia médica de enfermedad profesional con fecha 15 de noviembre de 2021 y aduciendo en su presentación que ésta habría sido provocada por un actuar del alcalde, ésta finalmente es denegada por la Mutual de Seguridad, mediante resolución de fecha 22 de diciembre de 2021, no configurándose su supuesta enfermedad por ocasión de algún actuar del jefe servicio.

Además, dice se aprecia una inconsistencia entre las fechas de los actos y las licencias médicas exhibidas por el demandante, relatando una serie de hechos, indicando fechas, los cuales le habrían provocado afectación a sus derechos fundamentales; y que como consecuencia de aquello, le habrían provocado afectación:



a.- El día 26 de noviembre del año 2021, la Directora de Administración y Finanzas, doña Tatiana Beltrán Bravo, le habría manifestado telefónicamente que debía desocupar la oficina, atendido a un oficio por parte del alcalde subrogante, en cuya misiva le ordena a ella desocupar mi oficina, a lo que ella se habría negado, representándolo por escrito, pues la persona o funcionario que ocupa esa oficina es el director de control y se encontraba con licencia médica y por lo tanto dicha oficina no estaba disponible.

b.- Agrega el actor que durante la segunda semana de diciembre del año pasado (2021), sin mediar aviso, se dispuso al personal auxiliar el retiro de sus pertinencias personales y laborales, dejándolas en una bodega.

c.- Sin embargo, de acuerdo con las licencias médicas que el actor ha presentado, éstas datan del 13 de septiembre de 2021, 06 de octubre de 2021, 15 de noviembre de 2021, y 02 de diciembre de 2021. Por tanto, no puede ser posible que los actos alcaldicios que le habrían ocasionado la vulneración de derechos, a su vez le hayan provocado alguna supuesta enfermedad.

Por consiguiente, refiere que con la controversia planteada, la parte contraria deberá acreditar sus dichos, y en particular, que se hayan incurrido en conductas que vulneren sus derechos, como imputa, correspondiendo que la demanda sea rechazada en todas sus partes, por cuanto los argumentos facticos y fundamentos jurídicos son injustificados, siendo del todo improcedente la pretensión reclamada y la indemnización solicitada.

Termina solicitando, en mérito de los argumentos expuestos; normas que cita; referencias jurisprudenciales, y principios de derecho atingentes, tener por contestada, dentro de plazo, la Demanda (Denuncia) de Tutela de Derechos Fundamentales, con



relación laboral vigente, e indemnización por daño moral, rechazarla en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

**TERCERO:** Que, durante el curso de la audiencia preparatoria, el Tribunal insto a las partes a una conciliación, la que no se produjo.

A continuación, en la misma audiencia se fijaron los siguientes hechos controvertidos:

1. Efectividad que en la relación laboral se han conculcado la denunciante derechos y/o garantías fundamentales conforme a lo establecido en el artículo 485 del Código del Trabajo. Hechos y circunstancias en que se funda dicha afirmación.

2. Existencia de hechos y circunstancias constitutivas de vulneración alegadas.

3. En su caso proporcionalidad de las medidas o actuaciones adoptadas por la empresa que serían constitutivas de indicios de vulneración.

4. Efectividad de haber el denunciante sufrido daño moral. En su caso hecho, circunstancias y monto.

5. Efectividad de encontrarse caduca la acción de tutela. Atendida la excepción del denunciado.

**CUARTO:** Que, en apoyo de sus pretensiones la parte denunciante incorporó en audiencia de juicio, los siguientes medios de prueba:

**I.- Documental:**

1. Informe médico emitido por el médico psiquiatra don Juan Andrade Pérez, de fecha 06.01.2022 con diagnóstico Neurosis Laboral.



PCFXZXXXC

2. Comprobante de Licencia Médica Electrónico, folio licencia 8501781-0, medico Ruth Azucena Townsend Viera.

3. Epricrisis de Atención Ambulatoria, emitido por Mutual de Seguridad, Diagnostico

Trastorno de adaptación (mayor a 30 días de evolución)

4. Orden de Reposo ley 16.744, N° 4629845, de Mutual de Seguridad del 19.11.2021.

5. Licencia Médica 61373210, emitido por la médico Sofia Burgos Wolff.

6. Oficio N°88 del 26.11.2021, del alcalde (s) Javier Mellado Gutiérrez a Dirección de Finanzas.

7. Oficio 208 del 29.11.2021, de la Dirección de Finanzas a don Javier Mellado

8. Oficio N°225 del 17.12.2021, de la Dirección de Finanzas a doña Hortensia Stuardo Badilla.

9. 11 Fotografías de las dependencias de la Municipalidad

10. Decreto de nombramiento de director de control bajo decreto 2649 del año 2015

11. Informe de seguridad y salud ocupacional, elaborado por Fabiola Angelica Moraga Oyarce, Ingeniero en prevención de riesgos, número de registro seremi de salud BB/P-536.

12. Informe psicológico, emitido por el Psicólogo Manuel Alejandro Burgos Carcamo, del 21.02.2022



13. Resumen de formulario de reclamo COD. FUI 478958 del 25.02.2022 ante la Superintendencia de Seguridad Social.

14. Oficio N°10, del 10.06.2021, de la Dirección de Control del señor alcalde don Alfredo Peña Peña.

15. Acta de entrega de la nueva oficina al director de control por parte del alcalde subrogante don Javier Mellado Gutiérrez, del 17.01.2022

16. Un correo electrónico del director de control a Javier Mellado, del 17.01.2022, que hace observaciones al acta de entrega.

17. Correo electrónico de la Dirección de Control a doña Tatiana Beltrán, del 19.01.2022.

18. Correos electrónicos entre director de control y Eduardo Tiznado Zapata, de fecha 19.01.2022.

19. Oficio N°1, del encargado de inventario, don Eduardo Tiznado Zapata para distribución de todos los departamentos y unidades de la municipalidad, sobre uso de Inventario.

20. Correo electrónico de la dirección de control a Javier Mellado y Tatiana Beltrán Bravo.

**II.-Confesional** del representante legal de la denunciada don Javier Mellado, refiere que conoce a don Alex Ormeño, desde el año 1997 por ser colegas de la ex Financiera Conosur, con posterioridad dice estudiaron Derecho en la misma Universidad, y desde el año 2021 son colegas en la I. Municipalidad de Negrete. Dice que llegó a trabajar allí el 18 de enero de 2021, desempeñándose este como Director de Control. Señala que la oficina de don Alex se encontraba en el segundo piso del Edificio Municipal,



PCFXZXXXC

al lado de la oficina de Finanzas, ocupaba una oficina solo, en la que tenía dos escritorios y existía una bodega en su interior. Explica cuántos son los Directores de los diferentes departamentos y describe la oficina de cada uno de ellos. Señala que sabe que don Alex está con licencia desde diciembre de 2021, no recuerda con exactitud la fecha. Explica que la oficina del denunciante se encontraba en el segundo piso, con dos escritorios, dos módulos y un escritorio pequeño con una máquina de escribir, no recuerda exactamente desde cuando estaba ahí. Dice que en una reunión con el Alcalde, y para mejorar la distribución de los espacios, se decidió realizar remodelaciones, y se decidió que la oficina de don Alex la ocuparan otros funcionarios (3). Sostiene que decidió cambiar al Director de Control porque su función es unipersonal y además porque . Refiere que en ese momento de la decisión del traslado, se informó al director subrogante, pero cuando el vuelve de su licencia no se le notificó este cambio de oficina. Se le exhibe oficio que le fue enviado por la Directora de Administración y Finanzas, en que esta le representa el hecho de que resulta ético esperar el reintegro del Director de Control Titular para informar esta decisión del cambio de oficina. Cuando regresa el Sr Ormeño de su licencia dice que no se le explicó el fundamento de esa decisión. Refiere que se arregló la oficina y que cuando él visitó a don Alex estaba instalado en la oficina más chica y dice que no había espacio para que una persona se sentara, además dice que el piso de madera pero no podrida, y que muchos de los documentos estaban en el suelo. Respecto a documentos como cosas personales del denunciante, nunca le dio como administrador una respuesta porque dice no tener antecedentes para darle información. Dice que no solicitó por escrito al encargado del inventario que inventariara sus bienes, no sabe la razón. Respecto a la instrucción a la Jefa de Gabinete que se instalara en la oficina del Director de Control, dice que es efectivo que él le dio esa instrucción y él estaba en funciones y reconoce que no le comunicaron nada antes de esa orden. Relata que es efectivo que después de esta situación, se lo representó al Alcalde y al administrador que



no correspondía por la naturaleza de su cargo, este respondió que en su cargo él disponía las ubicaciones de los funcionarios, y reconoce que dicha autoridad se encontraba molesto porque don Alex estaba realizando una auditoría por un tema de becas. Refiere que la Municipalidad intentó acondicionar la nueva oficina para que estuviese acorde para ser ocupada por el denunciante y que hubo otros directores a los que se les trasladó de oficinas pero dentro del mismo edificio consistorial.

**III.- TESTIMONIAL.** Previamente juramentados y legalmente examinados, prestaron declaración en juicio los siguientes testigos:

1.- Doña Leslie Torres Contreras, quien refiere conocer a las partes por haberse desempeñado en la I. Municipalidad de Negrete entre los años 2016 al mes de diciembre de 2021, teniendo una relación cercana con el denunciante derivada del trabajo en dicha institución. Dice que conoce por esa razón al alcalde actual. Señala que ella presencié situaciones, un clima laboral bastante tenso, desde el principio supo que el alcalde le indicó a don Alex que no estuviera cerca de él, porque su trabajo de director de Control podría perjudicarlo. Dice que todos los funcionarios se dieron cuenta de este trato, esto es que el alcalde no lo saludaba, o interrumpía conversaciones de don Alex con otros funcionarios como la Sra. Tatiana. Dice que esto fue en febrero de 2021, cuando ella iba a la oficina de la Sra. Tatiana y don Alex le comentó que qué le parecía que el alcalde le pidiera esta lejanía porque sentía que su presencia le perjudicaba. Refiere otra situación en la que estaba en la oficina fuera del administrador donde se encontraba don Javier y don Alex y entra el alcalde y se ve el ambiente muy tenso y en ese momento el administrador le dice “negro” sale de acá mejor. Expone que se veía demasiado esa poca afinidad que había en el área de trabajo, al ser oficinas cercanas, pasillos muy chicos ella podía darse cuenta. Dice que por las funciones que realizaba en el área de adquisiciones siempre estaba en contacto con ellos 3. En relación a las causas de por qué el alcalde no



PCFXZXXXC



quería que se acercara, dice que a don Alex le dijo que se alejara por unas representaciones realizadas por este en Contraloría que perjudicaban a dos funcionarios, esto es unos sumarios que este había iniciado. Refiere que el alcalde trataba de evitar al saludarlo, le pedía que no se acercara a don Javier ni a doña Tatiana, esto se lo comentó don Javier el administrador, esto dice que sucedió en febrero de 2021 en adelante. Dice que recuerda en una de las conversaciones con doña Tatiana esto en abril y mayo, que el alcalde le dijo y refiere que ella también escuchó una discusión en que el alcalde le decía que no quería que tuvieran relación porque lo único que querían era “CAGARLO”. Sostiene que luego dentro del mismo período, que el clima estaba tan malo, a lo que se sumó la rivalidad de doña Scarleth Lagos, quien dice le habría pedido a don Alex que reactivara el sumario para destituir a doña Tatiana, lo que supo porque ella le contó esa situación. Dice respecto a la oficina del denunciante que tenía un cuarto como especie de bodega con los insumos de aseo, vajillas, etc.; por lo que entraba y salía gente como el personal de aseo. Relata que había dos escritorios, el principal ocupado por este y el otro donde dejaba documentación muy delicada que piensa no deberían estar a la vista de todos. Refiere una situación en el mes de noviembre de 2021 y ve que están todos en la entrada de la oficina de Control; doña Tatiana, don Alex, Angélica entre otros funcionarios, quienes comentaban la situación de que jefa de Gabinete estaba ocupando la oficina del denunciante. Dice que en ese momento el administrador le dijo al actor que no podía hacer nada porque solo recibía órdenes y que le consta que nadie le avisó a don Alex que otra persona iba a ocupar su oficina, todos comentaban que era una situación muy injusta y doña Yovanna les comentó que a ella le habían dado esa orden, refiere que antes ella estaba en la oficina de Secplac, añade que esa oficina era más grande que la de don Alex, e incluso era más nueva y que ella estuvo alrededor de dos semanas en la oficina de don Alex. Dice que el mismo le comentó que el alcalde le había dicho que le pasaba eso por andar haciendo auditorías, ya que dice existía investigación al director de



DIDECO. Refiere que las cosas las supo porque hablaban esas situaciones frente a ella, como el mismo denunciante, la Sra. Tatiana y el administrador, quien también le dijo que estaba “chato de la situación” porque el alcalde le decía que don Alex y la Sra. Tatiana lo querían perjudicar. Refiere que luego empezaron los movimientos para sacar definitivamente de su oficina a don Alex, dice que fue en diciembre cuando lo trasladaron (sus cosas) a un edificio fuera de la Municipalidad conocida como “la ratonera”, porque era una infraestructura muy antigua, una escalera que casi se caía, un lugar muy insalubre; lugar donde dice se guardaban archivos antiguos, etc. Sostiene que el lugar en el estado en que estaba no correspondía para el cargo y además dice que a don Alex nunca se le notificó ese cambio, y que nunca había evidenciado ese tipo de comportamientos del Alcalde a un Director. Agrega que cuando sacaron sus cosas las dejaron en el patio y que don Alex le había comentado que muchas de sus cosas personales, como regalos de su hija y fotos de ella, las había perdido. Dice que cuando ella llegó a trabajar a la Municipalidad don Alex estaba en la oficina de administración y la administración anterior consideró que debía estar cerca del Municipio y del resto de los directores y en ese momento quedó en forma permanente en esa oficina, que fue la que lo sacaron posteriormente, agrega que todas las oficinas de los directores tenían baño. Señala que don Alex hizo reclamo por la bodega que estaba en su oficina porque circulaba mucha gente y le movían sus documentos, que no sabe si hizo el reclamo en la administración anterior; señala que incluso una vez que él no estaba le descerrajaron la puerta para poder sacar cosas de la bodega que estaba dentro de su oficina. Refiere que la Sra. María mella hoy secretaria Dideco le contó que ella había escuchado al alcalde que su intención era sacar a don Alex y a doña Tatiana, agrega que el clima laboral era pésimo por esas actitudes del alcalde, donde este le exige a dicha funcionaria que no haga reuniones con don Alex porque creía que ellos podrían hacer cosas en su contra. Dice que en el lugar llamado “la ratonera” que hay una sola oficina habilitada para tres



PCFXZXXXXC

funcionarios que trabajan allí, los que dice siempre han reclamado que les cambien las condiciones de esa oficina.

2.- Doña Angélica González Pincheira, quien señala que conoce a don Alex porque ella trabajó en la Municipalidad demandada por unos 5 años en el departamento de administración y finanzas en compras públicas (ahora en la DAEM de la misma institución), y su trabajo se relacionaba por la legalidad y visación de los decretos que ella dictaba y también conoce al Alcalde quien dice asumió en febrero de 2021 y antes estuvo dos períodos de concejal, manteniendo en ese momento buena relación. Dice que la relación entre don Alex y el Alcalde era compleja, que el primero se lo comentó porque en ese momento estaba en una representación en la Contraloría. Agrega que el Alcalde como estaba en proceso de postulación al cargo le pidió a don Alex que desistiera de eso para que no interfiriera en su elección, a lo que don Alex no accedió, comenzando dice el quiebre. Refiere que todo se sabía y se escuchaba por ser tan pequeña la Municipalidad, lo que refiere sucedió en febrero de 2021. Sostiene que en los meses de marzo y abril del año anterior ya se escuchaba más la mala relación y dice que ocurrió una situación en que estaba ella, don Alex y doña Tatiana y el Alcalde se molestó porque pensaba que estábamos haciendo algo en su contra. Dice que en mayo vio complicada a su jefa de doña Tatiana porque le comentó que la Secplac doña Scarleth quería activar un sumario en su contra para destituirlo. Refiere una situación en que el administrador de la Municipalidad le pide que no declare en favor de don Alex, a lo que ella dijo que no. Sostiene que noviembre de 2021, don Alex encontró a la Jefa de Gabinete instalada en su oficina, y estuvo ahí unas dos semanas, y que recuerda que en ese momento había más funcionarios conversando del tema y refiere que nunca le notificaron de la ubicación de esta funcionaria en su oficina. Dice que ella le escuchó a Yovanna Ormeño le dijo que había sido el Alcalde quien le ordenó que ocupara esa oficina. Refiere que posteriormente



PCFXZXXXC

sostuvieron una reunión con el Alcalde y Administrador para aclarar la situación anterior y que el alcalde le dijo a don Alex que él tomaba las decisiones. Señala que en diciembre ella vio que los maestros sacaban las cosas de don Alex de su oficina, y que ella en el mes de octubre le había hecho un pedido de materiales que le dijeron que era para arreglar un edificio fuera de la Municipalidad al que le llamaban “la ratonera”, y que en realidad era una bodega que refaccionaron, y que fue solo esa compra que se le solicitó. Señala que lo visitó en esa nueva oficina y dice que pusieron el aire acondicionado en la oficina que él no ocupaba y que tampoco llegaron todos los muebles que él tenía, agrega que era una oficina muy pequeña y que la documentación tuvo que dejarla en el suelo por la falta de muebles. En cuanto a la afectación que sufrió don Alex luego de este cambio de oficina, lo vio muy mal anímicamente y que ella nunca vio que a un directivo se le tratara tan mal como a don Alex, y que jamás a un director lo sacaran de su oficina y lo llevaran a un lugar así, ella lo ve como denigrante. Sostiene que él siempre pasaba con su sonrisa, con la talla, y luego del cambio de oficina él se sentía aislado, lo sacaron del resto de los directores, sufriendo en su opinión daño psicológico, así dice que él estuvo con licencia médica; que también se encontró con él y lo vio muy depresivo y ya estaba con siquiatria y tomando remedios. Agrega que eso afectó a todos. Señala que el estado de animo de don Alex comenzó cuando el Alcalde le empezó a prohibir que se juntara con ciertos funcionarios, y ella ve que la gota que rebalsó el vaso fue que le ocupara su oficina la Jefa de Gabinete y el posterior cambio de oficina, y en cuanto a sus licencias dice que estuvo dos meses fuera. Refiere que en ese lugar llamado “la ratonera” trabajaban los TICS, sin embargo ellos se quejaban por el frío y calor, también la escalera estaba en malas condiciones, con sus tablas podridas, muy insalubre. La oficina que le acondicionaron a don Alex al lado estaba la bodega por eso estaba en pésimas condiciones y todo esto ella lo vio.



PCFXZXXXC

3.- Doña Fabiola Moraga Oyarce, señala que conoce al denunciante hace unos 4 años por temas laborales, fue contratada por este. Realizó visitas a las dependencias de la Municipalidad, en el mes de febrero de este año, a petición de este. Revisó el lugar al que fue trasladado don Alex, el que dice era un lugar con harta precariedad, en condiciones sanitarias y de construcción no aptas para realizar un trabajo, se visualizaba un reacondicionamiento pero solo en la oficina que le pasaron; sin embargo el lugar son dependencias antiguas sin mantenimiento, tiene una escalera de madera y fierro, pero no en buenas condiciones, sin seguridad, en estado de pudrición la madera que componía la escalera. Señala que las paredes y piso de la oficina en pudrición, señala que a la entrada hay una bodega al lado llena de documentación, que se notaba sin limpieza, sumado a las ventanas que se veían quebradas. En cuanto al sistema eléctrico del lugar, refiere ser antiguo, cables sueltos que no se sabe si están energizados o no. Dice que para tener agua había que ir a otro edificio donde había agua potable, un lugar con comedor, etc, pero para llegar había que salir a la intemperie. En cuanto a la calefacción dice se le instaló un aire acondicionado pero estaba en otra oficina. Dice que había una sola vía de evacuación, sin extintores a lo que agrega esa bodega llena de papeles y el mal estado de la electricidad podrían generar un incendio. Sostiene que de acuerdo a su profesión y al DS 594 dice que no es un lugar adecuado para cualquier trabajador, porque tiene muchas condiciones de riesgo; por todo lo que ha señalado. Se le exhibe informe acompañado a la causa y reconoce que ella lo confeccionó y su firma. Agrega que cuando fue no había existido desratización y señala que la primera limpieza la hizo don Alex porque hasta fecas de ratones. Sostiene que viendo el cambio de las condiciones, ella vio muy afectado a don Alex, incluso al borde de las lágrimas y muy triste, que él le señaló que incluso cosas personales como recuerdos de sus hijas que se las perdieron cuando le sacaron sus cosas de la antigua oficina. Respecto al DS 594, ella revisó punto a punto e indicó en su informe lo que no se estaba cumpliendo en el lugar de la oficina nueva que le



asignaron a don Alex, agrega que en una nueva visita fue al edificio principal en la que se encorajara la anterior oficina, la que dice encontró que estaba en buenas condiciones, y no era en nada similar a la “nueva” oficina.

4.- Don Jorge Burgos Aedo, quien refiere que conoce a don Alex desde el año 2015, que él se desempeñó también como Director de Control desde el año 2000 al año 2014 y continúa trabajando en la Municipalidad de Negrete. Señala que conoce al actual Alcalde, primero como concejal y luego como Alcalde Titular. Señala que la relación del actual Alcalde, en un principio era excelente, pero luego hubo cambios y situaciones entre este y don Alex y señala que cuando era concejal era una relación normal y cuando asume como Alcalde vio notoriamente que había una relación no amistosa entre ellos; señala que era notorio este distanciamiento y él le consultó a don Alex y este le indicó porque le habría solicitado que dejara en statu quo ciertas representaciones ante la Controlaría, porque le podrían afectar en su carrera política, a lo que don Alex se negó en su calidad de Director de Control. Señala que él supo que don Alex inició un sumario a una de las Direcciones de la Municipalidad (DIDECO) y eso quebró aún más la relación con el Alcalde, lo que supo por conversaciones y además desde la propia Directora de Finanzas y también desde el propio don Alex. Desde su experiencia, él ve que esos hechos fueron la razón de ese distanciamiento. Refiere haber estado con licencia unos 9 meses y medio por reposo laboral que le otorgó la Mutual de seguridad. Dice que en una de sus visitas a la Municipalidad para dejar su licencia se enteró que lo habían cambiado a su oficina, a un lugar sin las condiciones, por lo que lo pasó a saludar, viéndolo muy afectado; dice que en su opinión se atentó contra la moral del funcionario en su calidad de Director. Dice que él nunca vio esta situación de esas características, de la forma que sucedió, nunca vio este tipo de vulneración, ya que entiende que nunca se le avisó lo que iba a suceder. Refiere que se enteró que la Jefa de Gabinete en algún momento ocupó la



oficina de siempre de don Alex, lo que duró unas semanas; dice que de acuerdo a su experiencia eso es un hecho irregular porque las Direcciones de control debe tener independencia, ya que manejan documentos y trámites que deben estar en completa reserva. Agrega que en esas visitas y conversaciones con el administrador don Javier Mellado, y la Directora de Administración y Finanzas a la que vio muy afectada porque se enteró que la directora de Secplac buscaba su destitución. Sostiene que se encontró en el mes de diciembre de 2021, en la calle con el denunciante al que vio muy mal, muy afectado a punto de llorar. Refiere en cuanto a la situación que originó el quiebre sostiene que serían esas situaciones por las cuales don Alex habría efectuado estas representaciones ante la Contraloría y no tensionar las relaciones entre funcionarios buscando con eso el Alcalde que no se interpusiera su carrera política, sumarios que tiene entendido venían de antes.

IV.- Oficios: Se incorpora oficio de la I. Municipalidad de Negrete el que refiere que cuanto al Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, la Municipalidad de Negrete se encuentra en proceso de elaboración de dicho instrumento, no disponiendo administrativamente de dicho documento.

**QUINTO:** Que, en apoyo de sus alegaciones y defensas, la denunciada incorporó en audiencia de juicio la siguiente prueba:

**I.- DOCUMENTAL:**

1. Decreto alcaldicio N°2.222, de fecha 02 de agosto de 2021, de nombramiento de Jefe de Gabinete de la Municipalidad, Srta. Yovana Ivonne Ormeño Garcés, Grado 10° de la EM.



2. Ordinario N°31 del Director de Control, don Alex Ormeño Aburto, de fecha 06 de enero de 2021, a través del cual informa sobre su estado de salud y de su prerrogativa de hacer teletrabajo.

3. Decreto Alcaldicio N°198, de fecha 14 de enero de 2021, que autoriza al funcionario municipal, don Alex Ormeño Aburto, a realizar teletrabajo desde su domicilio particular en la ciudad de Los Ángeles.

4. Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP), de fecha 19 de noviembre de 2021, por parte del trabajador don Alex Ormeño.

5. Solicitud de Evaluaciones de Condiciones Generales del Trabajo, de fecha 10 de noviembre de 2021, de la Mutual de Seguridad.

6. Resolución N 4607830 de Calificación de Origen de los accidentes y enfermedades, fechada el 22 de diciembre de 2021.

7. Ordinario N° 88, de fecha 26 de noviembre de 2021, del alcalde (s) don Javier Mellado Gutiérrez, informando a la directora de administración y finanzas sobre la nueva distribución de oficinas.

8. Ordinario N°89, de fecha 26 de noviembre 2021, del alcalde (s) don Javier Mellado Gutiérrez, informando a la oficina de control, a través de su director (S), sobre la nueva distribución de las oficinas.

9. Ordinario N°83, del alcalde de Negrete, don Alfredo Peña Peña, fechado el 17 de noviembre de 2021, a través del cual se instruye al Administrador Municipal disponer medidas de mejoramiento a la infraestructura municipal.

10. Oficio N°10 del Director de Control don Alex Ormeño Aburto a al alcalde don Alfredo Peña Peña 10/06/2021.





## **II.- Confesional** de don Alex Ormeño Aburto

Señala que trabaja en la Municipalidad desde el año 2012 como asesor jurídico, luego desde el 2015 asume como Director de Control. Refiere que como asesor jurídico iba uno o dos veces por semana, estuvo en la oficina que ahora ocupa el administrador al lado del alcalde; y señala que luego se habilitaron las oficinas en la plaza en las oficinas que tenía anteriormente el Registro Civil. Dice que estuvo unos 3 años en la oficina anterior a la que lo trasladaran, y lo único que antes indicó fue que pudiese sacarse una pequeña bodega que existía. Refiere que el alcalde asumió en enero de 2021 y luego en mayo del mismo año como alcalde titular. Dice que en abril-mayo desde el mismo años se le solicitó volver a trabajar todos los días de manera presencial y desde esa fecha empezó a trabajar todos los días de la semana de manera presencial por la naturaleza de su trabajo. Respecto al oficio de 6 de enero de 2021, dice que lo que se solicitó fue el teletrabajo argumentando que, por existir una bodega en su oficina, opta por teletrabajar para evitar el contagio.

**III.- TESTIMONIAL:** Previamente juramentados y legalmente examinados, prestaron declaración en juicio los siguientes testigos:

1.-Don Darío Cañete Pacheco, quien señala que es el encargado de comunicaciones de la Municipalidad de Negrete y dice que su oficina se encuentra a un costado de la oficina de la alcaldía y anteriormente en una oficina que se llama TICS al costado del edificio consistorial, y sostiene que ahí hay 3 oficinas, una de bodega y otra que se modificó en las que dice están las colegas de FOSIS. Dice que antes de estuviesen esas colegas, estuvo don Alex Ormeño en esa oficina. Sostiene que esas dependencias son antiguas, como lo es la mayoría de la Municipalidad; refiere que tiene una fachada no muy linda, dice que estaba muy cómodo ahí y que nunca reclamó respecto al estado de ella. Señala que hubo una redistribución de oficinas, por una



solicitud del Alcalde, quien le dijo que debía venirse a su nueva oficina junto a la Jefe de Gabinete para optimizar los espacios para estar más cerca. Dice que no escuchó a nadie hacer reclamos por la nueva distribución de oficinas y que sabe que a la nueva oficina que se le había asignado a don Alex se le hicieron muchos arreglos. Se le exhiben fotos del lugar al que se le asignó la oficina al denunciante y los reconoce diciendo que corresponde a las oficinas que él ocupaba y a la que fue trasladado don Alex Ormeño en diciembre de 2021; en relación a la escalera para ingresar refiere que está fijada con una estructura de metal y dice que en la parte inferior está un poco suelto, se le exhibe foto del baño y dice que es el que está en la planta baja del edificio.

2. Doña Yovana Ormeño García, quien expone que conoce a las partes del juicio, por ella ejercer la función de Jefa de Gabinete en la Municipalidad de Negrete, esto desde el mes de agosto de 2021. Refiere que su oficina está en el segundo piso de la institución al lado de la del Alcalde y de la Administración desde marzo de 2022; refiere que no tenía una oficina establecida, a veces en la oficina de la administración, de Secplac, del Alcalde; etc., transitando por distintas oficinas antes de tener una oficina establecida. Sostiene que en una oportunidad ocupó la oficina de don Alex, por instrucción de don Javier, pasaba a dejar sus cosas y luego se iba a otras oficinas porque refiere que su trabajo es más de terreno. Dice que don Alex le manifestó su molestia por haberle ocupado su oficina, quien señala que le dijo que se molestaba por la naturaleza de su cargo. Dice que la nueva distribución de oficinas fue en noviembre de 2021, e indica que la razón de eso fue que las distintas áreas tuvieran un espacio para trabajar y refiere de que fueron unos 9 funcionarios se le asignaron oficinas y señala que nadie reclamó de esos cambios. Sostiene que esa nueva oficina que se le asignó a don Alex ahora es ocupada por funcionarios de DIDECO y que en la oficina contigua a esa han trabajado hace varios años los funcionarios de TICS y dice que nunca nadie efectuó ningún



PCFXZXXXC

reclamo. Señala que ella ocupó la oficina de don Alex no recuerda la fecha y quien le dio esa orden fue el administrador municipal, y refiere que este le comunicó a don Alex pero no sabe de qué forma, llegó con su cartera y computador, lo saludó y ocupó el escritorio que estaba desocupado y relata que don Alex le dijo que iba a hablar con el administrador porque Gabinete no podía estar con Control, ya que por la documentación que él tenía en su oficina era incorrecto que estuvieran juntos. Dice que después que don Alex le dijo eso, ella salió a terreno, y dice que no fueron más de 2 o 3 veces, y que la segunda vez que fue a la oficina conversaron y ella le dijo que cualquier problema lo hablara con el administrador. En cuanto a la nueva oficina de don Alex, dice que se remodeló para que el pudiera ocuparla. Sostiene que cuando se realizó esta redistribución de oficinas, don Alex fue al único directivo que sacaron de ese piso y lo cambiaron a las dependencias fuera de la Municipalidad.

3.- Don Cristian Ramírez Orellana, quien señala que se desempeña a partir del 5 de julio de 2021 como Director de DIDECO, y anteriormente en otros cargos alrededor de unos 3 años; sostiene que su oficina es normal, con baño compartido. Dice que cuando él llegó a la Municipalidad la oficina de don Alex estaba en el segundo piso como Director de Control y anteriormente tuvo su oficina en un edificio en la plaza respecto de la cual no reclamó. Respecto a la oficina del segundo piso estaba en buenas condiciones, lo que sabe por dichos de funcionarios es que a don Alex le molestaba que entrara gente por encontrarse una bodega de insumos en su interior. Refiere que a fines de año se tomó la decisión de hacer una nueva distribución de oficinas de varios colegas y funcionarios y detalla quienes ocupan varias oficinas, y que en varias de ellas hay varias personas. Dice que en la oficina que era del Sr. Ormeño se desempeñan ahora 3 funcionarios. Refiere que en una oportunidad un funcionario de su dependencia le indicó que don Alex le represento su molestia porque entraban y salían a buscar loza ya que dentro de su oficina



estaba la bodega con insumos; y refiere que siempre estuvo esa bodega y en períodos anteriores no sabe si hubo reclamos. Relata que anteriormente él estuvo en la oficina de TICS lugar donde se encuentra la nueva oficina a la que se le asignó a don Alex y las siguen ocupando hasta hoy, sin existir reclamo de parte de ningún funcionario. Consultado indica que al único directivo que se cambió de oficina fue al Director de Control. Dice que él sabe que a don Alex se le notificó el cambio de oficina solo a través de los dichos del administrador. Consultado señala que no recuerda cuanto tiempo estuvo desocupada la oficina a la que se le llevó a don Alex ni tampoco si fue o no desratizada, y que el aire acondicionado que se instaló lo vio en la oficina que estaba vacía.

4.- Don Víctor Flores Pradenas, quien señala que se desempeña como jefe de taller municipal, realizando mantenimiento a las dependencias municipales. Dice que se le asignó obras de mejoramiento, viendo la necesidad de dependencias por la gran cantidad de funcionarios que existen. Sostiene que han hecho entre otras cosas, remodelación de oficinas, la oficina que se adaptó en el segundo piso en el edificio anexo a la Municipalidad. Refiere que en el segundo piso está la oficina de TICS, y la remodelación de la oficina que ocupan las niñas del plan de habitabilidad. Sostiene que las mejoras realizadas en la oficina asignada a don Alex, dice que era una oficina un poco abandonada y explica cómo fue remodelada en su piso, paredes y ventanas para poder ser ocupada. Explica que esa remodelación comenzó en abril de 2021. Relata que los espacios de la oficina consistorial son reducidos, y que por esa razón estaba el proyecto para optimizar espacios. Señala que administración dio la orden de la remodelación de la oficina indicada y en general todos los mejoramientos comenzaron a mediados de 2021, empezando a ejecutar las obras a mediados de febrero. Relata que la oficina que se acondicionó y antes que la ocupara, era un archivadero y no cumplía las funciones para ser ocupada por una persona, señala que le pusieron piso flotante y que la madera solo



era antigua. Señala que las cosas de don Alex, sus muebles y puesto de trabajo se la instalaron los maestros en la oficina chica sin piso flotante, ya que a la otra oficina le estaban poniendo piso flotante y refiere que ellos dejaron allí los muebles porque les dijeron que la oficina que se estaba arreglando iba a ser la oficina de éste. Señala que solo se trasladó un modular a la nueva oficina y en relación con el resto de muebles y documentación faltante dice que todo lo llevaron en cajas a la nueva oficina, y sostiene que la oficina pequeña medía aproximadamente 7,60 metros cuadrados. Finalmente señala que en las condiciones en que se encuentra ese edificio no está al 100%.

**IV.- Oficios:** Se incorporan dos oficios de la Mutual de Seguridad CCHC

**SEXTO:** Que, apreciadas las pruebas rendidas conforme a las reglas de la sana crítica, o bien por tratarse de hechos no controvertidos, es posible para este tribunal tener por acreditados en autos los siguientes hechos de la causa:

1.- Que el denunciante se desempeña como Director de Control en la Ilustre Municipalidad de Negrete.

2.- Que el traslado de oficina del denunciante ocurrió en el mes de diciembre de 2022, en circunstancias que este se encontraba con licencia médica.

**SEPTIMO:** En cuanto a la excepción de caducidad, al evacuar el traslado conferido en la audiencia preparatoria, la demandante solicitó que se rechace la excepción interpuesta, ya que, dice que, si bien se señalaron algunos hechos ocurridos a principios del año 2021 los hechos materia del hostigamiento de la denunciada, fueron constantes en el tiempo, teniendo su peak en noviembre y diciembre de 2021. Que al respecto y como quedó establecido en el considerando anterior, se ha dado cuenta de



PCFXZXXXC

que los hechos denunciados constituyen hechos persistentes en el tiempo, y teniendo presente que el último hecho denunciado ocurrió en el mes de diciembre de 2022, y habiéndose presentado la denuncia de autos el día 07 de enero de 2022, razón suficiente para rechazar la excepción de caducidad alegada por la parte denunciada.

**OCTAVO:** Que, en cuanto a la denuncia de tutela, esencial es señalar previamente que este procedimiento se aplica cuando, vigente la relación laboral o bien, con ocasión del despido, se han vulnerado determinados derechos fundamentales de los trabajadores y, en materia probatoria, la reducción probatoria establecida en el artículo 493 del Código del Trabajo, no constituye un caso de inversión de la carga formal de la prueba, como erradamente se piensa, por lo que, en este caso, no resulta suficiente que se alegue una lesión de uno o más de estos derechos para que se traslade al empleador la carga probatoria y, en estricto rigor, no se altera el axioma de que corresponde probar un hecho al que lo alega como lo exige el artículo 1698 del Código Civil, no encontrándose por ello la víctima o el denunciante liberado de probar, ya que aquel en este juicio debe acreditar la existencia de indicios suficientes acerca de la existencia de la conducta lesiva que está reclamando, para que pueda aprovecharse de la regla prevista en el artículo 493, en cuya virtud le corresponde al denunciado el deber de acreditar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables, en otras palabras el trabajador debe probar indicios o hechos que han de generar en el Juzgador del Trabajo al menos una sospecha razonable y fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales y, una vez que lo hace, el empleador debe probar que su conducta fue razonable y proporcional.

**NOVENO:** Que una vez despejado lo anterior es menester pronunciarse respecto de la concurrencia de los supuestos actos vulneratorios de los derechos fundamentales del actor, debiendo tenerse presente al respecto que se ha entendido que la integridad



psíquica es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales, lo cual permite a cada ser humano desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones, implicando el reconocimiento constitucional de este derecho que nadie puede ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica. Y que por su parte la integridad física, se refiere a la protección de la integridad corporal, que no sufra lesiones.

Por otro lado, el derecho a la honra que asegura la Constitución Política de la República es sinónimo del respeto y protección del “buen nombre” de una persona, derecho de carácter personalísimo que es expresión de la dignidad humana consagrada en el artículo 1 de la Carta Fundamental.

**DECIMO:** Que, en el caso de marras, con el mérito de la prueba que ha sido ofrecida y rendida en el presente juicio, la cual ha sido valorada conforme a las reglas de la sana crítica, esto es de conformidad a los principios de la lógica, como el principio de la contradictoriedad y al principio de la razón suficiente, a las máximas de la experiencia, que son normas generales, independientes del caso concreto, que se obtienen de la observación que hace el Juez del mundo que lo rodea y que se aplican a otras situaciones de la misma especie y al principio de la primacía de la realidad, en cuya virtud debe prevalecer lo que ocurre en los hechos, por sobre lo que se consigna en los documentos, se tiene por establecido formalmente la existencia de indicios, esto es la existencia de hechos que hacen a esta Sentenciadora sospechar, de manera razonable y fundada, acerca de la lesión en cuanto al derecho a la integridad psíquica, que, como ya se ha dicho, es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales, lo cual permite a cada ser humano desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones, implicando el reconocimiento constitucional de este derecho que nadie puede ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica y la



lesión a la integridad física, que es la protección de la integridad corporal; toda vez que, de la prueba confesional de la demandante consistente en la declaración del administrador municipal, quien ha reconocido que dio la instrucción de que la Jefa de Gabinete ocupara la oficina del denunciante sin su autorización ni conocimiento; como también admitió la orden de la alcaldía para que el actor de autos fuera el único directivo en ser trasladado a una oficina fuera del edificio consistorial encontrándose en ese momento con licencia médica. Así también lo declararon los testigos de la denunciante doña Leslie Torres Contreras, doña Angélica González Pincheira y don José Burgos Aedo, quienes fueron testigos presenciales en su calidad de funcionarios de la demandada de los hechos indicados anteriormente; como también de aquellas actitudes por parte del edil municipal en contra del denunciante en su calidad de Director de Control, consistentes en quitarle el saludo, pedirle a ciertos funcionarios que se mantuvieran alejados de él, ordenar a la Jefa de Gabinete (funcionaria de su exclusiva confianza) que ocupare la oficina de este sin su conocimiento ni consentimiento. Que lo consignado anteriormente también fue reconocido por doña Yovanna Ormeño García, actual Jefa de Gabinete, quien frente a la pregunta directa de esta sentenciadora reconoció que el único Director que fue trasladado de oficina fue el Director de Control, denunciante de autos. Que además resulta trascendental el testimonio allegado de doña Fabiola Moraga Oyarce, la que como prevencionista de riesgos evacuó el denominado Informe de Seguridad y Salud ocupacional, ratificándolo en la audiencia de juicio, sosteniendo en síntesis que revisó el lugar al que fue trasladado don Alex, señalando que se trata de un lugar con “harta precariedad, en condiciones sanitarias y de construcción no aptas para realizar un trabajo”, acompañando fotografías del lugar, las que en definitiva no hacen sino confirmar lo señalado, resultando evidente el mal estado de la construcción en la que se encontraba la oficina a la que fue destinado el denunciante de autos. Que en tal sentido también resulta primordial la declaración del testigo don Víctor Flores



PCFXZXXXC



Pradenas, el que en su calidad de jefe de taller municipal le tocó realizar el reacondicionamiento de la “nueva” oficina asignada al Sr. Ormeño, quien admite que a pesar de los arreglos ejecutados a dicha oficina, esta no quedó al 100%.

**DECIMO PRIMERO:** Que a juicio del tribunal, no existe razonabilidad ni proporcionalidad alguna en las medidas adoptadas por la denunciada; ya que frente a sus argumentaciones en orden a justificar sus actuaciones apuntan a una “redistribución” de las oficinas con el objetivo de optimizar los espacios, lo que podría resultar racional, natural o sensato dentro de la administración de una Municipalidad; ésta debió seleccionar los medios idóneos para lograr dicha finalidad y es indudable que dichas medidas están limitadas o condicionadas por las garantías fundamentales de los trabajadores; lo que no ocurrió en la especie, al haberse acreditado los indicios indicados en el considerando anterior; fundamentalmente aquel que dice relación con la decisión del traslado de oficina del denunciante a una nueva oficina sin las condiciones mínimas para trabajar, siendo el único director al que se le impuso dicho mandato; encontrándose ausente por estar con licencia médica; no constando tampoco el inventario de los muebles en su calidad de Director de Control (lo que da cuenta el oficio n° 1 del encargado de inventario Sr Eduardo Tiznado Zapata); y en definitiva no habiendo conseguido la denunciada justificar la motivación de la conducta desplegada, más allá de un actuar encaminado a hostigar y acosar al denunciante en el ejercicio de su función como Director de Control; resultan actuaciones inmotivadas y desproporcionadas.

Que, por todo lo razonado precedentemente, se deberá entonces acoger la denuncia de tutela, por vulneración al derecho a la integridad física y psíquica, producida en la relación laboral vigente, tal como se indicará en la parte resolutive de esta sentencia

**DECIMO SEGUNDO:** Que en cuanto a la indemnización por el daño moral ocasionado al demandante, es menester señalar, que a juicio del tribunal dicha



indemnización es completamente compatible con la indemnización especial establecida en el artículo 489 ya citado, pues esta última es la sanción al empleador por la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador, que calcula el juez atendida la gravedad de la conducta, y en cambio la indemnización por daño moral tiene un carácter reparatorio respecto del daño moral efectivamente producido por la conculcación de su garantía fundamental, pudiendo perfectamente existir hipótesis en que se infrinja el derecho constitucional pero que aquello no traiga necesariamente aparejado una afectación moral que requiera ser resarcida por el trabajador.

Que en el caso de autos, el actor conjuntamente con la acción de tutela ha deducido la acción de indemnización de perjuicios para que se le indemnice el presunto daño moral del que habría sido víctima al ser despedido por la demandada y pide por este concepto la suma de \$30.000.000.- según se ha relacionado en el párrafo respectivo de este fallo.

Que para acreditar, el daño efectivamente causado, conforme lo dispone el artículo 1698 del Código Civil, rindió prueba documental, consistente en Informe médico emitido por el médico psiquiatra don Juan Andrade Pérez, de fecha 06 de enero de 2022, el que reseña lo siguiente: *“motivo de la consulta el día 9 de noviembre de 2021, con cuadro clínico de la especialidad de mas de 2 semanas de evolución que se caracteriza por presentarse con humor depresivo, labilidad emocional, anhedonia, adinamia, gran irritabilidad, ansiedad generalizada y sensación de preocupación constante, sensación de desesperanza y falta de pro positividad vital. A la entrevista clínica impresiona el usuario en regulares condiciones generales, importantes montos de ansiedad y angustia, afectividad acorde a relato, se desborda emocionalmente consonante con los eventos biográficos vivenciados en torno a su actividad laboral, que desencadenan episodio.”*; Epricrisis de Atención Ambulatoria, emitido por Mutual de Seguridad, Diagnostico



PCFXZXXXXC

Trastorno de adaptación (mayor a 30 días de evolución); Informe psicológico, emitido por el psicólogo Manuel Alejandro Burgos Carcamo, de fecha 21 de febrero de 2022, en los que en resumen indica: *“A la evaluación se observa cuadro clínico caracterizado por presentarse con humor depresivo, anhedonia, labilidad emocional, irritabilidad, desinterés para realizar actividades cotidianas, insomnio, ansiedad generalizada, desesperanza, problemas de atención y memoria. Estos síntomas aparecen gatillados luego de presentar dificultades en el ámbito laboral, situación que el paciente señala se mantienen presentes a la fecha.”*

Que además los testigos doña Leslie Torres, doña Angelica Gonzalez y don José Burgos Aedo, fueron contestes en señalar que al encontrarse con el denunciante en los períodos en que ocurrieron los hechos motivo de la denuncia, lo vieron decaído, triste, muy angustiado y afectado con la situación laboral que estaba viviendo; resultando además palmario para el Tribunal que una persona en el cargo que detenta el denunciante se vea expuesto a las situaciones padecidas por este, le produzcan aflicción y síntomas depresivos, elementos que a juicio del tribunal deben ser reparados, y que por las consideraciones expuestas se avalúa prudencialmente en \$3.000.000.-, toda vez que lo pretendido por el denunciante a juicio de esta sentenciadora resulta excesivo respecto del daño efectivamente acreditado.

Por estas consideraciones y de conformidad a lo dispuesto en los artículos 1698 del Código Civil, 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12, 30 y siguientes 41 y siguientes,58 inciso 3°, y 464, 484 y siguientes del Código del Trabajo, artículo 19 N°1, 19 N°2 y; 19 N°4 de la Constitución Política de la República y demás normas legales aplicables en la especie, SE DECLARA:

**I.- Que se rechaza** la excepción de caducidad intentada por la parte denunciada.



II.- Que, **se acoge**, la denuncia de tutela, por vulneración al derecho a la integridad física y psíquica interpuesta por don Alex Ormeño Barra en contra de la Ilustre Municipalidad de Negrete, representada por su alcalde don Alfredo Peña Peña, solo en cuanto se ordena lo siguiente:

1.- El cese inmediato del actuar antijurídico de don ALFREDO PEÑA PEÑA, en su calidad de alcalde de la I. Municipalidad de la comuna de Negrete, debiendo extender disculpas públicas por los actos lesivos a los derechos fundamentales a don Alex Ormeño Aburto, mediante publicación en la página web de dicha institución la que deberá mantenerse por el lapso de 10 días; esto dentro del plazo de 30 días desde la que presente sentencia quede firme y ejecutoriada.

2.- Una capacitación del alcalde de la Municipalidad de Negrete en materia de derechos fundamentales de los funcionarios públicos.

3.- Se ordene a la demandada el pago de la suma \$ 3.000.000 por concepto del daño moral.

4.- El regreso definitivo del actor a las dependencias de la Unidad de Control ubicadas en el edificio consistorial principal de la Municipalidad, segundo piso.

II.- Que **no se condena** en costas a la denunciada por no haber resultado totalmente vencida.

III.- Que todos los montos y conceptos antes indicados se pagarán con los reajustes e intereses que establecen los arts. 63 y 173 del C. del Trabajo, según el caso.

Firme la sentencia remítase copia de ella a la Dirección Nacional del trabajo para su registro.

Regístrese y en su oportunidad archívese.



RIT T-1-2022

RUC 22-4-0377643-6

Dictada por doña **MAGALY CAROLINA MELGAREJO PADILLA**, Jueza Suplente del Juzgado de Letras y Garantía de Nacimiento, quien suscribe con firma electrónica avanzada.



PCFXZXXXC

A contar del 03 de abril de 2022, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>