

Temuco, dos de septiembre de dos mil veintiuno.

### **VISTOS Y OIDOS:**

A.- Que en estos antecedentes **RIT T 49-2021**, don **THOMAS ALEXANDER CRUZ PESCHKE**, Abogado, domiciliado en calle Aldunate #719, oficina N° 801, Edificio El Telarl, de la comuna y ciudad de Temuco, en representación convencional por mandato judicial de don **RICARDO JAVIER CARRILLO SUÁREZ**, periodista, cédula de identidad N° 15.550.617-2, domiciliado en calle Javiera Carrera #686, de la comuna y ciudad de Temuco, interpone denuncia de Tutela por Vulneración de Derechos Fundamentales sin Ocasión del Despido, en contra del **INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE**, persona jurídica de derecho público, funcionalmente descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio, rol único tributario N° 61.107.000-4, representada legalmente en esta Región, por el Director Regional del Instituto Nacional del Deporte IX Región de La Araucanía, don **CRISTIAN FELIPE FREDES BASÁÑEZ**, ignora profesión u oficio, cédula de identidad N° 15.333.449-8, ambos domiciliados, para estos efectos, en Avenida San Martín #841, de la comuna y ciudad de Temuco, región de la Araucanía, o quien en el momento de la notificación de la presente demanda, realice las funciones descritas en el artículo 4° del Código del Trabajo.

Funda la acción en su representado fue contratado por el Instituto Nacional de Deportes de Chile, bajo la modalidad “A Contrata”, siendo sus contratos prorrogados para desempeñarse en dicho organismo y lleva más de 8 años trabajando en el servicio, siendo contratado para desempeñarse como Encargado Regional de Comunicaciones de la Dirección Regional del Instituto Nacional de Deportes de Chile de la región de la Araucanía, cargo que ejerce hasta la fecha y con una remuneración para los efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, asciende a la suma de \$1.740.692.-

En cuanto a los antecedentes de la vulneración que denuncia, señala que sin perjuicio del largo periodo contratado respecto de su representado, han ocurrido varias vulneraciones, las cuales se han prologando en el tiempo. Indica que muchas vulneraciones tienen su origen hace varios años, pero han sido continuas y reiterativas en el tiempo, y producto de ellas, se han generado otras situaciones vulneradoras de derechos. Los hechos vulneratorios se manifiestan en las siguientes situaciones:



Primera Situación: Con fecha julio del año 2019, y sin ninguna razón de por medio, el Sr. Fredes, quien fuera Director Regional del Instituto Nacional de Deportes de Chile, le indica a su representado que éste no era del agrado del Seremi de Deportes, Sr. Mauricio Gejman (según dichos de éste). Asimismo, el Sr. Gejman se burla de su representado vía correo electrónico, como respuesta al envío de información periodística a medio de comunicación. Se suma a lo anterior, el hecho de que el Sr. Gejman le envía correos dando instrucciones y citando a reuniones de trabajo, cuando su representado es funcionario del Instituto Nacional de Deportes de Chile y no de la Seremi de Deportes. Todo lo anterior, se encontraba en conocimiento del Sr. Fredes, quien nunca intervino en favor de su representado. Agrega que la Contraloría General de la República, en Ref N° 151.290/2019, del 30 de mayo de 2019, ya ha resuelto este tema, señalando lo siguiente: “Por su parte, cabe indicar que, de conformidad con los artículos 10 y 11 de la ley N° 19.712, Ley del Deporte, el Instituto Nacional de Deportes de Chile es un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, que se vincula con el Presidente de la Republica a través del Ministerio del Deporte y al cual le compete, entre otras tareas, ejecutar la política nacional en esa área. Por tales razones, dicho servicio no tiene un vínculo de subordinación jerárquica con el Ministro de Deportes, ni con las Secretarías Regionales Ministeriales que la componen, de acuerdo con el criterio expresado, entre otros, en el dictamen N° 48.793, de 2009, de esta Entidad Fiscalizadora. En este contexto, es necesario añadir que la preceptiva citada no confiere a dicho Secretario de Estado, ni a los Secretarios Regionales Ministeriales, la calidad de Jefe Superior del referido Instituto, la cual, de acuerdo con lo prescrito en los artículos 19 y 20, letra b), de la ley N° 19.712, recae en su Director Nacional, quien posee la atribución de nombrar y contratar personal, poner término a sus servicios y aplicar sobre el mismo las medidas disciplinarias que corresponda, según las normas estatutarias que los rijan, por lo anterior no es posible, que en presencia del propio Director Regional, su representado haya estado recibiendo órdenes y burlas por parte del Seremi de Deportes.

Segunda Situación: en el mes de noviembre de 2019, se realizaron los Juegos Binacionales de La Araucanía en la provincia Argentina de La Pampa, ciudades de Santa Rosa, General Acha, General Pico, Eduardo Castex y sin que corresponda a las funciones que ejerce su representado, y de manera arbitraria, el Sr. Fredes designa a su representado para que desarrolle funciones de conductor o chofer para un trayecto desde



Temuco hasta la ciudad de Santa Rosa Provincia de La Pampa Argentina. En razón de lo anterior éste manejó durante más de 14 horas, teniendo apenas 2 horas de descanso arriba de un vehículo a la orilla de la carretera en Neuquén, totalizando más de 1.050 kilómetros de conducción en la ida. Lo anterior, lo da cuenta de la fotocaptura extraída desde google maps y conjuntamente con su representado, fue un colega de éste el Sr. Mario Castro Navarro, quien también es funcionario del servicio y se encuentra en la misma condición que su representado en términos de responsabilidad administrativa, ya que es contrata grado 13. Pese a ello, a éste no se le asignó la función de conductor. Agrega que su representado, obedeciendo la orden dada, hizo el recorrido completo, que incluía: el viaje de ida; todos los traslados y viajes que se realizaron en Argentina; y, el viaje de regreso a Temuco. Su representado estuvo, aproximadamente, 1 semana en el extranjero sin viático internacional, lo que constituye otra falta grave del servicio contra el funcionario. En ese contexto, realizó más de 80 horas extras, las que rindió y fueron firmadas y autorizadas por el Sr. Fredes. No obstante lo anterior, el Departamento de Recursos Humanos le informó a su representado, que de manera previa a la presentación de las horas extras realizadas, el Sr. Fredes le había asignado un tope 20 horas extras para esa fecha, sin ni siquiera ser consultada tal situación con su representado y lo que consta en Resolución Exenta N° 634 firmada por el Sr. Fredes y rendición de horas extras también firmada por el Sr. Fredes. Todo lo anterior, se hizo a sabiendas que esas 20 horas extras asignadas no cubrirían 1 semana de trabajo permanente en el extranjero, considerando que, además de realizar sus funciones como encargado regional de comunicaciones, debía asumir funciones de conducción o chofer cuando éstas no corresponden y no resultan compatibles en términos de tiempo y responsabilidades. En la misma Resolución Exenta N° 634 que se adjunta, se especifica que se deben asignar más horas extras a los funcionarios Mario Castro Navarro y Álvaro San Martín García por ser parte de la delegación que trabajará en los Juegos de Argentina.

Agrega que en el caso de su representado, su jefatura omite esta información para dejarlo con un mínimo de horas extraordinarias. En enero del año 2020, estando en Temuco, trabajando en jornada junto a dirigentes deportivos en la Universidad de La Frontera, su representado le consulto al Sr. Fredes sobre la situación de sus horas extras y posterior resolución que corrigiera el error o acto administrativo erróneo y le asignara las horas de tiempo compensatorio que establece el Servicio. El Sr. Fredes le indica que



“le diera las gracias por haberlo llevado a los Juegos en Argentina, que le vea el lado bueno” a lo que responde “veo que el Servicio se está aprovechando de mi esfuerzo y trabajo, ya que me están desconociendo las horas extras”. Al día siguiente, su jefatura, el Sr. Fredes, lo llama a primera hora a su oficina para tratarlo de “agresivo” y nuevamente señala que le agradezca que lo llevó a los Juegos de Argentina. Producto de lo anterior, su representado pidió ayuda a los dirigentes sindicales, Sr. Aldo Reyes, Dirigente Nacional de ANFUCHID (Asociación de Funcionarios de Chiledeportes) y al Sr. Erwin Martini, actual Presidente Regional de ANFUCHID. Ambos, en su misión de defender los Derechos de los trabajadores, piden reunión con el Sr. Fredes a quien, en presencia de su representado, le señalan que está cometiendo graves errores como Director Regional y que está tratando, de manera gratuita, como “agresivo” a un trabajador que sólo está exigiendo que se le respeten sus derechos, quien durante más de 7 años ha demostrado una conducta intachable. Los dirigentes, además, le indican que tienen una carpeta lista para presentar en Contraloría General de La República para que se efectúe una fiscalización. El Sr. Fredes, muy nervioso, en razón de lo anterior, se comprometió a solucionar el caso. Por último, se hace presente en este punto, que se vio afectada la honra de su representado, lo anterior, de conformidad al documento aprobado en Resolución Exenta N° 3058, denominada “Procedimiento para la prevención, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral o sexual del Instituto Nacional de Deportes de Chile”, la que en su punto N° 1 da ejemplos de acoso laboral (se adjunta documento): ♣ Gritar avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de personas: Se configura ésta, al tratar de agresivo a su representado. ♣ Asignar funciones innecesarias o sin sentido: Ser chofer durante más de 2.300 kilómetros, dejando en Chile a un funcionario que es chofer del servicio. ♣ Quitar áreas de responsabilidad: Trabajo comunicacional en terreno, asignar función de conductor o chofer y dejar de lado funciones profesionales como periodista.

Tercera Situación: A mediados de 2019, desde la Seremi de Deportes Araucanía, crean redes sociales paralelas a las redes sociales oficiales institucionales que manejaba su representado, en su calidad de experto en comunicaciones, desde el año 2013. Nadie le informa nada al respecto, y se generan confusiones entre beneficiarios, deportistas, técnicos e incluso de propios funcionarios que no entendían de dónde nacían estas 2 nuevas redes sociales, Facebook y Twitter. Así las cosas, su representado consulta al nivel central y al Sr. Fredes - Director Regional- sobre esta situación, quien no entrega



respuesta satisfactoria y omite las consultas invisibilizando una vez más sus funciones profesionales, siendo parte cómplice de esta acción realizada arbitrariamente por la Seremía de Deportes. Con lo anterior, no se respetó los dictámenes de Contraloría General de la República Ns° 027160N18, 017599N18 y 079472N16. Estos dictámenes señalan que las Redes Sociales de instituciones públicas son bienes institucionales, además de ser una herramienta digital de comunicación pública (Twitter, Facebook e Instagram). Esto quiere decir que al igual que un edificio institucional, las redes sociales deben respetar normas de buen uso, poseer un responsable administrativo, no ser usado para fines políticos, entre otras. Señala que una vez más, Seremi y Director Regional generaron un perjuicio a su representado y cargo profesional, al “Modificar responsabilidades, sin decir nada al trabajador” y realizar “Actividades dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral”. Ambos puntos señalados y aprobados en el “Procedimiento para la prevención, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral o sexual del Instituto Nacional de Deportes de Chile”, el cual en su punto 1, da ejemplos de acoso laboral.

Por último, el día miércoles 15 de abril de 2020, el Sr. Fredes le indica a su representado que no llevará más las redes sociales institucionales, no dando fundamento de su decisión, ni señalando algún argumento válido. Hace presente en este punto, que su representado llevó las redes sociales de manera eficiente durante más de 7 años, siendo siempre la red social con mayor número de seguidores a nivel nacional (más de 14.000) y mayor movimiento en comparación con las cuentas de Facebook institucionales de las otras regiones.

Agrega que como señala el Procedimiento para la prevención, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral o sexual del Instituto Nacional de Deportes de Chile, constituye una infracción a dicho procedimiento el “quitar áreas de responsabilidad o incluso dejar al funcionario sin ningún trabajo que realizar”.

Cuarta Situación: El Sr. Fredes, junto al Sr. Gejman, en video llamada mediante plataforma Zoom, le solicitan a su representado que arme un plan de comunicaciones con videos de deportistas regionales beneficiarios del Instituto Nacional de Deportes, para subir a Redes Sociales con motivo del COVID-19. Piden que los deportistas cuenten cómo están realizando sus entrenamientos. Se les indica que debido a actuales campañas comunicacionales que tiene el nivel central para todo el país (#EntrenaEnCasa), sería mejor consultar primero antes de movilizar a jefes de



departamento, encargados de programas, gestores territoriales, técnicos, deportistas, familiares que graben a los deportistas, etc. Ambos indican que no, que se suba el material. Se obedece y se solicita el material a todas las personas antes señaladas, agregando incluso al equipo multidisciplinario del programa Promesas Chile, psicólogo deportivo, nutricionista, kinesiólogo, etc. Se hace el envío de todo el material a la nueva encargada de redes sociales (de profesión podóloga) quien señala que todo el material está malo y que la programación y planificación realizada por este funcionario fue rechazada por el nivel central. El mismo Sr. Fredes vía telefónica le indica a su representado que en reunión de coordinación donde no fue invitado ni considerado, una persona de nombre Catalina Iturriaga, del nivel central, señaló que su representado no compartía los contenidos comunicacionales del nivel central (totalmente falso) difamando su nombre y honra profesional.

Agrega que aquí nuevamente se dan 3 puntos que señala el Procedimiento para la prevención, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral o sexual del Instituto Nacional de Deportes de Chile: “Ignorar o excluir de manera injustificada de reuniones o equipos de trabajo”; “Difamar a la víctima”; “Ataque a la reputación o a la calidad profesional”. Se realiza video-llamada con Julio Rivera, periodista del nivel central, quien señala que nunca el director (Sr. Fredes) envió esta planificación, dejando en evidencia que todo el trabajo solicitado, planificado, recabado y enviado, tal como fue pedido, fue en vano y una vez más, tal como señala el Procedimiento para la prevención, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral o sexual del Instituto Nacional de Deportes de Chile, “se asignó funciones innecesarias o sin sentido”.

Posteriormente el Sr. Fredes insiste en dar instrucciones con acciones imposibles de cumplir como, por ejemplo, asesorar a los entrenadores y deportistas de cómo grabar los videos que finalmente pidió de forma ordenada el nivel central. Se le explica al Sr. Fredes que hay acciones que solo puede ejecutar un profesional del área comunicaciones, en este caso, movimientos de cámara, grabación, producción, post producción, edición, etc. El Sr. Fredes responde al correo de su representado con argumentos sobre las acciones que con teletrabajo no se pueden realizar y vuelve a generar otro correo con las mismas indicaciones, invisibilizando cualquier actuar por parte de su representado.

Señala que uno de los mayores daños y perjuicios ocasionados con este tema, tienen relación con todo el trabajo solicitado a muchos colegas de su representado, que finalmente terminan enojados o molestos por hacerlos trabajar en vano.



Agrega que siendo el mes de abril de 2020, el Sr. Fredes le pide a su representado hacer una sesión informativa a fin de que realice un informe completo de una eventual Final Nacional de Juegos Deportivos Escolares a realizarse, supuestamente, en Villarrica. Por experiencia en innumerables finales nacionales, internacionales, etc., es imposible hacer un informe de diseño comunicacional de un evento que no se sabe si realmente se realizará por la crisis país que se vive, del cual tampoco se sabe cuánto es el presupuesto que destinarán, y que no se sabe prácticamente ya que el evento, además, se supone se hará en noviembre. Se le explica lo anterior al Sr. Fredes, y éste insiste en hacer el informe, por lo que su representado debe realizar un informe con información incompleta y basándose en supuestos. Agrega que nuevamente su accionar encaja en las conductas sancionadas en el Procedimiento para la prevención, denuncia y sanción del maltrato, acoso laboral o sexual del Instituto Nacional de Deportes de Chile, toda vez que “se asignó funciones innecesarias o sin sentido” y “Asignar tareas con plazos imposibles de cumplir”.

Quinta Situación: En repetidas ocasiones el presupuesto del Instituto Nacional de Deportes no permite la compra de cualquier producto. Ante estas situaciones propias del mundo público, el Sr. Fredes le ha instruido a su representado que personalmente realice compras para él, con su propio dinero, y que luego le hará reembolso. El problema con tal situación, es que su representado no trabaja para el Sr. Fredes, él trabaja para una institución pública. Asimismo, su patrimonio personal no tiene por qué ser destinado para las compras particulares que la jefatura destine. Lamentablemente, ante las reiteradas insistencias, menoscabo y acoso en general, finalmente realiza lo instruido por la jefatura.

Sexta Situación: El 1 de junio de 2020, el Sr. Fredes solicita ayuda para realizar entrega de cajas de alimentos en comuna de Gorbea por crisis COVID-19. Pide la ayuda de funcionarios voluntarios, donde su representado señala que desea colaborar con la gente del campo, que lo está pasando mal por la crisis sanitaria. El Sr. Fredes indica que se realizarán dos equipos de funcionarios y que irán en dos camionetas institucionales a repartir los alimentos, tomando las medidas y protocolo de prevención por el COVID-19. Llegan a Gorbea, cargan los vehículos, y antes de partir al reparto a la zona rural de dicha comuna, le indica a su representado que debía irse en una camioneta municipal con otras personas que no conocía, totalmente apretados. Luego, de regreso a la ciudad de Gorbea, nuevamente lo cambia de vehículo, esta vez, a un



vehículo de Gobernación de Cautín. Eran 5 funcionarios del IND y sólo a su representado se le envió en vehículos distintos, separándolo arbitrariamente del grupo de colegas, no importándole que su representado estuviese en un espacio muy reducido y completamente apretado, sabiendo, además, que como funcionario ésta inserto en el grupo de riesgo por padecer asma crónica. Una vez más el Sr. Fredes no respetó protocolos y su representado fue víctima, nuevamente, de menoscabo, abuso y maltrato laboral. Se adjunta declaración jurada exigida por los Ministerio de Interior y Seguridad Pública y Hacienda en concordancia con el oficio ordinario N° 429, de fecha 20 de abril, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, donde su representado declara que pertenece a grupo de riesgo y que debe permanecer en aislamiento domiciliario.

Séptima Situación: En cuanto a su puesto de trabajo (lugar físico donde ejerce sus funciones), hace años que trabaja con un notebook sobre una ruma de libros, esto, para no sufrir dolores en la columna cervical. Su representado lleva más de un año en tratamiento quiropráctico por pérdida de lordosis en la columna cervical (curvatura fisiológica de la columna en la región cervical o lumbar), esto, producto de las deplorables condiciones en su puesto de trabajo, el cual, además, fue usado como bodega de trofeos durante meses (orden dada por el Sr. Fredes). Luego de reiteradas peticiones de sacar los más de 50 trofeos de su oficina, y no tener respuestas satisfactorias, su representado tuvo que cargar todo en su vehículo personal y trasladarlo hasta el recinto Campo Deportes Ñielol, ubicado en calle Manuel Antonio Matta #601, Temuco. Esta situación se mantiene vigente hasta la fecha.

Octava Situación: El Sr. Fredes da orden de realizar ciclo de conversatorios online, su representado realizó, en consecuencia, reuniones con 4 departamentos internos del IND para ajustar planificación general. Se realiza la primera conferencia online (webinar), de acuerdo a lo planificado, pero el Sr. Fredes da órdenes ambiguas, ya que le pide a mi representado que él lleve la red de “Facebook Live”, pese a que por correo electrónico el mismo señaló que su representado había dejado de ser el encargado de redes sociales. Se designan funciones de acuerdo a propia instrucción del Sr. Fredes, pero en el día previo, él junto al Seremi toman decisiones y cambian lo planificado sin informar nuevamente y dejan la toma de decisiones en manos de la nueva administradora de redes sociales, quien es Podóloga, ocupación extremadamente alejada de las comunicaciones profesionales. Una vez más Seremi y Director Regional generan un menoscabo profesional, maltrato y acoso laboral contra mi representado,





despojándolo de sus funciones de forma arbitraria y sin argumentos válidos. Finalmente, la nueva encargada, no es profesional del área, no es funcionaria del IND (es de la Seremía), toma decisiones sin conocimiento profesional, realizando las funciones que le corresponden a mi representado, todo por órdenes del Sr. Gejman y por órdenes del Sr. Fredes. En la planificación del segundo conversatorio, se le pide solicitar video de difusión al próximo invitado. Sr. Ronald Velásquez, psicólogo deportivo. Este video debía ser corto de 30 segundos máximo, donde él se debía presentar e invitar a la ciudadanía a participar del conversatorio. El invitado hace el video, se lo envía a su representado y, posteriormente, este lo envía a grupo chat whatsapp donde está el Seremi, el Director y la nueva encargada de Redes Sociales, no obteniendo respuesta alguna, durante 5 días. Luego a 2 días del webinar, la nueva encargada de redes sociales llama al invitado y le señala que su video es malo, que no sabe reírse, que no tiene expresividad, etc. El invitado muy molesto le comenta a su representado la situación, y éste llama al Sr. Fredes para informarle la situación, a lo que el al Sr. Fredes, vía telefónica, le gritonea, lo trata de “quejón”, y le indica que toda la responsabilidad es de él. Señala que su representado se defiende y le señala que solo cumple con informar la situación, que no tiene responsabilidad en el tema. El Sr. Fredes lo amenaza abiertamente señalando “Cuida tus palabras, mira que yo soy el director regional”, abusando de su rango como jefe superior del servicio, dejando clara la asimetría entre ambos de forma agresiva. Acto seguido su representado le informa sobre un llamado de una radio de Loncoche sobre una consulta de infraestructura deportiva, a lo que vuelve enérgicamente a gritonearlo, por teléfono, sin ningún motivo.

Novena Situación Esta situación ocurrió en diciembre de 2020, donde su representado expuso la siguiente carta enviada a la Directora Nacional del Instituto Nacional de Deportes, Sra. Sofía Rengifo, por la filtración, divulgación y viralización de documento médico de carácter absolutamente privado (de él) y este documento fue filtrado desde la misma dirección regional del IND Araucanía. La carta fue emitida por ANFUCHID Nacional, Asociación de Funcionarios de Chile Deportes. A saber: “Junto con saludarla cordialmente, es que respetuosamente venimos a exponer nuestra inquietud acerca de la situación denunciada por nuestro socio periodista de la región de La Araucanía, Ricardo Javier Carrillo Suárez, RUT: 15.550.617-2, mediante email dirigido al Secretario Nacional y al Dirigente Regional de nuestra asociación el día de ayer. Los hechos relatados por el funcionario indicado anteriormente, derivan de la instrucción



recibida desde la Dirección Regional de La Araucanía con el fin de acreditar la preexistencia de alguna patología que justifique mantener el trabajo remoto hasta marzo del próximo año, lo que de acuerdo a lo interpretado regionalmente se debe acreditar mediante un “certificado” médico. Este funcionario solicitó dicho certificado con el profesional médico que le atiende desde siempre. Dicho documento fue enviado, mediante correo electrónico privado al encargado de Desarrollo de las personas regional, entendiendo que la certificación solicitada sería derivada internamente de acuerdo a lo instruido por la autoridad. No obstante, el funcionario denuncia que su médico tratante, Dra. Myriam Betancourt Astete, Médico Cirujano, especialista Broncopulmonar, le exige explicaciones por la filtración del certificado médico a través de grupos de whatsapp de médicos de la ciudad de Temuco. Poniendo el nombre de ella como profesional del área de salud en cuestionamiento y el del funcionario como persona y como profesional. Tal como se indica en el artículo 10 de la ley N° 19.628, sobre Protección a la Vida Privada, en relación con su artículo 2°, letra o), establece que los datos sensibles no pueden ser objeto de tratamiento, esto es, no pueden ser, entre otros, extraídos, disociados, comunicados, cedidos, transferidos, transmitidos o utilizados en cualquiera otra forma, salvo cuando la ley lo autorice, exista consentimiento del titular o sean datos necesarios para la determinación u otorgamiento de beneficios de salud que correspondan a sus titulares. Al respecto, constituyen datos sensibles conforme al artículo 2°, letra g), del referido texto legal, aquellos datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como, entre otros, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual. En ese mismo sentido, y tal como lo ha establecido el dictamen N° 52.957, de 2016, de la Contraloría Regional, resulta necesario puntualizar que, conforme al artículo 12 de la ley N° 20.584, que regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con las acciones vinculadas a su atención en salud, toda información que surja de la ficha clínica y de los estudios y demás documentos donde se registren procedimientos y tratamientos a los que fueron sometidas las personas, será considerada como dato sensible de acuerdo con lo dispuesto en el citado artículo 2°, letra g), de la ley N° 19.628. Frente a esta denuncia, el afectado realizará las respectivas acciones legales dentro de la justicia para esclarecer y sancionar a los responsables de esta situación, además de las acciones que la profesional médico declara también tomará para proteger su integridad personal y profesional. El funcionario nos indica que además interpondrá denuncia en Fiscalía Regional, Policía de



Investigaciones de Chile, recurso de protección de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Temuco y denunciará el caso en la Contraloría General de la República y no descansará hasta saber quién o quiénes hicieron mal uso de un documento médico de carácter privado donde se vulneraron sus derechos fundamentales como ciudadano y como persona. Nuestro socio, Sr, Ricardo Carrillo Suárez, periodista, licenciado en comunicación social, Magíster en Comunicación Estratégica y Marketing Corporativo, nos planteó incluso la intención de llevar el caso a los medios de comunicación social con el objetivo de que este tipo de situaciones que podrían ser consideradas delitos por algún tribunal, no se vuelvan a repetir en ninguna institución pública. Por nuestra parte, exigimos a usted como máxima autoridad de nuestra institución, instruya la investigación sumaria respectiva para determinar las responsabilidades administrativas derivadas de este grave hecho. Dado que la confianza en el tratamiento de información confidencial solicitada por el servicio y que es entregada por los funcionarios bajo el principio de confidencialidad y resguardo, debe ser tratada de acuerdo a lo establecido por nuestra Constitución de la República, la ley antes mencionada además del Estatuto Administrativo, que obliga al resguardo y defensa por parte de la autoridad de la dignidad de sus funcionarios, siendo esta filtración un acto manifiesto de falta a la probidad administrativa. Confiando en que nuestra autoridad ejecutará las medidas necesarias para aclarar este lamentable incidente en el menor plazo posible, nos despedimos agradeciendo sus gestiones.” Y se señala que se adjuntan, en un otrosí, pantallazo de correo electrónico donde el médico informa sobre certificado médico privado en redes sociales y se adjunta certificado médico filtrado. Se adjunta declaración jurada del funcionario de noviembre 2020. Se adjuntan fichas clínicas del funcionario, emitidas por la misma Médico tratante quien acredita consistentemente las patologías del funcionario.

En cuanto a antecedentes médicos, señal que debido a las reiteradas faltas de respeto, menoscabo, abuso de poder, acoso y maltrato laboral por parte del Sr. Cristian Fredes Basañez, su representado tuvo una crisis de angustia que lo lleva a la Clínica, donde fue atendido por el Médico Psiquiatra Aldo Troc, quien le receto un tratamiento con fuertes medicamentos y licencia médica por 15 días. Posterior a esto y estando con reposo total por licencia médica, su representado recibió correo del Sr. Fredes señalando que: “en una próxima vez que presente licencia médica, le avise directamente a él”. Violando los derechos laborales con todas sus letras, no respetando en ningún caso su



condición de trabajador con licencia médica. Sumado a lo anterior, recibió llamado telefónico a su celular personal del Sr. Fredes, estando en pleno reposo por indicación de médico psiquiatra especialista. Producto de todas estas situaciones de menoscabo, humillaciones, maltrato y acoso laboral reiteradas en el tiempo, pide auxilio médico nuevamente, esta vez donde la Doctora Daniela Gutiérrez, psiquiatra, quien le indica tratamiento siquiátrico por histeria y sintomatología compatible con trastorno ansioso generalizado y acoso laboral y menoscabo laboral. Le indican licencia médica por 20 días con tipificación 6, que indica Enfermedad Profesional. Así las cosas, estuvo con licencia médica psiquiátrica desde el miércoles 24 de junio 2020 hasta el martes 11 de agosto 2020. No pudo conciliar el sueño en las noches; despertaba con pesadillas; debía tomar medicamentos para poder descansar y dormir; en las mañanas no podía levantarse por el mismo efecto de las pastillas, además le recetaron fuertes medicamentos antidepresivos por la compleja situación laboral que está pasando, además su representado ha sufrido de alopesia (caída de cabello) y crisis alérgicas, por la alteración del sistema nervioso. Su estado de ánimo es deplorable. Ha tenido graves problemas de sociabilización con su círculo familiar por su estado de ánimo. Todo lo anterior, producto del menoscabo y las reiteradas humillaciones que ha sufrido por su jefatura, el Sr. Cristián Fredes Basañez y de manera indirecta pero a través del Sr. Fredes, por el Sr. Mauricio Gejman Trenit quien se ha encargado de difamar su nombre y reputación profesional.

Señala que el artículo 7 de la Ley 16.774, el que nos aproxima a la causal de una enfermedad profesional exponiendo que “es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte”. Pues, como se puede apreciar, enfermedad profesional es la contraída como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado, existiendo una relación causal entre el quehacer laboral y la patología que provoca la invalidez, aun cuando no sea de las enumeradas en el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades laborales. Así también, el Decreto 109 que aprueba el Reglamento para la Calificación y Evaluación de los Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, establece en su artículo 16 que, “para que una enfermedad se considere profesional es indispensable que haya tenido su origen en los trabajos que entrañan el riesgo respectivo”. Por otro lado, el artículo 2 del mismo cuerpo legal expone que, “se considerará incapacidad temporal



toda aquella provocada por accidente del trabajo o enfermedad profesional, de naturaleza o efectos transitorios, que permita la recuperación del trabajador y su reintegro a sus labores habituales. No será necesario graduar la incapacidad temporal; y en tanto ella subsista, el trabajador sólo tendrá derecho a las prestaciones médicas y a subsidio, con arreglo al párrafo III del Título V de la ley 16.744”. Concluyendo, producto de todos los argumentos de hecho expresados latamente en el presente libelo, se ha expresado que se han producido cuadros de estrés y ansiedad generalizadas hasta el día de hoy en su representado, se generaron daños a su integridad psíquica, honra e imagen, ocasionado una lesión a sus garantías constitucionales-laborales y mediante Resolución Exenta N° 92-21- 01 1840, de fecha 26 de abril de 2021, se acoge el reclamo interpuesto por su representado y se ordena a la Isapre Colmena autorizar y pagar la licencia médica otorgada.

En cuanto a las Bajas calificaciones, señala que en la última precalificación de desempeño, el Sr. Fredes le asignó calificaciones extremadamente bajas (4,0), (5,0) entre otras. Las Asociaciones de Funcionarios, previamente, solicitaron a la autoridad que se asignen las mismas calificaciones del periodo anterior, considerando que casi la totalidad de la dotación funcionaria se encuentra trabajando con modalidad teletrabajo y que el contexto es absolutamente diferente a la normalidad. Los argumentos del Sr. Fredes al asignarle dichas calificaciones, son totalmente falsos y apuntan directamente al objetivo final, que uno deduce, tiene en acuerdo con el Sr. Gejman, que es desvincularlo de la institución donde ha entregado casi 8 años de su vida profesional y donde en todos estos años, cuenta con la confianza legítima por su trabajo profesional como Periodista Licenciado en Comunicación Social y Magíster en Comunicación Estratégica y Marketing Corporativo.

En cuanto a los Sumario administrativo, señala que es menester hacer presente que todas las situaciones descritas precedentemente, han traído como consecuencia los siguientes sumarios administrativos, en contra del Sr. Fredes. A saber: 1. Sumario Administrativo ordenado mediante Resolución Exenta N° 018, de fecha 14 de enero de 2020, a cargo del Fiscal Cristian Aguilar Jorquera. 2. Sumario Administrativo instruido mediante Resolución Exenta N° 0023, de fecha 5 de enero de 2021, a cargo del Fiscal Instructor Clemente Matte Martin.

En cuanto a la vulneración a garantías constitucionales, sostiene que en el presente caso y de acuerdo a la relación circunstanciada de los hechos, la denunciada, en



el ejercicio de sus facultades, afectó diversas garantías constitucionales que fueron contempladas expresamente por el legislador laboral. En efecto, el artículo 485 del Código del Trabajo, regula el Procedimiento de Tutela Laboral el cual se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral, cuando se afectaren Derechos Fundamentales de los trabajadores, donde el artículo 485 del Código del Trabajo regula taxativamente los derechos fundamentales que podrían vulnerarse, dando origen a este procedimiento. En efecto, la denunciada vulneró no solo el derecho a la integridad psíquica y física, amparados por el artículo 19 N°1 de nuestra carta magna, sino que también el respeto y la protección de la honra, como persona y trabajador, del artículo 19 N°4 del mismo cuerpo legal. La integridad psíquica se afectó gravemente debido a la exposición de que fue víctima mi representado generando diversos prejuicios por parte de su jefe directo, e incluso por funcionarios de otras instituciones, como el seremi de deportes, por las situaciones antes descritas. Producto de ello, su representada intentó incansablemente en diversas ocasiones de buscar explicaciones, ante lo cual solo encontró evasivas, no teniendo una respuesta concreta a los problemas ocurridos, lo cual, a todas luces, vulnera y limita el pleno ejercicio de sus derechos, en forma arbitraria y desproporcionada.

1. Respeto y protección a la honra de la persona El artículo 19 de la Constitución Política de la República señala: “La Constitución asegura a todas las personas: “4°.- El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia” La honra se encuentra definida por el diccionario de la Real Academia Española en los siguientes términos: 1.- Estima y respeto de la dignidad propia; 2. Buena opinión y fama, adquirida por la virtud y el mérito; 3. Demostración de aprecio que se hace de alguien por su virtud y mérito. En este orden de ideas, Derecho a la Honra comprende dos aspectos íntimamente conexos: el de la inmanencia y el de la trascendencia o exteriorización. El primero de ellos, se encuentra representado por la estimación que cada persona hace de sí misma, mientras que el segundo se encuentra representado por la estimación o el reconocimiento que los demás hacen de nuestra dignidad. Por ende, es un derecho, en cuanto derivado de la dignidad humana, a no ser humillado ante uno mismo o ante los demás. Consecuencialmente, constituye un atentado a la honra de una persona el recibir insultos, amenazas, malos juicios, prejuizgamientos y acosos de frente a los demás colegas de trabajo. La garantía señalada en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política, consagra la protección tanto a la



dignidad u honor subjetivo de cada individuo, como a la reputación u honor genérico, que pueden ser entendidos como la suma de los valores morales, sociales, intelectuales que se le atribuyen a un individuo, cita jurisprudencia

2. Derecho a la integridad psíquica de la persona Igualmente, el artículo 19 de nuestra Carta Fundamental expresa: “La Constitución asegura a todas las personas: “1º.- El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona.” De esta forma nuestra Carta Fundamental 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 psíquica de la persona. En este sentido, el término dignidad es la que posee toda persona, término que se ve transgredido en todo momento en el caso de marras y no debemos olvidar que la dignidad indica el respeto y la estima que todos los seres humanos merecen y se afirma de quien posee un nivel de calidad humana irreprochable. La dignidad es la cualidad de digno que significa valioso, con honor. Efectivamente, el preámbulo de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, hace referencia a la dignidad intrínseca de todos los miembros de la familia humana, y luego afirma en su artículo 1º que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, conceptualización que nuestra Constitución Política de la Republica replica en los mismos términos, tomando esta dignidad como un valor constitucional intrínseco de todo ser humano, por el solo hecho de ser persona, el cual es amparado y resguardado por la carta fundamental. En materia laboral, la doctrina especializada ha sido conteste en señalar, como uno de los valores más sensibles de la persona humana, el derecho a que se respete su integridad, tanto física como psíquica, especialmente en el ámbito de las relaciones laborales, teniendo como referencia la doctrina de “La Horizontalidad de los Derechos”. En este contexto, el artículo 2 del Código del Trabajo nos señala que las relaciones laborales deben fundarse siempre en un trato compatible con la dignidad de las personas. En este orden de ideas, es razonable el proceder de esta acción de tutela por los actos discriminatorios materia de esta presentación, conforme al artículo 485 inciso 2 del Código del Trabajo, toda vez que, los derechos y garantías de su representada, resultan lesionados cuando el ejercicio de las



facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial, según consta en el inciso 3 del mismo artículo.

A su vez, el artículo 153 del Código del Trabajo, establece la obligación del empleador de garantizar “un ambiente laboral digno y de mutuo respeto”, y el artículo 184 del mismo cuerpo legal, nos señala que “el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud, tanto física como psíquica, de los trabajadores”, de lo cual podemos concluir que el Instituto Nacional de Deportes de Chile no tomó las medidas necesarias para proteger eficazmente la salud, física y psíquica de su representado. De esta misma manera lo ha reconocido la jurisprudencia de nuestra Excm. Corte Suprema, referida a acoso laboral, al sostener que, “La Constitución de la República asegura a todas las personas el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica y, en resguardo de esta garantía, es necesario tomar medidas para poner término a dicho ambiente laboral”

Señala que el actuar ilegal denunciado a través del presente libelo, bajo ninguna justificación ajustada a derecho y alejada de todo debido proceso del cual fue objeto su representado, constituyen actuaciones que atentan no sólo contra el artículo 19 N° 1 inciso 1 y N° 4 de la Constitución Política de la República, y al artículo 2 del Código de Trabajo, sino que también, los artículos 3° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 6° N° 1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 22° N° 1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y 5° N° 1 de la Convención Americana de Derechos Humanos que, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 5° de la carta fundamental de la República de Chile se ha obligado a reconocer y promover tales tratados internacionales.

Indicios de las garantías vulneradas, desarrolla el tratamiento de la prueba indiciaria, señala que en cuanto a la prueba aliviada, es decir, los indicios de haber existido una efectiva vulneración de las garantías aludidas, deben darse solamente indicios razonables de discriminación, que en este caso, se resumen en los siguientes hechos: 1. Los prejuicios y especulaciones generados perjudicando el ambiente laboral y normal desempeño de las funciones. 2. La exposición frente a los compañeros de trabajo y demás personas. 3. La nula protección de la integridad psíquica e incluso la física, siendo expuesto, inclusive, a aglomeraciones con trabajadores de otros servicios públicos. 4. Denuncia de los hechos, sin que haya mediado solución alguna a los referidos





acontecimientos anteriormente narrados. 5. Los rumores generados por las acciones realizadas, dañando la honra y dignidad como persona. 6. El otorgamiento de diversas licencias médicas por estrés laboral. 7. La nula diligencia, hasta el día de hoy, para subsanar las circunstancias objeto de este procedimiento, no mediando reparación del daño producido u otro acto diverso para solucionar el conflicto.

En cuanto a las Indemnizaciones adeudadas, señala que según lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, corresponde que, al declararse que el accionar del Instituto Nacional de Deportes de Chile fue vulneratorio de las garantías antes aludidas, se condene al demandado a una indemnización por daño moral y una especial que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

1. Daño moral, señala que todos los hechos narrados, en especial, el gran daño a la integridad psíquica, estabilidad psicológica, daño a la imagen y honra, cuadro de ansiedad y estrés de su representado, unido a que nunca se generó una explicación para apaciguar la tristeza, preocupación, ansiedad, estrés, agobio y miedo ocasionados, de lo que hasta el día de hoy mi cliente siente, generó un gran perjuicio, dado que nada se hizo para evitar que los hechos vulneratorios de sus derechos se interrumpieran o cesaran, más aún, en diversas oportunidades se les notificó e informó de las preocupaciones y malestares de que era víctima y, como ya se expresó, no ejercieron actos dirigidos a hacer cesar la lesión a su derechos fundamentales. Desarrolla doctrina sobre el daño moral y su tratamiento para sostener que si bien la reparación del daño moral extracontractual ha sido aceptada por nuestra Jurisprudencia desde comienzos de siglo, su reconocimiento en materia contractual comienza a manifestarse cada vez con más fuerza en nuestra jurisprudencia. Como bien señala este autor, la subordinación jurídica del trabajador implica la existencia de un poder privado de una persona sobre otra, lo que hace necesaria la protección de los derechos de la persona y la garantía de los Derechos fundamentales y de las libertades públicas en las relaciones de trabajo. Conforme se desprende de ambas disposiciones legales, estas sumas devengarán el máximo interés permitido para operaciones reajustables a partir de la fecha en que se hizo exigible la obligación o desde el término del contrato, según corresponda. En este contexto, si en algún ámbito del derecho el concepto de “Daño Moral” puede tener alguna aplicación, es en el derecho del trabajo, dado que el trabajador compromete toda su persona en la relación laboral, y la subordinación lo hace proclive a que las



actuaciones del empleador, que dirige dicha actividad, menoscaben sus intereses no patrimoniales. Como conclusión, afirma este autor que la reparación del daño moral en el derecho laboral se sustenta en la necesidad de proteger de modo preferente la personalidad del trabajador ya que en el contrato de trabajo existen una serie de obligaciones que resguardan bienes extrapatrimoniales del mismo, entre otros el honor, la dignidad y su integridad física y psíquica, conformando el “Contenido Ético – Jurídico del Contrato de Trabajo”. En ese sentido, avalúan el daño moral sufrido por su representado en la suma de \$5.000.000.-.

Por lo que en mérito de los fundamentos de hecho y derecho que refiere, pide tener por interpuesta en forma y dentro de plazo legal, Denuncia de tutela por vulneración de derechos, en contra del INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE, darle tramitación, acogerla y, en definitiva, declarar la existencia de la lesión denunciada, y como la demandada afectó los derechos fundamentales de su representada; Derecho a la honra y a la integridad psíquica, consagradas en el artículo 485 inciso 1º del Código del Trabajo, por lo que solicita se declare y condene al demandado al pago de las siguientes prestaciones:

1. Que la demandada sea condenada a pagar a título de indemnización, contemplada en el artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo, equivalente a \$19.147.612.- (diecinueve millones ciento cuarenta y siete mil seiscientos doce pesos), por 11 meses de remuneración.

2. Indemnización por Daño Moral por el monto de \$5.000.000.- (cinco millones de pesos).

3. Las medidas concretas dirigidas a la reparación, bajo el apercibimiento legal, de preferencia las propuestas en la Circular N° 67/2008 de la Dirección del Trabajo, siendo atingentes para este caso las excusas públicas del empleador, en la cual efectúe un reconocimiento expreso de haber vulnerado las garantías constitucionales, y/o una publicación en un medio de comunicación que designe y/o la publicación destacada en el sitio web de la demandada o la que se estime pertinente para la correcta reparación del daño causado y la realización de una capacitación a toda la plana directiva de la institución sobre el respeto a los derechos fundamentales, impartido por una entidad responsable.

4. Se ordene el envío de la copia de la sentencia que se dicte a la Dirección del trabajo para su registro.



5. Todo lo anterior con reajustes e intereses de acuerdo a lo ordenado en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

6. Que la denunciada sea condenada en costas. O lo que se estime o determine conforme a sus facultades y al mérito del proceso, sea en los montos demandados o en cualquiera de las peticiones concretas sometidas a conocimiento.

**B.-** Que Carlos Gutiérrez De Torres, abogado, en representación de **INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES (IND)**, Rol Único Tributario N°61.107.000- 4, persona jurídica del giro de su denominación, ambos domiciliados para estos efectos en calle Enrique Foster N°372, Las Condes, Santiago, contestando la denuncia por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido interpuesta por don Ricardo Javier Carrillo Suárez, solicitando su total rechazo por no ser efectivos los hechos en que se fundamenta, salvo aquellos que sean expresamente reconocidos.

Excepción de Caducidad de hechos previos y Fijación de la competencia específica, señala que sin reconocer ninguno de los fundamentos de la demanda, de acuerdo a lo que dispone el artículo 486 inciso final del Código del Trabajo, señala que si analizan el libelo del actor, sin perjuicio de negar todos los hechos relatados por no ser efectivos, existe remisión a eventos o sensaciones supuestamente ocurridos durante la relación que habrían ocurrido hace más de 2 años atrás, o bien 1 año atrás. En particular, el demandante señala en la página 4 del libelo que su acción como un ejemplo de las 2 supuestas vulneraciones de derechos que “con fecha julio del año 2019, y sin ninguna razón de por medio, el Sr. Fredes, quien fuera director regional del Instituto Nacional de Deportes de Chile, le indica a su representado que éste no era del agrado del Seremi de Deportes”. Así continúa relatando situaciones ejemplificadoras del supuesto acoso, situaciones de “mediados” de 2019, noviembre de 2019, enero y abril del 2020. Agrega que según la propia demanda, el Sr. Carrillo al reconocer que los hechos de acoso laboral serían supuestamente la verdadera razón de sus constantes licencias médicas, es que fija la competencia para conocer sobre la demanda de autos. De esta forma, de acuerdo a la propia individualización de la denuncia interpuesta, el cuerpo del escrito y el petitorio resulta que la competencia que otorga el demandante para resolver la controversia se limita exclusivamente a una supuesta vulneración de derechos, pero por hechos que se relatan con años de antigüedad. Sin perjuicio de esto, existe remisión a hechos que supuestamente ocurrieron más de 6 meses antes de la presentación de la denuncia, por lo que solicitan que la competencia específica del libelo en torno a la denuncia por vulneración de derechos dentro del límite de los últimos 60 días a la fecha de presentación de su acción, declarando la impertinencia y caducidad de referirse a hechos pretéritos a tal límite legal impuesto por el inciso final del art. 486 que señala perentoriamente: “La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada”, por lo que estima el único acto a debatir, sobre el que se podrá rendir prueba y en definitiva resolver corresponde a hechos ocurridos dentro del plazo de 60 días de ocurridos, pues serían esos hechos los que reclama como vulneratorios de sus garantías constitucionales, en base a sus consideraciones que pasaremos a reproducir, y que desde ya niegan absolutamente por tratarse de un relato artificioso, exagerado y alejado de la realidad, del cual deberá hacerse cargo de probar en la etapa procesal pertinente.

En cuanto al fondo, contestando la acción de tutela de Derechos Fundamentales con relación vigente:



1. Pronunciamiento de los hechos contenidos en la denuncia. El Sr. Carrillo interpuso una denuncia por vulneración de derechos fundamentales con relación vigente (sin ocasión del despido) refiriendo que como funcionario a contrata del Instituto Nacional de Deportes (IND), desde hace 8 años atrás en la oficina del IND Región de La Araucanía, habría sido hostigado por su jefatura Cristian Fredes, lo que sería un acto vulneratorio de sus derechos fundamentales. Específicamente, indica que se habría vulnerado su derecho fundamental a la integridad psíquica y su derecho a la honra. Al respecto, el actor relata que ingresó a prestar servicios para su representada, desempeñando funciones como profesional periodista encargado de comunicaciones. Agrega que su remuneración es la suma de \$1.740.692.-, para efectos de lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo. Agrega que el 30 de octubre de 2020 se le cursó una nota de demérito (amonestación escrita) por su deficiente desempeño en la tramitación e información de un recurso de protección, indica que esto se debió a que estaba sin luz y que se rechazó su apelación a dicha sanción. Refiere en particular como ejemplificadores los siguientes hechos: 1. Que en noviembre de 2019 se le habría obligado a conducir un vehículo durante más de 14 horas continuas, con ocasión del desarrollo de los juegos Binacionales de la Araucanía, donde se dirigió en su calidad de periodista a cubrir el evento, y que no le pagaron viático internacional u horas extraordinarias. 2. Que a mediados de 2019 se habrían creado redes sociales paralelas que habrían quedado a cargo de otra funcionaria en su desmedro por la modificación de funciones. Lo que habría provocado descoordinaciones en un proyecto específico, así como también relata que realizó trabajos para otro proyecto que no tenía certeza ocurriría, todo esto habría afectado su honra. 3. Que el 1 de junio de 2020, a la propuesta del ex director, se ofreció como voluntario para realizar entregas de cajas de alimentos en sectores rurales afectados por la crisis sanitaria del Covid-19, donde 4 habría viajado en una camioneta con otras personas, lo que le ocasionó un menoscabo por cuanto se encuentra en un grupo de riesgo 4. Que en diciembre de 2020 presentó una carta dando a conocer la filtración de sus antecedentes médicos, sin embargo, no indica a quién se filtró, cómo se habría filtrado dicha información, pese a atribuir responsabilidad al ex director Regional. 5. Que el ex director, le habría asignado bajas calificaciones en el proceso de calificación funcionaria de desempeño. 6. Que denunció los hechos anteriores por lo que iniciaron dos sumarios administrativos que aún se encuentran pendientes de resolución. Finalmente, señala que se habría vulnerado su derecho a la honra y a la integridad física y psíquica, tanto así que se ha mantenido con licencias reiteradas, citando normativa aplicable, especialmente el art. 485 del Código del Trabajo. Pues bien, demostraremos que los hechos denunciados por el demandante no son efectivos, obedecen a una visión que no se condice con la realidad de cómo se ha desarrollado la relación funcionaria, así como tampoco es efectiva la existencia de ningún maltrato o acoso durante el periodo en que ha prestado servicios.

Agrega que su representada en ningún momento ha vulnerado los derechos fundamentales del actor, ni siquiera ha amenazado alguna de sus garantías. Muy por el contrario, ha sido la actitud negligente del demandante una verdadera traba para el cumplimiento de sus obligaciones, que en base a denuncias infundadas han afectado el clima laboral existente al interior del servicio. Referido lo anterior, deberá tener presente que, en los términos del artículo 452 del Código del Trabajo, su parte niega y controvierte todos y cada uno de los hechos y/o circunstancias que se contienen y exponen en el escrito de denuncia, a excepción de aquellos que son reconocidos expresamente en esta presentación. Sin que importe un listado taxativo, esta parte reconoce, en su caso, y niega y controvierte, en especial, los siguientes hechos: i) Es efectivo que entre mi representada y el Sr. Carrillo existe una relación regida por el Estatuto Administrativo bajo la calidad jurídica de contrata, como profesional Periodista.



i) No es efectivo que ocurrieran los hechos que relata en su libelo, sobre actos de acoso laboral u hostigamiento de parte de su jefatura o cualquier otra persona ligada a mi representada. ii) No es efectivo que durante la relación de prestación de servicios se haya vulnerado alguno de sus derechos fundamentales, específicamente su derecho a la honra, e integridad física y psíquica. iii) No es efectivo cualquier otro hecho que no sea expresamente reconocido en el cuerpo del presente escrito.

Antecedentes de la Relación Laboral. En primer lugar es menester señalar que el IND, es un servicio público dependiente del Ministerio del Deporte quien tiene como misión generar y ejecutar una oferta programática para que la ciudadanía realice deporte y actividad física, fomentando la adherencia y valores propios de la ética deportiva de la población general, a través de la ejecución de planes y programas deportivos, de infraestructura, y el financiamiento de proyectos, de una manera participativa, entretenida e inclusiva, para contribuir a que todas las personas puedan tener una calidad de vida saludable, activa y feliz.

En cuanto al Sr. Carrillo, este se desempeña como un profesional periodista encargado del área de comunicaciones, por lo que debe generar el contenido de las actividades que realiza el servicio, cubriendo con notas y entrevistas, noticias y en general, ejecutar las acciones necesarias para la adecuada difusión del quehacer deportivo encargado a su representada. En cuanto a su conducta y la calidad de sus servicios, controvierten que estuviera altamente calificado y fuera un funcionario de gran capacidad como indica en su libelo. Muy por el contrario, se le cursaron dos anotaciones de demérito por su deficiente desempeño, pues ha abandonado notablemente sus quehaceres funcionarios, incumpliendo de manera injustificada las obligaciones mínimas que le han sido asignadas para el ejercicio de la función pública.

Controvierten expresamente que se le haya vulnerado en sus derechos de cualquier forma, o que se le haya hostigado por parte del Ex director regional del IND, Cristian Fredes, agrega que de la simple lectura del libelo no existen hechos siquiera que puedan indicar de manera indiciaria algún tipo de vulneración de las garantías invocadas. Referido lo anterior, en los apartados venideros daremos cuenta de cada uno de los puntos indicados en la denuncia, con la correspondiente respuesta, donde quedará absolutamente claro que el nivel de las alegaciones del denunciante no resiste ningún tipo de análisis por ser totalmente falsas o exageradas, pues reiteramos jamás se ha ejercido alguna vulneración a sus derechos fundamentales.

No ha existido vulneración de alguna garantía fundamental de la denunciante con ocasión de la determinación de no Renovación de su contrata. En cuanto a la infundada denuncia del Sr. Carrillo, en la pobre redacción de la demanda, carente de indicios que sean serios, niega cualquier tipo de hostigamiento o persecución en su contra durante la vigencia de la relación. Del relato artificioso del demandante se acusa a la jefatura de haber ejercido acoso laboral en su contra, sin embargo, no se entrega ningún tipo de antecedente o relato serio de cómo habría ocurrido este hostigamiento, en qué circunstancias, de qué forma lo acosaba, lugares o situaciones de acoso, todo es parte del relato alternativo del denunciante el cual no podrá ser modificado en etapas posteriores y en cuanto a las imputaciones de vulneraciones de derechos que señala el actor, indica desacreditando cada una de sus alegaciones, las que no poseen ningún respaldo fáctico o jurídico.

1. Que en noviembre de 2019 se le habría obligado a conducir un vehículo durante más de 14 horas continuas, con ocasión del desarrollo de los juegos Binacionales de la Araucanía, donde se dirigió en su calidad de periodista a cubrir el evento, y que no le pagaron viático internacional u horas extraordinarias. Al respecto basta señalar que si bien es efectivo que el actor debió asistir a cubrir el evento en calidad de profesional Periodista de los Juegos Binacionales en Argentina que incluyen una delegación de más



de 200 jóvenes deportistas, también es importante aclarar que se le asignó un vehículo para dichas funciones de periodista y además que viajaba con otro acompañante con quien fue turnando en la conducción del móvil. Durante este tipo de actividades, los asistentes deben coordinar no sólo el cumplimiento de sus obligaciones funcionarias sino también deben apoyar en todo lo posible a la delegación de los deportistas que viajan representando a la Región, como ha ocurrido anualmente. De más está mencionar que el Sr. Carrillo no fue de ningún apoyo, rehusaba realizar cualquier tipo de actividad en asistencia a los demás, e incluso se restó de diversas actividades regresando de manera anticipada a Temuco, cuando la comitiva aún se disponía a regresar. Señala que al actor no se le asignaron funciones de chofer, sino que se le asignó un vehículo para facilitar la cobertura del evento como periodista que se realizó en diversas sedes y localidades del país trasandino. Así debía tomar notas, videos y seguir el desarrollo de las competencias para informar en la región y promover la actividad deportiva. Ahora bien, en cuanto al no pago de viático internacional que reclama, este no fue procedente, por cuanto el país sede corrió con todos los gastos de alojamiento, traslado, comidas e insumos necesarios. Sobre su reclamo de que no se le pagaron horas extraordinarias sobre las 20 aprobadas, ante su solicitud formal, esta situación fue revisada por el área de personas del servicio y finalmente se acogió su solicitud, junto con las de otros funcionarios.

2. Que a mediados de 2019 se habrían creado redes sociales paralelas que habrían quedado a cargo de otra funcionaria en su desmedro por la modificación de funciones. Lo que habría provocado descoordinaciones en un proyecto específico, así como también relata que realizó trabajos para otro proyecto que no tenía certeza ocurriría, todo esto habría afectado su honra. En lo que respecta a este tema, hacen presente que el actor siempre ha intentado quitarse funciones de encima, considerando que no existe una indicación precisa de todas y cada una de las actividades que debe desarrollar para el cometido de su cargo como periodista encargado de comunicaciones. Ahora bien, considerando su negligencia y desidia en el manejo de las redes sociales de su representada, se le encomendó la función de subir y viralizar las noticias a otra persona, sin embargo, se mantuvo la función del actor de ser el generador del contenido que la otra funcionaria debe viralizar para obtener una mejor difusión. Adicionalmente, ha sido el actor quien de manera insistente se ha quejado de que posee muchas funciones y ha solicitado que se le quiten ciertas responsabilidades de su cargo, como por ejemplo ocurrió con la actividad de Transparencia Pasiva en la Región, que corresponde al área de Comunicaciones, sin embargo, por sus constantes reclamos y peticiones, finalmente el ex director Cristian Fredes otorgó dicha función al abogado del Servicio, pero claro estas funciones que se le habrían “quitado” no las menciona en su denuncia.

3. Que el 1 de junio de 2020, a la propuesta del ex director, se ofreció como voluntario para realizar entregas de cajas de alimentos en sectores rurales afectados por la crisis sanitaria del Covid19, donde habría viajado en una camioneta con otras personas, lo que le ocasionó un menoscabo por cuanto se encuentra en un grupo de riesgo, lo que no resiste mayor análisis de seriedad, si el actor se ofrece como voluntario para realizar una actividad de caridad en la Región, luego intenta obtener un provecho utilizando esa circunstancia para ponerse en situación de víctima. Si sabía cuál era su supuesta condición de riesgo de contagio del Covid-19, ¿entonces para qué se presentó en el lugar como voluntario? Es simplemente insólito el reproche del denunciante, pero permite entender a través de un hecho trivial cómo ha funcionado en general prestando servicios para la institución, su frecuente actitud negativa y la falta de disposición a trabajar que posee, además de la invención de relatos exagerados para atacar a la persona del ex director.

4. Que en diciembre de 2020 presentó una carta dando a conocer la filtración de sus antecedentes médicos, sin embargo, no indica a quién se filtró, cómo se habría



filtrado dicha información, pese a atribuir responsabilidad al ex director Regional, señala que su parte desconoce y controvierte cualquier tipo de información médica sensible del actor, pero basta leer su alegación para observar que no se explica de qué tipo de filtración se trata, cual habría sido el perjuicio, cómo lo afectó, a quién se filtró dicha información, a la prensa, en redes sociales, nada indica como podrá constatar. Ahora bien, con la sola intención de ejercer el derecho a lo único que pueden mencionar al respecto, es que el actor envió vía correo electrónico un “certificado médico” que acreditaba una condición crónica de salud para efectos de optar a la modalidad de teletrabajo, sin embargo, el documento que envió era un archivo Word con una firma de la profesional pegada encima, por tal motivo, se requirió la opinión legal sobre la formalidad de dicho instrumento al abogado del servicios, luego se le solicitó al actor que acompañara un informe médico que cumpliera con las formalidades, lo que finalmente no hizo, ni tampoco respondió el teléfono institucional, pero de todas formas y para evitar mayores problemas con él se le concedió la modalidad de teletrabajo.

5. Que el ex director, le habría asignado bajas calificaciones en el proceso de calificación funcionaria de desempeño y señala que efectivamente el actor fue evaluado con bajas calificaciones, por cuanto según consta en diversas actividades y notas de demérito, su desempeño profesional es inferior al esperado y se determinó para mantener la continuidad de su servicio, que los funcionarios acogidos a la modalidad de teletrabajo debían enviar una minuta o bitácora de actividades desarrolladas en la semana y una programación de las actividades a realizar, a la fecha y luego de haber retornado de su largo periodo de licencia, el actor jamás ha enviado una bitácora con las actividades a realizar, tampoco ha participado de las reuniones que por sus funciones le corresponde asistir, adicionalmente no contesta el teléfono institucional, sin entregar explicaciones o fundamentos pese a los insistentes correos electrónicos que se le han enviado. El abandono de sus labores ha sido grosero, no realizando las actividades mínimas que le competen, negándose a ejecutarlas aduciendo que no las va a ejecutar porque tiene un sumario pendiente de resolución en contra del Ex director, que de paso señalamos, producto de este tipo de maltrato y negligencia renunció a sus funciones desde el 1 de junio de 2020.

6. Que denunció los hechos anteriores por lo que iniciaron dos sumarios administrativos que aún se encuentran pendientes de resolución. Hasta acá es el único hecho verídico que ha mencionado el denunciante, porque efectivamente existen dos sumarios pendientes de resolución.

Sostiene que se puede concluir que no existe el más mínimo atisbo de alguna vulneración de derechos en el sentido expuesto.

En cuanto al acoso laboral que denuncia el Sr. Carrillo, señala que si bien el actor funda toda su demanda en atribuir a su representada conducta de acoso laboral en su contra, la vulneración de su derecho a la integridad física y psíquica, así como su derecho a la honra, en la pobre redacción de la demanda se utilizan unos pocos párrafos para referirse al supuesto acoso laboral u hostigamiento que habría sufrido el denunciante. Al respecto, cabe controvertir desde ya cualquier acto de hostigamiento en su contra, más bien son sensaciones de una persona, pues no se refieren hechos de forma seria que cumplan con los requisitos legales y doctrinarios para ser calificados como acoso laboral. En resumen, como resulta manifiesto, no existe ninguna indicación de la forma en que habría sido “perseguido” o cómo se realiza el supuesto hostigamiento por parte de su jefatura, nada se menciona porque estas imputaciones son falsas. Aclarado indica que el acoso laboral se define en el inciso segundo del artículo 2° del Código del Trabajo, como “toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su



menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo” y de la definición dada se concluye que, para que exista acoso laboral, deben concurrir los siguientes elementos: 1.- Agresión grave (actos “perturbantes”); 2.- Intencionalidad; 3.-Reiteración (actos “duraderos, continuos, prolongados”); 4.- Que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Por su parte la jurisprudencia nacional, siguiendo los criterios dados por la doctrina, ha estimado que estamos frente a un acoso laboral cuando concurren las siguientes hipótesis: “OCTAVO: Que para los profesores Sergio Gamonal Contreras y Pamela Prado López, se pueden esbozar como características objeto del acoso laboral las siguientes: 1. Se trata de una situación que se produce en la órbita de las relaciones laborales. 2. Está conformado por un conjunto de comportamientos desplegados desde un sujeto acosador o acosadores en contra de un sujeto o más, víctima o acosado. 3. Se configura como un proceso, que puede tener distintas fases, claramente diferenciadas o no, y como tal se trata un conjunto de comportamientos por acción u omisión. Estos comportamientos mirados en forma aislada bien pueden ser inocuos y no redundar en un efecto perjudicial para el destinatario, pero analizados en su conjunto generan un ambiente laboral hostil para el acosado. 4. En cuanto proceso, las conductas deben tener una cierta periodicidad y duración en el tiempo. En este punto, recordemos que algunos autores exigen por lo menos una vez por semana y que se prolongue el acoso, por lo menos seis meses. No obstante, se considera que habida cuenta que estamos frente una cuestión casuística, no es posible ni recomendable fijar reglas tan estrictas. Por ejemplo, podrán bastar tres meses si los ataques son muy frecuentes, diarios, e intensos. También se habla de actos perturbantes y duraderos. Así un único comportamiento, por muy grave que fuere, no es constitutivo de acoso moral laboral, sin perjuicio que obviamente existen las vías jurídicas para dar respuesta a agresiones aisladas (...)” 1 Atendido el contenido y requisitos que deben concurrir para la existencia de una hipótesis de acoso laboral, analizaremos éstas, a fin de determinar si en el caso concurren o no.

1.- Existencia de actos graves o perturbantes, encuadra los hechos o conductas que importan un menoscabo de la persona del trabajador, nada de esto aparece en la demanda. ¿De qué comportamientos estamos hablando? ¿Se trata acaso de la anotación de demérito la que vulneró y hostigó al denunciante acaso? ¿o se refiere a los correos electrónicos que enviaba su jefatura pidiéndole cuenta de su trabajo y que asistiera a las reuniones? En esta parte nos remitimos a cada uno de los puntos ya contestados donde controvertimos las imputaciones del actor. 2.- Intencionalidad de la conducta. La intencionalidad es un elemento importante a considerar, ya que una conducta como la descrita por el actor, en sí misma y aisladamente, no puede ser catalogada de “acoso laboral”. Lo anterior porque la intencionalidad está dada por la reiteración de una conducta, elemento que ya hemos analizado no está presente en este caso, no se menciona nada al respecto en la demanda. En auténticos casos de acoso laboral, la intencionalidad del acosador se traduce en una serie de actos u omisiones de ataque, burla, hostigamiento, indiferencia, desprecio, etc. Esto es relevante por cuanto es característica propia de tal figura, el ensañamiento con una persona, a fin de aislarla, por envidia, rivalidad o competencia, todo lo cual no está presente en este caso. 3.- Reiteración de la conducta. Tampoco se indica en la demanda del actor, la reiteración de las conductas que constituirían acoso laboral. No se detalla, la configuración de una serie de actos, sino que se describe una situación general imprecisa que no da cuenta de una reiteración, sino que de un elemento completamente aislado. Además de haber existido una conducta grave y reiterada en el tiempo. Además, debe tener presente que el funcionario y su jefatura que supuestamente lo acosaba estuvieron trabajando juntas presencialmente por un periodo breve de tiempo, si sumamos a esto que el Sr. Carrillo no ha trabajado por más de 135 días, es decir no existe tampoco un elemento temporal





que permita siquiera un grado de verosimilitud en la denuncia. 4.- Amenaza o perjuicio de la fuente de trabajo u oportunidades en el mismo. Por último, existe un elemento relevante en este tipo de casos que está totalmente ausente, del cual no se explica absolutamente nada en la demanda, consistente en que el actor haya debido soportar este supuesto trato que se le daba, por ver amenazada su fuente de trabajo si tomaba alguna medida al respecto y de ella nada aparece en la demanda de autos. Como hemos indicado jamás se le ha perseguido u hostigado al denunciante, durante la relación funcionaria, por lo que, según la norma general de la prueba de las obligaciones, competirá al demandante acreditar de manera fehaciente si ha existido acoso laboral en los términos contemplados en nuestra legislación, de acuerdo a los requisitos señalados, desde ya anticipamos que no le será posible acreditar tal hecho porque no es efectivo.

Sostiene que no ha existido vulneración de la integridad física o psíquica (19 n°1 CPR) de la denunciante con ocasión de la determinación de no renovación de su contrata. Respecto a la supuesta vulneración de la garantía del derecho a la integridad física y psíquica del actor, nuevamente resalta a dicho respecto a la total falta de suficiencia en el libelo del Sr. Carrillo. En efecto, de manera poco congruente, el actor pareciera relatar que el episodio del viaje a Argentina en cometido de sus funciones, así como varios otros supuestos episodios habrían afectado su integridad psíquica sin indicar cómo ese hecho sería un acto vulneratorio. Pareciera ser, entonces, en que la denuncia se sustentaría en “sentirse humillado o sentirse hostigado”, y no debe olvidarse que es distinto sentirse vulnerado que ser vulnerado, y de esto no existe ningún indicio, tampoco existe ningún hecho que se mencione en la demanda, sólo imputaciones genéricas al decir que se le acosaba laboralmente que se le maltrataba para cuestionar su forma de trabajo, todo esto es Falso y no es más que un intento temerario del denunciante. Sin perjuicio de lo anterior, comprendiendo la integridad física como “el derecho que tiene la persona a que nadie le cause ningún daño a su cuerpo” y la integridad psíquica como “el derecho que tiene una persona a que no se dañe de manera directa o indirecta su mente y su personalidad”, debe tenerse en consideración que, como latamente se ha referido, no resulta efectiva la ocurrencia de conductas atentatorias a la integridad del Sr. Carrillo por lo que no puede apreciarse conducta contumaz alguna que permita reprochar a mi representada en cuanto al acaecimiento de actos u omisiones que atentaran contra la integridad – física o psíquica- del denunciante en el ejercicio de sus funciones. De conformidad a lo expuesto, cabe hacer presente que, de acuerdo a la lógica de la causalidad, una conducta inexistente (atentados contra la integridad) no pueden derivar en un daño. Es decir, faltando la premisa inicial del presupuesto fáctico-jurídico, la pretensión carece de todo sentido y lógica.

Agrega que la prueba de ocurrencia de un hecho negativo en este caso resulta imposible materialmente para su representada, sin embargo, no ha existido ningún tipo de vulneración o amenaza a alguno de los derechos reclamados por el denunciante durante la vigencia de la relación funcionaria. En conclusión, las circunstancias de la relación laboral siempre fueron llevadas en el marco del respeto mutuo, no existiendo ningún insulto u hostigamiento por parte de sus jefaturas u otros como los que relata la denunciante, así tampoco jamás se le dejó de asignar funciones, no se eliminaron sus funciones sino por su solicitud, no se le invisibilizó ni tampoco se le impedía la comunicación. Finaliza indicando que “producto de todas estas situaciones de menoscabo, humillaciones, maltrato y acoso laboral reiteradas en el tiempo, pide auxilio médico nuevamente, esta vez donde la Doctora Daniela Gutiérrez, psiquiatra, quien le indica tratamiento psiquiátrico por histeria y sintomatología compatible con trastorno ansioso generalizado y acoso laboral y menoscabo laboral. Le indican licencia médica por 20 días con tipificación 6, que indica Enfermedad Profesional” y señala que un médico no puede calificar una patología como enfermedad profesional, porque es una



facultad privativa del Organismo Administrador, en este caso el actor ingresó a la ACHS por estrés laboral, sin embargo dicho organismo, luego de realizar las indagaciones que corresponden de acuerdo a su experiencia y la evaluación médica de sus profesionales, calificó como una enfermedad común la patología que presentó el Sr. Carrillo, por no existir ninguna relación entre su sintomatología y las funciones que prestaba para su representada.

Sostiene no ha existido afectación del derecho a la honra del denunciante, transcribiendo la parte pertinente de la demanda, señala que lo señalado sobre la supuesta vulneración a su honra, no resiste mayor análisis, no se señala algún acto o hecho que lesionara su honra, la forma en que se habría ejecutado, sus consecuencias o las circunstancias en que habría ocurrido, nada de esto se menciona porque nada de esto existe y en lo que al derecho a la honra respecta, la única alegación genérica es que se lesionó su honra, lo que como habrá advertido esto no es suficiente y agrega que el Tribunal Constitucional ha señalado recientemente respecto del derecho a la honra, en Sentencia Rol N°2860 del Tribunal Constitucional, de fecha 26 de enero de 2016 lo que sigue: “Que, también en las sentencias roles N° 943-08 y 1.185-09, esta M. reflexionó sobre la naturaleza del derecho a la honra, contemplado en el N° 4° del artículo 19 de la Carta Fundamental, concluyendo que el derecho a la honra, cuyo respeto y protección la Constitución asegura a todas las personas, alude a la “reputación”, al “prestigio” o el “buen nombre” de todas las personas, como ordinariamente se entienden estos términos, más que al sentimiento íntimo del propio valer o a la dignidad especial o gloria alcanzada por algunos.” De conformidad a lo señalado, insiste que el denunciante, más que aludir a situaciones objetivas que hayan ocurrido, hace presente una apreciación personal o valoración subjetiva en el caso que nos ocupa, lo cual NO constituye un atentado o lesión a su honra, que dice relación como revisamos al buen nombre de una persona. Por lo demás, no alude a situaciones de publicidad respecto de los supuestos actos vulneratorios que le hubieran ocasionado un perjuicio, nada se dice.

Inexistencia de indicios de la vulneración alegada: incumplimiento a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, reitera que no ha existido ninguna vulneración de derechos del denunciante, no ha existido hostigamiento en su contra, por lo que corresponderá al demandante acreditar la veracidad de sus dichos. En efecto, una de las características de este procedimiento de tutela laboral consiste en el estándar probatorio de la “prueba indiciaria”. Así, conforme con dicho estándar, se busca aligerar la carga probatoria del denunciante, debiendo éste únicamente acreditar indicios que logren establecer una “fundada sospecha” de la veracidad de las conductas que denuncia. Asimismo, y cumpliendo con tal exigencia, conforme con lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, deberá, solo en dicho caso, exigir a la demandada que explique la racionalidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas. Así lo ha destacado la doctrina cuando se señala: “Se trata, en rigor, de una técnica más débil. La víctima o denunciante no está completamente liberado de prueba: debe acreditar la existencia indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que, en ese caso, y sólo en ese caso, podrá aprovecharse el trabajador de la regla prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo, en virtud de la 15 cual corresponde al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables”. Por otra parte, debemos recordar que se ha señalado que constituirá un indicio aquellos “...hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales”.

En consecuencia, debe tratarse de situaciones y/o hechos concretos que estén orientados a generar dichas sospechas y no, en cambio meras opiniones, apreciaciones personales del actor o simples conjeturas. Referido lo anterior, el actor en el libelo de su denuncia, fuera de citar normas legales y doctrina, entrega “indicios” que resultan a



simple vista insuficientes, pues como ya mencionamos se refieren a apreciaciones y no a hechos. Pues bien, como puede observar la demandante no ha dado cuenta de indicios serios, graves y concordantes sobre sus imputaciones. Considerando lo dicho, resulta que los supuestos indicios detallados por el actor no permiten formar una fundada sospecha y por tanto no son suficientes para modificar el criterio regla sobre la prueba de las obligaciones, por lo que no se cumple con la finalidad del artículo 493 del Código del Trabajo, tal y como se ha expuesto, y será acreditado suficientemente en la etapa procesal pertinente.

En subsidio a todo lo expuesto, cumplimiento a lo establecido en el artículo 493 del Código del Trabajo, fundamentos y racionalidad de la medida adoptada por IND, señala que en el caso de estimar que existen indicios suficientes de la vulneración de derechos fundamentales alegada por el actor, respecto al cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo, a los fundamentos y a la proporcionalidad de la medida adoptada por la Institución y que se cuestiona en estos autos, señala que estamos en presencia de una colisión de derechos. En efecto, por un lado, el acto sometido a cuestionamiento corresponde nada menos que a la facultad del IND de ejercer la función pública y exigir el cumplimiento de las labores a un funcionario en virtud del deber de dirección que le reconoce el legislador y que se encuentra avalado por el artículo 19 N° 21 y 24 de la Constitución Política de la República, en adelante “CPR”, y que en nuestra legislación se encuentra recogido a modo ejemplar en el artículo 3° inciso tercero del Código del Trabajo, y especialmente en el artículo 306 del mismo cuerpo legal, así como en su legislación que lo regula, el cual sostiene que no puede ser objeto de negociación colectiva alguna la facultad de organizar, dirigir y administrar la Institución; y, por la otra, el derecho fundamental a la integridad física y psíquica del actor. Ante este caso de colisión de derechos, tanto el artículo 493 como también la doctrina sostienen que debe resolverse aplicando el principio de la proporcionalidad, con todo, debemos hacer presente a SS. que en el caso de marras se verifica el denominado test de proporcionalidad, el que consiste en el análisis que permite dilucidar cuándo es constitucionalmente justificable anteponer un derecho fundamental por sobre otro. Para ello, debe analizarse la concurrencia de tres subprincipios, los cuales son necesidad, idoneidad y proporcionalidad en sentido estricto. Dicho aquello, debemos señalar que la medida adoptada por su representada fue idónea, por cuanto IND ha aplicado de forma idónea la exigencia de cumplimiento de obligaciones funcionarias del actor. La medida además fue necesaria, en razón de que no existió una medida menos lesiva que permitiera obtener el fin perseguido por mi representada, considerando los principios del derecho administrativo que rigen su actuar. Finalmente, la medida fue proporcional en sentido estricto, puesto que el pleno respeto de las garantías constitucionales de mi representada en nada afectó las garantías constitucionales del actor, no existiendo ningún acoso, hostigamiento o afectación de su derecho a la integridad física o psíquica u honra. En consecuencia, y en el único supuesto en el que se considere que existen indicios suficientes de la efectividad de las afirmaciones del demandante, la denuncia deberá ser rechazada, por cuanto la conducta del Instituto Nacional de Deportes supera, según fue demostrado, el test de la proporcionalidad, por lo que solo corresponde rechazar la demanda en todas sus partes.

Respecto de la acción de daño moral. Improcedencia para demandar daño moral en este procedimiento. Señala que como cuestión previa, el daño moral solicitado es completamente improcedente de acuerdo a la historia fidedigna de la Ley N° 20.287 referida a los nuevos procedimientos laborales. En efecto, la discusión acerca del daño moral no es nueva, sino que se remonta al establecimiento de la Ley N° 20.827 que incorpora el Libro V del Código del Trabajo. Así, el mensaje del ejecutivo señalaba, al tratar sobre las normas de competencia de los jueces del trabajo, estableció que se les



facultaba para pronunciarse sobre cualquier responsabilidad del empleador, inclusive el daño moral, lo que finalmente no tuvo lugar.

Así es como en el numeral primero del artículo primero de la Ley se sustituía íntegramente el artículo 420 del Código del Trabajo en su letra 'f', disponiéndose que los Juzgados de Letras del Trabajo conocerían de los juicios en que se pretendiera hacer efectiva cualquier responsabilidad del empleador, incluso de la reparación del daño moral que emanare de actos previos a la contratación, de aquellos producidos durante la vigencia del contrato y de los acaecidos con motivo de la extinción de la relación laboral o con posterioridad a ella. Esta materia fue analizada y discutida por la Cámara de Diputados y, tratándose de una norma orgánica constitucional, fue rechazada, por no reunir el quórum calificado que requería para su aprobación en la sesión N° 51 del 16 de marzo de 2005. Luego, después de todo el proceso de origen de la Ley N° 20.278, el artículo 420 del Código del Trabajo solamente fue modificado en su letra 'c', respecto a las cuestiones derivadas de las normas de previsión o de seguridad social, no incorporándose competencia en materia relativa al daño moral.

A mayor abundamiento, la propia historia de la Ley N° 20.287, que incluyó la acción por vulneración de garantías fundamentales, en sus orígenes establecía la posibilidad de solicitarla reparación del daño moral, no mediante el procedimiento de tutela, sino que como una nueva letra dentro del artículo 420 del Código del Trabajo para conocer estas materias, lo que luego fue retirado por el ejecutivo., por lo que una acción de indemnización por daño moral no puede prosperar ante los juzgados laborales.

En subsidio, sostiene incumplimiento del artículo 446 n°4 del Código del Trabajo al momento de solicitar la indemnización por daño moral, determina que deba ser rechazada. La presente demanda indemnizatoria en cuanto solicita el resarcimiento del supuesto daño moral padecido valorizándolo en la suma exorbitante de \$5.000.000, tampoco puede prosperar ya que incumple a todas luces con lo preceptuado por el artículo 446 N°4 del Código del Trabajo, ya que se limita a reclamar genéricamente el pago de una indemnización, pero sin entregar fundamentos de hecho que lo sustenten, no señala ¿Cuál es el perjuicio que ha padecido? La falta de antecedentes de hecho de que adolece la demanda resulta evidente, ya que no señala que daños en específico habría sufrido. En resumen, la demandante no fundamenta su pretensión de forma alguna en virtud del ya citado artículo 446 del Código del Trabajo y a este respecto, debemos recordar, además, que la insuficiente redacción de la demanda determina que el actor nada podrá probar a este respecto, ya que le está vedado ampliar por vía de la prueba su teoría del caso o las peticiones deficientemente solicitadas.

Agrega por ello y sin perjuicio de que esta parte no es responsable del pago de tales indemnizaciones, el simple tenor de la presente demanda determina que esta deba ser rechazada y la competencia específica del tribunal y la litis queda trabada por los escritos de demanda y contestación, razón por la cual la demandante no podrá incorporar hechos y circunstancias no contenidas en ella.

Sostiene la inexistencia de daño moral. Así las cosas, debemos señalar que, no obstante ser improcedente por los motivos ya señalados en esta contestación es menester que se rechace la misma por no hacer relación alguna de la causalidad del daño moral. Lo anterior, como es posible suponer, afecta el derecho a defensa de esta parte, pues ¿Cuál es el daño que se indemniza cuando se demanda de daño moral? ¿Constituye daño la circunstancia que una persona sienta un pesar, angustia producto de una situación propia de una relación? Porque la patología de trastorno adaptativo según el propio informe del actor no tiene relación con su trabajo y es forzoso concluir que la intención del legislador al incluir al daño moral dentro de la materia de indemnización de perjuicio, no consistía en indemnizar “pesares” de una persona ante una situación de estrés, pensar lo contrario significaría que, ante cada conflicto de origen laboral, el



trabajador se constituiría en acreedor respecto de su empleador, pues a cualquier persona le puede causar pena, o pesar el hecho de ser tener discrepancias propias del ejercicio de las labores y a pesar de enumerar los requisitos para la procedencia de la indemnización referida, no cumple con ninguno de éstos, ya que 1. No enuncia de forma clara y precisa los daños sufridos. 2. No señala el hecho dañoso. 3. No señala la ilicitud del comportamiento 4. Finalmente, no realiza la relación de causalidad entre el daño y el hecho dañoso. Lo anterior, pues ni siquiera señala cuál es el hecho dañoso a la fecha de la presentación de la demanda. Pues bien, cierto es que toda persona tiene derecho a valorar cuánto ha sufrido por un acontecimiento determinado y a evaluar dicha aflicción en dinero, pero debemos señalar que, sin perjuicio de que es poco creíble, la reclamación del actor además no tiene asidero legal alguno, pues en ningún momento del cuerpo de la demanda justifica por qué su representada le debiese pagar la suma de \$5.000.000.

Señala además que en el improbable caso que se estime que la acción de daño moral está bien interpuesta, hace presente:

1. Es conocido por todos, que, en materia de responsabilidad, la víctima que demanda reparación y reclama la correspondiente indemnización, es quien debe probar el hecho culposos o doloso que se imputa. Lo anterior fundado en el hecho; de que disponer por las personas la posibilidad de acceder a una indemnización acerca de un daño inexistente, constituiría una fuente de enriquecimiento indebido a costa de otros, indemnización que la ley no ampara.

2. En lo que a la prueba y existencia de los daños se refiere, nuestros Tribunales en forma uniforme, consideran que el que alega haber sufrido un daño debe acreditar fehacientemente su existencia y cuantía. En consecuencia, la procedencia de los perjuicios debe ser acreditada y su cobro necesita fundarse en disposiciones legales, por tanto, y teniendo en cuenta que la existencia del daño es uno de los presupuestos de la demanda, de autos se debe aplicar el principio contenido en el artículo 1.698 del Código Civil.

3. Ahora bien, respecto de la prueba del daño moral, que toma real importancia considerando que, la demanda de autos se basa principalmente en la reparación de este ítem, podemos señalar que la existencia de dicho daño debe ser probada por quien alega haberlo sufrido. En ese sentido no existen daños morales evidentes, ni siquiera respecto de las víctimas directas, ello no obstante la extrema dificultad que las probanzas pudieran originar.

4. El daño no se presume sino en los casos expresamente autorizados en la ley, como sucede, por ejemplo, con los intereses y reajustes de una cierta suma adeudada"

En subsidio, desproporción del monto de la indemnización por el supuesto daño moral alegado por el actor, señala que con la simple lectura de la cifra demandada por este concepto, que la solicitud de indemnización por el supuesto daño moral por un monto de \$5.000.000, sin siquiera indicar de qué manera se habría visto afectado en forma particular (hay que recordar que el daño moral es un daño que se sufre de manera personal) es absoluta y totalmente desproporcionada en razón al fundamento y hechos en que se funda el daño. En efecto, el monto solicitado por el actor es tan alto, que ello le quita toda prudencia a la demanda. De esta forma, en el improbable evento que se estimara procedente la indemnización adicional que demanda el actor, debe considerarse lo expuesto en este punto para su fijación.

Respecto de las Prestaciones Demandadas. 1. En cuanto a la indemnización por vulneración de derechos fundamentales, contemplada en el artículo 489 del Código del Trabajo. En este punto, destaca un absoluto desconocimiento de las normas que regulan la materia, porque el actor se refiere en todo momento en su libelo a una denuncia por vulneración de derechos con relación laboral vigente y cita el artículo 485 del Código del Trabajo. Así consta en la presuma y suma al señalar sin ocasión del despido, pero luego



en el petitorio solicita las indemnizaciones del art. 489 lo que es improcedente porque estamos en el marco de lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo y NO en lo señalado en el artículo 489 del mismo Código Laboral y yerra el denunciante si pretende alguna indemnización por concepto de tutela mediante el pago de remuneraciones de acuerdo a su última remuneración mensual, pues ello es una sanción contemplada para los supuestos de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, y no para el caso del procedimiento por vulneración de derechos fundamentales en el contexto de una relación laboral vigente.

Por lo que corresponde rechazar de plano tal petición, que no resulta congruente con lo solicitado en el cuerpo del libelo y por ser manifiestamente errada, razón suficiente para que la rechace sin más, entendiendo renunciada dicha acción por haberse interpuesto de manera deficiente.

En subsidio, en atención a que no existe vulneración de derechos fundamentales en los términos reclamados, solicitamos el rechazo del pago de las indemnizaciones pretendidas por el actor. 2. En cuanto a la indemnización por daño moral. Se remite a lo ya expuesto en el acápite pertinente, en atención a que no existe vulneración de derechos fundamentales en los términos reclamados, solicitando el rechazo del pago de dicha indemnización pretendida por el actor. 3. En cuanto a las medidas concretas de reparación, disculpas públicas, remisión de copia de la sentencia a la Dirección del Trabajo. En atención a que no existe vulneración de derechos fundamentales en los términos reclamados, solicitan el rechazo dichas sanciones.

Por lo que pide, tener por contestada demanda de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, interpuesta por Ricardo Javier Carrillo Suárez en contra de mi representada, en los términos expuestos en el cuerpo del presente escrito, y rechazarla en todas sus partes, declarando, en definitiva: 1. Que se tiene por opuesta la excepción de caducidad de invocar hechos más allá de los 60 días que prescribe la norma referida, la que se acoge con costas. 2. Que se tiene por contestada la denuncia por vulneración de derechos fundamentales, y que, conforme a lo expresado en el cuerpo del presente escrito, se rechaza con costas; 3. Que se condena en costas a el actor o, en subsidio de lo anterior, que se exime a esta parte de su pago.

#### **CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que en la audiencia preparatoria verificada en autos, previo traslado de la excepción de caducidad opuesta por la parte demandada, el Tribunal teniendo presente lo dispuesto expresamente en la Ley 21.226 que prorroga o suspende los plazos de prescripción y caducidad atendida el estado de excepción constitucional, y sumado a la teoría del caso de la parte demandante y a como se ha interpuesto la acción, desestima la excepción de caducidad opuesta. Resolución que fue recurrida de reposición y rechazada en mérito de los argumentos que constan en el registro de audio.

**SEGUNDO:** Que en la audiencia preparatoria verificada, habiendo fracasado el llamado a conciliación, dada la inasistencia de la parte demandada, se fijaron como hechos NO controvertidos a probar: 1.- La prestación de servicios del actor en calidad de contrata, la cual se mantiene desde el 28 de diciembre de 2012 a la fecha. 2.- Las labores cumplidas de profesional periodista encargado de comunicaciones del Instituto



Nacional de Deportes regional. Por lo que lo controvertido a ser resuelto radica en determinar los siguientes hechos a probar: 1.- La efectividad de verificarse los hechos denunciados por el actor en su libelo, ello durante el desarrollo de la relación contractual, la efectividad de que los mismos constituyen actos de acoso laboral, en su caso hechos y circunstancias en mérito de los cuales éstos constituyen indicios de vulneración de la integridad física y síquica de la persona y el derecho a la honra, y en su caso la relación causal de los mismos con la vulneración alegada; la necesidad, racionalidad y proporcionalidad de las medidas adoptadas por la demandada. 2.- Efectividad de que el demandante, a causa de acciones u omisiones atribuidas a la demandada, habría experimentado perjuicio a título daño moral, en su caso hechos que lo configuran, relación causal y la entidad y gravedad de los mismos. 3.- La remuneración o estipendios percibidos por el actor mensualmente.

**TERCERO:** Que la parte demandante, a fin de acreditar los fundamentos de su pretensión, ofreció e incorporó en la audiencia respectiva los siguientes medios de convicción:

**Prueba documental:**

1.- Resolución exenta N° 23, de fecha 5 de enero de 2021, de la directora nacional de IND, que instruye un Sumario Administrativo y designa Fiscal por denuncia de acoso laboral deducida por el actor en contra del Director Regional Cristian Fredes, junto a la citación al demandante a declarar.

2.- Declaración del actor en sumario administrativo ordenado por resolución exenta N° 18, de fecha 14 de enero de 2021, en que el actor refiere hechos los hechos indicados en su denuncia de tutela.

3.- Carta emitida por la Directiva Nacional Anfuchid a la Directora Nacional de IND doña Sofia Rengifo Ottone dando cuenta de la situación denunciada por su socio y periodista Ricardo Carrillo sobre la filtración de su certificado médico a otros ámbitos y por redes sociales.

4.- Informe médico tratante emitido por el Médico Psiquiatra don Claudio Espejo San Cristóbal, de fecha 23 de abril de 2021 el que diagnostica trastorno comórbido depresivo. Ansioso, episodio depresivo mayor moderado a severo, trastorno de ansiedad generalizado, compromiso estado general, baja de peso, estrés psicosocial, estrés laboral, subutilización de recursos y servicios, asilamiento de sus funciones, estrés familiar,



deterioro relación de pareja; origen de la enfermedad, común con fuerte componente laboral que fue rechazado por su mutual y 2 recetas médicas del mismo profesional.

5.- Resolución COMPIN, de fecha 26 de abril de 2021, en que acoge reclamo contra Isapre respecto de licencias médicas.

6.- Noticia en el Diario Austral de Temuco, de fecha 19 de mayo de 2021, respecto de la renuncia de Cristian Fredes a la Dirección regional del IND.

7.- Documentos relativos al caso N°1, donde consta: Correos del Seremi de Deportes de diferentes fechas de julio, agosto, octubre 2018, en que constan diferentes requerimientos por parte del Seremi Sr Gejman respecto de actividades a desarrollar por el actor y correos del Directo el IND Sr. Fredes en que consta aprobación o validación por parte del Seremi y Ref. 151.290-2019 de 30/05/2019 de la Contraloría General de la Republica respecto de consulta relación IND con el Ministerio del Deporte y sus secretarías regionales.

8.- Documentos relativos al caso N°2, donde consta: Resolución Exenta N°759 del IND que autoriza compensación de trabajos extraordinarios a funcionarios del IND de la región de la Araucanía, de fecha 26/12/2019 con planilla de rendición de horas extraordinarias; correos electrónicos de 14/11/2019 en que pide gestionar solicitud e cometió internacional; Resolución Exenta N° 701 del IND de 07/11/2019 que autoriza estacionar vehículo en lugar de alojamiento de conductores designados; Resolución exenta 117020-1281-2019 del IND de 07/11/2019 sobre cometido funcionario para asistir a los juegos de la Araucanía; Resolución exenta 634 del IND de 01/10/2019 que autoriza trabajos extraordinarios del IND que indica en mes octubre de 2019; Memorandum 14 del IND de 30/09/2019, solicitud de horas extraordinarias de octubre a diciembre de 2019 respecto de varios funcionarios incluido; solicitud de trabajos extraordinarios del IND; y, programación de trabajos extraordinarios del IND.

9.- Documentos relativos al caso N°3, donde consta: Correos electrónicos de Cristian Fredes y el demandante.

10.- Documentos relativos al caso N°4, donde consta: Correos electrónicos año 2020.





11.-Documentos relativos al caso N°5, donde consta: Correos electrónicos de Cristian Fredes y el demandante de diciembre del 2019 .

12.-Documentos relativos al caso N°6, donde consta: Correos electrónicos sobre participación voluntaria entrega cajas alimentos Gorbea en que el actor manifiesta voluntad en participar ; Certificado médico, emitido por especialista broncopulmonar; y, declaración jurada Ricardo Carrillo.

13.-Documentos relativos al caso N°7, donde consta: Correos electrónicos al comité paritario consultando por la posibilidad de adquirir soporte para elevar notebook en oficina por lesión columna cervical de 11/04/2019, correo del comité paritario a la encargada de finanzas dando cuanta de la petición; Informe del Quiropráctico de 14/07/2020.

14.-Documentos relativos al caso N°8, donde consta: Correos electrónicos asunto licencia médica de Cristian Fredes, de 30/06/2020 en que solicita actor le comunique directamente de licencias médicas para estar al tanto y tener claridad sobre actividades programadas, y captura de pantalla en que consta llamada perdida de Cristian Fredes IND de 26 de junio.

15.-Documentos relativos al caso N°9, donde consta: Carta emitida por la Directiva Nacional Anfuchid a la Directora Nacional de IND de diciembre de 2020; Fotocaptura de mensaje enviado por Dra. Myriam Betancourt en que le pide enviar la descripción de lo sucedido a raíz de certificado médico en redes sociales donde se señala que certificado está en redes sociales; Certificado médico dra. Myriam Betancourt de 16/11/2020; Correos electrónicos de 02/12/2020 del actor al encargado dando cuenta de la viralización de certificado médico y pidiendo explicaciones y respuesta de la misma fecha y Declaración jurada.

16.-Recetas y certificados médicos de los Dres. Daniela Gutiérrez, psiquiatra; Aldo Troc, psiquiatra; informe médico Dr. Cesar Acevedo; informe médico Pablo Toro, médico cirujano; historial de tramites COMPIN.

17.-Resolución Exenta N° 3058 del IND, que aprueba procedimiento para la prevención denuncia y maltrato, acoso laboral.

18.-Certificado término de reposo laboral ACHS.



19.-Historia clínica, centro médico CENTRIS Dra. Myriam Betancourt.

20.-Denuncia individual de enfermedad profesional de la ACHSde 17 de julio de 2020.

21.-RES.353 Aprueba contratación Carrillo 2012.

**Prueba Testimonial:** Declararon en calidad de testigos ERWIN ALFREDO MARTINI JARA y ALDO JOSÉ REYES ALARCÓN, respecto de quienes se toma juramento o promesa de decir verdad, y dando razón de sus dichos en síntesis expusieron:

Sr. Martini, señala conocer a las partes del juicio el Instituto Nacional de Deportes y a su compañero Ricardo Carrillo, ya que es funcionario del IND desde el año 2000 y Ricardo ingresó en el año 2008, cumple funciones de auxiliar y conductor del servicio, además es presidente de la Asociación Regional de funcionarios ANFUCHID, respecto de los hecho de este juicio, señala que todo partió a fines del 2018 con la llegada del Director Cristian Fredes a la Araucanía en ese tiempo a fines del 2018 partieron trabajando con el nuevo director y Ricardo como él es el conductor del servicio y le toca salir con todos los profesionales a terreno y los primeros seis meses salían los tres Ricardo, él y el director sin problema y después de esos seis meses empezó una recarga adicional al trabajo de Ricardo como periodista ya que empezó a recibir una recarga importante laboral de trabajo por las exigencias que pedía el Seremi del deporte que es otra institución pero que son distintos roles una cosa el Ministerio y otra el Instituto del Deporte y empezó a recibir mucha demanda laboral de parte del Seremi pero a través del director y ahí partieron los problemas ya que fue una recarga laboral tremenda para Ricardo ya que tenía que hacer las dos funciones, respecto de problemas entre Ricardo el señor Fredes, señala que principalmente fue que a través del Director Regional el Seremi le encargaba mucho trabajo extraordinario a Ricardo por ejemplo cubrir notas de parte del ministerio después de la hora en fin de semana, diferentes actividades que no estaban dentro de las funciones de Ricardo, ya que recalca Ricardo es periodista, su función es autónoma del ministerio y estos problemas empezaron ya que al señor Getman no le gustó al parecer el trabajo de Ricardo profesionalmente y empezó a través del director a quitarle funciones a Ricardo se le quitaron las páginas de Internet con las claves en que estaba autorizado y se la empezó a quitar su funciones de periodista, respecto y quien ordenó esta situación señala que la ordenó el Director



Regional Cristian Fredes, pero claramente se daban cuenta que era un mandato de la Seremía, respecto de la orden que señala y las razones o motivos, señala que Ricardo como periodista del IND se le pedía muchas cosas y no daba abasto para cumplir con ambas, las peticiones de la Seremía recuerda que en el 2019 se le llevó a los juegos de la Araucanía donde se le hizo trabajar como periodista y adicionalmente cumplir funciones de conductor recorriendo extensos territorios de Chile y Argentina más de 1000 km y allá siete u ocho días trabajando desde las 6:00 de la mañana hasta las 3:00 de la mañana ya que además de cumplir su funciones de periodista tenía que cumplir la funciones de conductor llevando al director a todas las sedes, lo que fue un desgaste tremendo respecto a la funciones que debe cumplir don Ricardo Carrillo, señala que experiodista encargado de comunicaciones es el único periodista que tienen y sus funciones es ser periodista del servicio exclusiva, respecto de otras situaciones que pudiera tener conocimiento, señala que después de los juegos de la Araucanía llegó Ricardo agotado recuerda que se acercó a ellos como asociación para que intervinieran ante el Director Regional ya que se le negaron sus horas compensatorias, recuerda que Ricardo tenía reservado ahora para casarse a fines del 2019 y se le negaron sus horas de compensación, fue al único funcionario que se le negaron sus horas de esa comisión de servicio, señala que el motivo era la persecución que estaba llevando a cabo el director en contra de Ricardo, negándole las horas sabiendo que esa las tenía reservadas para casarse, consultado respecto de las razones del servicio de la negativa señala que no estaba claro que se había ido a la Comisión de servicio sin las horas autorizadas lo que refiere no es culpa del funcionario sino que el jefe del servicio que tiene que tomar los regulados para que el funcionario haga uso de sus horas compensatoria; en cuanto señala que varios de estos hechos y tienen su origen a partir de la llegada del señor Fredes y para que indique como era la relación de Ricardo con su jefatura y compañeros antes de la llegar señor Fredes, señala que era excelente la relación, Ricardo es un excelente profesional, proactivo consultado cómo estaba evaluado respecto sus calificación y su desempeño personal y si había tenido problemas con anterioridad en el Instituto, señala que tenía buenas calificaciones de con para que algún paralelo de la relación de don Ricardo con el Instituto antes de la llegada del señor Fred y después con indicación de su desempeño evaluación en relación con sus compañero y su calificaciones en relación a su trabajo, señala que siempre fue excelente nunca hubieron problemas de esta categoría recuerda que en el año 2020 recibió una llamada de un psicólogo de la ACHS cuando partieron los problema, señala que él estaba habían catalogado ante no tenía mayores



JVKSWBVWBP

problemas desarrolla su trabajo impecable y también cooperando con la funciones del ministerio y con la llegar señor Fredes partieron los problemas señala que en su calidad de presidente de la ANFUCHID se lo dijo en su cara al señor Fredes que la falta de conocimiento del estatuto administrativo lo hacía cometer errores ya que él era un servicio autónomo no podía estar recibiendo órdenes del ministerio y se ponía a disposición del Ministerio y dando órdenes que las daba el Seremi y en las traspasaba a los funcionarios del IND y no dejar que los acosen, consultado cuáles fueron las medidas adoptadas por el Instituto Nacional del Deporte y que hizo el señor Carrillo en relación con estos hechos, señala que Ricardo hizo una denuncia al servicio una denuncia IND y también presentó a ellos como asociación gremial una denuncia la que hicieron llegar a su superior jerárquico y hasta la fecha no se han resuelto los sumarios, fue citado declarar y ahí esta y no se resuelve nada y por eso están en esta situación, consultado cuanto tiempo lleva el sumario en curso señala que alrededor de dos año el sumario no debiera pasar más de 60 días consultado si es normal esta situación respecto su conocimiento de otros sumario, señala que esta administración inició sumario y no los ha terminado se ha dedicado a encubrir a las personas que hacen maltrato laboral o acoso, consultado que medidas adoptado el servicio en relación con estos hechos señala que el servicio no ha tomado ninguna medida administrativa a favor de Ricardo por los hechos acontecidos, consultado cuáles son las condiciones laborales en cuanto al lugar de trabajo el puesto de trabajo y respecto de horas extras, señala que la situación de Ricardo él estaba hacinado en una oficina llena de libros, trofeos el pedestal de su computador eran unos libros, lo que adaptó porque se cansó de pedir implementación nueva, eran pésimas las condiciones de la oficina de Ricardo. CONTRAINTERROGADO consultado cómo sabe lo que está relatando del viaje Argentina señala que él no fue Argentina, Ricardo se lo comento esa situación y tuvieron una conversación con el director por ese tema como asociación y defendieron esa postura para que se le dieron sus horas compensatorias para que procediera casarse ya que tenía tomada una hora para casarse en ese verano y con esas horas y además iba a tomar vacaciones señala que en este caso los profesionales como no se le paga la hora sino que se compensan, lo sabe ya que era en su calidad de presidente de la asociación y sigue siendo presidente señala que el director no tuvo otra situación que darle las horas compensatorias y dictar el acto administrativo que correspondía, consultado como son la relación en la institución IND se ha visto conflictos señala que Ricardo tiene una excelente relación con todos los colegas, él tiene que trabajar con todos los departamentos en su calidad de periodista,



consultado con el ex director si vio que existiera algún conflicto, señala que si, recuerda una vez que el director lo trató con unas palabra que no correspondían, lo trato de insolente y tuvieron que aclarar esa situación a la oficina de él y no podía ser que como autoridad tratara a un funcionario de esa forma por estar reclamando sus derechos, y además todo lo que está pasando en este juicio y en su calidad de presidente de la asociación tiene cartas en que Ricardo le relata su situación y que están en sumario, hay un sumario administrativo que todavía no termina por lo que cree no puede narrar situaciones que están en el sumario se le exhibe el testigo documentos compartiendo pantalla parte del oficio de la ACHS, exhibe página 12 en la que se consigna la declaración de don Ervin en su calidad de presidente la asociación de funcionarios en la que indica que no ha sido testigos directos de conflicto señala que esa corresponden documento de 24 junio del 2020 señala que son parte de las declaraciones que tomó el psicólogo a propósito del estudio puesto de trabajo señala que el psicólogo está estudiando puesto de trabajo Ricardo no recuerda toda la cantidad preguntas que le hizo el psicólogo y esa fue su posición de lo que había vivido en ese momento, no había mayores antecedentes de los que hoy tiene, señala que es presidente la asociación de funcionario hace tres años y Ricardo es un socio activo, consultado que relaciones laborales tiene con el señor Carrillo señala que lleva alrededor de un año y medio con teletrabajo no están saliendo actualmente, señala que es conductor del servicio le tocaba salir constantemente con él a terreno, señala que en este periodo de teletrabajo se ha contactado con él por temas laborales para ver cómo va su situación por los sumario dentro servicio y lo contacto ya que tiene que defenderlo como presidente de la asociación a sus socio y constantemente se le está llamando al socio para ver si tiene respuesta su sumario si tienen más instrucciones para ver cómo se siente en lo personal, hacer un seguimiento del compañero, señala hay dos sumarios en el servicio uno que pidió la asociación y otra que inicio directamente por acoso Ricardo, señaló que ellos presentaron uno a la institución y el otro es contra el que salga responsable por temas de acoso uno es en contra del IND en contra del que salga responsable el de la asociación es el que presentó Ricardo personalmente por un tema de acoso laboral que se hace a través de la página consultado si cree que hay acoso laboral señala que hay una constante persecución en contra de Ricardo el hecho que se le quiten sus funciones principales como mantener las páginas del IND quitar las funciones como periodista, señala que lo sabe porque es funcionario del IND el trabajo que hacía Ricardo en terreno es estar constantemente con la gente y su función es conducir esta 25 años en el



servicio conoce todo dirigente deportista, consultado de lo que conoce señor Carrillo señala que da fe de lo que Ricardo está pasando y viviendo porque es un excelente funcionario y profesional, siempre destacado por sus notas ha sido varias veces seleccionado en un buen periodista y lo que está pasando no es merecedor del acoso laboral que fue permanente constante cree que debe terminar, seguir así es una falta de respeto por un profesional que se le denigre como lo ha hecho el servicio con Ricardo, consultado si protege los intereses del demandante, señala que es funcionario del IND y en su rol de presidente de la asociación tiene que acompañar a los socios como dirigente creen la palabra de sus socios hasta que no se muestre lo contrario. A LAS PREGUNTAS DEL TRIBUNAL, respecto del IND en cuanto estructura de persona señala que son aproximadamente 70 funcionario, hay dos recinto uno Cerro Nielol donde están los deportista y profesionales que entrenan y otro la dirección regional donde están ubicados ellos y está el Director Regional y en la dirección regional hay aproximadamente 40 funcionario de un edificio de dos pisos respecto del IND y los sumario y si ahí protocolos respecto de cómo se manejan las denuncia por acoso laboral y los plazos, señala que hay un instructivo de acoso laboral y sexual el cual esta administración no ha respetado, señala que aparte de los sumarios de Ricardo hay otros que llevan cinco años sin resolver y lo que habla de que el servicio no ha respetado los sumarios que tiene respecto de los protocolos y el procedimiento de investigación, señala que estas denuncias derivaron en sumarios el denunciante el afectado como lo hizo Ricardo directamente través de la página pero también está la vía como asociación en que se respaldó con su dirigente y esto presentan a nivel nacional presentan una petición de investigación la dirección, respecto de los sumarios existentes, señala que Ricardo en su accionar hizo una presentación por una filtración de documento público y eso a través del procedimiento de acoso laboral y sexual respecto de quien resulte responsable ya que no se sabe que fue y son antecedentes que desconocen ya que el servicio tiene que saber que hizo con ese documento y cómo se filtró a las redes sociales esos documentos sensible, respecto del servicio si maneja descripción de cargo y si está determinada la jerarquía cómo se dan las ordenes instrucciones señala que la jerarquía el director regional solamente ya que sus funciones es específica periodista, para que indique cómo se daba en otra jefatura o direcciones y la situación actual respecto de cómo se interrelacionan y la injerencia respecto de la seremi, señala que en la seremi en el periodo anterior tenían periodista y cuando llegan señor Gejman despidió a todos sus funcionario y quedó sin periodista y lo que significó que le servicio pagara tremendas



multas de dinero por tutela laboral y el servicio como se quedó sin periodista el señor Gejman empezó a utilizar el periodista del IND y ahí es donde se empezaron a producir la recarga labor a Ricardo por eso indicaba que el Seremi y a través del director le daba instrucciones a Ricardo de salir domingos, los sábados de hacer diferentes cosas que no le correspondían como periodista del IND, para que aclare si respecto de estas modificaciones si se modificó su cargo, funciones y jerarquía, señala que esta modificación fue sólo en los hecho no funciones ya que Ricardo no puede recibir instrucciones del Ministerio es funcionario del IND señala que la seremi y el IND funcionan con su profesional en forma independiente, operaban dejar nota pero no se hacía cargo de 100% mantener la página, señala que no hay instrucción ni ordinario se le instruya porque son instituciones diferentes señala que el ministerio del deporte y el IND tienen cada uno su estructura en caso contrario Ricardo debería haber sido trasladado al ministerio para hacer los trabajos del ministerio.

Sr. Reyes, señala conocer a las partes del juicio Ricardo Carrillo periodista del servicio y el Instituto Nacional del Deporte, parte empleadora, es funcionario del IND y también dirigente nacional de la asociación nacional de Chile deporte su calidad de secretario nacional y funcionario de la dirección regional de la Araucanía, trabajan en el servicio hace 18 años, respecto a los hecho de este juicio señala que como acto final fue la ventilación de antecedentes de salud del señor Carrillo a través de redes sociales del Hospital Hernán Henríquez donde se cuestionaba la legitimidad o credibilidad de un certificado médico que se había emitido para justificar que no hiciera trabajo presencial producto de la pandemia, se genera este cuestionamiento en el contexto de situaciones que Ricardo en el último tiempo producto de la relación que tuvo cuando se instaló el actual gobierno y la situación generada por la poca claridad de la ley que crea el Ministro del Deporte y la relación del ministerio con el IND en la creación del ministerio no hay comunicador social y en los primeros meses el actual Seremi solicitó el apoyo comunicacional y hubieron conflictos situaciones que se generaron con Ricardo dentro de la consulta que hicieron a la Contraloría como asociación si los funcionarios del IND debían cumplir servicios o recibir instrucciones de la Seremía ya que son servicios diferentes y la Contraloría informó que no correspondía por lo que los funcionarios no deben trabajar en ambos servicio o prestar servicio para ambas instituciones, por lo que Ricardo dejó de prestar asesoría hubieron conflictos con la Seremi y finalmente al llegar el nuevo Director regional que llega por concurso de alta dirección pública, se hizo parte del malestar del actual Seremi y contras funcionario y



surgieron varias situaciones en que el hablaba de discriminación y situaciones que lo perjudicaban, señala que en sus labores de comunicador social en los juegos de la Araucanía en Argentina señala que a Ricardo se le entregó a cargo un vehículo para conducirlo y dentro sus tareas de comunicador social y durante todo ese tiempo estuvo prestando el servicio haciendo más de lo que le correspondía trasladando deportista y suministros a las distintas delegaciones y sin embargo cuando llegó a Temuco se le querían negar las horas extraordinarias de ese cometido, consultado señala que el señor Carrillo es periodista de profesión y cumple funciones de comunicador social de la Dirección regional del IND desde que llegó y en sus funciones de periodista se encarga de las Reyes sociales y acompañar a la autoridad para establecer la relación con los medios de comunicación y mantener las redes sociales, además tiene fianza para conducir producto esta situación excepcional cuando faltan conductores, con el tema del viaje se le quisieron negar esas horas y pidieron su intervención como asociación y se tuvo que conversar en presencia del Director señala que este director que no venía del mundo público y esta resolución que era el argumento de que no procedía las horas extraordinarias y esta resolución podía ser modificada para corregir una injusticia ya que el servicio se estaba lucrando con las horas extraordinarias que está informando Ricardo y tiene entendido que el Director para corregir esta situación conversó con el Director jurídico y se acogió su postura con caso contrario iban hacer una presentación a Contraloría y frente a eso el director jurídico revisó el caso recomendó que se le reconociera las horas ejecutadas, posteriormente hubieron situaciones en que la persona designada por el Seremi para llevar las redes sociales, que no es de profesión periodista fue poco a poco quitándole las claves para poder llevar las redes y hasta que finalmente se hizo cargo y al inicio de la pandemia por instrucción del nivel central había que mantener las redes y esta persona empezó a solicitar material y hacer críticas y correcciones al material de Ricardo era una situación que lo molestaba y quien le hacía las correcciones no era ni del área de las comunicaciones ni era de profesión periodista ni comunicador social, es Karen Páez que trabaja en la Seremi del deporte, consultado cuál es la relación que existe entre la señora Karen y el señor Carrillo señala que no hay relación laboral ello de acuerdo a la consulta que hicieron como asociación de funcionarios a Contraloría, cualquier comunicación debe hacerse entre autoridades entre Seremi y Director Regional y los funcionarios no deben estar a disposición ni tener relación laboral con ambas instituciones tienen colaboración pero la dependencia no es desde el Instituto a la Seremi y viceversa, pero el director le daba instrucciones de que se





coordinará con ella y poco a poco fue menoscabando la funciones de Ricardo y lo último que fue generando esta situación es que este certificado médico se produce producto de una demanda laboral presentado por la otra asociación gremial a fines de septiembre el año pasado se estableció que no estaban las condiciones de retorno producto de la pandemia y que se pidió una orden de no innovar para que todas aquellas personas que tengan problemas de salud que no le permitiera volver presencialmente pudiera justificar a través de un certificado médico y ese certificado médico debía ser entregado a recursos humanos ya que son temas sensibles y la ley establece que no pueden ser divulgados y son de conocimiento exclusivo de la autoridad y el funcionario que recibe esa información y no puede ser dados a conocer sin embargo esa información se da a conocer por parte del Director de acuerdo a como lo reconoció al gabinete de la directora nacional que efectivamente le entregó esta información se la dio a conocer al Seremi lo que ya es una irregularidad, para que aclare señala que Cristian Fredes hace ese reconocimiento al director nacional, consultado que acción concreta hace el servicio respecto a esta divulgación, señala como ellos como asociación por la denuncia de Ricardo le piden a la Directora nacional que mediante oficio que hiciera una investigación como se había filtrado, se investigara como se había producido y abrió un sumario una investigación sumaria pero paralelamente Ricardo presentó una denuncia por él en virtud el protocolo de maltrato los primeros días de enero este año y ahí en base a esa denuncia se abrió un sumario en la cual declaró y planteó lo mismo hecho que está planteando ahora, respecto de las medias del servicio, señala que hasta ahora nada se ha hecho el director regional que generó esta situación renunció al servicio partir del 18 mayo y lo más extraño que cuando ya se ha abierto el sumario por haberse vulnerado este principio de respeto de la integridad funcionario se inició un sumario en que el Director regional del Bio Bbio era el fiscal y después al poco tiempo Ricardo preguntó que lo está citando nuevamente a declarar en otros sumario abierto por el Director nacional por una denuncia en base al protocolo dos sumarios por el mismo tema en que preguntaban exactamente lo mismo y ahí no ha declarado y Ricardo le contó que lo bien llamado declarar y ellos como asociación tienen la convicción de que esto la Directora Nacional lo hace con el fin de dar una imagen que no es real, señala que tanto el sumario de Ricardo u otros sumario se llevan hace más de cinco años sin solución por acoso y maltrato en varios casos, señala que regionalmente han tenido otros casos que ser investigados y no hay resoluciones, consultado en relación a los sumarios del señor Carrillo señala que del sumario en que participó como testigo



no se sabe cuál es la resolución del fiscal si se declaró incompetente o algo señala que no tiene mayor antecedente y no habido ninguna resolución, señala que ese sumario lleva al menos ocho meses respecto al último hecho la licencia médica que señala, hechos relevantes señala el reconocimiento por parte el Director regional de entonces de que él había entregado el certificado médico al Seremi y después apareció este certificado en las redes sociales del hospital, lo único que puede indicar que el Director Regional lo reconoció en el gabinete a la Directora Nacional, y el director regional trato de presentar una denuncia por falsificación de documento público según él era un certificado falso en contra Ricardo y pidió un sumario la dirección nacional señala que esta situación por lo que sabe fue descartada por parte la autoridad bastaba con preguntarle al médico tratante si había emitido efectivamente ese documento, respecto al desempeño del demandante en el servicio y que ha ocurrido en relación con sus calificaciones, evaluaciones de trabajo que desarrolla señala que desde el momento que llegó a la Dirección Regional bajo la administración de Edison Tropa en el primer gobierno de Piñera, siempre tuvo presencia en el servicio cumplía su tarea de acuerdo lo que estaba destinado y después con el cambio de gobierno de la Presidenta Bachelet había presencia del servicio estaba presente en cualquier punto de prensa, respecto de su evaluación de calificaciones señala que a él le ha tocado ser representante por los profesionales en la junta calificadora y en el caso de Ricardo en el primer periodo su primera pre calificaciones tenían todas notas sobresalientes siete y en la segunda tenía pre calificaciones bastante bajas incluso notas tres pero la fundamentación en que se basaba esa precalificación la Comisión evaluadora no encontró que tuvieron los argumentos que el pre calificador hacia para justificar esa nota no había razón objetiva que planteara porque se estaba o evaluando tan mal en relación al primer informe y la calificación final que se proponía la junta calificadora era toda basada en el segundo informe sin considerar el primer informe, señala que era la primera vez que veía notas tan malas en un profesional en relación al primer informe, señala que la junta calificadora subió las notas del funcionario dejándolo nuevamente lista uno, porque no habían los argumentos que daba el pre calificador para que las notas que había puesto fueran tan baja, respecto de las medidas del servicio abre una investigación sumario que no ha dado ningún resultado ni tampoco ha cerrado proceso investigativo y en relación a las medias concretas respecto del protocolo que tiene estableció el servicio para los actos de acoso laboral en relación a ello, no ha ejercido acción más que abrir esta segunda investigación sumaria en que fue convocado Ricardo a prestar nueva declaración con otro actuario y



en otra región. CONTRAINTERROGADO, como sabe los hecho que relata porque Ricardo Carrillo lo llama como dirigente nacional para plantarle su situación y que lo que podía hacer ya que está profesional de la salud lo había llamado quejándose de que certificado que emitió estaba circulando en un WhatsApp y la situación del reconocimiento se la comentó el ex jefe de gabinete Paul Bernstein se la comentó al dirigente nacional, para que aclare señala que el señor Fredes reconoció la entrega de este certificado médico a la Seremi y reitera que él lo reconoció en la conversación que tuvo con Paul Bernstein jefe gabinete la directora nacional cuando se le interrogó por la directora nacional a propósito el reclamo de la asociación nacional, para que aclare cómo supo de ese supuesto reconocimiento señala que el señor Bernstein se lo comunicó al presidente nacional Alvaro Muñoz y éste se lo transmitió a él, para que aclare respecto a los sumarios que eran dos sumario iguales por los mismos hechos y señala que ellos presentaron una denuncia al gabinete de la directora nacional que consideran grave esta situación de dar a conocer situación personales algo delicado del funcionario y el segundo sumario por el que convocan a Ricardo declarar fue otro que se abrió propósito de la denuncia de Ricardo Carrillo señala que el declaró en el primer sumario, consultado señala que lo llamó un psicólogo de la ACHS, no recuerda específicamente que le preguntó pero era respecto de la situación como se sentía Ricardo y como estaba el espacio físico con de trabajaba no recuerda específicamente lo que indicó fue en el 2019 entre julio y agosto del año pasado, consultado cuanto habló con Ricardo respecto de las horas extras, señala que fue a propósito de las juegos de la Araucanía el 2019 diciembre del intercedió a propósito de la horas extras compensatorias resultó de previa consulta al asesor jurídico se modificó la resolución exenta que aprobaba los cometido, en que se reconociera las horas extraordinaria y respecto de la filtración señala que fue en septiembre el año pasado y ya que la resolución que emitió la directora regional solicitada como fecha corte septiembre para presentar los antecedentes de aquellos funcionarios que tenía motivos para no volver en forma presencial a trabajar. A LAS PREGUNTAS DEL TRIBUNAL, en cuanto al protocolo para que personas mantuve funciones en teletrabajo esto se estableció mediante un recurso de protección respecto de los funcionarios socio de ASOFIN y la directora nacional emitió una resolución para que se presentaron los antecedente médico, y que los funcionarios se separan de concurrir a trabajar en forma personal aduciendo condiciones médicas, consultado a quien debían presentar esos antecedente y que en el al organismo o la persona encargada de resolver a quien se le debía remitir el antecedente médico bajo qué condición y quien resolvía si la



persona calificaba o no, la instrucción era que se envía mediante correo electrónico a la persona encargada de desarrollo de personas de cada Dirección regional y el director regional recopilaba esa información y debía hacerla llegar a nivel central para que éste definiera o tomara conocimiento de las personas que iban a estar con la autorización de seguir en teletrabajo, reitera que eran sólo estas personas las que estaban a cargo de tomar conocimiento e informar esos antecedentes, consultado señala que el Seremi no tenía ningún rol decisorio ni de conocimiento, reitera que administrativamente no tienen ninguna dependencia de la Seremi y no corresponde que el Seremi tomé conocimiento, los únicos que participan recopilando son la dirección de personas, director regional y este resuelve si aprueba o no y él informa a nivel central, en cuanto lo que señaló de las redes sociales, señala que el encargado de comunicaciones siempre estuvo a cargo de las redes sociales, consultado como se manejaban antes y ahora y si hay alguna instrucción, resolución y su modificación y como se concretó señala que en cuanto a modificaciones tuvo una reunión con una funcionaria comunicaciones a nivel central ya que actualmente están elaboran la difusión respecto programa y producto de este ministerio tan mal creado algunas funciones de la Seremi no están claras y finalmente los Seremi y son los que están permanentemente en encargando comunicaciones, pero la ley no le dio esa funcionen a su equipo de trabajo y existe ese inconveniente, consultado señala que el Sr. Carrillo estaba encargado de la mantención de las redes sociales del IND y ahora por disposición de la ex ministra ella determina y da la instrucción a la autoridad nacional que lo comunicacional se va a hacer a través del Ministerio y por lo tanto los Seremi deben hacerse cargo de eso y esto no significa tampoco un traspaso de funcionarios y las región ha respondido a eso de acuerdo a lo que cada región considera como puede trabajar y en esta situación se dio que Ricardo por situaciones personales se determina que esta persona se le entreguen las funciones que tenía Ricardo y el quedo sin esas funciones, consultado si hay resolución, instructivo, circular que ordene o modifique quien a esta a cargo de las redes sociales y pase a otra persona de la Seremi y bajo qué condiciones, señala que sepa en su calidad de dirigente no tiene ese antecedente y no conoce que hubiera sido instruido como debe ser en una institución pública y ese cuestionamiento se le hace como dirigente a la autoridad del servicio, para que aclare si esta otra persona está cargo de las redes sociales en forma exclusiva o colaborativa, señala que ahora está cargo forma exclusiva esta persona es de dependencia de la Seremia y es de profesión podólogo.



**Exhibición de Documentos:** 1.-La carpeta donde consta el Sumario Administrativo ordenado mediante Resolución Exenta N° 018, de fecha 14 de enero de 2020, a cargo del Fiscal Cristian Aguilar Jorquera. En caso de encontrarse finalizado exhiba la carpeta completa. En caso contrario señale el estado en que se encuentra, las partes, la fecha del mismo, los motivos que dieron lugar al mismo y los antecedentes que se puedan informar dependiendo del estado del referido sumario. 2.-La carpeta donde consta el Sumario Administrativo instruido mediante Resolución Exenta N° 0023, de fecha 5 de enero de 2021, a cargo del Fiscal Instructor Clemente Matte Martin. En caso de encontrarse finalizado exhiba la carpeta completa. En caso contrario señale el estado en que se encuentra, las partes, la fecha del mismo, los motivos que dieron lugar al mismo y los antecedentes que se puedan informar dependiendo del estado del referido sumario. 3.-La carpeta histórica con todos los antecedentes de don RICARDO JAVIER CARRILLO SUÁREZ, con especial mención a las calificaciones que este ha obtenido durante su permanencia en el servicio y las notas de “deméritos”, indicando cuándo y por quien fueron cursadas. 4.- La resolución exenta que nombra don CRISTIAN FELIPE FREDES BASÁÑEZ, como director del servicio, y el documento donde consta su renuncia. (RENUNCIA) El abogado de la parte demandante señala que respecto los sumarios no acompañaron la información solicita, solo un pequeño periodo de la carpeta de Ricardo carrillo. Respecto del punto 3, la información está incompleta se verifica solos e acompaña anotaciones de demérito acompañadas por la demandada y hoja vida parcial solo periodo 01 de septiembre de 2020 al 31 de agosto de 2021 y primer informe evaluación desempeño 2020-2021 también ya acompañado por la demandada. Por lo que solicita la aplicación de los apercibimientos de los numerales 1 y 2 por no dar cumplimiento a lo solicitado y respecto del numeral 3 por estar la información incompleta. El Tribunal respecto del numeral 4, lo tiene por renunciado y se resolverán los apercibimientos solicitados en definitiva.

**CUARTO:** Que la parte demandada acompañe los siguientes medios probatorios:

**Prueba Documental:**

1.-RES.353 de 28/12/2012 Aprueba contratación Carrillo 2012

2.-RES 082 Aprueba estructura orgánica interna y funciones Dirección Reg. Araucanía del Instituto Nacional de Deportes, que fija y aprueba organización interna y que en sus artículos 32 y siguientes se refiere a la unidad de asesoría en comunicaciones, desarrollando funciones específicas de la unidad de comunicaciones.

3.-Evaluación desempeño 2019 2020 jefatura Cristian Fredes, calificación final 60.07 lista 1 distinción y se suben por acuerdo de la junta calificadora de 4 a 5 la precalificación sub factor cantidad de trabajo y relaciones interpersonales.

4.-Evaluación desempeño 2020-2021 primer informe evaluador Cristian Fredes en que consta en todas los factores y subfactores a evaluar evaluación deficiente.



5.-Anotación Demerito 18-12-2020 en que se observa la oportunidad del cumplimiento en las labores encomendadas, no reportando bitácora de actividades desde reincorporación posterior a licencia médica.

6.-Anotación Demerito 01-03-2021 en que se registra nuevamente anotación de demerito en su hija de vida en el subfactor oportunidad en el cumplimiento del trabajo.

7.-Planilla de ausentismos y licencias Carrillo desde febrero de 2019 al 26 de marzo de 2021.

8.-Liquidaciones de remuneraciones NOV 2020 a Mayo 2021

9.-RECA ACHS enfermedad común Ricardo Carrillo que califica la patología del actor de fecha 06 de agosto de 2020.

10.-Correo electrónico del actor 27 enero de 2021 respuesta a Luis Robles en que se solicitaba plan de comunicaciones rrss febrero y marzo MINDEP IND en que consta el actor responde que se le han quitado sus atribuciones como periodista pro parte del Sr. Fredes y dejando las comunicaciones profesionales del instituto en manos de una funcionaria de otra repartición y conta n los correos que anteceden dicha respuesta en que consta responde Karen Pavez que remite plan de comunicación de rrss meses febrero y marzo.

11.-Cadena de correos electrónico desde febrero a junio de 2020 en que respecto de la unidad de transparencia en que se comunica por parte del Director Sr. Fredes que coordino y solicita a Luis asumir labor, que la unidad de transparencia forma parte del Departamento Jurídico y es una de las funciones del área.

12.-REX 31 de 28 de enero de 2020, Modifica resolución que autoriza trabajos extraordinarios del IND, modificando resolución respecto de tres funcionarios entre ellos el actor, aumentando estas horas y Resolución 35 de 30 de enero de 2020 que modifica autorización de compensación de trabajos extraordinarios a funcionarios del IND resolución de compensación de respecto de tres funcionarios entre los que se consigna el actor.

13.-Renovación anual de contratas 2021 del Instituto Nacional de Deportes.



14.-REX-254 Retorno gradual de funcionarios del IND con ocasión de declaración de cuarentena de fecha 10 de noviembre 2020.

15.-Correo electrónico con archivo WORD de informe médico 17 noviembre 2020 remitido por el actor a Álvaro Álvarez y con copia a Marina Oliva en que se remite certificado médico para corroborar ser parte de grupo de riesgo Covid .

**Prueba Testimonial:** Declararon en calidad de testigos LUIS ARNALDO ROBLES CISTERNA y NIVIA ANGÉLICA ZAMBRANO LAVANDEROS, respecto de quienes se toma juramento o promesa de decir verdad, y dando razón de sus dichos en síntesis expusieron:

Sr. Robles, señala trabajar en el Instituto Nacional del Deporte región de la Araucanía hace siete años en la institución, encargado de la unidad jurídica regional, tiene conocimiento de los hechos del juicio que fue por una demanda laboral presentada por el funcionario Ricardo Carrillo, respecto de estos hechos señala conocer personalmente a Ricardo entraron juntos al Instituto el mismo año, es el encargado de la unidad de comunicaciones de la Dirección Regional en su calidad de periodista y del área de comunicaciones tiene múltiples funciones una de ellas es generar y realizar toda la parte informativa de coberturas de programas y actividades hacia las redes sociales, la prensa todo lo que cumple un periodista en un institución pública, comunicar y pasar a todas las redes sociales las actividades y difundir las actividades, consultado dentro de esas funciones se desarrolla con los departamento y la relación entre el trabajo del señor Carrillo con las demás áreas, señala que hay una relación de coordinación, él depende directamente del director regional de turno debe coordinarse con las unidades para promocionar comunicar y promover las actividades, señala que como asesor jurídico señala que es apoyo a las funciones que hace el Instituto, apoyo se coordina través de reuniones para que cubra los evento y actividades, consultado si tiene conocimiento comentario de algún hecho o que haya presenciado, oído de algún tipo de maltrato o acoso de parte del ex director del servicio el señor Fredes, señala que no tiene conocimiento de denuncia en ese sentido respecto al caso señala que el ex director tenía un trato muy respetuoso a sus funcionarios, señala que su experiencia personal con él fue buena profesionalmente de respeto profesional y de preocupación por los funcionarios, se trabajó en instancias de mejorar el clima laboral hubieron capacitaciones desde la dirección regional y no tuvo conocimiento de las situaciones que se preguntan señala que en el 2019 se trabajó con el equipo de gestión y con el director respecto una capacitación para el mejor el tema laboral se hizo en el Hotel Frontera y se trabajó el tema y en la planificación y en el año 2021 igual fruto de otra capacitación general nivel regional se trabajo el tema, respecto del último período en relación a la carga de trabajo en el Instituto y del señor Carrillo, señala que en general la carga de trabajo ha reducido por el tema de la pandemia, señala que ellos siguen trabajando se ha estado trabajando con las organizaciones, actividades que se han desarrollado por los departamentos se ha trabajado en el tema de infraestructuras e desarrollando proyectos importantes la región y que han sido históricos con el nivel de recurso que se han traído a la región por



ejemplo Polideportivo de Loncoche y son actividades que es necesario que la ciudadanía los conozca, respecto de la carga específica de don Ricardo y su respuesta laboral señala que Ricardo ha estado con licencia un largo periodo de tiempo y cuanto no hasta con licencia su conocimiento es que no ha estado por diferente motivo, los que desconoce señala que los colegas siempre han señalado que requiere más cobertura comunicaciones ,señala que el director estuvo pensando en contratar un periodista o solicitar más apoyo a nivel central ya que se requieren de cobertura comunicación en las diferentes actividades que se desarrollan por parte del servicio, señala que se apoya la actividad deportiva y participan en varias actividades nacionales e internacionales y lo que desarrollan directamente son los juegos de la Araucanía que se desarrollan con las seis provincias sureñas de Argentina y regiones del sur de Chile son juegos binacionales que un año se desarrollan en Argentina y el año siguiente Chile y se va alternando las sedes y se compite en siete disciplinas respecto de la última actividad que se hizo en que participó el demandante señala que fue en la última que se realizó por la pandemia fue en el 2019 y fue en Argentina en la provincia Santa Rosa asistió Ricardo como periodista siempre está convocado y debe cubrir el evento deportivo más importante que desarrollan directamente como región, se representa la región con sus deportistas todos menores de edad señala que el periodista lo que le hace es cubrir el evento tener notas de los deportista subirlas, hay enlace indirecto información con las redes sociales, es harto trabajo que tiene que hacer Ricardo, y como que don Ricardo como encargado de la unidad de Comunicaciones va a cubrir el evento, en esa oportunidad necesita un servicio de traslado y de los funcionarios van en esta comisión de servicio que van a cargo de los deportista y preocupados de la logística para que puedan desarrollarse contratan vehículos particulares para que puedan desplazarse a las distintas sedes y vayan más cómodos y cuando van Argentina van en bus la mayoría las veces y señala que él estuvo en la licitación del servicio como asesor jurídico, licitaron servicio para la delegación y a Ricardo se le asignó un vehículo para que fuera como avanzaba y en cada vehículo que rentaron iban dos funcionarios para que compartiera las labores, consultado que se le entrega el vehículo para que tuviera disponible un vehículo para poder movilizarse a las distintas sedes para poder cubrir el evento recuerda que se fue con un funcionario de campo de deporte Mario y en otro vehículo iban las otras personas a cargo la delegación el director; consultado cuál es la relación que existe entre la Seremi y el Instituto Nacional del Deporte, señala que son dos instituciones que representa la entidad deportiva regional, el Ministerio elaboran la política nacional del deporte y ello como institución la ejecutan en la región, deben y hay una relación con coordinación con la Seremia, consultado como participar el señor Carrillo en esas actividades entre la Seremi y el IND señala en relación a lo que le corresponde, señala debe cubrir las noticias subirla a las redes sociales y en su caso le corresponde estar en reuniones con la Seremia coordinar también actividades conjuntas como la feria del deporte, consultado si ha recibido requerimiento o solicitud de hora extraordinarias o permisos compensatorios del demandante señala que recuerda una en particular señala que eso se resuelve siempre en la unidad de recurso humanos trimestralmente es de acuerdo a la institución a nivel central, el director regional debe autorizar las horas con antelación y por disposición del Instituto no se pueden otorgar a cada funcionario más



JVKS WBVBP



de 20 horas extras al mes y el director aprueba trimestralmente esas horas para todos los funcionarios dependiendo de las diferentes funciones, señala que hubo una solicitud de Ricardo respecto a que no se le estaban respetando esas horas que si efectivamente realizó precisamente para los juegos de la Araucanía en que claramente por la cantidad de trabajo que debía estar haciendo más de lo normal tuvo más horas extras pero como estaba por mes autorizadas sólo 20, Ricardo solicitó que se le reconocieran todas y al finalmente se revisaron los antecedentes se le reconocieron las horas extras por instrucción del director no sólo a Ricardo si que a los demás funcionarios que fueron en ese viaje, señala que después de tener una reunión con las personas que ven el tema con el encargado de personas el director Cristian Fredes le encargó que hiciera la resolución para el reconocimiento de esas horas, que efectivamente se hicieron más horas extras de las que estaban autorizadas, consultado si tiene antecedentes de filtración de antecedentes médicos del señor Carrillo, señala que filtración no hubo, cuando comenzó la pandemia por resolución del servicio se fueron a sus casas y posteriormente el IND en noviembre del 2020 solicitó volver o el retorno seguro y una asociación de funcionarios presentó un recurso como para proteger la salud de los trabajadores y se acordó con la asociación establecer causales para que los funcionarios puedan estar en su casas con teletrabajo, y entre esas causales estaban las personas que tuvieran enfermedades o comorbilidades a través de un certificado médico y lo que estaban en esas circunstancias para solicitar trabajo remoto, había que adjuntar los antecedentes para acreditar esa situación y en el caso de Ricardo Carrillo el presentó un certificado de problemas de salud que no especificaba bien como era el tema pero que el posible contagio del Covid lo podían afectar por otras enfermedades respiratorias, pero el certificado venían en Word no era un certificado escaneado emitido por el facultativo de puño y mano, era un documento en Word donde estaba pegada la firma del médico, pegados los membrete era un documento que se podía manipular, entender que estaba en elaboración y ante esa situación el director Cristian Fredes consultó por correo al director de recurso humano y a él sobre la validez de ese documento, cuando le preguntó a él tuvo una reunión y en su calidad de institución pública en que trabaja en virtud de antecedentes serio originales, lo que le respondió al director diciendo que si bien es cierto que los documentos no cuentan con formalidad de que era Word lo que había que hacer era pedirle al funcionario que adjunte el certificado correspondiente firmado por el médico y que estuviera escaneado un certificado médico y señala que ese fue su asesoramiento jurídico el director, sin manifestarse sobre la condición médica del funcionario era sólo la formalidad el documento no del contenido del fondo, sólo la forma y entiende que el director le envió correo y llamó a Ricardo para que presentara el certificado correspondiente no sabe que pasó, esto para mantener teletrabajo, señala que después de esto tienen entendido no hubo respuesta ni por correo ni por teléfono y ante la duda tuvieron una reunión nuevamente con el director y frente a la duda actuaron mejor sobre la seguridad del funcionario y si no respondió que mejor quedaran dentro de las personas que mantienen el trabajo remoto y señala que Ricardo estuvo integrado como desde el primer momento como funcionarios que trabajan en forma remota y así ha sido hasta este momento, respecto de antecedentes de visita de la ACHS a la institución señala que estuvo conocimiento de procedimiento de investigación respecto una licencia



médica que fue presentada por enfermedad profesional e hizo una investigación del puesto de trabajo de Ricardo, entrevistó también algunos funcionarios y se cerró el proceso tuvo conocimiento y cree llegó con copia la resolución que estableció que la enfermedad no era de causa laborales, consultado que actividades realizaban el último tiempo presenciales, señala que bien pocas si han tenido actividades presenciales de focalizadas han hecho entidades como un y otra que hay que hicieron han activa hicieron al principio fue la ayuda colaborar con el Gobierno Regional con la entrega de cajas de alimento para grupos vulnerables y asistieron a algunas comunas y se le pidió a los funcionarios colaborar con la entrega de caja de alimentos y el señor Carrillo participó en esa actividad señala que el director le solicitó a todos si podían participar y los que se inscribían para participar en ella se formaba un grupo se coordinaba y se incluirían para trabajar como voluntario, señala que fue a esa actividad Ricardo también pero no fueron juntos, era una actividad voluntaria iban en dos camionetas y ayudaron y se coordinaron con gente de la Municipalidad de Toltén donde coordinaron se repartían con los mismos funcionarios del municipio para cubrir más territorio y se dividían allá para desarrollar el trabajo; consultado si el en sus labores le ha pedido ayuda o asistencia al señor Carrillo señala que no se relaciona directamente con Ricardo por sus funciones la única función que le corresponde coordinarse con él es respecto de las solicitudes de acceso a la información pública, transparencia Ricardo era encargado de transparencia y el director y él era el subrogante y el director cambió ese orden, él quedó como titular y Ricardo subrogante y se vio más atingente que el jurídico tuviera a cargo de resolver la solicitud, señala que Ricardo ha estado mucho tiempo con licencia médica y hora como las licencias son electrónicas llegan directamente al nivel central y no tienen información si los funcionario están o no con licencia, consultado cuando ha prestado funciones como calificaría las funciones del señor Carrillo su desempeño, señala que su desempeño profesional es bueno, lo conoce hace hartos años ha trabajado en la Dirección General la misma cantidad de años que él, es bueno su desempeño profesional sin perjuicio que en este última etapa no se ha visto, consultado si ha llegado a su conocimiento, conflicto, reclamo denuncia representaron señor Carrillo señala que no directamente, sabe el tema que presentó Ricardo varios reclamos hacia el director por acoso laboral por la misma acciones presentó dos reclamo lo que tiene conocimiento como asesor jurídico y que derivaron en sumario administrativo y que están todavía en curso, claro desde que vino la pandemia señala no ha tenido contacto con Ricardo en reuniones ni nada, respecto de los motivos de la salida del ex director señala que fueron motivos personales así se indico en su carta renuncia y le comentó que era por perspectivas de desarrollo profesional, la renuncia se hizo efectiva el 30 de junio de esta año, señala que los funcionarios están con teletrabajo desde marzo al 2020, consultado quien redacta las anotaciones de demérito en la región, señala que el jefe directo que hace la anotación de mérito y demérito y lo hace a través del departamento de persona para se notificó funcionario respecto al procedimiento señala que se realiza por una acción positiva o negativa del funcionario y a través de recurso humano se le notifica este reproche y ahí el funcionario tiene cinco días para hacer sus descargos y posteriormente resolver por la autoridad queda notan su hoja de vida en su carpeta y esta anotación de demérito tiene validez de un año, afecta a la calificación anual del funcionario y es un antecedente para la junta calificadora para



que evalúa el desempeño del funcionario y tiene que ver quién evalúa en definitiva el desempeño funcionario. **CONTRINTERROGADO** respecto de las anotaciones de mérito y demérito quien las emite bajo qué criterio y quién es el autorizado para realizar, señal que es el jefe directo del funcionario, señala que el señor Carrillo fue objeto de una anotación de demérito y la emitió su jefe directo Cristian Fredes no recuerda la fecha exacta, señala desconocer si con anterioridad a llegar el Sr. Fredes tenía anotaciones de demérito, respecto de las licencias médicas el demandante estaba con licencia médica desde mediados del 2020 y las anotaciones de demérito tiene entendido que son anteriores a esa fecha una si cuando estaba en remoto en su domicilio en que si tenía que realizar actividades, desconoce si una de estas anotaciones se cursó durante licencia médica. **A ALS PREGUNTAS DEL TRIBUNAL**, respecto de las funciones de y mantención de redes sociales o de difusión, señala que se difunde en cuanto a sus actividades a través de redes sociales señala que se difunden principalmente a través de redes sociales Facebook, consultado quien está a cargo, quien debía estar a cargo de redes sociales y si esa funciones se están o no dentro descriptor de cargo, es una instrucción una instrucción verbal quien la desarrolla antes y ahora, señala que esa función por la resolución que establece sus funciones la única que tienen no está detallada al periodista como estar a cargo de las redes sociales no hay descriptor de cargo tiene una resolución antigua que está vigente y en esa resolución nos e específica que en este a cargo de las redes sociales no se establece son instrucciones generales, quien llevaba la redes sociales desde que entró al servicio y después durante el desarrollo, función era el periodista desde el departamento comunicación posteriormente ingresó el director Fredes se modificó por la carga de trabajo y las necesidades del servicio, se estableció por el director que el periodistas iba dedicar elaborar contenido para la página que tenía muy poco movimiento página seguida pero tiene poca actividad por lo que en una reunión de análisis con los encargados de departamento, director departamento se señaló que se necesitaba más movimiento y más actividad y que la actividad que se suba a la página o al Facebook o instagram que sea información que está pasando con inmediatez, entonces a Ricardo se le encargó desarrollar el contenido para la página el reportaje, la foto que armará como periodista hiciera el contenido de la página y no que estuviera respondiendo las consultas de los usuarios y que en esa función de mover la página día a día, de consultas este a cargo una funcionaria de la Secretaría Ministerial por qué su página según las instrucciones de la institución es mindep la Araucanía para no confundir a los usuarios y ahí es donde está toda la información para el usuario, señala que estas modificaciones son a través de la nueva autoridad, para que indique cómo se concretó esa modificación, atendida la calidad de institución pública y como se lo comunica al funcionario, señala que no estuvo en esa reunión y se le comunicó al periodista a través de una reunión de coordinación, no hubo una resolución para el cambio porque tampoco hay una resolución que estableciera específicamente quien llevaba las redes sociales pero se llevaba desde hace años de una determinada forma, señala que para actualizar y mover las redes sociales en el día subirle el material que cada una de las comunidades debió subir es la funcionaria Karen Páez de la seremi reitera que Ricardo elabora el contenido de la página, reportajes cobertura de eventos y para que se suba la información de lo que se está haciendo de contenido y Karen está a



cargo de subir eso y de responder inquietudes se le pidió y lo que se conversó en la reunión era que se necesitaba que la página respondiera en la inmediatez y eso no había; respecto de las denuncias por acoso laboral y en respecto de los protocolo para denuncia investigación, el procedimiento observado y la resolución respecto esta denuncia señala que efectuado que lo que se debe hacer de acuerdo al protocolo que lo que se ha hecho, según el procedimiento por denuncia por acoso laboral deben tener la más rápida se leerían tramitación deben ser tramitadas en forma diligente incluso el procedimiento dice que se puede establecer un fiscal con dedicación exclusiva, el procedimiento indica que cuando hay una denuncia de acoso laboral, las personas que están depositarios de esta denuncia la puede recibir el encargado de personal, el director regional incluso los presidentes de asociaciones de funcionarios y en el caso que la autoridad, el director regional sea el denunciado sólo lo puede recibir el presidente la asociación y el encargado personal, cuando lo recién el encargado de personal en el caso del director regional, debe derivar la denuncia inmediatamente al nivel central a la dirección nacional y debe derivarlo a la directora nacional con copia al encargado de nivel central de recurso humanos, consultado en el caso concreto de curso han seguido esta denuncia, lo que sabe en coordinación con el departamento jurídico nivel central esta denuncia se hizo por Ricardo contra el director y se derivó a la Directora Nacional y la Directora nacional elaboró con el departamento jurídico nivel central una resolución que nombra fiscal y este fiscal fue en un caso por una acción de acoso de que son secreta fueron dos acusaciones hacia el Director Regional, una la tiene el director regional de Biobío y otra el director regional de los Lagos por un tema de jerarquía debe conocer como fiscal uno de igual jerarquía y en la región por eso no han tenido conocimiento, señala que salió del ámbito de la competencia regional por el ámbito del acusado y no se tiene información respecto de la resolución de término ni medidas adoptadas; en cuanto a los antecedentes médicos en cuanto refiere que la recomendación suya fue sobre el formato del certificado y que su recomendación no puede ser de contenido, solo de forma que se requiriera nuevamente un certificado o para que viniera forma, consultado si sabe que se difundió este certificado y en que derivó, señala que lo que procedió posterior a esta indicación, el director envió un correo, llamó por teléfono a Ricardo, lo que le contó el Director Regional no fue copiado en esos correos y cuando se hizo una reunión para ver todos los casos de la dirección y quienes pasaban a remoto, a Ricardo igual se lo incluyó dentro de las personas que estaban exceptuadas de trabajo presencial, pese a que no había tenido respuesta, sino que se archivo en personal ese mismo certificado, respecto a la difusión y donde se cuestionado la validez del mismo, señala que no tiene conocimiento puede dar fe que ese certificado no puede ser filtrado es información privada del funcionario respecto del sistema de tramitación o presentación de estos documentos y estaba establecido a quien se presentaba y el organismo resolutor, señala que el procedimiento que llegó nivel central era que el funcionario hiciera llegar estos certificados al encargado de recursos humanos después de procesarlo tenía que informar al jefe directo de cada funcionario para que sepa cuáles son los funcionarios con los que va a contar y en qué condiciones y posterior a eso el como asesoría jurídica se le envían los antecedentes para elaborar la resolución y cuando le envían esa información de todos los funcionarios el director le hace la pregunta sobre la formalidad ese documento.



JVKSWBVWBP

Sra. Zambrano, señala trabajar en Instituto Nacional de Deportes en la Dirección Regional, su cargo es encargada de administración y finanzas y trabaja en la institución desde el 2006, y en el servicio público hace 36 años, sobre los motivos del juicio, señala que es una demanda que interpuso el encargado de comunicaciones de la Dirección Regional Sr. Ricardo Carrillo, trabaja hace bastantes años en las oficinas de la Dirección regional está en teletrabajo desde el año pasado, sus funciones no las tiene muy claras ya que en su función se relaciona muy poco con él, no maneja el detalle de sus funciones, consultada señala que el ex director fue Cristian Fredes, entro en la institución en mayo del 2019 trabajo en la dirección regional casi 2 años y renunció en mayo del 2021, entro por concurso de alta dirección pública, no venía del servicio público, le tocó relacionarse directamente con el cómo encargada de departamento, era una persona muy respetuosa, educada, dedicado, responsable con él se tuvo un cambio positivo entre colegas y los distintos departamentos, muy preocupado de la parte humana, muy respetuoso en su trato, consultado respecto de algún reclamo del Sr Carrillo contra el Sr Fredes, lo que sabe es lo que respecta a esta demanda no escucho al funcionario, o haber tenido en sus manos antecedentes por escrito o presenciado algún hecho de ese tipo, consultado recuerda una situación puntual por no pago de horas extras, fue a fines del 2019, señala que en la dirección regional hay una forma de trabajar respecto de las horas extras, el jefe debe solicitar con tres meses anteriores a que se realicen y el director regional como era nuevo nadie le dijo como funcionaba y que para esa actividad no se consideraron la totalidad de las horas realizadas y ellos como unidad le dijeron que solo se podían compensar horas que estén previamente compensadas, y si no están autorizadas no corresponde que se le reconozcan y esa fue la asesoría de parte suya y del encargado de recursos humanos y si hubo un reclamo de la asociación de funcionarios y del colega Carrillo y el director autorizó que por el viaje a los juegos de la Araucanía si se le reconocieran esas horas, consultada si sabe que se hayan filtrado antecedentes médicos del Sr. Carrillo, señala que no recuerda si en algún momento le llegó copia de un correo en que Ricardo reclamaba de esa situación, señala que se lo envió al encargado de gestión de personas y tiene su origen en que de la dirección regional le soltó a los funcionarios en teletrabajo que justificaran su situación personal para permanecer en teletrabajo y este funcionario, tiene entendido que le envió al encargado de gestión de personas un certificado médico y después reclamaba que ese certificado se había mal usado, venía copiada en ese correo, consultada señala que no tiene conocimiento de denuncia por reclamos directos del Sr Carrillo contra el Sr Fredes. A LAS PREGUNTAS DEL TRIBUNAL en cuanto al reclamo por filtración del certificado por parte de quien venía copiada en correo, si directamente por el Sr. Carrillo o por otra persona, señala no recordarlo bien, cree que no venía copiada del Sr. Carrillo sino que por el encargado de personas, cuando le responde al Sr. Carrillo por su reclamo como es su jefatura directa le copia, no está muy segura, es la jefatura directa del encargado de recursos humanos, consultada si era parte del ente que debía conocer de este certificado, señala que esto viene desde el nivel central que había la posibilidad de formalizar el teletrabajo, y quienes podían seguir en esta modalidad, señalando las causales entre ellas los que tuvieran alguna enfermedad que no hiciere aconsejable su



retorno, y a raíz de eso se pidió desde el nivel central que lo acreditaran a través de un certificado médico, señala que el director regional recibía los antecedentes y el resolvía.

**Prueba Confesional:** del demandante RICARDO JAVIER CARRILLO SUÁREZ, RUN 15.550.617-2, quien no comparece a la audiencia fijada, en que su apoderado presenta comprobante de emisión de licencia médica el cual se solicita sea rechazado, tener por no justificado la ausencia y hacer efectivo el apercibimiento previsto en el artículo 454 N° 3 del Código del Trabajo, pudiendo verificar este tribunal del mérito del documento acompañado, que éste no corresponde a una licencia médica sino que a la impresión de un correo electrónico de fecha 18/08/2021 emitido desde LME I MED [noreply@licencia.cl](mailto:noreply@licencia.cl) para [carrillo.suarez1@gmail.com](mailto:carrillo.suarez1@gmail.com) que correspondería a certificación remota de licencia médica eléctrica, desconociendo absolutamente incluso en el evento de ser efectiva la licencia médica, los términos en los que fue expedida, emitida e incluso si el día que el actor debía rendir prueba confesional se encontraba o no haciendo uso de reposo, por lo que la justificación para la incomparecencia del actor a rendir prueba confesional no resulta suficiente. Sin perjuicio de los efectos que puedan atribuirse como consecuencias probatorias al percibimiento solicitado.

**Oficios:** 1.-ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD ACHS Se incorpora en audiencia la que remite denuncia individual de enfermedad profesional, resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades, notificación al empleador con evaluación del puesto de trabajo informe sobre fundamentos de la calificación y su ficha clínica en que consta de la evaluación de puesto de trabajo de fecha 24 de julio de 2020, se consigan en sus conclusiones que conforme los antecedentes obtenidos a partir de las entrevistas realizadas a testigos aportados por la empresa y el paciente, y la evaluación de las condiciones generales de trabajo, puede concluirse: la ausencia del agente de riesgo (s) Mal diseño organizacional, Escasa latitud de decisión, Bajo apoyo social de jefatura o de la organización y Liderazgo Disfuncional en el puesto de trabajo del/la paciente identificado, debido a: Los antecedentes recogidos en este proceso de investigación a través de insumos y de las entrevistas realizadas a los informantes en representación del paciente, a los referidos de la institución y al testigo incorporado al azar, no reúnen las características propias de estos factores de riesgo, en ninguno de sus criterios de observación.

Por lo cual a partir de la información analizada se puede concluir que no es posible establecer la existencia de una relación de causalidad directa entre la patología y la actividad laboral del trabajador evaluado.

**Otros medios de prueba:** 1.-Link <https://we.tl/t-2R22zmJOZT> donde consta: un archivo.msg Outlook de correo electrónico denominado “Fwd Certificado Médico en Word” que contiene el correo electrónico del actor y un archivo adjunto en formato Word, de fecha 17 de noviembre de 2020. El mismo se exhibió en esta audiencia. Se deja constancia que el documentos ofrecido por la demanda fue subido al sistema computacional del Tribunal y en su origen el documento adjunto en este medio de prueba, correo electrónico, es editable y cadena de correos en que consta correo de la misma fecha remitido por Alvaro Alvarez a Cristian Fredes en que comenta que



Ricardo le envió con información de su situación de salud para ser considerado en la planilla de retorno trabajo presencial y correo enviado por Cristian Fredes a Luis Robles de fecha 27 de noviembre de 2020 en que reenvía certificado médico recibido de Ricardo Carrillo en que pide revisarlo y manifiesta dudas por el formato en que se presenta.

**QUINTO:** Que el demandante Ricardo Carrillo Suarez, sostiene que en el marco y desarrollo de sus funciones en calidad de contrata del Instituto Nacional de Deporte encargado Regional de Comunicaciones de la Dirección Regional del Instituto Nacional de Deportes de la Araucanía, y desde que asumió como Director Regional del Instituto Nacional de Deportes el Sr. Cristian Fredes habría sido objeto y vivenciado una serie de situaciones que estima son constitutivas de acoso laboral en su contra, las que constituirían indicios de vulneración de derechos fundamentales en sus derecho a la integridad física y psíquica y el derecho a la honra de las personas.

**SEXTO:** Que tanto de la prueba documental, testimonial rendidas, exhibición de documentos requerida, como de lo manifestado por las partes en sus escritos de demanda y contestación, unidos a los hechos que se han establecido como no controvertidos en autos, valorando dichas pruebas, los cuales apreció directamente éste tribunal por medio de sus sentidos, permiten concluir a éste tribunal dada la gravedad, precisión y concordancia de las probanzas aportadas, que se encuentran acreditados los siguientes hechos:

1.- Que el demandante Ricardo Javier Carrillo Suarez en su calidad de periodista ingreso al servicio y a presta servicios para la demandada Instituto Nacional de Deportes, direccional Regional Araucanía desde el 01 de enero de 2103 en calidad jurídica de contrata grado 13 estamento profesional, desempeñándose desde su ingreso al servicio como Encargado Regional de Comunicaciones de la Dirección Regional del Instituto Nacional de Deportes de la Araucanía, siendo renovado su nombramiento a contrata anualmente.

Lo que se tiene por acreditado con lo manifestado y conocido por las partes y consta además tanto de la resolución de aprobación de contratación, como de las renovaciones de contrata, antecedentes consignados en hoja vida funcionaria en que consta ingreso al servicio y calidad contrata, como de lo manifestado en forma contesté por los testigos de ambas partes de cuyos mérito además se tiene por acreditado que el actor desde su ingreso al servicio a ejercido las funciones e encargado de comunicaciones de la Dirección Regional del IND.



2.- Que la jefatura directa del actor es el Director Regional del Instituto Nacional del Deporte, labores que durante el año 2019 y hasta junio del 2021 ejerció en la región don Cristian Fredes Basañez, quien presenta su renuncia al cargo.

Lo que se acredita con lo manifestado en forma conteste por los testigos de ambas partes la serie de antecedentes documentales en que consta la calidad de Director Regional del Sr. Fredes y publicación Diario Austral respecto de su renuncia al cargo.

3.- Que en demandante desde su ingreso al servicio siempre fue calificado en lista uno destacado, teniendo un buen y destacado desempeño, sin reproches y sólo a partir de las precalificaciones que debía efectuar el Sr. Fredes en su calidad de jefatura, estas evaluaciones bajan y disminuyen en el periodo de evaluación de desempeño 2019-2020, en que consta la calificación final 60.07 lista 1 distinción y se sube por acuerdo de la junta calificadora de 4 a 5 la precalificación sub factor cantidad de trabajo y relaciones interpresonales y en evaluación desempeño 2020-2021 primer informe evaluador Cristian Fredes consta en todas los factores y subfactores a evaluar, la evaluación se consigna como deficiente, disponiendo esta misma jefatura en contra del actor dos anotaciones de demerito en diciembre de 2020 y marzo de 2021 en que consta pese a reprochar la oportunidad en el cumplimiento en las labores encomendadas, tal circunstancia no fue probada, ya que pese a que la demandada solicito exhibir por parte del actor, los informes de actividades o bitácora semanales de actividades, en la audiencia de juicio renuncio a tal requerimiento.

Las calificaciones del actor en lista destacado y su buen desempeño se acredita con el mérito de lo manifestado en forma conteste por los testigos del actor, funcionarios del servicio y por los dichos del testigo de la demandada y asesor jurídico Sr. Robles y refuerza lo manifestado por los testigos el apercibimiento pedido y que se hace efectivo respecto de la demandada, la cual sin ninguna justificación a su propio arbitrio no cumple o cumple solo parcialmente la exhibición de documentos requerida respecto de la carpeta del funcionario y las calificaciones obtenidas durante todo el periodo de la prestación de servicios, limitándose sólo a acompañar antecedentes a su conveniencia en que constan reproches al desempeño del actor por parte del Director Sr. Fredes.

4.- Que el actor durante largos periodos durante los años 2020 y 2021 ha hecho uso de descanso por incapacidad laboral, haciendo uso de diversas licencias médica atendidos por médicos de la especialidad de psiquiatría con diagnóstico de trastorno





ansioso, recibiendo tratamiento medicamentoso y además fue evaluado por parte de la Mutual de Seguridad, la que otorgo los correspondientes reposos laborales y calificó el origen de su patología, estableciendo que la misma era de origen común, por resolución de fecha 04 de agosto de 2020.

Lo que se acredita con el mérito de los certificados médicos acompañados por el actor que dan cuenta de su diagnóstico y tratamiento, como asimismo del listado de licencias médicas acompañada por la demandada y que consta además de lo informado por la Mutual de Seguridad en que fue acompañado informes médicos resolución de calificación de patología, reposos laborales entre otros.

5.- Que conforme lo dispone la Ley 19.712 que crea el Instituto Nacional del Deporte, este es un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, que se vincula con el Presidente de la República a través del Ministerio del Deporte, por lo que el Instituto del Deporte y el Ministerio del Deporte si bien se relacionan para el cumplimiento de sus fines, no depende jerárquicamente uno del otro, contando cada institución con sus propios funcionarios.

Lo que se corrobora además con pronunciamiento Ref. 151.290-2019 de 30/05/2019 de la Contraloría General de la Republica respecto de consulta relación IND con el Ministerio del Deporte y sus secretarías regionales y lo manifestado por los testigos del actor.

6.- Que en noviembre del 2019, el actor junto al Director Regional y otros funcionarios, asiste a los juegos binacionales de la Araucanía a desarrollarse en la provincia Argentina de la Pampa, para lo cual se arrendaron vehículos por parte del servicios IND para trasladarse a las distintas sedes en que se desarrollaban los juegos trasladándose manejando desde la ciudad de Temuco, siendo asignada la conducción entre dos funcionarios por vehículo, estando asimismo acreditado que no solo al actor sino que a los demás funcionarios que concurrieron a dicha actividad internacional no les fueron reconocidas la totalidad de las horas extras realizadas en dicha actividad, para efectos de hacer efectiva su compensación, ya que estaban autorizada un número menor de horas, lo que origino tanto el reclamo del actor como de la asociación de funcionarios de la Institución, siendo solucionada esta situación a fines de enero de 2020 reconociendo las horas extras realizadas en que se modifican las resoluciones que



autoriza trabajos extraordinarios del IND y se modifica autorización de compensación de trabajos extraordinarios respecto de tres funcionarios entre los que se consigna el actor.

Lo que se acredita con lo manifestado en forma conteste por los testigos de ambas partes, en cuanto a la autorización parcial de las horas extras realizadas, las gestiones verificadas tanto por el demandante y dirigentes gremiales y del mérito de las Resoluciones 31 y 35 que modifican resolución autorización trabajos extraordinarios y compensación de trabajos extraordinarios.

7.- Que el actor desde el inicio de sus funciones de periodista y encargado de Comunicaciones de la Direccional Regional del IND, estuvo a cargo de las redes sociales de la Institución de través de la cual se difunden los diferentes eventos y actividades, lo que además forma parte de las funciones de la Unidad de comunicaciones del IND como consta del artículo 34 de la Resolución 082 de enero del 2012, que aprueba Estructura Orgánica interna y funciones que señala entre otras funciones de la unidad de comunicaciones del IND “5.- Establecer y mantener canales de comunicación fluidos y permanentes con los medios de prensa, a fin de facilitar la publicación de eventos y noticias deportivas de interés para la población regional”, estando acreditado con lo manifestado en forma conteste por los testigos que parte de sus labores al menos desde el año 2020 fueron restadas o rebajadas de las labores del actor y asignadas a una funcionaria de la Seremi y no del IND ni parte de la unidad de comunicaciones del Instituto Nacional de Deportes, quedando a cargo de esta funcionario Karen Pavez las redes sociales del Servicios, quien además, sin ser profesional del área de las comunicaciones se pronunciaba sobre el contenido de la información elaborada por el actor e incluso presentaba planificación de actividades, labores que conforme consta del N° 2 del citado artículo 34 forman parte de las funciones de la unidad e comunicaciones y por tanto del encargado de comunicaciones, sin que además se hubiera concretado esta modificación en sus funciones mediante ninguna instrucción, comunicación escrito o resolución emanada por parte de la jefatura directa del actor.

Lo que se acredita con los correos electrónicos acompañados por el actor de diferentes fechas emitidos por la funcionaria Sra. Pávez como asimismo de lo manifestado en forma conteste por los testigos del actor funcionarios del servicio y que es concordante con lo manifestado por el testigo de la demandada Sr. Robles, quien si bien se limitó a señalar que la Sra. Pávez estaba desde ahora por instrucción de la nueva



administración a cargo únicamente de subir la información a las redes sociales no así del contenido, se verifica de lo manifestado por los testigos del actor y correos electrónicos acompañados que esta también se refiere y pronuncia sobre el contenido del trabajo del actor y asimismo presentaba planificación de comunicación, labores que hasta antes de la modificación informal pero de hecho, se desarrollaban por el actor y que consta de la cadena de correos acompañada por la demandada de fecha 27 de enero de 2021 asunto plan de comunicación RRSS.

8.- Que a propósito de la pandemia del Covid 19 y las medidas adoptadas por la autoridad sanitaria con restricciones de movilidad y aforos, implementación de funciones en modalidad remota o teletrabajo, en las que se desempeña el actor desde el inicio de la pandemia, el Instituto Nacional del Deporte al igual que las demás instituciones públicas estableció un plan de retorno gradual a funciones presenciales, y asimismo fijó categorías de grupos de riesgo exceptuadas de este trabajo presencial y que mantendrían funciones en teletrabajo, y para ser considerado dentro de estos grupos de riesgos una de las hipótesis era presentar condición de salud que sean susceptibles de contagio y para lo cual, de acuerdo al protocolo comunicado, se debía remitir antecedentes médicos de carácter reservados por intermedio del encargado de gestión de personas, quien ponía en conocimiento del Director Regional estos antecedentes y éste último resolvía la incorporación del funcionario dentro del grupo de riesgo y posteriormente lo comunicaba a nivel central. Lo que se acredita con lo manifestado en forma conteste por los testigos de ambas partes, y Resolución de retorno gradual 254 de noviembre de 2020. Estando probado que en la especie el actor remite al encargado de personas Sr. Alvaro Alvarez con copia a copia a Marina Oliva del IND, certificado médico para acreditar su condición médica, adjuntando este certificado en formato Word editable, fechado 16 de noviembre de 2020 en que mencionan antecedentes de salud y patologías respiratorias que padecería el actor, y se consigna el nombre de la profesional Dra. Myriam Betancourt con logos y firma en recuadro pegado al documento, lo que consta y se acredita con correo electrónicos acompañados y enlace o link del certificado remitido que permitió visualizar en la audiencia su formato mediante la función de compartir pantalla. Asimismo se encuentra acreditado que este documento fue remitido por el Sr. Alvarez al Director Regional del IND Sr. Cristian Fredes, en la misma fecha de su recepción 17/11/2020, como se indica para ser considerado en la planilla de retorno al trabajo presencial, y posteriormente con fecha 27 de noviembre el Sr. Fredes reenvía el citado certificado médico al asesor jurídico Sr. Robles manifestando sus dudas por el



formato en que se presenta, lo que se acredita de los dichos del testigo Sr. Robles y la cadena de correos acompañado por la demandada. Estando asimismo acreditado que la asesoría del Sr. Robles en el punto recayó sobre la forma del documentos en que según le habría informado el Director Sr. Fredes ésta habría requerido al actor por correo y teléfono que presentara el documento en forma, sin respuesta, requerimientos que no fueron probados por ningún medio de prueba, si estando probado tal como lo manifestó el testigo Sr Robles que ante la duda se optó por incorporar al actor dentro de las personas con trabajo remoto y así consta en Resolución de retorno gradual acompañada por la demandada.

9.- Que los antecedentes médicos de una persona son considerados legalmente datos sensibles que no pueden ser difundidos ni divulgados, así el artículo 10 de la Ley N° 19.628, sobre Protección a la Vida Privada, en relación con su artículo 2° letra o), señalan que los datos sensibles no pueden ser objeto de tratamiento, esto es, no pueden ser, entre otros, extraídos, disociados, comunicados, cedidos, transferidos, transmitidos o utilizados en cualquiera otra forma, salvo cuando la ley lo autorice, exista consentimiento del titular o sean datos necesarios para la determinación u otorgamiento de beneficios de salud que correspondan a sus titulares, a su turno constituyen datos sensibles conforme al artículo 2°, letra g) del citado texto legal, aquellos datos personales que se refieren a las características físicas o morales de las personas o a hechos o circunstancias de su vida privada o intimidad, tales como, entre otros, los estados de salud físicos o psíquicos y la vida sexual. En ese mismo sentido, el artículo 12 de la Ley N° 20.584, que regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con las acciones vinculadas a su atención en salud, toda información que surja de la ficha clínica y de los estudios y demás documentos donde se registren procedimientos y tratamientos a los que fueron sometidas las personas, será considerada como dato sensible de acuerdo con lo dispuesto en el citado artículo 2°, letra g), de la ley N° 19.628.

Y pese a la normativa legal expresa que protege los datos sensibles de las personas, el certificado médico hecho llegar por el actor al servicio, Instituto Nacional de Deportes IND regional fue trasmitido y utilizado en una forma y para fines distintos para los que fue presentado a la jefatura del servicio, sin que esto fuera autorizado por el actor. Transmisión y difusión de estos antecedentes médicos que llegan hasta conocimiento del médico tratante, quien comunica su molestia al paciente y demandante de autos, lo que consta en Fotocaptura de mensaje enviado por Dra. Myriam Betancourt



en que le pide enviar la descripción de lo sucedido a raíz de certificado médico en redes sociales, médico tratante que si bien habría emitido el certificado médico, no es parte de las personas a quienes en el IND debía ser presentado el documento y no tendría forma de llegar a su conocimiento nuevamente y mucho a través de redes sociales, a menos como se habría verificado en la especie una abierta infracción a la obligación y deber legal de protección y reserva de los antecedentes médicos y datos sensibles de los pacientes, y si bien no se imputa en particular a ninguna persona por esta filtración o divulgación, este hecho tiene necesariamente su origen en el IND y en algunas de las personas, que tuvieron conocimiento del documentos, lo que explica y justifica la carta denuncia dirigida por la Anfuchid Nacional asociación de funcionarios de Chile Deportes a la Directora Nacional y la denuncia deducida asimismo por el propio actor para que se investiguen este hecho y otros que denuncia y si bien, el testigo Sr. Reyes Secretaria de la asociación nacional el haber tomado conocimiento de un tercero, jefe gabinete de la Directora nacional que el Sr. Fredes reconoció que facilito el certificado médico al Seremi del Deporte Sr. Gejman, lo que no sería procedente bajo ninguna circunstancia, no hay ninguna prueba que refuerce a corrobore estos dichos de oídas.

10.- Que a propósito de los hechos denunciados por el actor se iniciaron dos sumarios administrativos, uno por carta denuncia directa por acoso laboral del actor mediante carta expedida en diciembre de 2020, en contra del Sr. Cristian Fredes, Director Regional en que con fecha 05/01/2021 por Resolución de la Directora Nacional del Servicio 023, se ordena instruir sumario administrativo para establecer la eventual responsabilidad administrativa designado fiscal y otro sumario administrativo iniciado en enero de 2021 por denuncia de la Asociación de funcionarios contra los que resulten responsables por la filtración de antecedentes médicos del actor. Sumarios administrativos que la parte demandada reconoció su existencia como asimismo que estos no estarían afinados, terminados y sin mediar comunicación alguna al afectado respecto de medidas adoptadas.

Que la demandada además de la normativa que le resulta aplicable en el Estatuto administrativo a propósito de la responsabilidad funcionaria e investigación en el artículo 135 que establece que la investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de veinte días al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos al o los afectados o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de tres días; cuenta además con su propio procedimiento para la prevención, denuncia y



sanción del maltrato, acoso laboral y/o sexual del Instituto Nacional de Deportes en Resolución Exenta N° 3058 de 03 de octubre de 2019 la que establece asimismo a propósito del sumario administrativo, que la etapa indagatoria para averiguar la efectividad de los hechos denunciados y comprobar participación se verificara en el plazo de 20 días al final de los cuales se declarar cerrada la investigación. Procediendo a proponer sobreseimiento o formular cargos continuando con su tramitación. Y pese a que la misma resolución y protocolo señalan como uno de los principios inspiradores de este procedimiento, la rapidez reconociendo que la naturaleza del procedimiento obliga a que se trabaje con la mayor diligencia y celeridad para el logro de los fines correctivos y reparadores que se persiguen, con el resguardo de los derechos a la defensa y debido proceso. Se encuentra acreditado que la demandada ha hecho caso omiso tanto al propio mandato que se autoimpone de celeridad y rapidez y respecto de los plazos y resolución de los hechos denunciados tanto por el actor y la Asociación de funcionarios, teniendo por acreditado al hacer efectivos los percibimientos en su contra conforme lo dispuesto en el artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo, al incumplir además la demandada con la exhibición de documentos requerida respecto de los sumarios administrativos incoados en que ni siquiera apporto ningún antecedentes de estos sumarios y sin dar explicación alguna atendible, estando acreditado que la demandada ha dejado de cumplir las obligaciones que le son propias en desmedro del funcionario denunciante.

**SEPTIMO:** Que en cuanto a los hechos o situaciones puntuales denunciadas por el actor en su libelo, en cuanto a la primera de ellas, no fue probado por ningún medio de prueba que el ex Director Sr. Fredes le habría comunicado que no era del agrado del Seremi Sr. Gejman, ni que este último se burlara del actor por correo electrónico y que nada acredita correo con respuesta de signos de interrogación acompañado de octubre de 2018 ni tampoco los demás correos en que constan avisos de reunión y actividades, las que al parecer corresponderían a actividades conjuntas y de colaboración del Ministerio e Instituto del Deporte, conforme lo manifestaron los testigos es atendible como autoridad e instituciones a cargo de las políticas deportivas en la región sin poder desprenderse de la prueba aportado, la obligación y sujeción a ordenes de la Seremia fuera del ámbito de sus funciones en el IND.

Que en cuanto a la segunda situación denunciada, respecto de los juegos Binacionales, además de las dificultades para el reconocimiento y compensación de las horas extras efectivamente trabajadas, lo que no solo afecto al actor sino que además a



los demás funcionarios, que asistieron a estos juegos, en los términos consignados precedentemente, no se estiman probados las demás alegaciones respecto de las horas de conducción, la falta de descanso como hechos vulnerados o constitutivos de acoso laboral ya que como se dijo idéntica situación afecto a los demás funcionarios que asistieron a los juegos binacionales, ni tampoco esta probado los supuesto dichos del Director de agresivo y que le agradeciera por llevarlo a los juegos, ni que estos constituyan conductas de acoso.

En cuanto a la tercera situación denunciada de quitarle las redes sociales del servicio, e tiene por acreditados los hechos establecidos precedentemente.

En cuanto a la cuarta situación con el mérito de la prueba rendida consistente únicamente en correos electrónicos que no reflejan el contexto ni hechos que el actor describe, se estiman no probados, sumado al hecho que los mismos se refieren a periodo de pandemia una situación nunca antes vivida en el país, en que reinaba y aun se mantiene incertidumbre respecto de la duración y efectos de la pandemia y de la forma de trabajar y desarrollar actividades deportivas y de difusión, estando gran parte del país en confinamiento.

En cuanto a la quinta situación, descrita en el libelo esta tampoco resulta probada, ya que si bien se acompañan dos comprobantes de transferencias efectuadas por el Sr. Fredes al actor se desconoce el contexto y causa de estas y constan además algunos correos electrónicos de los que no constan requerimientos para fines personales del Director sino que relacionados con la actividad el IND.

En cuanto a la sexta situación descrita, si bien esta probado que el actor concurre en forma voluntaria a desarrollar actividades e entrega de cajas de alimentos por la crisis del Covid 19, no es posible olvidar que la misma como lo manifiesta el correo acompañada es voluntaria y a la cual se ofrece el actor, labores que como refirió el testigo Sr. Robles fueron realizadas en conjunto con otras instituciones como las propias municipalidades respectivas en que no consta que el Ex director Sr. Fredes coordinara o digiera esta actividad conjunta ni su distribución, por lo que si el actor estimaba podía verse en riesgos su salud no se ve razón para haber accedido voluntariamente a dicha actividad.

En cuanto a la séptima situación, en cuanto a las condiciones físicas de su oficina y puesto de trabajo, si bien se acompañan antecedentes médicos que dan cuenta de que



el actor padece de lesiones lumbares, no hay antecedentes que evidencian el origen de estas, y si bien los testigos del actor señalaron que la oficina en que prestaba funciones no era adecuada con profesos y cosas arrumbadas, no consta ni se acredita que estas condiciones más allá de un poco de orden, sean constitutivas de lesión de derechos ni fueren dispuestas por el director Sr. Fredes, pudiendo el actor como consta lo hizo pedir asesoría e intervención del comité paritario.

En cuanto a la octava situación descrita, la prueba rendida por el actor no prueba los hechos descritos y si bien acompaña una captura pantalla en que consta llamada perdida de Ex Director Fredes al actor el día 26 de junio de 2020 en que se le habría extendido licencia médica, consta de los demás antecedentes acompañados por el propio actor que a ese día y esa hora ni siquiera el actor había comunicado al servicio la circunstancia de esta con licencia médica por lo que la llamada efectuada y no contestada mal podría ser considerada constitutiva de acoso, máxime si habría actividades programadas con anterioridad.

Y en cuanto a la novena situación descrita deberá estarse a lo acreditado en la consideración anterior.

**OCTAVO:** Que en el contexto de la tutela laboral por otra parte necesario es tener presente que las conductas de acoso laboral que define el artículo 2° del Código del Trabajo, no son en sí mismas vulneratorias de derechos fundamentales en términos generales y abstractos, ya que estas dependiendo de la forma en que son ejercidas, la cantidad de tiempo a las que se ve expuesto el trabajador, pueden ser constitutivas en su resultado en trasgresión de una o varias garantías fundamentales, y en la especie a los supuestos hechos imputados se les atribuye afectación a la integridad psíquica y psíquica de la persona y el derecho a su honra.

**NOVENO:** Que el acoso laboral se encuentra definido en el artículo 2° del Código del Trabajo, como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. El acoso laboral es contrario a la dignidad de la persona.

Conductas de que requiere para su configuración de los siguientes elementos: a) Sujeto agresor; b) Conducta de agresión u hostigamiento, c) Reiteración: con este elemento, el legislador ha puesto de manifiesto que el comportamiento agresivo implica una suerte de persecución hacia la víctima, vale decir, un acoso, lo que resulta concordante con el significado de esta palabra, así para la Real Academia Española,





“acosar” supone “perseguir sin dar tregua ni reposo”, “apremiar de forma insistente a alguien con molestias o requerimientos“, lo que necesariamente supone que se trate de un comportamiento que se reitera en el tiempo, excluyendo acciones aisladas o esporádicas; y además d) Resultados atento lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, 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.

**DECIMO:** Que conforme las probanzas aportadas por ambas partes, hechos acreditados, es posible dar por establecido y probado que el actor en su calidad de encargado de comunicaciones de la Dirección Regional del Instituto Nacional de Deportes fue objeto y víctima de conductas de acoso laboral por parte de su ex director Regional y jefatura directa Sr. Cristian Fredes, quien en forma reiterada en el tiempo desde al menos año 2020 ejecuto conducta de agresión permanente en contra del actor, sus funciones y rol profesional dentro de la institución y que desarrollo el actor en forma adecuada y sin reproches desde enero del 2013, y que se concretan en quitar funciones propias de su cargo conforme los hechos establecidos, como lo son la coordinación y manejo de las redes sociales de la institución, medios tecnológicos precisamente por los que de acuerdo a las máximas de la experiencia son los de mayor impacto y difusión entre la comunidad, para dejar a cargo estas de una funcionaria ajena al IND de la Seremi Sra. Karen Pavez sin formación profesional en materia de comunicaciones, como asimismo labores de planificación y coordinación del área, propias del área de comunicaciones del IND y por tanto de su cargo de acuerdo al propio estructura interna y funciones del IND Dirección Regional, lo que además se verifica de palabra y sin ninguna formalidad; que asimismo constituyen conductas agresoras reiteradas las bajas calificaciones y calificaciones como deficiente de sus funciones, en circunstancias en que no fue probada los incumplimientos del actor y que supuestamente harían merecedores de dichas calificaciones, sumado al hecho que el actor hasta antes de la llegada del Sr. Fredes a Institución siempre mantuvo un desempeño satisfactorio, y que la demandada trato de encubrir, no aportando las calificaciones anteriores del actor, sin ninguna justificación, careciendo los reproches de sustento tal como lo manifestó el testigo Sr. Reyes en su calidad de miembro de la junta calificadora quien refirió que se suben las calificaciones del actor periodo 2019-2020 al no tener sustento la precalificación del jefe directo Sr. Fredes en comparación a los informes de calificación anteriores, se evidencia y plasma palmariamente la conducta de agresión y hostigamiento del Sr Fredes en el último informe de precalificación en que el actor en todos y cada uno de los ítems a evaluar, es evaluado sin excepción, con desempeño deficiente y le asigna además dos anotaciones de demerito en diciembre de 2020 y marzo de 2021 en circunstancias que a esa fecha el actor y la asociación gremial habían denunciado al Ex director por acoso laboral y filtración de antecedentes médicos a la Dirección Nacional y estando a esa fecha incoados en contra de dicho director dos sumarios administrativos en que resulta evidente que dichas precalificaciones y anotaciones de demerito carecen de la imparcialidad que debe primar en un evaluador y en que además el IND como institución no observó ni dispuso ninguna medida de resguardo a favor del trabajador denunciante, como lo establece su propio manual de procedimiento para investigación de conductas de acoso laboral; evaluaciones de desempeño deficientes y anotaciones de demerito que van en directo perjuicio y amenazan la situación laboral del actor y su permanencia en la institución. Se suma a lo anterior como conductas agresoras y se estima asimismo constitutiva de acoso laboral, la inobservancia por parte del IND de la reserva de los antecedentes médicos del actor y su filtración para fines ajenos y fuera incluso de la propia institución en que la conducta lesiva además se evidencia en el cuestionamiento de la idoneidad personal del actor al presentar un documento que es



cuestionado en su validez por el director y en que la demandada, persiste en su conducta agresora por la omisión y decidía en investigar y resolver las denuncias del actor por acoso laboral manteniendo esta sin solución durante meses pese a los plazos acotados de 20 días que tenía para investigar, que establece el estatuto administrativo y replica su protocolo interno, apartándose de sus deberes y obligaciones y manteniendo la situación de indefensión y victimización del trabajador denunciante, en que incluso se negó a aportar antecedentes de los sumarios pese a serle requerido como exhibición de documentos.

Conductas de acoso acreditadas que además son coincidentes con aquellas detalladas a modo ejemplar en el procedimiento de investigación de acoso laboral de la demandada y que se reitera no observo la demandada en perjuicio del actor.

**UNDECIMO:** Que los hechos acreditados y establecidos y por éste Tribunal, además de ser constitutivos de conductas de acoso laboral, se estiman configuran indicios más que suficientes de la ocurrencia de vulneración de derechos fundamentales denunciada por el demandante, en este caso vulneración a su garantía a la honra de las personas, garantía que el artículo 485 del Código del Trabajo, señala como uno de los derechos fundamentales resguardados por la acción de tutela, consagrado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la Republica y a este respecto doctrinario y jurisprudencialmente se ha definido la honra, como el conjunto de cualidades éticas que permiten que la persona merezca y reciba la consideración de los demás, que se asocia con la fama y buen nombre y que puede ser considerada desde dos puntos de vista o ámbitos, el propio o interno en cuanto estima y respeto que uno tiene por sí mismo y el otro externo, que implica la visión que los demás tienen respecto de la respetabilidad de que goza una persona en términos comunes; derecho que se ve conculcado cuando se desacredita o deslegitima las funciones que una persona ejerce un función de su cargo, ya sea degradándola, minimizándola o encasillarlo derechamente como un mal funcionario calificando su desempeño en todos los aspecto a evaluar, como deficiente y sancionándolo sin pruebas con anotaciones de demerito, viciadas en su génesis, atribuyéndolo incluso cuestionamiento de valor respecto de la legitimidad de antecedentes médicos.

**DUODECIMO:** Que en la especie y sin lugar a dudas a juicio de este Tribunal, relacionando lo referido precedentemente, respecto del contenido de la garantía fundamental que se dice lesionada, con el mérito de las probanzas rendida por las partes, hechos e indicios acreditados y los antecedentes que rodean el asunto puesto en conocimiento del tribunal, es posible afirmar la existencia de indicios suficientes de haberse vulnerado respecto del actor la garantía constitucional del derecho a la honra de las personas, vulneración que en este caso se concreta, con restarle sus funciones propias



de manejo de redes sociales y planificación, materias de su área y relacionadas con su formación profesional y asignar estas además sin ninguna formalidad ni respaldo a un funcionario externo al servicio y sin calificación profesional, quien además revisaba y aprobaba su trabajo, lo que sin dudas atenta contra la autovaloración y orgullo profesional de cualquier persona, la imagen y percepción de sus compañeros de trabajo y colegas profesionales; igual situación y degradación se produce con las evaluaciones de desempeño que pretende reflejar la incapacidad e ineptitud absoluta del actor en su trabajo, sin sustento y careciendo además si jefatura y evaluador de la imparcialidad para calificar a un subalterno que dedujo denuncias en contra del evaluador por acoso laboral y que cierra este cumulo de hechos atentatorios contra la honra del actor y su buen nombre como persona y profesional, el cuestionamiento de la validez del certificado médico presentado por el actor en que lejos de acreditar la conducta esperada de requerir directamente al trabajador aclarar o acompañar nuevamente el antecedente médicos en forma, se falta a la reserva que legalmente ampara los datos sensibles de las personas y se difunde o al menos no se toman las resguardos a que está obligado la jefatura que conoce de ellos con un fin único y específico para que dichos antecedentes no se conozcan ni muchos menos difundan a terceros.

Que aplicando las máximas de la experiencia, es forzoso concluir, que con la situación generada y propiciada por la jefatura del actor, lleva necesariamente concluir, que el buen nombre profesional, estima y reconocimiento por el trabajo del actor y del que gozo durante años hasta la llegada del Director Sr. Fredes, se ha visto profundamente afectada y cuestionada por sí mismo en su propia autovaloración, como por sus compañeros de trabajo y colegas periodistas y que se agudiza y profundiza en que la demandada además priva al actor de la posibilidad desvirtuar las imputaciones de su jefatura y acreditar las conductas de acoso de que era víctima, no investigando ni resolviendo dentro de los plazos legales y establecidos en su protocolo internos las denuncias del trabajador por acoso laboral, faltando con ello a sus obligaciones y deberes como institución.

**DECIMO TERCERO:** Que en cuanto a la vulneración de la garantía de integridad física y psíquica, estima este tribunal que no es posible establecer claramente una relación causal entre los hechos de acoso vivenciados por el actor y la afectación de su salud producto del cuadro ansioso que padece, ya que tal como consta de lo informado por la Mutual de Seguridad, evaluada el origen de su patología, no pudo



establecerse un nexo causal, estableciendo por Resolución de 02 de agosto de 2020 que la patología sufrida por el actor es de origen común, se suma a lo anterior que del mérito de los certificados y antecedentes médicos aportados por el actor se verifica que su patología además tendría otros factores concomitantes como la contingencia social y la pandemia que intensifica la sintomatología y ansiedad y además todos estos antecedentes médicos son coetáneos a la época de la calificación de su patología por la Mutual no constando con posterioridad a estos que el actor presente algún cuadro o afectación a su salud derivados como consecuencia de vulneración de derechos por parte de la demandada, por lo que la vulneración denunciada de esta garantía será destinada.

**DECIMO CUARTO:** Que probada la existencia de hechos que constituyen indicios suficientes y verosímiles de vulneración de derechos fundamentales del actor de su derecho a la honra, correspondía a la demandada acreditar que su actuar y las medidas adoptada obedecían a fundamentos razonables, proporcionales y necesarios de manera de destruir la sospecha de haber producido este a causa de la vulneración de derechos fundamentales del actor y específicamente, su derecho a la honra. A cuyo respecto la parte demandada nada dijo ni se estima puede justificar por no haber tramitado o demorado la tramitación de los sumarios por denuncias del actor y la asociación gremial por conductas de acoso sufridas por el actor, no observando las plazos legales y faltando a su propios deberes y no observando los principios rectores que reconoce y se autoimpone respetar y cumplir en el protocolo de investigación de conductas de acoso laboral, no siendo justificación que estos sumarios administrativos fueran llevados en otras regiones por ser incoados en contra del entonces director regional y que éste ya no esté en la institución producto de su renuncia al cargo, la que recién se formalizó el 30 de junio del 2020 y los sumarios iniciaron en enero del 2021, transcurriendo con creces los plazos legales para investigar y resolver sin ningún resultado, privando al actor de su legítimos derechos a que se investiguen y conozca la afectividad de las conductas de acoso laboral que vivenció, faltando nuevamente la demandada a sus derechos de resguardar al denunciante al no disponer de ninguna medida a favor del trabajador, permitiendo que el denunciado por acoso laboral continuara evaluando al actor y denunciante lo que como se dijo evidencia la falta de parcialidad de sus evaluaciones deficientes sin fundamento acreditado e imponiéndole dos anotaciones de demérito las que afectan sin lugar a dudas su hoja de vida funcionaria y sus calificaciones futuras y eventual permanencia en el servicio; asimismo no hay justificación posible para que saliera fuera del ámbito en que fue presentado el



certificado médico aportado por el actor para ser considerado en grupo de riesgo, ya que es deber y obligación legal de la demandada el resguardo y reserva de dichos antecedentes, no investigando y dilucidando como y por quien fueron difundidos dentro de la institución, ni cumplió con la obligación de mantener y generar las condiciones de reserva de dichos antecedentes no siendo justificación el reproche o dudas sobre el formato del documento ya que lo que fue difundido es el contenido del documento y por ultimo respecto a quitar o rebajar funciones al actor, no fue probado la justificación, racionalidad ni necesidad de la medida, no fue probado que el actor no cumpliera o cumpliera deficientemente sus labores en modalidad de teletrabajo, ya que las evaluaciones de desempeño y anotaciones de demerito están viciadas en su génesis y por otra parte, tampoco resulta efectivo lo sostenido por la demandada en cuanto a que el actor solicitara se le quitaran funciones propias de su cargo de encargado de comunicaciones, ya que el correo aportado por la demandada de 10 de junio de 2020, lo que comunica es que las labores de la unidad de transparencia pasen al departamento jurídico por formar parte de dicha unidad, por lo que no se evidencia reticencia a realizar labores propias de su cargo.

**DUODECIMO:** Que por otra parte y conforme los hechos acreditados y establecidos por este tribunal, es dable estimar asimismo que se verifican indicios suficientes de que el actor fue vulnerado además en su garantía de indemnidad y que se concreta en este caso en que la decisión del término de su contrato o no renovación de su contrata, es una decisión adoptada como represalia directa por el recurso de protección deducido por el actor en que se ordena reincorporarlo a sus funciones y dejar sin efecto el termino anticipado de su contrata al carecer ésta de fundamentos y en que precisamente se verifica y manifiesta esta represalia en la decisión mantenida y sostenida del Seremi de alejar al actor del servicio, reiterando los mismos fundamentos de la resolución anterior que fue declarada carecía de mérito y fundamentos y que además no fue acreditada en sus fundamentos y que además se ve corroborado en cuanto al animó que motiva la represalia en que pese a ser instruido pero la ACHS, para mejorar las relaciones interpersonales con sus subalternos hizo caso omiso de ello, persistiendo en la decisión de terminar el vínculo a contrata del actor.

**DECIMO TERCERO:** Que respecto de las garantías denunciadas relativas a la vulneración al derecho a la honra y derecho a la no discriminación, estima este tribunal que en las garantías establecidas como vulneradas relativas al derecho a la



integridad física y psíquica y el derecho a la indemnidad se entienden subsumidas estas, ya que precisamente los hechos señalados para configurarlas fueron ponderados como antecedentes de dichas vulneración, a lo que se suma que las conductas vulneratorias denunciadas no solo fueron ejercidas respecto del actor sino de sus otros compañeros de trabajo contratados de la Seremi del Deporte, por lo que se desestiman las mismas y además en el libelo no señala en forma específica ni concreta la forma en que supuestamente se vulneraría la honra del actor ni sus efectos, por lo que la demandada con la prueba rendida, no logró desvirtuar los indicios de vulneración denunciadas.

**DECIMO CUARTO:** Que así las cosas, probada el fundamento de la acción deducida y la afectación de derechos fundamentales del denunciado por conductas atribuidas a la demandada, y específicamente a su jefatura directa ejercida por el Director Regional del Instituto Nacional del Deporte Sr. Cristian Fredes, durante la vigencia de la relación de servicios y mientras este permaneció en el cargo, y habiéndose solicitado como en el caso del actor de un funcionario público a contrata con prestación de servicios vigentes, el pago de una indemnización por daño moral, la que debe entenderse como medida reparatoria además de las que resulten procedentes, conforme lo prevé el artículo 495 N°3 del Código del Trabajo, que dispone que aparte de la indicación de las medidas concretas a que se encuentra obligado el denunciado, a incluir en la sentencia “las indemnizaciones que procedan” y en este caso las vulneración de derecho acreditada y establecida además se traduce en una afectación concreta de la honra del actor y en este caso como lo ha sostenido, la doctrina y jurisprudencia, dicha indemnización tiene por objeto reparar o satisfacer en parte las molestias, angustias, experimentada por el denunciante, hecho que se encuentra plenamente comprobado por los medios de prueba analizados, por lo que se trata en definitiva de una medida reparatoria.

Y cuyo quantum será determinado tomando en consideración la gravedad y entidad de los hechos establecidos y las garantías vulneradas, por lo que se fija en forma prudencial teniendo presente que el monto de toda indemnización no puede transformarse tampoco en la obtención de un lucro indebido derivado de las circunstancias descritas, por lo que este tribunal fijara prudencialmente la indemnización a que se condena a pagar a la denunciada en la suma de \$ 1.500.000.- desestimándose la petición de indemnización conforme lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, al no verificarse los supuesto de tutela con ocasión del término de los servicios.



**DECIMO QUINTO:** Que en la sentencia el tribunal debe además establecer la indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor, y en la especie atendido la vulneración de derechos fundamentales acreditada, estima este tribunal resultan procedentes y a fin de reparar la lesión de derechos fundamentales sufrida, conforme lo pedido, se dispone que la demandada a través de su Director Regional actual, deberá extender carta de disculpas públicas donde se reconozca que se han lesionado sus derechos fundamentales y que se adoptarán todas las medidas posibles para que ello no vuelva a repetirse y difundir el resguardo y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores disponiendo capacitaciones a las jefaturas sobre la materia. Además de la publicación de la sentencia en la página web de la Dirección del Trabajo.

Que además conforme lo dispone el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo es deber del tribunal disponer de medidas concreta para obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales y habiéndose otorgado competencia al tribunal en tal sentido, se dispone dejar sin efecto las anotaciones de demerito cursadas al actor por parte de su jefatura y Director regional Sr. Cristian Fredes por corresponder ellas a conductas de acoso laboral en contra del trabajador y que concretizan la vulneración de derechos fundamentales denunciada y asimismo requerir a la demandada a dar estricto cumplimiento con los protocolos para la investigación y resolución denuncia de acoso laboral en tramitación a través de los sumarios administrativos respectivos y además de la implementación de las medidas propuestas por el tribunal en el llamado a conciliación y consignadas en el acta de audiencia preparatoria respectiva a fin de asegurar la mantención de la mejor forma de la prestación de los servicios.

**DECIIMO SEXTO:** Que la prueba ha sido apreciada conforme al sistema de la sana crítica, y la que no se analiza en forma pormenorizada no altera las conclusiones del Tribunal.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 2, 485, 486, 493 y 495 del Código del Trabajo; y artículo 19 N°1 y N°4 de la Constitución Política del Estado, Leyes 20584; Ley 19628 y Ley 18834 y se declara:

**I.- Que SE ACOGE**, con costas, la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, deducida por THOMAS ALEXANDER CRUZ PESCHKE, Abogado, en representación convencional de don **RICARDO JAVIER CARRILLO SUÁREZ**, en contra del **INSTITUTO NACIONAL DE DEPORTES DE CHILE**,



**IND**, todos ya individualizados, incurriendo está a través de su jefatura y específicamente del Director Regional Sr. Cristian Fredes Basañez, en actos constitutivos de acoso laboral los que han vulnerado los derechos fundamentales del demandante en cuanto a protección a la honra de las personas contemplado en el artículo 19 N°4 de la Constitución Política de la República, ello durante la vigencia de la relación contractual estatutaria entre las partes, condenándose a la demandada al pago de las siguientes prestaciones:

**A.-** Indemnización por el daño moral experimentado por la suma de \$ **1.500.000.**, suma que deberá ser reajustada conforme a la variación que experimente el índice de precios al consumidor a contar de la fecha de notificación de esta sentencia y aplicarse además intereses corrientes desde que se encuentre ejecutoriada.

**II.-** Que, además la demandada deberá dar cumplimiento con las medidas reparativas indicadas en la consideración 15° de este fallo.

**III.-** Que respecto el cumplimiento de las medidas reparatorias dispuestas en la consideración 15° deberán llevarse a cabo dentro de un plazo máximo de los 30 días siguientes de ejecutoriado el presente fallo.

**IV.-** Que se condena en costas a la denunciada, regulándose prudencialmente las personales en la suma de \$ **500.000.**

**V.-** Ejecutoriada que sea esta sentencia, remítase copia autorizada a la Dirección del Trabajo de Temuco, para su registro.

Regístrese y en caso de no pago, pase a la unidad de cobranza en la oportunidad legal correspondiente.

**RIT N° T-49-2021**

**RUC N° 21- 4-0339549-5**

**Dictada doña MONICA SOTO SILVA, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco.**





En Temuco, a dos de septiembre de dos mil veintiuno, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



A contar del 04 de abril de 2021, 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>