

Santiago, veintidós de septiembre de dos mil veintiuno.

**VISTOS, OÍDOS Y CONSIDERANDO:**

**PRIMERO:** Que compareció don FRANCISCO JAVIER CASTAÑEDA NOFAL, cédula nacional de identidad Nro. 16.118.159-5, domiciliado en Avenida Chile España N°105, departamento 88 de la comuna de Providencia; quien interpuso denuncia por vulneración de derechos fundamentales consagrados en el artículo 2 inciso 2° del Código del Trabajo (acoso laboral), con afectación de su integridad física y psíquica establecida en el artículo 19 de la Constitución Política de la República, además de la declaración de existencia de relación laboral continua desde el 5 de mayo de 2014 y hasta el 31 de diciembre de 2019, e ineficacia de finiquitos, subterfugio, nulidad del despido y cobro de prestaciones; todo ello en contra de su ex empleador CORPORACION MUNICIPAL DE RENCA, persona jurídica de derecho privado, RUT. Nro. 70.931.100-K, con domicilio en Avenida Blanco Encalada N° 1335 de la comuna de Renca.

Al efecto, indicó que inició prestación de servicios mediante contrato a plazo fijo el 5 de mayo de 2014, siendo destinado al CESFAM RENCA, para cumplir funciones de odontólogo, con un horario distribuido en turnos de 22 horas semanales, contrato que duró hasta el 31 de diciembre de 2014. Posteriormente, ese contrato se renovó por todo el 2015 y parte de 2016, siendo modificado en junio de ese año, para cumplir una jornada de 44 horas semanales hasta el 31 de diciembre de 2016.

En diciembre del año 2016, el DIRECTOR DE SALUD de ese entonces (LAUTARO FERNÁNDEZ MILLA), le habría ofrecido formar parte del equipo de salud comunal y trabajar en el CESFAM BICENTENARIO, en calidad de SUBDIRECTOR y COORDINADOR del PROGRAMA ODONTOLÓGICO, volviendo a contratarle por todo el año 2017 en turnos de 44 horas semanales, de 8 a 17 horas en CESFAM BICENTENARIO, lugar en que compartió oficina con su DIRECTORA doña Patricia Castillo Navarrete, a quien incluso subrogó en mayo de 2017 por 2 meses.

Aludió a su labor clínica como odontólogo, en la atención de programas ministeriales, para pacientes inscritos en el mismo CESFAM BICENTENARIO que necesitaban tratamientos dentales integrales con



confección de prótesis removibles. Este trabajo se pagaba mediante boleta de honorarios mediante convenios, realizándolas fuera de su horario de 44 horas semanales, por lo que no correspondían a funciones como Sub-director ni tampoco se cancelaban como horas extras.

Hizo presente que su relación con la doctora Castillo no era la ideal, pues le hacía sentir que no era la persona con quien ella quisiera trabajar, pues lo ignoraba en reuniones del grupo de trabajo, o derechamente se le excluía de otras, además de acosarlo constantemente mediante reproches, retos en un tono duro, incluso golpeando con su puño la mesa del escritorio en muchas ocasiones, o ignorando sus propuestas de mejoramiento del clima laboral. Lo anterior le habría generado bastante angustia, agobio y un estado emocional lábil. Pese a que ejemplifica diversas situaciones anteriores (no pago de atenciones odontológicas y excesivas jornadas laborales en 2017, debiendo renunciar a otro trabajo y resintiéndose su salud con consultas y terapia en 2018, por lo que pidió a varios personeros de la demandada su traslado a otro CESFAM; además del no pago de asignaciones que se cancelaron a otra persona por disposición expresa de doña Patricia Castillo o que ésta le quitó la jefatura administrativa de las jefas de sector y la agenda de dentistas) expresamente situó la vulneración de los derechos invocados entre el mes de julio y el 31 de diciembre de 2019.■

Hizo presente que en diciembre de 2018, la Doctora Castillo pasó a ocupar el cargo DIRECTORA DE SALUD DE RENCA, asumiendo el rol de Director Interino durante 8 meses, en los que no pudo realizar tranquilo su trabajo, por una gran falta de colaboración de parte de la propia señora CASTILLO. Además, en marzo del 2019, el DIRECTOR del DEPARTAMENTO DE FINANZAS de la demandada (Gonzalo Graniffo), le informó que los honorarios de los programas dentales ministeriales se los pagarían en cuotas, ya que “se vería feo que me pagaran un sueldo extra siendo que soy directivo, y que si se llegasen a enterar en el consejo municipal puede no verse bien”.■

Sobre el acoso laboral descrito en los párrafos precedentes, éste se habría acrecentado desde el mes de julio de 2019 y hasta su desvinculación ocurrida con fecha 31 de diciembre de 2019. Al efecto, precisó que el 31 de



julio de julio de 2019, a eso de las 16 horas, Nathalie Drouilly y José Guerra le notificaron en oficina del departamento de personas, que ya no desempeñaría el cargo de Director Interino ni Sub-director del CESFAM BICENTENARIO, trasladándolo al CESFAM RENCA como dentista. Al día siguiente, jueves 1 de agosto del mismo año (8:00 AM), la DIRECTORA DE SALUD Patricia Castillo le habría comentado que la decisión la habría tomado el SECRETARIO GENERAL de la CORPORACIÓN DE SALUD, don Boris de los Ríos, señalando como motivo la existencia de muchos reclamos de funcionarios, mencionando a la Doctora Gabriela Antúnez y la odontóloga Consuelo Tello, entre otras, todas falsas y que sólo obedecen al ánimo de la señora Castillo por anularlo en sus funciones, sin que nunca se le entregara una retroalimentación formal de desempeño. En dichas condiciones, su sueldo disminuía –además– un 40%.

Relató que durante el mes de diciembre de 2019 hizo uso de licencia médica, atendido su estado anímico sosteniendo el constante asedio de la Doctora Castillo (DIRECTORA del DEPARTAMENTO DE SALUD DE LA MUNICIPALIDAD DE RENCA), quien le ordenó participar del proceso calificadorio del CESFAM BICENTENARIO, a lo que se negó con base en que por su salud mental y la forma súbita en que lo sacaron del puesto de Sub-director, recibiendo amenazas verbales como que después no se quejara. Al principio se habría mantenido firme en su posición, pero terminó cediendo a sumarse al equipo del proceso de calificaciones en CESFAM BICENTENARIO, siendo la señora Castillo quien ahora se negaba a que lo realizara el denunciante.

Atendido al trato de que habría sido objeto, tuvo una crisis de pánico y angustia, por lo que visitó la ACHS una vez terminada su jornada laboral del 12 de diciembre de 2019, siendo atendida el día 16 siguiente y derivada a psicólogo de la misma institución, con quien tuvo cita el 8 de enero de 2020. En el intertanto, habría sido tratado por el psiquiatra Patricio Olivo, quien le otorgó dos licencias médicas desde 13 al 04 de enero de 2020.

Fue así como se habría presentado a trabajar el día 06 de enero de 2020, informándole la SUBDIRECTORA CESFAM RENCA (Yarmila Rajdl) que debía presentarse a las 11 horas con la DIRECTORA del DEPARTAMENTO DE PERSONAS de la CORPORACIÓN DE SALUD DE



RENCA, doña Nathalie Droully Ortega, ocasión en que habría sido notificado que su contrato había terminado con fecha 31 de diciembre de 2019 y que le fue enviada carta a su domicilio, la cual reconoce haber recibido el día 07 de enero de 2020, invocándose la letra C del Artículo 48 de la ley 19.378, vencimiento del plazo, descociendo el cumplimiento de formalidades legales.

Sostuvo que la causal no se ajusta a derecho, toda vez que la relación que existió con la denunciada es laboral, en los términos descritos en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo, toda vez que no sólo estaba contratado para cumplir funciones determinadas en un horario determinado, sino que debía cumplir una serie de obligaciones impuestas por la denunciada, pagándosele por ello una remuneración determinada, postulando una relación de subordinación y dependencia con la denunciada, pues debía cumplir órdenes e instrucciones y estaba supeditado a una supervisión directa de acuerdo al organigrama de la Corporación Municipal. Además, teniendo en consideración la existencia de sucesivos contratos de trabajo a plazo fijo, debe entenderse entonces que la relación laboral que le unió con la denunciada era de carácter indefinido.

Sobre la vulneración de derechos fundamentales, insistió en que ha sido objeto de actos de acoso laboral por parte de la señora Patricia Castillo Navarrete, DIRECTORA del DEPARTAMENTO DE SALUD DE LA MUNICIPALIDAD DE RENCA, lo cual vulnera su derecho garantizado en el artículo 2º inciso 2º del Código del Trabajo, en relación a no ser víctima de acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, los que se acrecentaron a contar del mes de julio de 2019 y hasta el 31 de diciembre de 2019, fecha esta última de su despido. Lo anterior habría afectado –además– se derecho a la integridad física y psíquica contenido en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República.



Insistió en que las conductas de la señora Castillo aprovechaban una posición de poder para denigrar, humillar y anularlo como persona ya que, tanto al despedirlo como con anterioridad, se encontraba en una situación límite en la que se puso en juego su salud. Así, la conducta de hostigamiento realizada de manera *consiente (sic)*, continua, permanente y programada por la denunciada se traduce en la vulneración de su dignidad como persona y trabajador, importando la violencia psicológica sufrida un grave atentado a ella, pues la ley impone que "las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona". Postuló que doña Patricia Castillo buscaba llevar la relación laboral a la simple y pura degradación de su persona, para que en definitiva renunciara, y –como no lo consiguió– fue despedido.

Denunció un actuar abusivo y fraudulento de la demandada respecto de la facultad de contratar bajo la modalidad de plazo fijo, consignada en el artículo 14 de la ley 19.378 Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, pues la norma lo autoriza sólo para realizar tareas iguales o inferiores a un año, sin autorizar su renovación, concluyendo que la demandada ha actuado fuera del régimen previsto en la ley 19.378, por lo que la única solución jurídica no puede ser otra que otorgar a la actora la protección general, supletoria y de orden público, del Código del Trabajo, previsto en el inciso 3 del artículo 1 del Código del Trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, postuló que los finiquitos suscritos y las sucesivas contrataciones no constituyen más que apariencias respecto a labores permanentes y continuas que desarrollaba el actor, aludiendo a una simulación que no puede tener ningún valor y a la sanción establecida en el inciso 3º del artículo 507 del Código del Trabajo, ya que nadie se puede aprovechar de su propio dolo.

Previas citas legales, pidió acoger la denuncia por vulneración de derechos fundamentales consagrados en el artículo 2 inciso 2º del Código del Trabajo (acoso laboral) con afectación de su integridad física y psíquica consagrada en el artículo 19 N° 1 de la Carta Magna desde julio de 2019 hasta el 31 de diciembre del mismo año; además de la continuidad de la relación laboral, ineficacia de finiquitos, subterfugio, nulidad del despido y cobro de prestaciones; condenando a la demandada al pago de las



indemnizaciones adicionales que prescribe el artículo 489, solicitando las siguientes medidas:

a) Inmateriales:

1.- ordenar a la denunciada, especialmente a la señora Castillo Navarrete, ser instruida respecto al rechazo que debe existir en el campo laboral sobre las conductas de que fue objeto, debiendo oficiar a la Dirección del Trabajo para que proceda a llevar a cabo la capacitación, dentro de quince días hábiles.

2.- ordenar a la denunciada a publicar en extracto la sentencia, con su parte resolutive in integrum, en cualquier diario de circulación nacional, dentro de 15 días corridos, a su costa.

b) Materiales:

1.- indemnización sancionatoria establecida en el artículo 489 del Código del Trabajo por 11 meses (\$21.767.141).

2.- indemnización por años de servicios por \$13.851.817.

3.- indemnización por falta de aviso previo por \$1.978.831.

4.- recargo legal del 50% por \$6.925.909.

5.- saldo de feriado legal del último período (10 días) equivalentes a la suma de \$659.610.

6.- feriado proporcional (13.758 días) lo que asciende a la suma de \$907.491.

7.- cotizaciones en AFC adeudadas por todo el periodo trabajado, por lo que también reclama aplicar la sanción establecida en el artículo 162 del Código del Trabajo.

En subsidio, interpuso demanda por despido injustificado y nulo, previa declaración de existencia y continuidad de la relación laboral, además de ineficacia de finiquitos y subterfugio, solicitando las mismas prestaciones, con excepción de la indemnización especial por tutela laboral.



**SEGUNDO:** Que, previo a contestar la denuncia, se opuso excepción de caducidad de la acción, por haber transcurrido más de 60 días de muchos hechos alegados.

En cuanto al fondo, reconoció prestación de servicios desde el 5 de mayo del 2014 al 31 de diciembre de 2019, mediante sucesivos contratos a plazo fijo regulados en la ley N° 19378; negó adeudar feriado legal pues el demandante hizo uso de 5 días conforme lo establecido en el artículo 18 del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

Aunque no sería obligatorio, con fecha 30 de diciembre del 2019 habría remitido carta certificada al domicilio informado por el trabajador, notificando el término del contrato por la causal contenida en el artículo 48 letra c) de la ley referida, esto es, por el vencimiento del plazo contenido en el contrato. Además, con fecha 6 de enero del 2020, se le habría entregado dicha carta de manera presencial al denunciante.

La última remuneración percibida por el trabajador en el mes de diciembre de 2019 habría sido la suma de \$1.609.746 y descartó la existencia de indicios de la vulneración alegada, negando malos tratos, golpes en la mesa, omisión de convocatoria a reuniones con los jefes de sector y SOME, adicionando que la señora Castillo desde que asumió la Dirección del CESFAM BICENTENARIO sumó al denunciante al trabajo directivo, integrándolo en la toma de decisiones.

Sobre las horas extraordinarias, hizo presente que no se especifica las fechas en las que supuestamente se habrían efectuado, y –en cuanto a la asignación como Jefe de Programa– precisó que mientras cumplía función como sub-director dicha asignación no le correspondía.

Respecto a los supuestos “reproches”, alegó que ellos se dieron en el marco de las atribuciones directivas que ostentaba doña Patricia Castillo Navarrete, consistiendo en meros requerimientos de mantención, aseo y orden del establecimiento mencionado, las que se encontraban dentro de las funciones del actor. Lo mismo para las medidas de auto-cuidado propuestas por el denunciante y que no fueron implementadas.



Precisó que la elaboración de las agendas por parte de los jefes de sector y del jefe del SOME, se enmarca en un cambio de modelo implementado por la comuna y –en ningún caso– es una decisión personal para afectar al actor.

En cuanto al cambio de funciones, éste obedecería a la potestad discrecional del Secretario General de la Corporación don Boris de los Ríos, y en ningún caso puede interpretarse como una decisión personal de doña Patricia Castillo. Al efecto, indicó que todo funcionario que detenta un cargo de responsabilidad no ganado por concurso sabe que en cualquier momento puede ser destinado en función de las necesidades del servicio y ello no puede ser considerado menoscabo laboral, aunque sin explicar por qué.

Finalmente, sostuvo que la comunicación que hizo doña Patricia Castillo al demandante para participar del proceso de calificaciones del año 2019, en ningún caso obedeció a un acto personal, sino a las funciones que tenía por haber ejercido el cargo de Director Interino del CESFAM BICENTENARIO durante el periodo a calificar y porque él formaba parte de la dotación de la Corporación Municipal de Renca.

Insistió en que su conducta se dio en marco de las facultades del empleador y estas fueron justificadas y proporcionales, lo que finalmente se tradujo en un cambio de funciones y luego su despido, el cual corresponde al vencimiento del plazo propio de la ley N° 19378. Tampoco la afectación de la integridad física y psíquica del actor puede verse como una consecuencia del supuesto acoso laboral, pues no existe nexo de causalidad entre la enfermedad y el contrato de trabajo, pues el actor sólo ingresó su solicitud a la ACHS, pero ésta no prosperó.

Por otro lado, en relación al cambio de funciones del denunciante, señaló que se debió al mal manejo de algunas situaciones y por ser el cargo de sub-director uno de confianza.

En relación al vínculo laboral alegó que se rigió plenamente por la ley N° 19.378, que contiene el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, especialmente en lo que se refiere al ingreso y término de la relación funcionaria, por aplicación de sus artículos 1° parte final, 14 y 48





letra c), en relación con el inciso 2º del artículo 1º del Código del Trabajo. Ello habría sido fallado por la Excma. Corte Suprema en diversas ocasiones, declarando la aplicación de la Ley N° 19378 atendido su carácter de norma especial; lo cual también sería reconocido en la reciente doctrina administrativa.

Reiteró que puso término al contrato de trabajo del actor con fecha 31 de diciembre del 2019, en virtud de lo dispuesto en el artículo 48, letra c) de la ley N° 19.378 (vencimiento del plazo), sin que exista margen para que éste alegue desconocer la causa, pues de antemano sabía la fecha de su expiración.

Sobre que la relación con el demandante haya sido “indefinida”, por la sucesión de los contratos a plazo fijo que firmó a la luz de la Ley N° 19378, reiteró que el artículo 14 de ese cuerpo normativo establece la única forma de obtener dicha contratación: el concurso público de antecedentes. Por lo demás, lo único relevante sería que el legislador estableció que el contrato a plazo fijo debe ser por un lapso de tiempo igual o inferior a un año calendario, sin que importe el número de renovaciones sucesivas.

Luego alegó que los finiquitos suscritos por las partes han cumplido con el poder liberatorio que le concede la ley, máxime por tratarse de contratos a plazo fijo sucesivos en el tiempo. En cuanto al subterfugio sancionado por el artículo 507 el Código del Trabajo, señaló que no se configuran los presupuestos legales para que opere dicha sanción, desde que su parte no ha alterado su individualización o su patrimonio, con el fin de eludir alguna de sus responsabilidades laborales.

Por último, indicó que las cotizaciones previsionales del demandante por todo el periodo trabajado se encuentran pagadas íntegramente, por lo que no correspondería aplicar la sanción contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo. Específicamente sobre el hecho que no se encuentren pagadas las cotizaciones de AFC, hizo presente que no corresponde dicho pago, desde que la ley N° 19728 sólo se aplica a los trabajadores que sean regidos por el Código del Trabajo, cuyo no es el caso, como señaló anteriormente.



Finalmente, hizo presente que –siendo aplicable la ley N° 19378– no corresponde la indemnización del feriado por el no uso del beneficio, ni el pago del feriado proporcional por el término de la relación laboral, sin perjuicio de indicar que el actor hizo uso de 5 días por concepto de feriado legal.

Previas citas legales, pidió tener por contestada la denuncia de autos, y rechazar todas y cada una de las acciones intentadas por el actor, con expresa condenación en costas, y –en subsidio– rebajar prudencialmente las pretensiones del demandante. En los mismos términos contestó la demanda subsidiaria de despido injustificado.

**TERCERO:** Que, en audiencia preparatoria llevada a cabo el 26 de noviembre de 2020, se efectuó el llamado a conciliación, sin que ésta se alcanzara, procediéndose a fijar los siguientes hechos a probar:

1. Efectividad que entre demandante y demandada existió una relación laboral bajo vínculo de dependencia y subordinación, fecha de inicio y de término.

2. En la afirmativa, continuidad de la misma, funciones, jornada laboral, horario.

3. Efectividad de los hechos contenidos en la carta de despido para poner término a la relación laboral. Si a la fecha de término de la relación laboral se quedaron adeudando prestaciones como feriado legal y proporcional.

4. Remuneración pactada y efectivamente percibida.

5. Estado de pago de cotizaciones previsionales.

6. Efectividad que con ocasión del despido el demandado efectuó acciones de acoso laboral con afectación de integridad física y psíquica del demandante. Circunstancias y pormenores.

7. Efectividad de haber incurrido la demandada en actos que signifiquen un subterfugio en relación al actor.

8. Eficacia de los finiquitos suscritos por el actor.



**CUARTO:** Que, en audiencia de juicio efectuada el 8 de julio último, la parte denunciante incorporó los siguientes medios de prueba en abono de sus afirmaciones:

Documental:

1. Copia simple de contrato de trabajo de fecha 02 de enero de 2017 suscrito entre las partes.
2. Copia simple de contrato de trabajo de fecha 02 de enero de 2018 suscrito entre ambas partes.
3. Copia simple de contrato de trabajo de fecha 02 de enero de 2019 suscrito entre ambas partes.
4. Set de 02 copias simples de anexos de contrato de trabajo suscritos entre las partes, de fechas 07 de marzo de 2016 y 31 de julio de 2019.
5. Set de 10 copias simples de liquidaciones de sueldo del denunciante correspondiente a los meses entre enero y octubre del año 2019, ambos meses incluidos.
6. Certificado de cotizaciones previsionales emitido por AFP Capital, de fecha 08 de enero de 2020, respecto del denunciante.
7. Certificado de cotizaciones pagadas, emitido por isapre Consalud de fecha 08 de enero de 2020 perteneciente al denunciante.
8. Certificado emitido por la Corporación Municipal de Renca, de fecha 13 de agosto de 2019, respecto del denunciante.
9. Copia simple de certificado emitido por la Corporación Municipal de Renca, de fecha 13 de diciembre de 2019, respecto del denunciante.
10. Pauta pre-calificaciones, emitido por la Corporación Municipal de Renca de fecha 14 de septiembre de 2018, realizado por la jefatura directa doña Patricia Castillo, respecto del denunciante, firmado por ambas partes.
11. Proceso calificación emitido por la Corporación Municipal de Renca, de fecha 17 de diciembre de 2019, perteneciente al denunciante.



12. Constancia electrónica N° 32460, realizada por el denunciante ante la Dirección del Trabajo, Inspección Virtual, de fecha 31 de diciembre de 2019.

13. Carta N° 000089, referencia: notificación de término del contrato por vencimiento del plazo, fechada 30 de diciembre de 2019, dirigida al denunciante y emitida por la denunciada junto a su sobre de envío.

14. Denuncia individual de enfermedad profesional (DIEP del trabajador), folio 00065941620002, ante la ACHS, respecto del denunciante con fecha 12 de diciembre de 2019, junto con formulario de advertencia. Consta de 03 páginas.

15. Certificado de concurrencia emitido por la ACHS, de fecha 12 de diciembre de 2019, respecto del denunciante.

16. Resumen informativo paciente, de fecha 12 de diciembre de 2019, respecto del paciente N° 1004776989, emitido por la ACHS, respecto del denunciante, consta de 02 páginas.

17. Informe médico de atención de fecha 16 de diciembre de 2019, emitido por la ACHS, respecto del denunciante.

18. Certificado de concurrencia emitido por la ACHS, de fecha 16 de diciembre de 2019 junto con certificado de atención y reposo Ley 16.744 de misma fecha, respecto del denunciante.

19. Certificado término reposo laboral de fecha 16 de diciembre de 2019, emitido por la ACHS, respecto del denunciante.

20. Certificado de atención y reposo ley 16.744, emitido por la ACHS, respecto del denunciante, con fecha 30 de diciembre de 2019.

21. Certificado término reposo laboral, emitido por la ACHS, con fecha 30 de diciembre de 2019, respecto del denunciante.

22. Set de 02 copias simples de receta médica, emitidas por el doctor Patricio Olivos Aragón, psiquiatra, ambas con fecha 16 de diciembre de 2019.



23. Impresión de listado de pacientes junto con resumen de atención de fecha 07 de enero de 2020, consta de 06 páginas.

24. Impresión de seguimiento en línea, extraído de la página web de Correos de Chile, respecto del seguimiento en línea del envío N° 1176206515965, de fecha 17 de marzo de 2020.

25. Contesta demanda de autos.

26. Certificado emitido por la psicóloga Verónica Langdon respecto al denunciante, de fecha marzo de 2020.

Testimonial: Declaró doña Claudia Muriel Muñoz Rodríguez, cédula de identidad 16.653.149-7, conforme se registró en audio.

Exhibición de Documentos: La parte denunciada exhibió a satisfacción de su contraparte los siguientes documentos:

1. Manual u otro documento donde se detalle el procedimiento de evaluación funcionaria y la atención de la calificación para determinar en qué lista es evaluado cada funcionario.

2. Contrato del denunciante en el cargo de director interino del CESFAM Bicentenario año 2019.

3. Calificaciones anuales del denunciante desde 2014 y hasta 2019.

4. Notificación de julio de 2019 en que se notifica al denunciante que ya no es más subdirector del CESFAM Bicentenario.

5. Descripción de cargo de subdirector o director interino CESFAM Bicentenario debidamente suscrita por el actor

6. Organigrama de la Corporación Municipal de Renca de los años 2017, 2018 y 2019.

7. Reglamento interno de orden, higiene y seguridad recepcionado por el denunciante.

8. Libro de asistencia o resumen de reloj control respecto de don Francisco Castañeda Nofal, del periodo comprendido entre el año 2014 y hasta enero 2020.



9. Contrato de trabajo y anexos de contrato de trabajo, junto con resoluciones municipales, respecto de doña Carolina Carrillo desde el 01 de enero de 2017 y 31 de diciembre de 2019.

10. Liquidaciones de sueldo del actor, respecto del periodo comprendido entre el año 2014 y diciembre de 2020 (sic).

11. Liquidaciones de sueldo junto con anexos de liquidaciones, correspondiente a doña Carolina Carrillo, del periodo comprendido entre el año 2014 y hasta el año 2019.

Respecto a los documentos no exhibidos (números 5, 13, 14 y 15 del acta de audiencia preparatoria), se solicitó hacer efectivo el apercibimiento legal, lo cual se tuvo presente.

Oficio: AFC Chile (Nº 3052/2021 de 1 de marzo de 2021) que informó que el actor no está afiliado al seguro de cesantía.

Se tengan a la vista:

1. Causa Rit O-1531-2019, seguida ante el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

2. Causa Rit O-1282-2014, seguida ante el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

3. Causa Rit O-677-2016, seguida ante el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

4. Causa Rit O-3741-2013, seguida ante el 2º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

5. Rol de Ingreso 27854-2019, recurso de unificación de fecha 03 de agosto de 2020.

**QUINTO:** A su turno, la parte denunciada rindió la siguientes evidencia para acreditar sus asertos:

Documental:



1. Contrato de trabajo a plazo fijo suscrito entre don Francisco Castañeda y la Corporación Municipal de Renca con fecha 05 de mayo del 2014.

2. Cláusula anexa de contrato suscrita entre don Francisco Castañeda y la Corporación Municipal de Renca con fecha 02 de junio del 2014.

3. Contrato de trabajo a plazo fijo suscrito entre don Francisco Castañeda y la Corporación Municipal de Renca con fecha 02 de enero del 2015.

4. Cláusula anexa de contrato suscrita entre don Francisco Castañeda y la Corporación Municipal de Renca con fecha 02 de febrero del 2015.

5. Contrato de trabajo a plazo fijo suscrito entre don Francisco Castañeda y la Corporación Municipal de Renca con fecha 04 de enero del 2016.

6. Cláusula anexa de contrato suscrita entre don Francisco Castañeda y la Corporación Municipal de Renca con fecha 01 de febrero del 2016.

7. Cláusula anexa de contrato suscrita entre don Francisco Castañeda y la Corporación Municipal de Renca con fecha 07 de marzo del 2016.

8. Contrato de trabajo a plazo fijo suscrito entre don Francisco Castañeda y la Corporación Municipal de Renca con fecha 02 de enero del 2017.

9. Cláusula anexa de contrato suscrita entre don Francisco Castañeda y la Corporación Municipal de Renca con fecha 02 de mayo del 2017.

10. Contrato de trabajo a plazo fijo suscrito entre don Francisco Castañeda y la Corporación Municipal de Renca con fecha 02 de enero del 2018.

11. Contrato de trabajo a plazo fijo suscrito entre don Francisco Castañeda y la Corporación Municipal de Renca con fecha 02 de enero del 2019.



12. Cláusula anexa de contrato suscrita entre don Francisco Castañeda y la Corporación Municipal de Renca con fecha 31 de julio del 2019.

13. Carta de aviso de término de relación laboral de fecha 30 de diciembre del 2019, donde se deja constancia de que don Francisco no firma la carta de notificación entrega presencialmente.

14. Comprobante de envío de carta de Correos de Chile, de fecha 06 de enero del 2020.

15. Comprobante de carta de aviso para la terminación del contrato de trabajo en la Inspección del Trabajo, de fecha 06 de noviembre del 2020.

16. Finiquito suscrito entre don Francisco Castañeda y la Corporación Municipal de Renca con fecha 31 de diciembre 2014.

17. Finiquito suscrito entre don Francisco Castañeda y la Corporación Municipal de Renca con fecha 31 de diciembre del 2015.

18. Finiquito suscrito entre don Francisco Castañeda y la Corporación Municipal de Renca con fecha 31 de diciembre del 2019.

19. Certificado de concurrencia a la ACHS de fecha 12 de diciembre del 2019.

20. Carta de comunicación de la ACHS a don Francisco Castañeda, de fecha 30 de diciembre del 2019, en la cual se señala que padece de una enfermedad común.

21. Resolución N° 659416227122019 de calificación del origen de los accidentes y enfermedades, de fecha 27 de diciembre del 2019.

22. Carta de comunicación de la ACHS a don Francisco Castañeda, de fecha 27 de abril del 2020, en la cual se señala que padece de una enfermedad común.

23. Resolución N° 659416223042020 de calificación del origen de los accidentes y enfermedades de fecha 23 de abril del 2020.

24. Solicitud de Feriado Legal de fecha 22 de agosto del 2018 por 10 días firmado por don Francisco Castañeda y Patricia Castillo.





25. Solicitud de feriado legal por 5 días del 2018 firmado por don Francisco Castañeda y Patricia Castillo.

26. Solicitud de Feriado Legal con fecha 2 de agosto del 2019 por 10 días firmado por don Francisco Castañeda y Patricia Castillo.

27. Solicitud de Feriado Legal con fecha 30 de julio del 2019 por 1 día firmado por don Francisco Castañeda y Patricia Castillo.

28. Liquidación de sueldo del mes de octubre de 2019.

29. Liquidación de sueldo del mes de noviembre de 2019.

30. Liquidación de sueldo del mes de diciembre de 2019.

31. Certificado de calificaciones de fecha 13 de diciembre de 2019.

32. Pauta de precalificaciones del período 2018-2019, de fecha 17 de diciembre del 2019.

33. Certificado de cotizaciones.

Confesional: Absolvió posiciones el denunciante, de lo cual se dejó registro en audio.

Testimonial: Depusieron las siguientes personas:

1. Patricia Castillo Navarrete, cédula de identidad N° 11.780.243-4.

2. Guillermo Darío Sánchez Rodríguez, cédula de identidad N° 14.007.562-0.

Se tengan a la vista:

1. Sentencia Rol 2-2019 del 1er Juzgado de Melipilla, de fecha 02 de Agosto del 2019.

2. Sentencia Rol 33-2019 del Juzgado de Letras de Arica, de fecha 29 de Julio del 2019.

3. Sentencia Rol 8074-2018 de la Excelentísima Corte Suprema, de fecha 15 de noviembre de 2019.

4. Sentencia Rol 355-2018 de la Excelentísima Corte Suprema, de fecha 20 agosto 2019.



5. Sentencia rol 4237-2019, de la Excelentísima Corte Suprema, de fecha 21 de octubre de 2019.

**SEXTO:** Que, en relación al vínculo laboral y sin perjuicio del punto de prueba fijado, es pacífico entre las partes que se inició el 5 de mayo de 2014, mediante la suscripción de sucesivos contratos a plazo fijo, centrándose la controversia en el estatuto jurídico aplicable. Sin perjuicio de lo anterior, en los respectivos contratos allegados por ambas partes, aparece que la contratación del actor se hizo *“al tenor de lo dispuesto en el artículo 14 de la ley 19378”*, advirtiendo *“que la relación laboral no será modificada bajo ningún concepto a un contrato a plazo indefinido, en atención a que dicha calidad sólo se puede adquirir a través de un concurso público de antecedentes, de manera que la renovación sucesiva no podrá modificar la naturaleza del presente contrato”*.

De los mismos documentos se concluye que el denunciante, hasta el año 2016 se desempeñó como odontólogo para la demandada, en tanto desde el 2017 asumió el cargo de sub-director y –desde mayo– de director interino, todo ello del Centro de Salud BICENTENARIO. En el 2018 y 2019 se le vuelve a contratar como sub-director del mismo centro, siendo trasladado entre el 6 de agosto y el 31 de diciembre de 2019 al CESFAM RENCA (lugar en que ya había laborado, según confesión espontánea en la demanda). La evidencia también aporta que la última evaluación funcionaria del demandante lo ubicaba en lista 1, conforme con el certificado emanado de la demandada de 13 de diciembre de 2019 (documento N° 9 de la parte actora).

La terminación del vínculo se produjo el 31 de diciembre de 2019, conforme con carta intimada personalmente, invocando la demandada el vencimiento del plazo contemplado en la letra c) del artículo 48 de la ley N° 19378, según consta en el documento N° 13 aportado por la demandada.

**SÉPTIMO:** Que la denunciante fundamenta la acción de tutela en que su empleadora afectó los derechos establecidos en el artículo 2 del Código del Trabajo y N° 1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, todo ello por haber incurrido en conductas de acoso laboral que sitúa temporalmente a contar de julio de 2019, es decir, la fecha –según



reconocen ambas partes— en que se le comunicó que dejaba de ser subdirector del CESFAM BICENTENARIO y debía volver a prestar servicios como odontólogo en CESFAM RENCA, todo ello hasta el 31 de diciembre de 2019. Atribuyendo a su superior jerárquico doña Patricia Castillo Navarrete la intención de “*sacarme del camino*”, el actor esgrimió que hizo uso de licencia médica en diciembre de 2019, nuevamente, como consecuencia de las conductas de acoso por parte de aquella.

Sin perjuicio de lo anterior, describió conductas pretéritas, como por ejemplo, duros reproches de parte de la señora Castillo Navarrete, quien también lo ignoraba en reuniones o le omitía información relevante, así como el no pago de “horas extras” o “bonos”, lo cual implicó que estuviera en terapia psicológica entre octubre de 2018 y enero de 2019.

**OCTAVO:** Que, el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo dispone lo siguiente: “*Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial*”. Entre los derechos a que se refiere dicha norma se encuentran los invocados por la denunciante.

Que, conforme con el artículo 493 del Código del Trabajo, la cuestión fáctica impone a la parte actora, como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes de la ocurrencia de los hechos que se denuncian como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales alegada, correspondiéndole a la denunciada —una vez cumplida la exigencia antedicha— acreditar la justificación y proporcionalidad de las medidas adoptadas.

Según ya lo han dicho la doctrina y la jurisprudencia, el procedimiento de tutela laboral, busca la protección judicial efectiva de los derechos de los trabajadores y una forma de lograrlo consiste en la prueba indiciaria establecida en la norma indicada en el párrafo anterior, introduciendo una reducción probatoria consistente en la obligación del trabajador de presentar sólo indicios suficientes de la vulneración que alega. Esta técnica, como lo



ha señalado el profesor José Luis Ugarte Cataldo, no consiste en una inversión del *onus probandi*, ya que no basta la alegación de una lesión a un derecho fundamental para que se traslade al empleador la carga probatoria, sino que sólo se alivia la posición del trabajador exigiéndole un principio de prueba por el cual acredite indicios de la conducta lesiva, esto es, acredite hechos que generen la sospecha fundada, razonable, de que ha existido esta lesión.

**NOVENO:** Reconocido lo anterior, es necesario despejar como primer tema de fondo si la denunciante cumplió con este estándar probatorio, debiendo analizarse su prueba para resolverlo. Al efecto, una buena porción de documentos, tanto propios como de la contraria, dan cuenta de hechos no discutidos o acreditados respecto al vínculo laboral (contratos, finiquitos, carta de término y causal invocada), incluyendo el cambio de funciones y lugar de prestación de servicios del actor a contar de agosto de 2019. De las liquidaciones de remuneraciones allegadas por ambas partes se concluye que dicho cambio repercutió negativamente en la remuneración del actor en casi un 30% (de \$2.422.825 en julio 2019 a \$1.738.563 en agosto 2019).

Los restantes documentos del denunciante (números 14 a 22) dan cuenta que ingresó al seguro de la ley N° 16744 con fecha 12 de diciembre de 2019. Sin embargo, la demandada acreditó que no prosperó esa vía mediante documentos N° 20 a 23, destacando la Resolución de Calificación de ACHS N° 659416223042020 que dictaminó que la dolencia del actor era de carácter común, no laboral. Por último, del documento N° 26 se tiene por efectivo que el demandante estuvo en terapia (8 sesiones, dado de alta) con la psicóloga Verónica Langdon entre septiembre de 2018 y enero de 2019, por el agobio laboral relacionado con una personalidad auto-exigente que le impedía *“poner límites al exceso de demandas a las que se ve expuesto”*.

En cuanto a su testigo, compañera de trabajo, refirió que doña Patricia Castillo, como directora del CESFAM BICENTENARIO, la habría acosado mediante un trato humillante y despectivo, agregando que con todo el CESFAM hacía lo mismo. Estas declaraciones no forman convicción alguna en el tribunal, atendido su carácter singular, no referido



expresamente a situaciones que involucraran al denunciante y totalmente faltas de precisión.

Tampoco aportan al esclarecimiento de los hechos invocados en la denuncia la exhibición de documentos cumplida por la demandada, rechazándose hacer efectivo el apercibimiento respecto de los documentos no exhibidos, pues no cumplen el requisito de ser de aquellos que deban por ley estar en poder del empleador.

**DÉCIMO:** En las condiciones anotadas en el considerando anterior, se acreditó como indicio que al actor fue cambiado de función y lugar de prestación de servicios a inicios de agosto de 2019, pasando de sub-director a odontólogo por el resto de dicho año, con una remuneración que disminuyó casi un 30%. Meses después (31 de diciembre del mismo año) la demandada le puso término a su contrato por vencimiento del plazo pactado, pese a que éste venía prestando servicios como odontólogo en diversos puestos por más de 5 años y fue calificado en lista 1 en el último periodo evaluado.

Dichas circunstancias resultan suficientes para configurar el acoso laboral alegado, pues éste requiere conductas de agresión u hostigamiento reiterados que se traduzcan en menoscabo, maltrato o humillación, o bien que perjudiquen su situación laboral, lo cual ha sido precisamente acreditado.

Ello es así porque el cambio de funciones de julio de 2019 y el término de la relación laboral a fines del mismo año satisfacen la pluralidad de conductas de la empleadora, y –en segundo término– porque dicho cambio de funciones implicó una “degradación” del cargo servido por el actor (de sub-director a odontólogo) y se tradujo en un negativo y significativo impacto en su remuneración (aproximadamente un 30%), por lo que el resultado de la conducta de la empleadora fue –si no humillante– a lo menos perjudicial para su situación laboral. Abona a dicha conclusión el hecho que entre el cambio de funciones y el término del contrato del actor hayan pasado apenas 5 meses, en circunstancias que éste venía desempeñándose para la demandada por más de 5 años, siendo calificado



en lista 1 en el último proceso, lo cual permite presumir que la decisión se fundamentó en consideraciones ajenas a su desempeño como trabajador.

**UNDÉCIMO:** Que, a efectos de justificar la proporcionalidad de las medidas acreditadas, la denunciada alegó que el cambio de funciones no puede interpretarse como menoscabo laboral ya que es una potestad discrecional del Secretario General de la Corporación, sin perjuicio que lo justifica en el mal manejo de algunas situaciones por parte del actor, quien ocupaba un cargo de confianza. En cuanto a la terminación del vínculo contractual, este se habría ejercido al amparo de la ley N° 19378, por el mero vencimiento del plazo.

Que los descargos de la denunciada no generaron convicción en el tribunal, desde que se asilan en las potestades legales del empleador, versando el juicio precisamente en la legitimidad de dichas conductas, sin que se haya rendido evidencia de algún motivo relacionado con el desempeño funcionario del actor y que pudiera servir como fundamento fáctico del cambio de funciones y disminución de remuneraciones, así como de la desvinculación algunos meses después.

En las condiciones anotadas, forzoso resulta concluir que las medidas que desplegó la demandada vulneraron el derecho establecido en el artículo 2 del Código del Trabajo, en cuanto proscribe el acoso laboral, por lo que la acción principal deberá ser acogida, dándose lugar a las indemnizaciones establecidas en el artículo 489 inciso 3° del Código del Trabajo. En cuanto a la indemnización especial que contempla dicha normativa, se establecerá prudencialmente una indemnización equivalente a 6 meses de remuneración, con lo cual se dará por satisfecha la reparación establecida en el N° 3 del artículo 495 del Código del Trabajo, rechazándose –en consecuencia– las “medidas inmateriales” solicitadas en el petitorio de la demanda.

Para efectos de base de cálculo, en principio se estará a los estipendios habituales y permanentes que aparecen en las liquidaciones de remuneraciones del actor de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2019, allegadas por la demandada, los que promedian la suma de



\$2.206.714. Dicho monto deberá rebajarse al pretendido por el actor (\$1.978.831) a fin de no incurrir en el vicio de *ultra petita*.

**DUODÉCIMO:** Por otra parte, en cuanto a la afectación del derecho a la integridad física y psíquica del actor, éste se rechazará, pues si bien existe un certificado de la psicóloga Verónica Langdon (Nº 26 de la instrumental del denunciante), éste no genera convicción en el tribunal ya que da cuenta de un periodo anterior (octubre 2018 a enero 2019) a las conductas imputadas (julio a diciembre de 2019).

Además, el ingreso del actor en este último periodo al sistema de seguro de la ley Nº 16744 no prosperó, puesto que el organismo administrador negó lugar a calificar el origen de su patología como laboral, por lo que no existe vínculo causal que permita imputarlo a la empleadora.

**DÉCIMO TERCERO:** Que, para resolver las acciones interpuestas conjuntamente con la acción de tutela, debe determinarse el estatuto jurídico aplicable, existiendo controversia sobre la aplicación de la ley Nº 19378 o el Código del Trabajo en tanto norma supletoria.

Como se adelantó en el motivo SEXTO, los respectivos contratos consignan que la contratación del actor se hizo *“al tenor de lo dispuesto en el artículo 14 de la ley 19378”*, advirtiendo *“que la relación laboral no será modificada bajo ningún concepto a un contrato a plazo indefinido, en atención a que dicha calidad sólo se puede adquirir a través de un concurso público de antecedentes, de manera que la renovación sucesiva no podrá modificar la naturaleza del presente contrato”*.

La parte actora alegó que dichos contratos se hicieron al margen de la ley respectiva, precisamente por haberse renovado sucesivamente, y cumpliéndose –en los hechos– las condiciones señaladas en los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo. En contrapartida, la demandada postuló la aplicación de la ley Nº 19378, pues en nada empecería el hecho de llevar el demandante trabajando más de dos renovaciones a plazo fijo.

**DÉCIMO CUARTO:** Que, al efecto, el artículo 1º de la Ley Nº 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, contenido en el Título Preliminar, señala que normará, en las materias que establece, la



administración, régimen de financiamiento y coordinación de la atención primaria de salud. También regulará, en lo pertinente, la relación laboral, carrera funcionaria, deberes y derechos del respectivo personal que ejecute acciones de atención primaria de salud.

El Título I, por su parte, referido a las “Reglas Generales del Régimen Laboral de la Atención Primaria de Salud Municipal”, establece en el artículo 4° que –en todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto– se aplicarán en forma supletoria las normas de la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales; que el personal al que se aplica no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva y sobre la base de su naturaleza de funcionarios públicos, podrá asociarse de acuerdo con las normas que rigen al sector público; no obstante, en materia de concursos, jornada de trabajo, feriados y permisos, a los funcionarios a que se refiere la Ley N° 15.076, le serán aplicables, supletoriamente, las normas de dicho cuerpo legal, en cuanto sean conciliables con las disposiciones y reglamentos de esta ley.

En el mismo Título, en el párrafo 1° referido a la “Dotación y Jornada de Trabajo”, se encuentra el artículo 14, que prevé: *“El personal podrá ser contratado a plazo fijo o indefinido. Para los efectos de esta ley, son funcionarios con contrato indefinido, los que ingresen previo concurso público de antecedentes, de acuerdo con las normas de este cuerpo legal.*

*Asimismo, se considerarán funcionarios con contrato a plazo fijo, los contratados para realizar tareas por períodos iguales o inferiores a un año calendario. El número de horas contratadas a través de esta modalidad no podrá ser superior al 20% de la dotación. En todo caso, en el porcentaje establecido en el inciso precedente, no se incluirá a quienes estén prestando servicios en razón de un contrato de reemplazo. Este es el que se celebra con un trabajador no funcionario para que, transitoriamente, y sólo mientras dure la ausencia del reemplazado, realice las funciones que este no puede desempeñar por impedimento, enfermedad o ausencia autorizada. Este contrato no podrá exceder de la vigencia del contrato del funcionario que se reemplaza.”*





En lo que interesa al caso en estudio, el artículo 16 del mencionado estatuto establece que *“El personal contratado en forma indefinida tendrá derecho a la estabilidad en sus funciones y su relación laboral solamente podrá terminar por alguna de las causales señaladas en esta ley”*; el artículo 31, en tanto, con el que se inaugura el párrafo 1° del Título II, sobre *“Aspectos Constitutivos de la Carrera Funcionaria”*, señala que *“La carrera funcionaria deberá garantizar la igualdad de oportunidades para el ingreso y el acceso a la capacitación; la objetividad de las calificaciones y la estabilidad en el empleo; reconocer la experiencia, el perfeccionamiento y el mérito funcionario, en conformidad con las normas de este Estatuto”*, y el artículo 32, dispone que *“El ingreso a la carrera funcionaria se materializará a través de un contrato indefinido, previo concurso público de antecedentes, cuyas bases serán aprobadas por el Concejo Municipal”*, concurso al que se refieren diversas normas contenidas en el mencionado párrafo 1°.

Por último, en el párrafo 3° del mismo Título, el artículo 48 regula las causales por las cuales los funcionarios de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella, entre las cuales, la letra c) contempla *“El vencimiento del plazo del contrato.”*

**DÉCIMO QUINTO:** Que, como se aprecia, el sistema contemplado respecto del personal que conforma la dotación de los establecimientos municipales de atención primaria de salud, resulta ser uno que prevé la presencia de funcionarios con contrato indefinido, que –necesariamente– deben ingresar a través de concurso público de antecedentes y que, de esa manera, accederán a la carrera funcionaria y gozarán de estabilidad en el empleo; y la de otros, contratados a plazo fijo, para realizar tareas por períodos iguales o inferiores a un año calendario, cuyo porcentaje total no podrá ser superior al 20% de la dotación, sin incluir a quienes están contratados meramente de “reemplazo”.

En dicho contexto, la contratación de personal a plazo fijo para desempeñarse en funciones de la atención primaria de salud municipal, aparece como una de las formas para ingresar al sistema que nos ocupa, por un período limitado, modalidad que no tiene la aptitud de conducir al funcionario a un estadio que le permita acceder a la carrera funcionaria y gozar de estabilidad en sus funciones, en la medida que la única vía



prevista para tal efecto, pasa por ingresar a través de concurso público de antecedentes, tras el cual la vinculación con la entidad empleadora se materializa por medio de la contratación indefinida. De manera que la ausencia de regulación respecto al régimen aplicable a una persona que celebra sucesivos contratos a plazo fijo por períodos iguales o inferiores a un año, es más aparente que real, ya que el sistema está diseñado de esa forma, al ser trabajadores que tienen la calidad de funcionarios del sistema público de atención primaria de salud municipal, circunstancia que impide generar una vía no contemplada en el estatuto vigente para transformar un contrato de plazo fijo en uno de carácter indefinido, pues implicaría alcanzar dicha condición estatutaria obviando los requisitos legales previstos para hacerlo.

Por lo demás, este es el criterio sostenido reiteradamente por la Cuarta Sala de la Excma. Corte Suprema sobre el particular, como se plasmó en los antecedentes números 371, 24725, 24728 y 24729, todas de 2018. Una directriz similar ha fijado la Dirección del Trabajo en sus Ordinarios N° 5313/351, de 2 de noviembre de 1998, y N° 3994/162 de 31 de agosto de 2004, dictaminando que *“El funcionario que continúa prestando servicios después del vencimiento del plazo debe entenderse (sic) renovado su contrato por períodos iguales o inferiores a un año calendario, y las posteriores renovaciones no alteran la naturaleza jurídica de contrato a plazo fijo”*.

Habiéndose determinado que no corresponde aplicar el Código del Trabajo, deberán rechazarse –en consecuencia– las acciones interpuestas conjuntamente con la tutela laboral, pues –establecido el sentido y alcance normativo– no ha podido configurarse la relación laboral continua que fundamenta la solicitud de declarar la ineficacia de los finiquitos suscritos por las partes y el subterfugio fundado en ello.

Por otra parte, como la relación jurídica se rige por la Ley N° 19378, tampoco le resultan aplicables los artículos 67 y 73 del Código del Trabajo, ni la ley N° 19728, por lo que la nulidad del despido deberá también ser rechazada.



**DÉCIMO SEXTO:** Que la prueba ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, en virtud de lo establecido en el artículo 456 del Código del Trabajo, y el resto del material probatorio en nada afecta lo antes concluido.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** Que, teniendo presente que ninguna de las partes resultó totalmente vencida, cada cual pagará sus costas.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 19 N° 1 de la Constitución Política de la República; 1, 14 y 48 letra c) de la Ley N° 19.378; y 1, 2, 440 a 459, y 485 y siguientes, todos del Código del Trabajo, se resuelve:

**I.- Que se acoge parcialmente la denuncia de tutela laboral** interpuesta por FRANCISCO JAVIER CASTAÑEDA NOFAL en contra de la CORPORACIÓN MUNICIPAL DE RENCA, **declarándose que el actor sufrió la vulneración de su derecho a no ser discriminado, atendido que se acreditaron conductas de acoso laboral de la denunciada,** motivo por el que ésta queda condenada al pago de las siguientes prestaciones:

a.- Indemnización especial por despido vulneratorio (6 meses) ascendentes a \$11.872.986.

b.- Indemnización sustitutiva del aviso previo por la suma de \$1.978.831.

c.- Indemnización por 6 años de servicio equivalentes a la cantidad de \$11.872.986.

d.- Recargo legal del 50% sobre la indemnización anterior por \$5.936.493.

**II.- Que el pago de las sumas señaladas deberá hacerse con los reajustes e intereses** que correspondan de conformidad con los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

**III.- Que se rechaza la acción principal en todo lo demás y, atendido lo resuelto precedentemente, se omite pronunciamiento respecto a la acción subsidiaria.**



**IV.-** Que cada parte pagará sus costas.

**V.-** Una vez ejecutoriado el presente fallo, remítase una copia a la Dirección del Trabajo.

*Asimismo, ejecutoriada esta sentencia, cúmplase lo dispuesto en ella dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago.*

*Devuélvanse los documentos, a las partes que lo soliciten, una vez que se encuentre firme la presente sentencia.*

***Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.***

**RIT T-242-2020.**

**RUC: 20-4-0250109-0.**

**Pronunciada por Víctor Manuel Covarrubias Suárez, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**



VFLEWHJQVW

A contar del 05 de septiembre de 2021, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>