

Santiago, treinta de octubre de dos mil veintitrés.

VISTOS YCONSIDERANDO:

PRIMERO: Que comparecen doña Lorena Irene Pérez Carvajal, abogada, y doña, Nadia Valeska Otárola Garcés, ambas domiciliadas para estos efectos en Gabriela Mistral 644, oficina 5, Rancagua, Región del Libertador Bernardo O'Higgins, en representación convencional de SIMON EDUARDO ZAMUDIO OYARZO, chileno, cédula nacional de identidad número 17.250.765-4, con domicilio en Avenida Alcalde Germán Domínguez #989, Independencia, RM, quienes deducen tutela con relación laboral vigente y otras indemnizaciones legales que se indican, en contra de GOBIERNO REGIONAL METROPOLITANO DE SANTIAGO, Rut 61.923.200-3, representado legalmente por su Gobernador Regional y órgano ejecutivo don Claudio Benjamín Orrego Larraín, ambos domiciliados en Calle Bandera N°46, comuna Santiago, Región Metropolitana, conforme a los siguientes antecedentes.

Señalan que su representado ingresó a prestar servicios para la demandada, en calidad de Arquitecto / Inspector Técnico De Obras Licitadas (ITO) con fecha 10 de febrero de 2021, suscribiendo tres contratos de prestación de servicios de manera continua e ininterrumpida, esto es, el señalado, luego un segundo contrato el 23 de marzo del 2021 y el tercer contrato el 11 de abril del 2022, con una remuneración de \$2.000.000, con jornada por obra.

Exponen que su representado comenzó a sufrir constantes actos de acoso laboral hostigamiento, maltrato e incumplimientos que emana del contrato, por parte la denunciada, todas vinculados con vulneración a sus garantías fundamentales que son amparadas en la constitución. Es así que el 17 de marzo del presente año (2022), luego de estar desde finales de febrero, contrato y sin pago de honorarios, le informa la señora Carmen Gloria (Ex jefatura directa), que su nueva jefatura es la Señora Francisca Miqueles; inmediatamente al paso de las semanas se agendan reuniones y planes de trabajo. Es del caso, que su representado le consulta por la continuidad de la cuarta etapa del proyecto, que se había ofrecido en las Jefaturas anteriores de DIPLADER, a lo que la señora Miqueles le señala que se comentará pronto, cuando tenga noticias respecto al proceder en la DIT.

Relatan que su representado, desde las primeras reuniones, le señala a su superiora jerárquica que, a la fecha actual, no tenían contrato, jefatura estable y lo más



grave aún, no se les estaban pagando sus remuneraciones ya hace 3 meses atrás, en conjunto con su colega la Señorita Katherine Lobos. En virtud de aquello, y de la angustia de no poder recibir su remuneración correspondiente, las deudas comenzaron a calar hondo en la vida cotidiana del demandante, y decide enviar correo electrónico con copia a Francisca Miqueles, dirigido a Gonzalo García, Jefe DIT, posteriormente a aquello, decide ir a conversar con don Gonzalo directamente, por la misma situación antes descrita.

Refieren que tras llegar a finales de abril del presente año (2022), y en virtud de todas las gestiones y solicitudes a los encargados correspondientes, finalmente logran firmar sus respectivos contratos de prestación de servicio y recién en mayo del 2022 se ejecuta el referido pago, correspondiente a los meses de febrero – marzo y abril respectivamente. Paralelamente, desde un principio se hacen traspaso de toda la información a la señora Miqueles, en conjunto con los asuntos críticos, propios de la labor prestada.

Indican que continuamente comenzaron las agresiones verbales por parte de ella vía telefónica, pues bastaba no estar de acuerdo con su forma de trabajar, y sus perspectivas del cargo y opiniones, para atacar al demandante, donde él constantemente le señalaba:

“—No puedo incumplir las bases y menos ejecutar actos ilegales que ya están establecidos con anterioridad”.

Tras aquel conflicto, le señala que pueden salir de las situaciones conflictivas, pero con la verdad y planteando las incongruencias de las bases al departamento jurídico, para así dejar sin efecto la aplicación de multas a la constructora. La señora Miqueles, comienza a cuestionar de manera agresiva a su representado, señalando directamente a don Simón *“Que estaba defendiendo a la Constructora reiteradamente”*, a lo que el actor le comenta que él tiene bastante experiencia en el asunto y nunca había tenido algún problema con jefaturas anteriores en la forma de ejecutar y plantear su trabajo.

Reseñan que los actos de acoso laboral y directamente maltrato laboral hacia su representado fueron cada vez más y más continuos e ininterrumpido, pues se generó un maltrato vertical, a través de micro cuotas de hostigamientos de ella hacia el actor, dando directrices como: *“Cállate Eduardo, yo estoy hablando, no me interrumpas, yo soy tu jefa”*; siempre de manera agresiva y hostil. A raíz de esas situaciones, el



demandante comienza averiguar en recursos humanos como realizar un reclamo respecto a los malos tratos que estaba sufriendo por parte de su superior jerárquico, a lo que lo atiende la funcionaria Rosario Duarte y le señala que “debe ser más reiterado en el tiempo o con un documento de respaldo”, a lo que no pudo continuar con su denuncia.

Exponen que, paralelamente, existían retraso administrativo importantes respecto a las labores de estados de pago que él como ITO debía liberar hacia la constructora, reflejando concretamente que el área jurídica del GORE (Gobierno Regional Metropolitano), no estaba teniendo los contratos al día, estaban fuera de plazo y, por ende, no se podía seguir pagando. Por lo que había mucha presión para que se regularizara esas situaciones. En algún momento fue tanta la presión por correos electrónicos, llamados telefónicos, entre otros, que la constructora le solicita a su representado reunión con Francisca Miqueles de manera telefónica; a lo que Francisca le señala, que *“pero si ya les dije que estaba en tramitación, no tengo tiempo, que lo vean contigo directamente”* (refiriéndose al actor).

Indican que, tras aquellas situaciones complejas, en las antiguas jefaturas, le habían señalado e instruido al denunciante que cualquier tema importante o gravitante para la obra, debía comunicarlo de inmediato a las jefaturas directas, pues al término de su contrato pudiese generar responsabilidades pecuniarias, penales y administrativas. Así, con fecha 20 de mayo del presente, envía correo electrónico a la Señora Miqueles, haciendo la denuncia respectiva de los atrasos de jurídico, de los estados de pago y dejando constancia que no tenía respuesta por parte de su jefatura directa (Francisca), proporcionándole formas de solucionar dichas situaciones, pero todo esto, con copia a don Gonzalo García (jefe del Departamento de Infraestructura y Transportes). Tras dichas situaciones, cada vez más complejas, y las constantes solicitudes de la constructora para gestionar reuniones con ella (doña Francisca), esta le contesta con evasivas señalándole que todo debiese ser visto por él (actor) otorgándole toda la responsabilidad a él, y ella sin asumir ninguno de los asuntos que se le ha encargado a ejercer. Tras dicha situación irregular y falta de servicio, doña Francisca le recrimina que no debería haber copiado en la cadena de correos a Gonzalo García, a lo que él (demandante) le señala que es su deber como ITO (Inspector de Obras) y se debe dejar constancia y resguardo del mismo.



Narran que con fecha 02 de junio de 2022, la Sra. Francisca lo llama por teléfono para señalarle sobre una posible “evaluación profesional”, y le comenta que necesita reunirse en las oficinas del Gore el día 7 de junio a las 10:00 AM, para que informe sobre el proyecto en general, pues le comenta que le van a realizar una evaluación de “desempeño profesional” y *“para hablar sobre tu continuidad contractual”*. Llegada la fecha de dicha reunión, su representado comparece con todos los documentos necesarios para acreditar sus labores, más 2 cartas de felicitaciones por parte de la comunidad, espera a la Señora Miqueles lo que se concreta pasado la hora agendada. Tras la llegada, ella le comenta que está esperando a alguien más, específicamente a don Michel Carles, a lo que de manera muy sorprendido su representado comienza a preguntarse, quien era efectivamente dicho funcionario. Tras unos instantes, se incorpora don Michel Carles, quien, con una actitud avasalladora y molesta, sentándose en frente del demandante, sin saludar ni presentarse, estira su espalda para extender la cabeza hacia arriba y toma aire para concentrarse y junta sus manos sobre la mesa, y comienza de inmediato a hablar, a lo que comienza con su interpelación de manera intimidante, brusca y denigratoria: *“Bueno Eduardo, te llamamos porque estamos muy disconformes con tu trabajo, con el desempeño de tu asesoría técnica, ya que estás tomando una postura a favor de la constructora...”*; tras aquellos, el demandante le señala: *¿Disculpe, Ud. es Michel cuánto?*; *“Ah! Disculpa, soy Michel Carles, Jefatura de Francisca”*, y continúa, *“Bueno, lo que pasa es que no estamos conformes con tu trabajo, y no estamos entendiendo porqué estas tomando una línea de trabajo en contra de tu mandante, que es el Gobierno Regional, sino que, a favor de la constructora, lo que nos parece un pésimo comportamiento, ya que no te estas alineando con tu jefatura, entonces lo que queremos saber es que, si quieres seguir y terminar tu contrato, te tienes que alinear con nosotros ¿está claro?”*; el actor responde *“no, no me queda claro, ya que no veo cual es el problema, ...no entiendo de que me están hablando... estoy sorprendido con lo que me está diciendo, ¿me puede decir a que se refiere?”*; el sr.. Carles comienza a acongojarse e irritarse y señala *“Lo que estás haciendo, es defender a la constructora y perjudicarnos a nosotros como Gobierno Regional, que somos tu mandante...!”*; Simón (demandante) señala *“eso no es así, mi labor es arbitrar las contrapartes del contrato, en las cuales también debo velar por la comunidad, la constructora y al Gobierno Regional, pero si alguno cae en falta, es mi deber decirlo y comentarlo, sobre todo si no están los contratos, los pagos, porque esto se puede agravar...sino respondo se cae en silencio administrativo y eso*



también es una falta grave, sobre todo por incumplimiento de contrato”. Consiguientemente el Sr. Michel Carles mira a la Sra. Francisca con ambos brazos sobre la mesa y las manos juntas y le dice tomando una actitud agresiva, molesto y haciendo caso omiso que su representado se encuentra al frente: “Francisca..., no entiende...dice que no le queda claro, que dices tú”, ignorando al actor todo con un tono irónico y desafiante, lo que posteriormente, se saca la mascarilla y se empieza a mover en su asiento e interviene Francisca de manera molesta y agresiva: “¡Lo que pasa Eduardo, es que yo ya te había dicho QUE NO COPIARAS A GONZALO, en la cadena de correos sobre las tramitaciones, ya que yo soy la encargada de transmitirle los temas de obra a él, la constructora no puede enterarse por tu parte de esto, y tu copiaste a toda la gente de la constructora, junto a Gonzalo en la cadena de correos!”; a ello el señor Zamudio, replica “Pero si yo tengo claro mi puesto, de hecho, mi cargo es una extensión del cargo de Francisca en terreno, en donde comparto responsabilidades civiles y penales con ella. No podría estar tomando decisiones que nos perjudiquen a ambos”; a lo que Francisca refuta, ya con tonos cada vez más altos y agresivos: “¡Pero si lo hablamos la semana pasada, y te dije que NO DEBÍAS COPIAR A GONZALO!”, y el demandante dice “¡Pero Francisca, no es así! ¿Te refieres a la semana pasada, cuando me llamaste para hablar del tema y luego me citó para esta reunión? ¿de qué estás hablando? Si yo no he vuelto a copiar a Gonzalo, o a otras Jefaturas..., es más, yo no conozco a mucha gente de acá... ya que físicamente no trabajo acá en el Gore. Del par de veces que hemos tenido reunión, Francisca no me ha dicho esto, solo ha sido por teléfono que me comento y yo le expliqué que era por un tema de mi contrato”; y de forma muy alterada y menoscabando totalmente al señor Zamudio, el señor Carles, le pregunta enojado en un tono alto: “¡¿Entonces para que lo copiaste?!!”, el demandante replica “Lo copié por respaldo...por respaldo de nuestro trabajo, ya que Jurídico es el que está con retrasos en la documentación, mi deber es dar las alarmas efectivas y necesarias a las jefaturas para que cuando ocurran hechos gravitantes, que puedan afectar legalmente al proyecto, y se sepa que cumplí con mi deber”; nuevamente interviene la Sra. Francisca: “Eso nos perjudica a nosotros como institución, el departamento jurídico es parte de lo que representamos como Gobierno Regional”; interrumpe el Señor Carles: “A ver, Francisca, espera... (apuntando al Señor Zamudio) “—Lo que quiero saber es que si estás dispuesto a cambiar de actitud y mejorar para que podamos trabajar en equipo con los lineamientos que te estamos dando y para que así puedas seguir con tu contrato. ¿Estás dispuesto?”; así, de manera



sometida, nervioso, intimidado y asustado en lo que pudiese desatar su respuesta, responde el Señor Zamudio: *“Claro que sí... Pero entienda que además si no lo hago, y dejo pasar el tiempo, ya que los contratos actuales están vencidos desde principio de mayo, se me puede acusar de silencio administrativo.”*

Relatan que, en aquel instante la actitud corporal del Sr. Michel, demuestra enojo y rabia, a lo que se comienza a ofuscar más aun, teniendo un respiro más continuo, agitado y fuera de sí, inmediatamente, cambia a un tono serio y fuerte (ya poniéndose de pie arreglándose su chaqueta y sentándose nuevamente de manera brusca) y señala: *“¡No, no, no, no, no, si esto es un “consejo”, si lo único que quiero saber es si estás dispuesto a “cambiar de actitud” y “mejorar” para seguir con tu contrato!, ¿estás dispuesto o no?”*; a lo que el actor, totalmente menoscabado, intimidado, sollozando, y sin comprender nada de lo que estaba ocurriendo, le responde: *“¡Claro que sí!”*; y le explica, *“Si... yo le he mandado correos a Gonzalo ha sido solo en dos ocasiones, la primera vez fue cuando estuve más de 3 meses sin que me pagaran mi sueldo desde febrero y donde además estuve sin contrato por más de dos meses, sin el respaldo de mis funciones, y trabajando gratis en ese periodo...”*

Añaden que el demandante, totalmente humillado, menoscabado y denigrado, le señala al Señor Michel, que sus jefaturas anteriores nunca le habían hablado y tratado así, y que era una persona que tenía bagaje en el área de la inspección, con varios años de experiencia y que había trabajado con proyectos públicos y que en ese proyecto, desde que empezó, no habían reclamos por parte de la comunidad, de hecho, le comenta a ambos posee en su poder los 8 informes mensuales desde que se iniciaron las obras, y además 2 cartas de felicitaciones de algunos recintos, por su buen desempeño; las que le solicita y las tira al costado de Francisca sin haberlas leído, y lo mira con ironía: *“Que bueno que las trajiste, las voy a leer con detención...”*, luego, el Señor Miquel, lo mira a los ojos directamente, acercándose intimidantemente: *“¿Vas a tomar los consejos que te estoy dando, y seguir los lineamientos del Gobierno Regional?”*, y el actor responde de manera amedrentado *“Por supuesto que sí”*. Tras aquello, don Miquel se levanta de su silla y le señala: *“Bueno... veo que “tus gestos” demuestran a una persona “vulnerable” y a la “defensiva”, porque has estado todo el rato diciendo que tienes la razón.”*, y con sus gestos demuestra un gran desprecio hacia su representando al mirarlo de pie “desde arriba y abajo”, de manera displicente.



Hacen presente que su representado es abiertamente homosexual y dichos comentarios discriminadores y agresivos, eran alusiones concretas a su orientación sexual, teniendo la única finalidad de completar su maltrato y hostigamiento laboral a nuestro representado. Ocupando la única forma de poder doblegarlo, es atacar su vida personal y utilizando “sus gestos” como un indicio de vulnerabilidad.

Continúan relatando que, tras dicha situación, el actor baja su cabeza, todo ello en presencia de su superiora jerárquica doña Francisca, quien avaló todos los actos vulneratorios en contra de su representado, que respaldo y fue participe en conjunto con el señor Miquel. Sin mayor problema, le señala inmediatamente al actor, que debía revisar el asunto con él, a lo que este le comenta de las complicaciones que ha tenido el proyecto por la falta de diligencia y prolijidad de los funcionarios a cargo, y doña Francisca comienza nuevamente a gritar y a exaltarse señalando porque él había mandado correos electrónicos solicitando los pagos, si ella ya “estaba tramitando dicho asunto” y agrega “¿*acaso no confías en mí?*”, y el denunciado, cabizbajo e intimidante (sic) responde: “*Sinceramente, no, ya que solo había podido lograr que me pagaran a mí los 3 meses que me debían*”, y la señora Francisca ofuscada, le señala: “*Entonces no podemos trabajar en equipo, si no confías en mí*”.

Reseñan que tras aquella situación, maltratadora, arbitraria, matonesca y negligente por parte del funcionario, se procedió a continuar con el objeto secundario de la reunión, que era ver los parámetros y gestionar a realizar la proyección laboral. Y es claro que la reunión fue planificada por parte de ambos intervinientes para maltratar y acosar laboralmente al denunciado (sic), ocupando medios tan bajos, como citarlo a una reunión con aires laborales, sin dejarlo opción de defensa ni de resguardar sus derechos fundamentales, que es la su honra, su dignidad, su integridad física y psíquica.

Exponen que el actor posteriormente trató de mantener mayormente la calma, sus emociones, su lenguaje. Pero ya al llegar a su núcleo familiar, el llanto, la humillación y el desprecio vivido por parte de sus superiores jerárquico ha calado tan hondo, que posteriormente a los hechos, tras volver a trabajar a los días siguientes, decide hacer el procedimiento correspondiente ante el GORE por Acoso Laboral, y el 9 de junio, se presenta en el Gore, ya decidido a hacer la denuncia respectiva ante su “mandate”, ante Recursos Humanos de la misma entidad y lo derivan a la psicóloga de la institución, doña María Inés Moran. Tras su ingreso a dicha oficina, la profesional de



manera privada le solicita que le comente la situación vivida, a lo que poco andar y tras la re victimización y el acongojo del denunciante por revivir y relatar dicha situación, comienza a sangrar por nariz, en consecuencia, de las constantes humillaciones vividas y el maltrato laboral que estaba viviendo; tras esa situación, la señora Moran hace ingresar a don Pablo Serrano, jefe de Recursos Humanos, a lo que le hace entrega del protocolo impreso y que relatará a mano escrita dichos actos, pero no en dependencias del GORE, por lo que se traslada a un casino a comenzar a redactar dicho documento, encontrándose de frente con doña Francisca, quien de manera despectiva no lo saluda y lo ignora. Tras su término de redacción, don Pablo hace recepción de dicha documentación, quedando estampado con fecha 9 de junio del 2022. Posteriormente, tras un largo tiempo de espera sin ningún contacto ni comunicación por parte de los agentes responsables, preocupado de dicha situación y sin tener respuesta alguna decide con fecha 8 de julio, enviar un correo electrónico a don Pablo Serrano preguntando respecto a su denuncia y los pasos a seguir, pues a la fecha no había ninguna directriz, medida ni lineamiento al respecto. Con fecha 11 de julio recibe un llamado de doña María Inés, señalando que don Pablo se encontraba en vacaciones, pero que él (actor), debía asistir a terreno y volver a trabajar con la denunciada doña Francisca, no habiendo ninguna medida de resguardo para la víctima. Con fecha 14 de julio responde Pablo Serrano, señalando directamente que debe alinearse con Gonzalo García para realizar las labores propias de su contrato. Posteriormente, durante el día recibe un segundo correo, específicamente del jefe del departamento Jurídico -Héctor Valladares- señalando específicamente que sus funciones no se encuentran suspendidas y que debe realizar sus funciones, nuevamente sin ninguna directriz ni medida a tomar. Con fecha 13 de julio de 2022, recibe un correo de la señorita Nicole Villanueva (Abogada del área jurídica) citándolo a declarar. Con fecha 18 de julio tras el inicio del relato de los hechos, la abogada doña Nicole, comienza a cuestionar el relato de los actos vulneratorio, señalando que no cree que el señor Carles, pudiese ser de aquella forma, comenzando a dar su propia opinión respecto a la situación y la calidad de persona que es él, debido a que lo conoce y que ha hablado en varias ocasiones. Claramente resguardando los intereses de aquel funcionario, tergiversando y desviando la atención de dicha situación.

Añaden que, dentro de la jornada de declaración, la abogada solicita coordinar la firma y la revisión del documento previa confirmación por correo, el actor envía ese



mismo día correo para el día siguiente, para asistir a las 15:30 hrs. Al ocurrir la cita, tras el paso de no más de 10 minutos, el actor le señala, que quisiera otro día para poder complementar su denuncia, pues no está conforme con la declaración redactada por la abogada, lo que ella se molesta y le señala que no puede estar con sus cinco sentidos prestándole atención, no es psicóloga ni menos trabajadora social y reiteradamente lo cuestiona si él sabe lo que es un acoso laboral, jactándose de su cargo como Abogado. Posteriormente sale de dicha reunión y hace ingreso el superior jerárquico de ella, solicitando que el denunciante haga abandono de la sala de reuniones inmediatamente, pues él no puede comparecer a dicho departamento y/u oficina, sin una citación previa, y que ya llevaba 30 minutos con dicha abogada a lo que a su parecer era tiempo suficiente para realizar su declaración. Cosa extraña, arbitraria, ilegal e irrisoria, siendo que ella misma cito a don Simón, acusándole recibo y confirmación de dicha hora de comparecencia y más aun coartándolo de su legítimo derecho de ser escuchado y realizar las respectivas denuncias, en base a sus vivencias.

Señalan que han ilustrado de los constantes actos de acoso, maltrato y hostigamiento laboral sufrido por su representado por los funcionarios de dicha entidad que, inicialmente comenzó por sus superiores jerárquicos directos, continuando con dichos actos otros tantos funcionarios señalados en la denuncia. Y que el actor hasta la fecha ha continuado sufriendo acoso laboral, siendo totalmente excluido en las salidas a terreno, contacto, directrices, solicitud de informaciones por parte de sus superiores jerárquicos, especialmente por doña Francisca, donde estas inspecciones que normalmente se hacían de manera periódicas, en la actualidad dichas salidas se han visto suspendidas por un motivo al denunciante y otro motivo a la constructora, evidenciando la falta de coordinación y la necesidad de excluirlo de cualquier actividad laboral. Es más, doña Francisca, es tal su nivel de acoso laboral, que solicitó información de labores propias del denunciante de autos a otras funcionarias, con el fin de excluir, perjudicar y anularlo.

Exponen que doña Francisca ha solicitado vacaciones hasta el 31 de julio del presente, según indica colega de la Comisión Receptora del GORE, doña Karen Troncoso, que el día miércoles 20 de Julio le indica al actor, en la oficina de la dependencias del GORE, que doña Francisca no estará disponible, fechas que coinciden con las del término del contrato de don Simón, pero dicho feriado legal, es directamente perjudicial a él, pues es ella quien debe de cerrar dicho proyecto y dar la aprobación de



termino. Sin esa aprobación el único perjudicado será su representado al no dar cumplimiento a cabalidad de sus obligaciones que emana el contrato, pues es evidente que todos los funcionarios claramente protegen sus intereses en desmedro de la víctima, dejándolo sin fuente laboral, sin estabilidad económica y con un daño moral y psíquico importante. -

Citan el derecho aplicable, y los fundamentos jurídicos de la denuncia, en especial el artículo 2° del Código del Trabajo, respecto a que se debe entender por acoso laboral, lo que ha quedado de manifiesto con lo expuesto precedentemente relacionado con los constantes actos de acoso que ha sufrido su representado por parte de la denunciada a través de sus funcionarios, denigrándolo y afectando su integridad psíquica y física. Analizan al efecto, para concluir que se está en presencia de actos continuos e ininterrumpidos de acoso laboral, vulneración a su honra, a su integridad psíquica y física que no cesan en el tiempo y en el desarrollo de sus actos contratados.

Sostienen que no se puede desconocer y asumir una realidad, esto es, que su representada va a perder su fuente laboral y no será contratado nuevamente por la denunciada, por ser una persona molesta y no grata para toda la institución pública (GORE), pues el hecho de ejercer sus derechos a no ser maltratado laboralmente, hace por parte de la denunciada, esperar el termino efectivo de su contrato para no continuar con el vínculo que los une y desligarse de las responsabilidades que este reclama; y quedara sin una de sus principales fuentes laborales por no “acomodarse” a las malas prácticas de sus superiores jerárquicos y más aún, planear “*encerronas*” con funcionarios que no tienen relación directa con él, con la única finalidad de doblegar y producir un sometimiento a base de insultos, gritos, omisiones y otros tantos actos de maltrato laboral, como la discriminación por orientación sexual. Es impresentable la normalidad del asunto de acoso laboral que asumen los funcionarios, señalando al actor como el causante de dichas situaciones, siendo que son ellos los que ejercer esos actos ilegales y arbitrarios para conseguir sus fines y sacarlo completamente de sus orbitas.

Indican que no se puede olvidar la perdida legítima de estabilidad laboral que su representado sufrirá, pues después de 3 proyectos exitosamente ejecutados, ya no será más contratado a razón de lo vivido y relatado precedentemente y evidentemente se deslumbra una amenaza real a su situación de empleo y claramente de su no continuidad en los proyectos a futuro. Sostienen que su representado, en virtud del principio de la



realidad es un funcionario permanente, pero sujeto a un régimen precario cumpliendo habitualmente funciones continuas y reiteradas en el tiempo, bajo subordinación y dependencia. Queda de manifiesto que desvirtúa el carácter excepcional y eminentemente transitorio de tales contrataciones al igualarlas así con los empleos de planta y a contrata.

Definen el lucro cesante, y también se refieren al daño moral, alegando su procedencia. Y señalan que queda de total manifiesto el agravio que ha vivido, vive y vivirá (por la pérdida efectiva de su fuente laboral) ya que desde luego se ha afectado su integridad, sin perjuicio que también se le ha provocado un daño moral enorme a causa del padecimiento psicológico y físico que ha tenido que experimentar con ocasión de las negligencias del empleador, lo que ha desencadenado todo tipo de sintomatología, tales como temblores, insomnio, sudoración, dolor abdominal y cefaleas, irritabilidad, tristeza, labilidad emocional, entre otros, ya latamente explicados. Refieren que el actor está con una depresión latente y en proceso de tratamiento ante psicóloga especializada, pues posee miedo, llanto, angustia, dolor y pena, tanto por los actos vulneratorios reiterados en el tiempo, como por las consecuencias que han generado en las faltas de protección y liviandad que han tomado el tema la denunciada. Estos actos, han denigrado completamente su estabilidad emocional y económica. Citan jurisprudencia.

Concluyen que, atendido el perjuicio sufrido por el demandante atendida la conducta vulneratoria de la demandada, se reclama por concepto de daño moral propiamente tal, la suma de \$15.000.000, suma que se considera en razón a pérdida efectiva de su fuente laboral y los daños colaterales que deberán resarcirse y asumir a futuro. –

En cuanto a indicios de la vulneración a las garantías afectadas, señalan:

- A- El no Pago oportuno de las remuneraciones, incumplimientos contractuales.
- B- Ejercer acoso y maltrato laboral en reunión con fecha 7 de junio del presente.
- C- Exclusiones de actividades laborales
- D- Falta de medidas para resguardar a la víctima
- E- Prohibición de ejercer su derecho a realizar la denuncia



F- Discriminación por orientación sexual

G- Maltrato laboral reiterado en el tiempo – Gritos – insultos- encerronas. -

H- Pérdida de expectativa legítima de su fuente laboral.

Solicitan tener por interpuesta la denuncia por tutela laboral en contra de la denunciada ya individualizada, y en definitiva, acogerla a tramitación y declarar (en las cantidades y porcentajes indicados o en los que se determine pertinente) lo siguiente:

a.- Declaración de la existencia de vulneración de garantías constitucionales del artículo 19 N° 1 y 4 en relación del artículo 2 del código Laboral.

b.- Condenar a la denunciada a emitir disculpas personales a través de un documento en cualquier lugar informativo que disponga el Gobierno Regional Metropolitana o lo que se estime pertinente. -

c- Emitir certificado declarando el correcto actuar de las labores encomendadas para poder postular a otros trabajos del rubro como ITO.

d- Condenar a la demandada al pago por concepto de indemnización del daño moral por la suma de \$15.000.000 o lo que se estime pertinente.

e- Que lo condene expresamente en costas a la denunciada.

f- Lucro Cesante por \$12.000.000, en base a una remuneración mensual de \$2.000.000 o lo que se estime pertinente.

SEGUNDO: Que notificada legalmente la demandada, comparece don Héctor Valladares Vargas, abogado, en representación de Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, quien contesta la demanda de tutela laboral, solicitando desde ya el total rechazo de la misma, en consideración de las siguientes consideraciones.

Señala que el demandante fue contratado a honorarios por el GORE, para prestar servicios como inspector técnico de Obra (“ITO”) del Proyecto de “Conservación de Recintos Deportivos en la Región Metropolitana de Santiago Etapa 2”, en materias de su especialidad como arquitecto, siendo su primera contratación aprobada el 30 de abril de 2019, mediante la Resolución Exenta N°815/94/2019, y su última contratación, aprobada



el 28 de abril de 2022, mediante Resolución Exenta N°815/112/2022, cuya fecha de término fue el 30 de julio de 2022.

Indica que dentro de las principales funciones que debía desarrollar el demandante se encuentran las siguientes: velar por la correcta ejecución de las obras, ciñéndose a las Bases Administrativas Generales, Especiales y Técnicas de la iniciativa y demás antecedentes de la misma; deberá realizar la inspección diaria de las obras; desarrollará su trabajo en terreno, de acuerdo a los Horarios que el contratista se imponga para la ejecución de la obra; formular las observaciones que merezca la ejecución de las obras, la calidad de los suministros u otros aspectos; interpretar planos y especificaciones técnicas del proyecto; velar por el cumplimiento de las medidas de seguridad correspondientes; controlar el cumplimiento de normas laborales; controlar el correcto cumplimiento del programa de ejecución del proyecto y cronograma correspondiente; informar al mandante, a través del I.T.O.G, acerca del cumplimiento del contrato; está facultado para rechazar materiales llegados a la obra, suspender faenas cuando se compruebe incumplimiento de las Especificaciones técnicas y/o planos del proyecto, exigir ensayos de materiales cuando la merezca duda la calidad de las obras , o cuando a su juicio sean necesarios; tendrá reuniones semanales de coordinación con el contratista y la ITOG; generar informes mensuales, respecto al avance de las obras y si corresponde, aplicación de multas u otras sanciones que resulten aplicables , según formato entregado; visar los estados de pago presentados por el contratista, certificando que los datos consignados corresponden a lo realmente ejecutado.

Opone, en primer término, excepción de incompetencia absoluta del Tribunal, en razón de la materia, de acuerdo a los antecedentes que expone, principalmente que el vínculo aducido por el demandante se establece sobre la base de una relación de prestación de servicios bajo la modalidad de honorarios, conforme lo indica la propia demanda de autos, en consecuencia, no existió vínculo laboral regulado por el Código del Trabajo con el órgano demandado y, por consiguiente, no cabe hablar de una cuestión suscitada entre un empleador y trabajador, ya que se trató de un vínculo sustentado en una prestación de servicios profesionales bajo la modalidad de honorarios, o lo que viene a ser lo mismo, arrendamiento de servicios profesionales, reglada única y exclusivamente por el Código Civil, resultando inaplicable las normas del Código del Trabajo. Atendido lo anterior, pide se rechace la demanda en todas sus partes con costas, disponiendo que la demandante concurra al Tribunal que en derecho corresponda. Cita y transcribe la normativa aplicable.



En subsidio, opone excepción de falta de legitimación activa del demandante y falta de legitimación pasiva de la parte demandada, basado en los mismos antecedentes de la excepción anterior, por cuanto no existe una relación jurídico laboral regida por el Código del Trabajo, en que las partes se encuentran vinculadas en virtud de un contrato de trabajo, y no relacionadas en virtud de un contrato a honorarios, regulado por el artículo 11 del Estatuto Administrativo como ocurre en el presente caso, y que corresponde a aquellas relaciones no regidas por el código laboral, como lo plantea el artículo 1° inciso 2° del código pertinente.

De la misma manera, el artículo 420 en todas sus letras, se refiere a la competencia que se le otorga al juez del Trabajo para conocer las controversias surgidas entre “trabajador” y “empleador”, “... por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;” (letra a). De ello, se colige sin duda alguna que el procedimiento de aplicación general resulta pertinente para aquellas partes que se encuentran relacionadas por el denominado vínculo de subordinación y dependencia propio del Código del Trabajo, de acuerdo con las definiciones contenidas en las letras a) y b) del artículo 3 del Código del ramo, preceptos cuyo sentido y alcance deben entenderse a la luz de los arts. 20 y 21 del Código Civil, referido a las reglas de interpretación legal. Como consecuencia de lo anterior, el procedimiento de aplicación general se manifiesta como inaplicable respecto del organismo demandado, el que no tiene la calidad de “empleador” de la parte demandante, respecto a la cual no existe ni existió relación laboral alguna regida por el Código del Trabajo. Correlativamente, un particular como el demandante sometido a un estatuto especial (su contrato a honorarios a suma alzada), que, además, no tiene el carácter de funcionario público, carece de legitimación activa para ejercer esta acción de tutela laboral.

Concluye que, por lo expuesto, la demanda no puede prosperar debido a que el vínculo jurídico entre el demandante y el Gobierno Regional escapa del ámbito del Derecho Laboral, en atención a que no hay una relación entre un empleador y un trabajador, sino que un convenio de prestación de servicios de orden civil. En tal escenario, resulta lógico recurrir al régimen común que recupera su imperio, esto es, los tribunales ordinarios de justicia que, para estos efectos, no son otros que los tribunales civiles.

En subsidio de las excepciones y alegaciones precedentes, controvierte expresa y formalmente todos los hechos expuestos en la demanda de autos, con excepción de aquellos que en el desarrollo de la contestación fueren reconocidos.



Respecto al no pago oportuno de las remuneraciones y supuestos incumplimientos contractuales, ello no es efectivo, el GORE ha dado cumplimiento debidamente a los contratos suscritos. Sobre la supuesta falta de medidas para resguardar a la víctima y la “prohibición de ejercer su derecho a realizar denuncia”, no es efectivo la falta de medidas y la prohibición de ejercer su derecho a denuncia, tal como se establece en la resolución exenta 1258, de 22 de junio de 2022, a solicitud del Gobernado Regional, se instruyó una investigación una sumaria y se designó investigador como consecuencia de la denuncia presentada por el demandante con fecha 9 de junio de 2022, proceso que está en tramitación.

Expone que el artículo 485 del Código del Trabajo regula el procedimiento de tutela laboral en razón de las cuestiones suscitadas en las relaciones laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, siendo estos los enumerados en el artículo 19 de la Constitución Política de la República, y en el artículo 2° del Código del Trabajo; añade que de lo relatado por el demandante, y de los antecedentes acompañados por éste, no se puede dilucidar vulneración alguna a los derechos y garantías que indica. Es así que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 485, se entiende que existe una vulneración a lo establecido en el artículo 19 N°1 inciso 1° de la Constitución Política de la República *“siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral”*. Reitera que en el caso de marras no existe una relación laboral en los términos regulados por el Código del Trabajo. Aún si así fuera, dentro de su relato, el demandante solo hace alusión a casos en donde su jefatura le dio instrucciones en relación al proyecto o al cronograma del trabajo, para luego hacer referencia a un trato avasallador y violento general, sin situaciones concretas.

Refiere que, en lo particular a la reunión de 7 de junio de 2022, ella fue organizada con la intención de mejorar la comunicación y coordinación entre el ITO y el equipo del DIT, por el bien del proyecto en el cual prestaba sus servicios. En ningún momento se le dejó de tratar de manera cordial y profesional.

En cuanto a la alegación sobre la vulneración a la honra del actor, reitera que no concurre indicio alguno que suponga un desmedro a dicho derecho y/o garantía, en el entendido que los antecedentes presentados por el demandante únicamente dan cuenta de instrucciones realizadas por sus superiores sobre cómo ejecutar su trabajo, sin que esos comentarios o indicaciones hayan significado de manera alguna un atentado al honor del actor.



Señala que el demandante alude reiteradas veces que existió de parte de don Michel Carles una discriminación conforme al artículo 2° del Código del Trabajo. Sin embargo, ese relato no logra configurar por sí mismo los requisitos como para entender una efectiva discriminación arbitraria. En efecto, el mismo demandante -en su relato- no menciona algún hecho o frase utilizado por alguno de los funcionarios involucrados en contra de su orientación sexual, quienes siempre actuaron de manera profesional y cordial. Es más, él mismo admite no conocer de manera previa a don Michel Carles, quien tampoco había tenido trato alguno con el demandante con anterioridad, desconociendo absolutamente la orientación sexual del actor a lo largo del desarrollo de la reunión de 7 de junio.

Añade que el actor hace referencia a una supuesta vulneración al derecho a la estabilidad laboral. Sin embargo, ignora que el artículo 485 del Código del Trabajo, al regular el procedimiento de tutela laboral, menciona que se debe vulnerar el derecho de libertad del trabajo y su protección en virtud de lo establecido en el artículo 19 N°16, y a lo establecido en su inciso 4°, este último menciona que “[s]e prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”. En ningún momento, se establece la protección a la estabilidad laboral, siendo que, además al estar contratado bajo la modalidad de honorarios, el Gobierno Regional no puede asegurarle la estabilidad en el empleo de la misma manera en que el Estatuto Administrativo si lo hace para aquellos quienes se encuentren realizando una efectiva carrera funcionaria. Siendo esa vulneración totalmente improcedente en virtud a la regulación expresa del procedimiento de tutela laboral, resulta claro que debe rechazarse en todas sus partes.

Indica que el demandante solicita \$15.000.000, por concepto de daño moral propiamente tal, monto cuya solicitud es totalmente improcedente. Esto, en razón de que no se acredita de ninguna manera los actos de vulneración que indica el demandante que puedan afectar a su integridad física o psíquica, a su libertad de trabajo, o a lo establecido en el artículo 2 del Código del Trabajo. También sostiene que escapa de esta judicatura la declaración y condena de indemnización de perjuicios a título de daño moral, en el entendido que tanto éste, como el que desarrolla el demandante sobre lucro cesante, son de competencia de los juzgados de letras en lo civil, dentro de los juicios por responsabilidad, sea contractual o extracontractual. Acoger lo solicitado sería actuar sobre la órbita de sus competencias, resultando además en un enriquecimiento sin causa para el demandante.



Solicita tener por contestada la demanda, y en definitiva, rechazarla en todas sus partes, con expresa condena en costas.

TERCERO: Que en la audiencia preparatoria, a la cual asisten ambas partes, se confiere traslado a la demandante respecto a las excepciones de incompetencia y falta de legitimidad pasiva opuestas por la demandada, evacuado el cual el Tribunal rechaza ambas excepciones, sin costas, conforme antecedentes que constan en registro de audio. A continuación se realiza el llamado a conciliación, no prosperando acuerdo; y se fijan como hechos no discutidos, sin oposición de las partes: (1) Que, efectivamente, el demandante prestó servicios para la demandada en virtud de contratos de honorario, en virtud del artículo 11 del Estatuto Administrativo, a partir del 10 de febrero de 2021. (2) Que el demandante se desempeñó como inspector técnico de obra. (3) Que el demandante percibía un ingreso mensual de \$2.000.000 por sus servicios. (4) Que la relación estatutaria concluyó el 31 de julio de 2022, sin renovarse contrato.

Fijándose como hechos a probar, los siguientes: (1) Efectividad de haber vulnerado la demandada las garantías fundamentales del demandante en los términos expuestos en la demanda. Pormenores y antecedentes. (2) Efectividad de haber sufrido el demandante daño moral, causas del mismo, conductas imputadas a la demandada, verificación de aquellas, nexo causal con los perjuicios reclamados y de más antecedentes. (3) Efectividad de ser procedente el lucro cesante reclamado, causas, fuente de la obligación, montos involucrados.

Se procede al ofrecimiento de prueba para su control de admisibilidad y pertinencia, realizado el cual se fija día y hora para la audiencia de juicio.

CUARTO: Que a la audiencia de juicio comparecen ambas partes, y tratándose de una acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales, incorpora en primer lugar su prueba la denunciante, que la hizo consistir en lo siguiente:

Documental:

1. Res. Ex. Ra. N°815/66/2021, donde se aprueba el contrato de honorario a suma Alzada del denunciante de autos, de fecha 10 de febrero del año 2021.

2. Res. Ex. Ra. N°815/66/2021, donde se aprueba el contrato de honorario a suma Alzada del denunciante de autos, de fecha 23 de marzo del año 2021.

3. Res. Ex. Ra. N°815/66/2021, donde se aprueba el contrato de honorario a suma Alzada del denunciante de autos, donde señala la extensión con fecha 11 de abril del año 2022.

4. Conjunto y cadena de correos electrónicos entre el denunciante de autos, doña



Francisca Miqueles, Pablo Adaos, Ariel Virgona (sercom), Carla Gutiérrez, Sebastián Escobar y don Gonzalo García, todas del año 2022, de las siguientes fechas: 29 de abril; 2, 4, 17, 23, 25 y 26 de mayo; 1 y 8 de junio.

5. Formulario de denuncia presentado por la víctima y denunciante de autos, ante el gobierno Regional Metropolitano de fecha 9 de junio del año 2022.

6. Comprobante de ingreso de Formulario de denuncia presentado por el actor, ante el gobierno Regional Metropolitano de fecha 9 de junio del año 2022.

7. Certificado Psicológico del denunciante, emitido por Psicóloga tratante Vianella Callegari, número de registro superintendencia de salud 605514, de fecha 16 de agosto del año 2022.

8. Correo electrónico entre el denunciante, Paulo Serrano y el abogado y jefe del departamento jurídico don Héctor Valladares de las siguientes fechas: 8 y 14 de julio del año 2022.

9. Cadena de correos electrónicos entre el denunciante y la abogada del departamento jurídico doña Nicole Villanueva de las siguientes fechas, todos del año 2022: 13 de julio, 18 de julio y 27 de julio.

10. Cadena de correos electrónicos entre el denunciante de autos y analista División infraestructura GORE, doña Karen Troncoso de las siguientes fechas, todos del año 2022: 20 y 25 de julio.

11. Declaración Exp. Inv. Sumaria, Materia Acoso Laboral, Maltrato laboral, discriminación sexual, de fecha 18 de julio del año 2022 realizada por el denunciante, ante la abogada y designada para investigación sumaria doña Nicole Villanueva, GORE.

12. Conjunto de Boletas de honorarios electrónicas ante el SII, emitidas por la psicóloga tratante del denunciante doña Vianella Callegari de las siguientes fechas: 13, 3 y 29 de julio de 2022, y 21 de agosto de 2022.

13. Dos cartas de felicitaciones al denunciante, por la junta de Vecinos La Palma Sur, Conchalí de fecha 5 de mayo del 2022 y por la junta de vecinos Villa Santa Claudia, La Granja, emitida por la presidenta de dicha junta de vecinos doña Arlette Díaz, de fecha Mayo del 2022.

14. Cadena de correos electrónicos entre el denunciante de autos y doña María Inés Morán, Viviana Abarca y don Paulo Serrano de las siguientes fechas, siendo todas del año 2022: 8 y 12 de julio.

15. Resolución Ex n°411, de fecha 24. De marzo del año 2011, donde aprueba el procedimiento de investigación y sanción del acoso sexual y laboral.



Solicitó y obtuvo la confesional de la demandada, a través de doña **MAYURI DE LAS MERCEDES REYES TORRES**, en su calidad de representante legal de la misma, cuya declaración consta en registro de audio, quien señala que es contador auditor y jefa de la división de administración y finanzas, desde el 14 de julio del año 2021. Sabe que el juicio es por una causa de tutela laboral que interpuso el señor Zamudio (demandante). El proceso que tiene el Gobierno Regional para esas situaciones, existe un protocolo de denuncia que esta ratificado por el Servicio Civil para los servicios públicos y en base a ese protocolo de denuncia se hace dentro del Gobierno regional. La personas encargada para llevar la investigación a cabo en este caso, el gobernador nombra un fiscal investigador que en este caso fue Nicole Villanueva. Según el protocolo una vez que se recibe la denuncia, el jefe de servicio contesta si se acoge o no se acoge, e instruye investigación sumario o sumario administrativo. Ella (absolvente) no tiene función dentro de ese, a menos que la nombraran fiscal, que no fue el caso. No sabe a quién entrevistaron en la investigación sumaria, todo lo que es del sumario o investigación sumaria en el período es secreto del gobierno regional metropolitano. La investigación sumaria es una investigación corta que según el Estatuto Administrativo dura alrededor de 5 días y se nombra sólo fiscal; y sumario administrativo ya el fiscal puede nombrar un actuario y son los plazos mucho más largos; generalmente, en los casos de esta naturaleza se instruye una investigación, o sea algo corto o focalizado para ver si, luego de los antecedentes recopilados, se pasa a sumario administrativo.

También aporta la testimonial de don Matías Nicolás Díaz Acosta, cédula de identidad 18.927.508-0 y don Nelson Patricio Díaz Pérez, cédula de identidad 9.428.881-9, legalmente juramentados, lo que consta en soporte de audio.

El primero, don **MATÍAS NICOLÁS DÍAZ ACOSTA**, señala que es arquitecto. Sabe del juicio, por un tema de maltrato laboral hacia Eduardo (demandante), que es su pareja, son pareja desde el año 2019, hace ya aproximadamente 5 años. Su domicilio es Independencia, Alcalde Germán Domínguez 989, vive con Eduardo, su pareja, vive con él desde mediados de 2019. El demandante durante el año 2020 – 2021 trabajaba en el Gobierno Regional como arquitecto ITO, lo sabe porque viven con él desde el 2019 y también son colegas, y como son colegas se van comentando los trabajos, las pegas, a veces hay cosas en común entonces se complementan como equipo de trabajo también en ese sentido. Eduardo comenzó a trabajar en el Gobierno Regional luego de que él (testigo) lo conoció, aproximadamente el primer trimestre del 2019, fue su primera



labor, y como jefatura estaba a cargo de Carolina Infante. La última superior jerárquica de Eduardo fue Francisca Miqueles, respecto de quien están acá por los maltratos recibidos de parte de ella. La relación con su superior jerárquico, de Eduardo, sobre Francisca, la última, era mala, porque se provocó un daño, principalmente psicológico, el cual se vieron afectados como pareja, hubieron maltratos laborales hacía él, de los cuales fue testigo no solo una vez sino varias veces. Lo sabe porque, a Francisca no la conoce personalmente, pero la conoce a través de los audios y conversaciones que escuchó, estando presente en las conversaciones de trabajo exclusivamente de Eduardo hacia ella; en reiteradas ocasiones estuvieron con Eduardo conversando ese tema en un principio, por el tema de los maltratos, como pareja siempre orienta a su pareja y es testigo de las cosas que pasan, sobre todo como colega, y en muchas ocasiones, eso empezó con un tono de gritos, no podría decir insultos, pero sí gritos denigrando a Eduardo en su calidad de trabajador, cuestionando su profesión y su compromiso hacia el Gobierno Regional, una institución que Eduardo tenía mucho aprecio ya que estaba desde el 2019, en el cual tuvo un excelente desempeño y de eso es testigo Carolina Infante que fue su primera jefatura, y no sólo con eso, también hay cartas de recomendaciones de los mismos vecinos; Eduardo tuvo carrera intachable en el Gobierno Regional desde el 2019 hasta que llegó Francisca Miqueles y empezaron los problemas por maltrato laboral. Recuerda varios hechos específicos, generalmente cuando llamaba Francisca él (testigo) le decía a Eduardo “coloca altavoz, yo quiero escuchar lo que ella te dice”, lo que más recuerda fue una vez en un almuerzo, estaban los dos en la casa, porque Eduardo tiene jornada laboral principalmente en la mañana, después de la mañana él (demandante) llegaba a la casa, almorzaban juntos, y escuchó gritos de parte de Francisca hacía él (actor) ella diciéndole “*escúchame a mí*”, “*hazme caso en lo que te digo*”, “*tu jefa soy yo*”, cuestionando en todo momento el trabajo que Eduardo estaba haciendo, y también no sólo eso, cuestionando su profesionalismo, y también daba a entender como que habían intereses creados de Eduardo hacía la Constructora, lo cual en ningún momento fue porque Eduardo desempeñó muy bien su trabajo hasta el último momento en el Gobierno Regional. La forma de actuar de Francisca era a consecuencia de, cuando a ella no le parecía algo había un reto desmedido de parte de ella, que él (testigo) como pareja le dijo en reiteradas ocasiones a Eduardo que “*acá hay algo raro; esto no me parece; hay que ponerle un freno*”, y eso fue escalando, fue una seguidilla de hechos puntuales y como pareja empieza a observar mucho más la conducta de Eduardo, la cual le llamó la atención ya que hubo un



deterioro de él en cuanto al ánimo, a ellos como pareja también les afectó en todo sentido, emocionalmente, sexualmente, no había deseo, había un bajo libido de parte de él (demandante); había un estrés, producto del mismo estrés que le provocó Francisca por sus constantes llamadas, acoso y cuestionamiento, y más que eso no es tanto el cuestionamiento, es la forma, se pueden decir muchas pero de una forma con respeto y nunca hacia la persona cuestionándola en su labor de profesional; a él (testigo) no le parece que un profesional trate a otro profesional con gritos, no es la forma, independientemente cual sea su oficio o profesión. Esos hechos eran continuos, sobre todo cuando pasaba algo en obra, las obras son muy dinámicas, por ende la obra no es un trabajo perfecto, en la obra siempre hay problemas, hay detalles, hay incongruencias, conoce ese trabajo porque también es ITO (testigo), entonces las obras no son perfectas, pero ahí es donde necesita el respaldo de una jefatura, un respaldo de una jefatura que esté firme y que sea un apoyo. El día del almuerzo si fue un hecho que marcó un hecho específico porque él (testigo) lo escuchó completo, él había escuchado conversaciones, pero ese día él (testigo) dijo “pon altavoz” y de ahí en adelante Eduardo empezó a poner altavoz y él (testigo) empezó a poner ojo en las conversaciones que tenía con su jefatura y con su compañera de trabajo, que también la conocía de vista, y ahí dijo, “no”, o sea, todo le empezó a calzar, la conducta que tenía Eduardo, él era una persona muy alegre, como pareja nunca tenían problemas, empezaron a tener problemas por ese daño emocional que vio que se le provocó a él, porque Eduardo tuvo una conducta después de eso muy depresiva, muy depresiva, y no sólo eso sino que también él en algún momento como que se sintió muy menoscabado por cómo lo trataba Francisca, siendo que él estaba dando lo mejor de él. Ante ello, Eduardo en varias ocasiones intentaba conversar con Francisca Miqueles, se resguardaba mediante correos, y fue por lo mismo también que llegó un momento que lo citaron a reunión a Eduardo, que se acuerda perfectamente que fue el 7 de junio de 2022, en esa reunión Eduardo le dijo un par de días antes “tengo una reunión con Francisca Miqueles, pero aquí hay algo raro”; él (testigo) le dijo “me llama la atención porque el proyecto se acaba en julio”, y “tú estás claro que con esto no creo que continúes, porque Francisca mira cómo te trata; si tú continuas la cuarta etapa, qué se te viene”; luego de eso, él fue a la reunión, y él (testigo) le dijo “ya, bueno, yo creo que te van a tratar temas de pega, temas del proyecto”; se encontraron con, bueno, después de que salió de la reunión del día 7 de junio del año 2022, se encontraron con la grata sorpresa que tuvo una encerrona, lo llamaría así, de parte de Francisca Miqueles y de Michel Carles, no conoce a ninguno de



TXXGXXLXXZ

los dos personalmente, a Francisca la escuchó sólo por teléfono en varias ocasiones, y Eduardo después de esa reunión tenía médico justamente por el tema de hipertensión, se atienden siempre en el Centro Médico que está en Escuela Militar, en Américo Vespucio N°100, y llegaron a la consulta médica, lo atiende el médico, sale del médico y sale devastado, él (testigo) le dice que le cuente que pasó en la reunión y le empieza a contar que lo citó Francisca, que se sentó al lado de él, no de frente, y luego de eso llega otra persona, el señor Carles, no recuerda el apellido, que le hacen una encerrona, dice eso porque a él lo empiezan a cuestionar sobre su trabajo, principalmente por un correo que mandó Eduardo, un correo que manda Eduardo por un tema de un contrato, a través de que la constructora estaba ejecutando obras sin que tuviera un contrato formal, lo cual él como Inspector Técnico no puede firmar el libro de obras, porque finalmente cuando se es Inspector Técnico hay una responsabilidad legal detrás de él, se firma el libro de obras y el libro de obras es un documento legal, que lo que aparece en el libro de obras es lo que se hace, no se cuestiona; entonces, Eduardo estuvo en ese año justamente sin contrato un par de meses y, aparte de eso, de que el Gobierno Regional lo tuvo trabajando, Eduardo si mantuvo siempre su labor, asistió a todas las visitas en terreno; además de eso, llega Michel, y Eduardo le comenta (al testigo) que los dos empiezan a cuestionar su trabajo de mala manera, le dicen que “*tú pretendes con este correo*”, por el cual Eduardo se estaba asegurando de que no tuvieran problemas como Gobierno Regional y también a través de la constructora; por lo cual ellos le dicen de forma prepotente “*tú quieres seguir trabajando, tú quieres seguir acá, de qué parte estás, de la constructora o de nosotros?*”, Eduardo, ya con todo el estrés que venía desde hace un par de meses con Francisca, le dice (al testigo) que le dijo que lo único que estaba haciendo era lo que correspondía, informando de una situación irregular que estaba pasando, la constructora no puede estar sin contrato ejecutando obras, y si hay un accidente o cualquier cosa, y luego de eso, vienen los malos tratos, malos comentarios hacia él, y ahí una actitud también de parte de Michel que hace lo siguiente (testigo ejemplifica en la sala, parándose en una actitud agresiva y de superioridad), se para y le dice “*quieres seguir trabajando o no, quieres seguir para la cuarta etapa*”, golpeando la mesa; eso lo sabe porque Eduardo se lo contó apenas salió de la entrevista, de la reunión con ellos, se la contó de tal manera, que lo vio tan afectado que le empezó a sangrar la nariz, y justamente estaban en el Centro Médico por un tema de hipertensión, porque ya venían esos sangramientos de nariz, ya venía un estrés. Luego de eso, hay muchos detalles que se le olvidan en ese momento, y le dice a Eduardo que eso no



puede quedar así, que tiene que dejar un precedente, que tiene que hacer demanda o denuncia, no es experto en el tema, pero que tiene que dejar un precedente. Luego de ese episodio, a Eduardo lo vio muy afectado hasta hoy, un daño tremendo hacía él como persona, un daño también en lo económico, ya que de ahí no ha vuelto a tener trabajo, porque el Gobierno regional era un muy buen trabajo para él, además una institución que como arquitecto se quiere llegar, y también en el currículo es un plus que da como profesional, no cualquier profesional llega al Gobierno Regional y si Eduardo llegó ahí fue porque hizo bien su trabajo, y si estuvo desde el 2019 al 2022 es porque algo hizo bien, o sea, no pueden cuestionar su trabajo. Luego de eso vinieron los problemas, como pareja han tenido problemas. Respecto al cuarto contrato no se ejecutó, producto de eso mismo, de hecho en la reunión que tuvo con Francisca Miqueles y estaba Michel, ella le dijo *“tú quieres seguir para cuarta etapa?, tienes que estar de parte de nosotros”*. A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDADA, responde que las labores que ejecutaba Eduardo para el Gobierno Regional, era inspector técnico de obra, en el proyecto correspondiente a cancha, Mejoramiento de recintos deportivos, él desempeñó varias labores, no sólo como recintos deportivos, sino también hubo un contrato en el cual se dedicó a recuperación del eje de la Alameda, en el cual estaba a cargo de la limpieza y recuperación de fachadas del eje Alameda, casco histórico de Santiago. Como arquitectos tienen jornadas laborales en terreno y también en oficina, la mayoría la realizan en terreno. Los contratos de Eduardo con el Gobierno Regional eran contratos por el lapso de la obra, la fecha de término del tercer contrato era julio, y la reunión que señaló fue en junio. A LAS CONSULTAS DEL TRIBUNAL, señala que Eduardo ante esos hechos, frente a la reunión, fue a hablar con el Gobierno Regional, con una psicóloga, donde expuso su testimonio y tomó su declaración, y también recuerda que en ese instante Eduardo le contó que la declaración que leyó que hizo con la psicóloga no era congruente con lo que él estaba informando, y se informó al Gobierno Regional sobre esa situación. La relación de Eduardo con Gobierno Regional no se encuentra vigente, concluyó en julio de 2022, por el motivo del fin de contrato, porque son contratos por temporadas, siempre ese contrato se terminaba y se venía el contrato siguiente, siempre se conversaba con las jefaturas, con Carolina Infante, que lo querían a él en la tercera y cuarta etapa, porque hacía bien su pega. En esa labor, son por proyectos, ese era un proyecto en sí, después viene otro proyecto; son licitaciones por etapa de proyecto, se termina ese proyecto, se cierran las comunas que se ejecutaron las obras, y después se vuelve otra etapa, se vuelve a hacer otro proyecto.



TXXGXXXLXXZ

El segundo, don **NELSON PATRICIO DÍAZ PÉREZ**, señala que es supervisor de mantención. Conoce a las partes, el demandante que es su yerno y la otra parte es el GORE. Conoce al demandante hace unos 5 años, viven muy cerca, cuadra y media, y normalmente los visita día por medio. En el año 2022 el demandante trabajaba en el GORE, estaba como ITO en el GORE viendo unos trabajos consistente a eso, a su profesión de arquitecto, estaba viendo los temas relacionados con el GORE, tenía varios proyectos, calcula estaba trabajando allí desde año 2019. Eduardo (demandante) en este momento está cesante, no sigue trabajando en el GORE porque no se le renovó el contrato, porque Eduardo gestionó una demanda contra el GORE por maltrato, como Eduardo es su yerno conversan habitualmente y cuando empezó a trabajar en el GORE estaba feliz con su trabajo, Eduardo es muy profesional, muy estudioso, en distintos temas que le competen y cuando no conoce un tema lo estudia a profundidad, entonces estaba muy contento desde que empezó a trabajar en el GORE, pasó un tiempo y de repente hubo un cambio de jefatura, no sabe si por los contratos que tiene, lo desconoce, pero tuvo una nueva jefatura donde empezó a tener inconvenientes, lo dice porque con él conversaban diariamente, de distintos aspectos, y uno de los aspectos era el aspecto laboral, lo empezó a ver con distintos cambios de ánimo desde que empezó con una nueva jefatura, entonces le decía “qué pasa Eduardo, porque estás triste?”, y él le dijo “tío, tengo algunos inconvenientes, pucha, tengo problemas?”, y él (testigo) trataba de que el demandante se explayara con él para aconsejarlo de alguna manera, entonces le empezó a transmitir lo que realmente sentía, le decía que tenía inconvenientes con su jefatura, que no tenía un buen trato con él, que no le daba las respuestas adecuada que él necesitaba, que no era un trato adecuado, se refiere que no lo trataban de forma deferente, ella principalmente la niña que estaba como jefatura de él tenía un trato un poco violento, pero no eran respuestas cordiales ni de aspecto laboral, era un trato más o menos complicado y eso a él le empezó a complicar. El nombre de esa jefatura es Francisca Miqueles, lo sabe porque lo comentaban y en esas conversaciones, porque le preguntaba porque ahora esos inconvenientes, le decía que era la jefa nueva, porque antes lo veía trabajando bien, con buen ánimo, contento con su trabajo, y cuando empezó a tener problemas le dijo que era la jefa nueva y le dijo el nombre, esto fue el año 2022, que tuvo una nueva jefatura. La demandada no formula preguntas.

También incorpora la Exhibición de Documentos solicita a la denunciada, consistente en:

1. Resultado de la investigación sumaria, por acoso laboral y otros, presentada



por el denunciante de autos de fecha 18 de julio del año 2022: SE ACOMPAÑA RESOLUCION EXENTA, SE DA POR CUMPLIDA

2. Planilla, o documento a fin, que señala la fecha efectiva del pago de los honorarios - remuneración o cuotas, que el denunciante de autos debió percibir o percibir por su laboral profesional prestada: NO SE ACOMPAÑA NI SE EXHIBE

3. Contrato laboral o documento afín, anexos, perfil del cargo y documento que describa las funciones de don Michel Carles: EXHIBE RESOLUCION.

4. Que se exhiba las medidas de resguardo que el fiscal instructor adoptó para resguardar al denunciante de autos, en virtud de la resolución exenta N°411C de fecha 24 de marzo del 2017: NO SE ACOMPAÑA PORQUE ERAN FACUTLATIVAS Y NO SE REALIZARON.

La parte demandante solicita que se haga efectivo el apercibimiento legal respecto de los documentos N° 2 y 4; solicitud que el Tribunal deja para definitiva.

Finalmente, incorpora el informe pericial y declaración de la perito doña **VERÓNICA VALERIA VENTURA PERALTA**, como consta en registro de audio, quien señala, entre otras cosas, que es psicóloga; el informe pericial se realizó en base a dos entrevistas de dos horas realizada con el peritado, demandante, además de la aplicación de diversos test y cuestionarios para evaluar aspectos de la personalidad, la sintomatología, la calidad de vida, y además uno de esos test, particularmente el test PAI, que es de personalidad también y sintomatología, tiene una escala de simulación y desimulación, que permite evaluar si es que el peritado está contestando de manera verídica tanto a los instrumentos como durante el proceso. En ese proceso lo que se pudo evaluar fue que el peritado presenta un funcionamiento intelectual dentro de lo normal, estimado clínicamente, si se observa afectación emocional al momento de hablar de lo vivido mientras trabajaba en el Gobierno Regional, particularmente de una reunión sostenida casi al término de su trabajo, en el cual se le indicó que se iba a evaluar su desempeño laboral. y la afectación principal se observa al momento de sentir haber sido vulnerado en sus derechos, y haber sido cuestionado y agredido a partir de su orientación sexual, además de haber puesto en tela de juicio su calidad profesional y haber favorecido a una constructora en desmedro del Gobierno Regional con el que trabajaba, eso hace que el peritado presente sintomatología que es acorde a un trastorno del ánimo, lo cual también fue diagnosticado por su psicóloga tratante, certificado que tuvo a la vista durante la evaluación. Si bien durante las pruebas se observa que existe una tendencia a mostrarse de manera más positiva, esto es, a no conectarse con cierta



sintomatología, eso se da por su manera de funcionar, de su funcionamiento defensivo, puesto que el peritado muestra dificultades para reconocer sus estados afectivos, no así sus estados fisiológicos, que son coherentes con las vivencias afectivas, y eso tiene que ver particularmente, con dificultad para conectarse con aspectos más vulnerables de sí mismo; y es en esa entrevista o reunión que se sostiene en que el peritado es encarado con su vulnerabilidad, lo cual él atribuye también a su orientación sexual, algo que lo afecta profundamente, porque finalmente de alguna manera él siente que a través de esas vulnerabilidades está siendo agredido por las personas con las que él se reunió, dada su condición sexual también y por otra parte la mala evaluación sostenida en su desempeño laboral, esa evaluación de que se estaba favoreciendo a la constructora; además, afecta directamente su autoconcepto. Autoconcepto que está basado significativamente en su valoración profesional, entonces desde allí, el peritado siente que esa experiencia ha afectado significativamente su nicho profesional, nicho que él ha desarrollado, ha estudiado y se ha perfeccionado,, y desde esa perspectiva también existe una percepción de que su proyección laboral va a ser deficitaria y eso afecta también el estado de ánimo. Todo lo anterior se ve reflejado en un cuadro o sintomatología que es coherente con un cuadro depresivo mayor, como decía anteriormente, principalmente por el ánimo depresivo, por la sensación de culpabilidad, trastorno del sueño, aumento en el apetito, y además disminución de actividades que antes le parecían placenteras. Eso además está acompañado con sintomatología ansiosa, lo cual no configura un cuadro, sin embargo se observa expectación ansiosa, pesimismo respecto de su futuro y el trastorno del sueño, que también es parte de un cuadro ansioso. *A LAS PREGUNTAS DE LA PARTE DEMANDANTE*, responde que el PAI, es un test que tiene una aplicación clínica y una aplicación jurídica también, es un test que tiene un criterio de validez para Latinoamérica, Sudamérica particularmente en Chile, el equipo forense con el que ella trabaja tiene los permisos para ocupar ese test, y el objetivo particular de ese test es la evaluación de la personalidad, de características de la personalidad, normal y patológica, además de la sintomatología actual; tiene un apartado que evalúa también la veracidad en el sentido de si son hechos o relatos más que se tratan de moldear, de mostrarse de manera más positiva o más negativa, o también hay una evaluación respecto de posibles contradicciones respecto del discurso del peritado, y eso se hace a través de largo cuestionario que el señor Zamudio respondió de manera presencial en la oficina donde ella trabaja, y que pasa por una evaluación, por un sistema computacional que arroja un perfil. En el fondo es una



imagen que tiene como distintos criterios y distintos sintomatologías y rasgos de personalidad, que están dentro de lo esperable, de lo clínicamente significativo o ya de lo definitivamente patológico, es un perfil que habla de escalas clínicas y cada escala clínica además tiene su escala, y además tiene una escala que dice relación con agresividad, con el consumo de sustancias, con el riesgo suicida y también las escalas de validez y confidencialidad. Si bien en el test se observa que existe una elevación que no está en un nivel clínico sino que está en un nivel de alerta de la impresión positiva, eso da cuenta de una persona que tiene dificultades para conectarse con aquellos aspectos personales que están disminuidos, y en el caso del peritado y dado los otros resultados obtenidos y la entrevista, ella interpreta que ese resultado tiene que ver más bien con ese funcionamiento defensivo que mencionaba anteriormente, y que dice relación con el evitar conectarse con la vulnerabilidad y con aspectos que pueden ser más negativos o, en el fondo, evaluados de una manera negativa como una manera de defenderse. Ahora bien, sin embargo, a pesar de eso, lo que se observa en el perfil del peritado es que es un perfil que no se encuentra alterado en cuanto a su veracidad, o en cuanto a la credibilidad de lo que él está manifestando, lo que se observa es que si bien las escalas clínicas están todas dentro de los rangos esperados, las subescalas se encuentran alteradas, y eso quiere decir que es un análisis un poco más minucioso, particularmente las escalas que tienen que ver con manía, que están disminuidas, y eso da cuenta de una persona que tiene una afectación significativa en su autoestima, en su percepción de sí mismo, porque una de esas escalas, de subescalas, es la escala de grandiosidad, y cuando la escala de grandiosidad se encuentra por bajo lo esperado, se está hablando de una persona cuyo concepto de sí mismo está muy disminuido. Por otra parte, también se observa disminuida la escala de irritabilidad, que también corresponde a esa subescala, y eso da cuenta más bien del funcionamiento de personalidad del peritado, que tiene que ver con una persona que tiene una adecuada tolerancia a la frustración, que más bien es pasivo frente a situaciones que pudiesen ser un poco más complejas, y eso es coherente con el trabajo que desempeña el señor Zamudio. Y, por otra parte, también se observa disminuido significativamente lo que tiene que ver con conductas antisociales, esto es, esa escala en particular tiene que ver con la capacidad adecuada de poner límites, de poner límites tanto en lo personal como en lo laboral como en lo emocional, y al verse disminuido da cuenta de una persona que tiende a poner las necesidades de los otros por sobre las propias, lo cual también es muy coherente con lo relatado por el señor Zamudio, en tanto él refiere que a pesar de las dificultades presentadas con su jefatura



TXXGXXLXXZ

directa, él continuaba poniendo las necesidades de su trabajo por sobre ese malestar que estaba sintiendo. Respecto a página 25 del informe, se refiere a que hasta antes de los hechos relatados, o los hechos que suscitan la evaluación, a partir del relato, y de los antecedentes revisados también, que se comprenden en el informe, no se observa psicopatología, y como puede saber ello, en el sentido de que el señor Zamudio fue capaz de integrarse a un trabajo, cumplir con las exigencias de ese trabajo durante un período de tiempo largo, finalizar en ese caso le contaba que eso era por proyectos, finalizar la segunda etapa de ese proyecto, con felicitaciones incluso, y dentro del tiempo esperado, incluso haber vuelto a ser llamado para poder trabajar en la tercera etapa del proyecto y en ese acuerdo entre el Gobierno Regional y la Intendencia, que ocurrió durante el estallido social, entonces todo eso le hace ver a una persona que tenía una conducta y una manera de funcionar psíquica que era adaptada al contexto, que renvía dentro de lo que se le pedía, que podía también llevar una relación interpersonal significativa por años, y eso habla de una adecuación al contexto y habla en el fondo de un funcionamiento mental más dentro de lo sano, de lo saludable que de lo psicopatológico; a partir de eso, también se puede evaluar que se generó un quiebre, un cambio en ese funcionamiento, desde su paso por el Gobierno Regional, por eso, puede afirmar que esa situación o ese cuadro que está describiendo en el informe, comienza a partir de la situación que genera esta denuncia. Respecto a secuelas, se está más en lo hipotético, con eso se refiere al ámbito de la reparación, esas secuelas se observan porque el señor Zamudio tiene la sensación, él siente que al haber sido mal evaluado en el último contrato con el Gobierno Regional, se va a limitar o bien se va a restringir ese nicho que él tiene de ser un ITO, un Inspector Técnico de Obra, y también lo que tiene que ver con el trabajo con proyectos más de orientación social, que es su vocación, entonces desde allí se observa ese daño a nivel de lo laboral y también del autoconcepto en el sentido de que existe o parte de la valoración personal que ha ido desarrollando el señor Zamudio tiene que ver con su eficacia o su percepción de eficacia respecto de las tareas que él desarrolla, en el que él siente que efectivamente es muy bueno en su trabajo, por lo menos así lo sentía hasta esta experiencia en particular, entonces a raíz de eso, y de que su desarrollo profesional también se ha ido dando estos últimos años como ITO, como Inspector Técnico de Obras, es que desde que salió del Gobierno Regional no ha vuelto a ocupar ese cargo y él siente que tiene que ver con esa mala evaluación, ahí es donde se observa esa afectación en lo que respecta a lo laboral y por supuesto en lo económico; entonces, como piensa ella que podría repararse de alguna manera esa



TXXGXXLXXZ

afectación, cree que tiene que ver con el hecho de que el señor Zamudio pueda volver a ocupar ese cargo que a él tanto le gusta, que tiene que ver también con su formación, el ámbito en el que ha invertido su tiempo, formación y experiencia, así una de las cosas que más apareció durante el proceso pericial fue esa sensación de impotencia, de no poder volver a trabajar, probablemente de no volver a ser ITO en los proyectos sociales. En su opinión el poder volver a optar a un cargo como ese sería una reparación significativa. Es psicóloga clínico, perito desde el año 2018, tiene varios diplomados, que indica, especialidad más en temas laborales, en ámbito clínico es su especialidad. A *LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDADA*, responde que hizo entrevista on line; con los adultos ambas metodologías de trabajo, presencial y no, le resultan bastante cómoda y adecuada, de hecho con adultos la entrevista on line, la persona está más cómodo, facilita el horario, tienen más disponibilidad de horario, que cuando tienen que desplazarse. Respecto sólo del examen PAI, es un programa computacional en que la persona se siente y responde, por eso es sólo uno de los instrumentos dentro de una batería de instrumentos periciales, si esa información se coteja también con lo obtenido en las entrevistas y lo obtenido durante la aplicación de otras pruebas que son de autoreporte en el fondo. En la pericia, hay un apartado del informe que es antecedentes relevantes que se hace una breve historia del señor Zamudio, dado que este es un contexto laboral la orientación del informe está dada hacia el contexto laboral y la evaluación que se estaba pidiendo es una evaluación de daño o de las consecuencias de lo vivido en el contexto laboral, entonces es por eso que realmente lo personal, o lo histórico antes de lo laboral está más reducido en el informe. Como dijo, tiene experiencia en evaluaciones periciales y entiende que el contexto se da según lo que se está pidiendo, en este caso, era respecto del contexto laboral. Respecto a que en el informe indica que si bien las pruebas no arrojaron síntomas clínicamente significativos, que ello implica que el peritado no estaría cursando un cuadro de salud mental actual, eso implica según el resultado de las pruebas, es importante mencionar que las pruebas son una fuente de información y las pruebas además arrojan particularmente la prueba PAI esa tendencia hacia mostrarse libre un poco de aspectos más vulnerables, eso y lo que se observa en las pruebas se contrasta con lo que se observa también en la entrevista, por eso es importante la entrevista, en donde sí se observaba esa afectación emocional, que venía desde los indicadores físicos, neurofisiológicos, especialmente lo que tiene que ver con la experiencia afectiva más en la línea más depresiva, por eso ella puede decir que observa esa sintomatología, ahora ella no está haciendo el diagnóstico,



lo que está diciendo en el informe es que se observa esa sintomatología, sin embargo el diagnóstico de depresión mayor lo debe hacer un psiquiatra, como diagnóstico médico.

QUINTO. Que, por su parte, la denunciada presentó la siguiente prueba:

Documental que hizo consistir en:

1. Resolución Exenta RA N°815/94/2019 que aprueba contrato a honorarios a suma alzada de personas que indica.
2. Resolución Exenta RA N°815/201/2019 que aprueba contrato a honorarios a suma alzada de personas que indica.
3. Resolución Exenta RA N°815/69/2020 que aprueba contrato a honorarios a suma alzada de personas que indica.
4. Resolución Exenta RA N°815/82/2020 que aprueba contrato a honorarios a suma alzada de personas que indica.
5. Resolución Exenta RA N°815/93/2021 que aprueba contrato a honorarios a suma alzada de personas que indica.
6. Resolución Exenta RA N°815/185/2021 que aprueba contrato a honorarios a suma alzada de personas que indica.
7. Resolución Exenta RA N°815/112/2022 que aprueba contrato a honorarios a suma alzada de personas que indica.
8. Copia de Resolución Exenta N° 1258, de 22 de junio de 2022, que instruye investigación sumaria y designa investigador

Se desiste de la confesional ofrecida e incorpora la testimonial de doña Francisca Javiera Miqueles Hevia, cédula de identidad 16.208.804-1, y don Michel Jean Guillermo Carles Labarbe, cédula de identidad 8127973-K, legalmente juramentados, conforme consta en registro de audio.

La primera, doña **FRANCISCA JAVIERA MIQUELES HEVIA**, señala que es arquitecta. Es analista del departamento de infraestructura de la división de infraestructura y transporte del Gobierno regional metropolitana. Su relación con el demandante, era la directora técnica de obra del proyecto conservación de proyectos deportivos. El demandante era el encargado de terreno, el Inspector Técnico de obra en terreno, su contrato era un contrato por proyecto, ella tomó el proyecto casi dos meses antes que se terminara, entiende que es un proyecto que inicio en octubre del 2021 y las personas que estaban, los inspectores técnicos estaban contratados por el tiempo de la ejecución de las obras. Respecto a la reunión que señala el demandante en su demanda, en primer lugar esa fue una reunión que su jefatura la solicitó y la idea de la reunión era



TXXGXXLXXZ

colaborar, establecer un trabajo más organizado, más colaborativo entre todas las partes de la división, se venía ya el término del proyecto, por ende querían organizar también la última etapa del cierre del proyecto, las recepciones, saber en concreto en qué estado estaba cada recinto. La conversación en esa reunión, fue en la sala de reuniones de la división, en donde la puerta siempre se mantuvo abierta, llegó Eduardo (demandante), llamaron a Michel que es el encargado, el jefe directo del departamento de infraestructura y transporte y le transmitieron de una forma muy tranquila, estaban sentados en esa mesa, es una mesa que está al centro del espacio, donde estuvieron compartiendo las opiniones, lo que ellos querían transmitirle, siempre de una manera muy tranquila, con respeto, todos siempre mantuvieron la calma, en un muy tono pausado, es lo que recuerda. A Eduardo siempre lo vio tranquilo, de hecho recuerda que cuando se despidió le dio la mano a Michel, de ella también se despidió, “chao, nos vemos”, y habían acordado reunirse a la semana siguiente, le dijo “nos vemos Eduardo, que te vaya bien”; lo que recuerda es que siempre fue una reunión tranquila en donde pudieron cada uno expresarse de una manera clara, respetuosa, como profesionales que son. No recuerda las palabras que Michel le habría dicho a Eduardo, de que estaba a la defensiva. A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDANTE, responde que su relación laboral con Eduardo siempre fue una relación cordial, de mucho respeto, generalmente se comunicaban a través del correo institucional, entonces ahí se puede ver cómo era el trato, siempre recuerda haber compartido dentro del marco de lo que les correspondía, del rol que ella cumplía en el proyecto y a su vez del rol que él tenía también como inspector Técnico de obra. La reunión debe haber durado 45 minutos. Respecto a reunirse después, no se reunieron porque entiende que ahí Eduardo interpuso la denuncia y a ellos les pidieron, la institución les solicitó resguardar a Eduardo, entonces no acercarse y ojala tener el menor contacto posible. Sabe porque interpuso la denuncia, le comentaron la situación en la que él consideró, o sea, a ella le comentaron que él había puesto una denuncia, situación que cuando se la comentaron la sorprendió porque para ella siempre la reunión fue desde una perspectiva muy colaborativa, de trabajo, de organizar la última etapa del proyecto, en donde siempre fueron muy respetuosos, con mucha claridad, con mucha tranquilidad. Sabe el contenido de la denuncia, fue el año pasado, no recuerda el detalle, entiende que él dijo que era por maltrato laboral y acoso laboral, no sabe el término exacto pero por acoso sexual. Su jefatura le dijo que no se juntaran con Eduardo, para resguardarlo; desconoce si a Eduardo le comunicaron eso. La relación con Eduardo, ya la dijo, era cordial siempre en términos profesionales, sus



canales de comunicación eran por correo electrónico, donde están todos los correos electrónicos y se puede ver como era su relación, cordial, respetuosa, siempre en el contexto de su rol como funcionarios. Actualmente ella trabaja en la división, su función es analista, actualmente está realizando el proyecto cerro Renca y está terminando con Conservación de recintos deportivos, son proyectos Conservación de recintos deportivos es el proyecto en el que estaba contratado Eduardo Zamudio, dado por las ejecuciones de la obra se extendió el proyecto y lo está cerrando ella y están en la etapa de recepciones finales, y el otro es un proyecto nuevo, de la cartera nueva del gobernador. El demandante no continuó porque su contrato duraba hasta el 31 de julio del 2022. A LAS CONSULTAS DEL TRIBUNAL, responde que cuando se refiere a su jefatura, se trata de Gonzalo García, cuyo cargo es de jefe de la división de infraestructura y transporte del Gobierno Regional Metropolitano. La reunión a la que ha hecho referencia fue en junio de 2022, y en ella respecto a unos correos que mandó el demandante a Gonzalo García, se le explicó, se le dio la respuesta en relación a las consultas que él hacía en el correo. No recuerda el detalle del correo, ha pasado, un año se va a cumplir, la verdad que no recuerda, pero lo que se le viene a la cabeza, lo que puede recordar es que Eduardo en algún momento se dirigía directamente a Gonzalo, a hacerle algunas consultas, y eso correspondía; en la reunión respecto a esas consultas se le dijo que la idea era que podía dirigirse quizá a ella o a Michel, previo de ir a Gonzalo para ellos resolver y quizá contener o dar respuesta a sus consultas antes de conversar directamente con Gonzalo porque ellos podían resolver más rápido quizá lo que él necesitaba, o agilizar también sus consultas dentro de lo que se pudiera tratar. Eso no era parte del tema a tratar en la reunión. La reunión fue en junio, el contrato de Eduardo terminaba el 31 de julio, entonces ya estaban pronto a terminar, las obras también estaban pronto a terminar, entonces tenían que organizar todo lo que significa un cierre de obra, adicional a eso no era una obra en particular, sino que eran 14 recintos deportivos en toda la Región Metropolitana que también considera toda una coordinación que hay que tener en visitas, etc. Esas obras supuestamente terminaban en la fecha que terminaba el contrato del demandante, pero no terminaron, se tuvieron que hacer aumentos de obra, y esos aumentos fueron antes que terminara el contrato del demandante, en abril; cuando ella asumió la dirección del proyecto tuvo que hacer los aumentos de obra, y ella asumió en abril por resolución. Entiende que el demandante estaba en esa obra desde que se inició, pero lo desconoce. Ella llegó al Gobierno Regional en enero de 2022, entonces no conoce en concreto el desarrollo anterior o el



inicio del proyecto, se puede hacer cargo desde donde ella inició su dirección ahí. Respecto al personal que trabaja en esos proyectos y la prórroga o aumento del proyecto, responde que esos proyectos tienen presupuestos acotados que los da el Ministerio de Desarrollo Social, en este caso el proyecto tiene distintos ítems, ítem de tanto dinero para consultorías, que es dentro del caso donde entran las asesorías técnicas, que es para lo que estaba contratado Eduardo; ídem de obras civiles, ítem administrativos, etc.; los ítem de consultorías, el monto de lo que estaba aprobado era hasta lo que duraba el contrato de Eduardo, entonces son proyectos que tienen un plazo fijo en cuanto a las consultorías. Ese proyecto tiene dos zonas, Eduardo estaba a cargo de la zona A y otra chica estaba a cargo de la zona B, la zona A se inició todo el proceso de recepción de obra en junio, justo cuando Eduardo termina su contrato, entonces, el proceso de recepción de obra duró hasta octubre del 2022, y eso lo asumió ella (testigo); la zona B, por temas de obras específicas de una cancha se tuvo que extender hasta abril de este año (2023). En el período de la reunión hasta fecha término de contrato, una compañera, Karen Troncoso asumió la relación con Eduardo; desconoce si eso se le informó al demandante; ella no tuvo más contacto con él, si él en algunos correos la copiaba, pero no tuvieron más contacto, no lo vio más, no conversaron más. En cuanto a la denuncia del demandante, el Gobierno Regional levantó un sumario en el cual ellos, ella tuvo que prestar las declaraciones correspondientes.

El segundo, don **MICHEL JEAN GUILLERMO CARLES TAPIA**, señala que es arquitecto. Es jefe del departamento de infraestructura y áreas verdes, de la división de infraestructura y transportes del Gobierno Regional. En la reunión de 7 de junio de 2022, efectivamente él (testigo) participó en la reunión, el objetivo principal de la reunión era mejorar la coordinación entre las partes, la verdad es que la reunión se dio de buena forma, ellos (testigo) con Francisca transmitieron en el fondo los aspectos que les parecían importantes para mejorar la coordinación y todo con un objetivo que es la óptima gestión de los proyectos del Gobierno Regional. Respecto a lo que dice la denuncia sobre dichos del testigo, indica que es información falsa, él nunca dijo eso, jamás, para ser bien franco al señor Zamudio era primera vez que lo veía ese día y no tenía ninguna información sobre él ni prejuicio ni tampoco habría hecho un comentario de ese tipo (sobre su orientación sexual); en ningún caso hizo algún gesto intimidante, no lo haría tampoco. Después de esa reunión nunca más se volvió a juntar con él y nunca más lo vio de hecho. Respecto al contrato del actor y duración, responde que para ser bien franco en ese momento el señor Zamudio, bueno, de hecho nunca ha dependido



de él (testigo) como jefatura, por lo tanto él (testigo) si sabía que el proyecto era de Conservación de recintos deportivos, él (demandante) era ITO del proyecto, pero la verdad es que no tenía el detalle de cuando a cuando ejercía sus funciones dentro del contrato, si entiende que ese contrato terminaba prontamente después de la reunión si mal no recuerda. Entiende que el señor Zamudio hizo una denuncia formal en el Gobierno Regional contra él (testigo) y contra Francisca, se hizo un proceso sumarial y a él (testigo) le tomaron su declaración dentro del proceso sumario. A LAS PREGUNTAS DE LA DEMANDANTE, responde que era primera vez que tenía una reunión con el demandante, lo había visto sí en los pasillos, pero era primera reunión que lo tenía enfrente. Él (testigo) estaba presente en la reunión porque su jefe en ese momento, que se llama Gonzalo García, jefe de la división, le dijo “Oye, Michel, yo estoy con una agenda copada, por favor si puedes ayudar a Francisca en esta reunión, para mejorar la coordinación del proyecto de conservación de los recintos deportivos”, eso fue. Señala que la verdad en este momento entiende que ese es un proyecto que está terminado en términos de su ejecución, desconoce cuándo se terminó. En esa reunión, los puntos a mejorar era la coordinación entre las partes, entre la empresa, entre el ITO y el equipo, como dijo, no era un proyecto que estuvieses a su cargo (testigo) en ese momento, la analista era Francisca, ella llevaba el detalle, pero lo importante era en el fondo conocer cuáles las cosas que podían mejorar como equipo, como cualquier proyecto hay interacción entre las partes, correos que van de un lado a otro, entonces lo importante era como mantener una estructura lo más cordial posible y tener una buena gestión de los proyectos, por eso se hizo esa reunión. Gonzalo García en ese momento era el jefe de la división de infraestructura y transportes. En cuanto a que en esa reunión tenía que “aclarar coordinación”, responde que la función del ITO es ser los ojos por así decirlo del Gobierno Regional en las obras, para que los proyectos se lleven bien, la parte constructiva, que se respeten las bases, que se respeten todos los cuerpos técnicos, y que ellos después cuando fiscalicen puedan hacer los estados de pago, todo vaya en el fondo de acuerdo al contrato, entonces esa tarea requiere de una coordinación, ya que ahí información que el ITO recoge en obra, que deja en el libro de obras, luego hay información que va por correo, entonces todo ese flujo de información la idea era que se diera de buena forma, por ejemplo, en todos los contratos de obra hay imprevistos, hay cosas que se tienen que informar, y la idea es que en el fondo pudiesen ellos (testigo y Francisca) recibir la información primero para luego decidir que se hacía con respecto a los proyectos, si se aplica una multa, habla muy genérico cómo se comportan esos



TXXGXXLXXZ

proyectos, todos funcionan igual. Entiende que en este momento no hay ITO en el proyecto, es un proyecto que está terminado, desconoce cuando terminó el proyecto. Responde que tuvo que ir a prestar declaraciones porque el señor Zamudio puso una queja contra ellos por maltrato, y por lo tanto se inició un proceso sumarial, y dentro de ese contexto tuvieron que explicar en el fondo como se dio esa reunión, porque hipotéticamente ese maltrato se habría dado durante esa reunión, que en el fondo es la única que él (testigo) tuvo con el señor Zamudio. La reunión se trató justamente de la coordinación de ese proyecto, de la manera en que eso se estaba dando en términos de comunicación con la empresa, con él (demandante), con ellos (testigo y Gobierno Regional), la reunión se dio de forma súper cordial, tenían la puerta abierta, en ningún caso hubo maltrato, en ningún caso hicieron ninguna referencia a él como persona, en su vida privada, la verdad es que se dio de buena forma, es lo que recuerda. Él (testigo) entró y el señor Zamudio ya estaba en la sala con Francisca, él (testigo) debe haber estado ahí unos 20 minutos, algo así, y él (demandante) después entiende se quedó con Francisca un rato más, revisaron algunos temas del proyecto, y él (testigo) se tuvo que ir a otra reunión. *A LAS CONSULTAS DEL TRIBUNAL*, señala que entiende que entre Francisca, el señor Zamudio y la empresa constructora se daban regularmente reuniones de coordinación. La analista en ese caso efectivamente era Francisca. La diferencia de la reunión en que él (testigo) participó con las otras, era que en ese caso era una bilateral por así decirlo, entre el Gobierno Regional y en ese caso el ITO, esa es la diferencia, ellos tienen de hecho reuniones bilaterales entre las partes, ya sea ellos solos con la empresa, o ellos solos con los ITOS, se dan caso a caso, no necesariamente tienen que estar los tres en la mesa, depende lo qué se va a tratar; en relación a esa reunión, Gonzalo García, su jefe, y también Francisca le dijeron (al testigo) que había necesidad de mejorar la coordinación entre ellos y el ITO señor Zamudio, para el éxito de los proyectos, para mejorar la comunicación con la empresa, lo que recuerda es que había algún tema relacionado a cómo se generaban los correos, por ejemplo, ellos tratan de siempre ir escalando paso a paso cuando hay un conflicto en la obra, primero véanlo entre ellos (gobierno regional), tratar de encontrar una solución, ver cómo se puede mejorar eso, y después se juntan todos, en general lo hacen así, entonces por eso como vieron que en algunos correos, entiende el señor Zamudio copiaba a muchas personas que estaban involucradas en un determinado tema a resolver, ellos hicieron esa reunión con el objetivo de que en el fondo puedan mejorar esa coordinación, que vayan de a poco con la información, primero hacía ellos, que ellos también puedan tener el tiempo



de digerir esos problemas, porque muchas veces son problemas que implican pagos, que implican multas, etc., y una vez determinado la correcta solución, después juntarse con todos, ese era el objetivo. Esa escala de correos, idealmente como ellos lo han estado haciendo es primero con copia a ellos como gobierno regional, o sea, más bien un correo dirigido del ITO hacia ellos, o sea “estimados, ocurre esto en la determinada obra, aquí están las fotos, el informe, ...”; se refiere cuando dice “a nosotros como Gobierno Regional” a ellos como división específicamente, porque en el fondo hay muchas divisiones en el Gobierno Regional, a ellos que son la división de infraestructura y transporte y las personas que tienen que ir copiadas en el correo básicamente es la jefatura de la división y la analista, esas son las personas, analista era Francisca y la jefatura de la división es Gonzalo, ese es como el nivel 1, por ejemplo hay un conflicto y él copia a esas dos personas y les informa que hay un problema; y una vez que esas personas tienen el tiempo de digerir esa información, hacerse una idea del tema a resolver, después una vez conversado como lo van a resolver, invitan en un correo por ejemplo a un tercer invitado que sería la empresa constructora, eso es como les gustaría que sucedieran las cosas para evitar malos entendidos, ese tipo de cosas. En el caso del demandante, entiende por la información que tiene, que había correos donde iban todos copiados, la empresa constructora, ellos como división, por ejemplo evidenciando un determinado tema a resolver, y ellos querían justamente mejorar esa coordinación. En las obras, en general el ITO empieza desde que se hace entrega de terreno hasta que haya una recepción definitiva, o más bien provisoria, en el fondo hay dos recepciones, que es la recepción provisoria cuando se terminan las obras, y después hay una recepción definitiva cuando pasa un determinado plazo que busca de alguna forma verificar que una vez entregada la obra esta tuvo un buen comportamiento una vez entregada, hay boletas asociadas a eso. La forma de contratación de los ITOS en esa división del Gobierno Regional, en general son cargos que van cargados a una ficha, que es la ficha IDI donde cada proyecto con su código BIP, que es el código de banco integrado de proyectos, va asociado a un monto, todo eso está normado dentro de las atribuciones del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, y los financiamientos de los proyectos tienen distintos ítems, hay un ítem para obras civiles por ejemplo, y hay un ítem para consultoría, en el ítem consultoría generalmente se alojan los financiamientos para los ITOs, entonces se contrata una consultoría de una Inspección Fiscal Técnica de obra, para mejorar obviamente sus labores como división en esos proyectos. Si la obra ese extiende más allá del plazo, lo lógico y lo deseado en el fondo es que la Inspección



TXXGXXLXXZ

Técnica de obra pueda extenderse hasta el nuevo plazo de término de la obra en términos genéricos; es deseado para que la obra no quede desprovista de inspección técnica de obra que se extienda el contrato del ITO, si es que se produce esa situación. En el caso del demandante, en el desarrollo de la obra, y después de la reunión desconoce qué pasó con él.

SEXTO: Que en la audiencia preparatoria se fijan como hechos no discutidos, conforme a los escritos fundamentales, y sin oposición de las partes, los siguientes: que efectivamente, el demandante prestó servicios para la demandada en virtud de contratos de honorario, en virtud del artículo 11 del Estatuto Administrativo, a partir del 10 de febrero de 2021; que el demandante se desempeñó como inspector técnico de obra; que el demandante percibía un ingreso mensual de \$2.000.000 por sus servicios; que la relación estatutaria concluyó el 31 de julio de 2022, sin renovarse contrato; por lo que tales hechos se tendrán por establecidos.

SÉPTIMO: Que la parte demandante alega ser objeto de vulneración de garantías fundamentales mientras estaba vigente la prestación de servicios, vulnerándose así por la demandada las garantías establecidas en el artículo 19 N° 1 y N° 16, de la Constitución Política de la República, además, de discriminación por orientación sexual, por conductas de acoso laboral de las que fue objeto; lo que funda en que ha sufrido constantes actos de hostigamiento, maltrato e incumplimientos que emana del contrato, y ello específicamente desde la llegada de la nueva jefatura, doña Francisca Miqueles, informada el 17 de marzo de 2022, la cual procede a agendar reuniones y planes de trabajo, en las cuales él le informa del no pago de sus remuneraciones desde hace tres meses, como no obtiene respuesta le remite electrónico al Jefe DIT, don Gonzalo García, con copia a Francisca Miqueles, obteniendo recién en mayo la ejecución del pago de los meses de febrero, marzo y abril. Y desde un principio, la Sra. Miqueles comenzó con agresiones verbales, vía telefónica, atacándolo sólo por no estar de acuerdo con su forma de trabajar, y sus perspectivas del cargo y opiniones, cuestionándolo en forma agresiva, señalándose que él estaba defendiendo a la Constructora reiteradamente; tales malos tratos fueron incrementándose cada vez de manera más continua e ininterrumpida, maltrato vertical diciéndose en forma agresiva y hostil constantemente que se callará, que no la interrumpiera porque ella era su jefa. También señala que, al existir retraso administrativo importante respecto a las labores de estados de pago que él como ITO debía liberar hacia la constructora, con mucha presión para regularizar ello, con instrucciones de jefaturas anteriores que ante tales



situaciones complejas o gravitantes para la obra, debía comunicarlo de inmediato a las jefaturas directas, ya que al término de su contrato pudiese generar responsabilidades pecuniarias, penales y administrativas; con fecha 20 de mayo de 2022, envía correo electrónico a la Señora Miqueles, haciendo la denuncia respectiva de los atrasos de jurídico, de los estados de pago y dejando constancia que no tenía respuesta por parte de ella como jefatura directa, con copia a don Gonzalo García (jefe del Departamento de Infraestructura y Transportes); siendo recriminado por ella ante el hecho de haber copiado en la cadena de correos a don Gonzalo García; luego el 2 de junio de 2022, ella lo llama por teléfono para señalarle sobre una posible “evaluación profesional”, citándolo a una reunión para el 7 de junio a las 10:00 AM, para que informe sobre el proyecto en general, además de evaluación de “desempeño profesional” y para hablar sobre su continuidad contractual, reunión a la que concurre y a la cual se incorpora el señor Michel Carles, quien lo hace con una actitud avasalladora y molesta, sin saludar ni presentarse, y luego de sentarse lo interpela de forma intimidante, brusca y denigratoria, y le dice expresamente *“Bueno Eduardo, te llamamos porque estamos muy disconformes con tu trabajo, con el desempeño de tu asesoría técnica, ya que estás tomando una postura a favor de la constructora...”*; y al preguntarle quien es, se presenta como jefatura de Francisca, así, en dicha reunión la mayor parte de ella fue para recriminarle que no están conforme con su desempeño, “porque se está alineando con la constructora, no con el Gobierno Regional”, que ello es pésimo comportamiento, a lo que él responde que no es así, que sólo cumple su cometido, y empieza una interpelación en su contra en forma agresiva, recriminándole el haber copiado correos a don Gonzalo García, le dicen que debe cambiar su actitud, todo ello de forma alterada y agresiva, inclusive sintiéndose discriminado, por la actitud y postura del señor Carles hacia él y la posición de la Sra. Miqueles que avala tal trato e incluso también lo interpela de forma agresiva, por lo cual se siente totalmente humillado, menoscabado y denigrado, que de la reunión sale mal y posterior el 9 de junio presenta denuncia en la misma institución por el acoso que ha estado sufriendo, sin perjuicio que relata que al principio no fue bien tratado ni recepcionada su denuncia, inclusive no recibe contacto ni comunicación ante ello, y sólo ante su consulta efectuada por correo electrónico el 8 de julio, recibiendo el 11 de julio un llamado indicándosele que debía asistir a terreno y volver a trabajar con la denunciada doña Francisca, no habiendo ninguna medida de resguardo para él; recibiendo posteriormente el 14 de julio correo indicando que sus funciones no se encuentran suspendidas y que debe realizar sus funciones, e inclusive



cuando el 18 de julio va a declarar, la abogada que lo atiende cuestiona su relato y le señala que no cree que el señor Carles, pudiese ser de aquella forma. Y hasta la fecha de la demanda sigue sufriendo acoso laboral, siendo totalmente excluido en las salidas a terreno, contacto, directrices, solicitud de informaciones por parte de sus superiores jerárquicos, especialmente por doña Francisca, donde en las inspecciones que normalmente se hacían de manera periódicas, en la actualidad se han visto suspendidas por un motivo al denunciante y otro motivo a la constructora, evidenciando la falta de coordinación y la necesidad de excluirlo de cualquier actividad laboral.

Que la demandada, por su parte, niega lo anterior, indicando en primer término que en relación al no pago oportuno de las remuneraciones y supuestos incumplimientos contractuales, ello no es efectivo, ya que el GORE ha dado cumplimiento debidamente a los contratos suscritos. Y respecto a su denuncia, tal como se establece en la resolución exenta 1258, de 22 de junio de 2022, a solicitud del Gobernador Regional, se instruyó una investigación sumaria y se designó investigador como consecuencia de la denuncia presentada por el demandante con fecha 9 de junio de 2022, proceso que está en tramitación. También alega que lo relatado por el actor y antecedentes acompañados por éste, no se puede dilucidar vulneración alguna a los derechos y garantías que indica, ya que sólo hace alusión a casos en donde su jefatura le dio instrucciones en relación al proyecto o al cronograma del trabajo, para luego hacer referencia a un trato avasallador y violento general, sin situaciones concretas. Y en lo particular, la reunión de 7 de junio de 2022, fue organizada con la intención de mejorar la comunicación y coordinación entre el ITO y el equipo del DIT, por el bien del proyecto en el cual prestaba sus servicios. En ningún momento se le dejó de tratar de manera cordial y profesional. Tampoco existe indicio alguno que suponga un desmedro a su honra, en el entendido que los antecedentes presentados por el demandante únicamente dan cuenta de instrucciones realizadas por sus superiores sobre cómo ejecutar su trabajo, sin que esos comentarios o indicaciones hayan significado de manera alguna un atentado al honor del actor. Tampoco existió de parte de don Michel Carles una discriminación conforme al artículo 2° del Código del Trabajo, es más, el relato del actor no logra configurar por sí mismo los requisitos como para entender una efectiva discriminación arbitraria.

OCTAVO: Que, de conformidad a lo prescrito en el artículo 493 del Código del Trabajo, corresponde a la parte denunciante allegar antecedentes probatorios que den base a vislumbrar sospechas razonables de las vulneraciones que se alegan, por cuanto el legislador en esta materia ha morigerado la carga probatoria de quien alega las



transgresiones a las garantías fundamentales, imponiéndole, como exigencia mínima probatoria, aportar antecedentes que constituyan indicios suficientes del acaecimiento de los hechos que se denuncian como constitutivos de la vulneración de derechos fundamentales, correspondiéndole acreditar o explicar a la demandada -cumplida la exigencia antedicha por el denunciante- la justificación y proporcionalidad de las medidas adoptadas.

Que, en este caso, el denunciante señala como indicios de la vulneración a las garantías afectadas, los siguientes:

- A- El no pago oportuno de las remuneraciones, incumplimientos contractuales.
- B- Ejercer acoso y maltrato laboral en reunión con fecha 7 de junio del presente.
- C- Exclusiones de actividades laborales
- D- Falta de medidas para resguardar a la víctima
- E- Prohibición de ejercer su derecho a realizar la denuncia
- F- Discriminación por orientación sexual
- G- Maltrato laboral reiterado en el tiempo – Gritos – insultos- encerronas. -
- H- Pérdida de expectativa legítima de su fuente laboral.

Aportando los antecedentes probatorios pormenorizados en el motivo cuarto de esta sentencia, para allegar indicios razonables de la vulneración de garantías que alega. Que de tales antecedentes, en lo que respecta al no pago oportuno de las remuneraciones, incumplimientos contractuales, la demandada no exhibió documental consistente en planilla con fecha efectiva del pago de los honorarios del actor, habiendo sido solicitada tal diligencia bajo apercibimiento del artículo 453 N° 5 del Código del Trabajo y siendo antecedente respecto del cual la demandada no podía excusarse de tener, toda vez que siendo un organismo público debe contar con todos los antecedentes documentales que den cuenta de los egresos de los fondos que son puestos a su disposición, y las fechas de los mismos, más aun tratándose (conforme aparece de las resoluciones y contratos aportados por ambas partes) de servicios adscritos a un proyecto determinado, respecto del cual se contaba con los fondos necesarios para su ejecución, conforme Certificados de Disponibilidad Presupuestaria, adjuntos a la resolución que da el visto bueno para la contratación del demandante a honorarios a suma alzada, y determinándose en el respectivo contrato que las fechas de pago son el último día hábil de cada mes, previa presentación de informe por el demandante, de manera tal que al no exhibir la documentación al efecto, sin excusa plausible, se hace efectivo el apercibimiento de la norma precitada, estimándose probada la alegación de



la demandante respecto a que la denunciada no realizó pago oportuno de sus servicios, específicamente de los meses de febrero, marzo y abril de 2022, realizando el mismo sólo a mediados del mes de mayo de 2022. En cuanto a incumplimiento contractuales, aparte del referido, se aportan antecedentes que dan cuenta que en la ejecución de la labor que debía realizar el demandante en cuanto Inspector Técnico de Obra, específicamente en cuanto a “controlar el correcto cumplimiento del programa de ejecución del proyecto y cronograma correspondiente” y “visar los estados de pago presentados por el contratista, consignando que los datos consignados corresponden a lo realmente ejecutado”, ello se veía afectado toda vez que la demandada se demoraba en generar las resoluciones respectivas, a través del departamento jurídico, destinadas a autorizar los aumentos de monto y plazo, de la vigencia del proyecto, lo que consta de correos electrónicos de abril a junio de 2022, aportados por el actor.

Que respecto de lo establecido precedentemente, lo anterior no barrunta en indicios suficientes de vulneración de garantía alguna, por cuanto, de una parte, en relación a los atrasos en el pago de los servicios del actor, los mismos aparecen incluso antes que llegara su nueva jefatura, doña Francisca Miqueles, que es respecto de quien se alega el acoso laboral, y respecto a los incumplimientos contractuales en relación al proyecto, no aparece que sea una conducta específica hacia el demandante, sino propia de la organización, que tiene distintos niveles que actúan para ir dando cuenta de las resoluciones que se deben dictar para ir aprobando los distintos cambios que se pueden ir produciendo en la ejecución del proyecto en que participaba el demandante. Por ende, no obstante acreditarse tales hechos, ellos no barruntan en indicios de vulneración hacia el actor.

Que respecto a maltrato reiterado en el tiempo, con gritos, insultos, encerronas, además de acoso y maltrato laboral en reunión del 7 de junio de 2022: la prueba aportada por el demandante, en especial las declaraciones de sus testigos, quienes son contestes en el hecho y sus circunstancias esenciales, dan suficiente razón de sus dichos y se complementan con la documental, en especial correos electrónicos que citan a la reunión en cuestión, denuncia presentada por el demandante y declaración de éste, barruntan en mostrar que el trato de la última jefatura del actor, doña Francisca Miqueles, quien ejerce esa labor hacia él desde marzo de 2022, resultó ser agresiva y de una forma de acometida sistemática, obteniendo con ello el menoscabo del demandante, hasta finalmente afectar su situación laboral, al no renovarse su contrata, pese a que ya había sido renovada en dos ocasiones anteriores, y quedando la última etapa, respecto



de la cual, por el trabajo desempeñado y las renovaciones previas de la contrata en el mismo proyecto, resultaba oportuno y una expectativa cierta del actor esperar tal renovación. Es así como los testigos refieren que la señora Miqueles en el trato al demandante, lo realizaba muchas veces en tono de gritos, cuestionando la profesión del demandante y el compromiso hacia la institución, ello a través de comunicaciones telefónicas, toda vez que el actor en su calidad de Inspector Técnico de Obra debía realizar la inspección diaria de las obras, concurriendo a terreno, y su jefatura, en la persona de Francisca Miqueles realizaba llamados telefónicos, en los cuales, de forma alterada y agresiva, le decía “tu jefa soy yo, cuestionando su trabajo y dando a entender intereses del demandante hacia la constructora, cuestionándolo continuamente, lo que afectó emocionalmente al demandante, teniendo como pináculo de tales agresiones la reunión de 7 de junio de 2022, a la que fue citado el demandante por doña Francisca Miqueles para evaluar su desempeño, y a la cual concurre también el señor Michel Carles, oportunidad en que se habla de su desempeño, pero en una forma agresiva y de cuestionamiento constante y soterrado de apoyar más a la constructora que al Gobierno Regional, cuestionando así su integridad como profesional, en especial ante un correo electrónico que había remitido el demandante en el cual copiaba a don Gonzalo García, que es el jefe del Departamento de Infraestructura y Transporte, superior de Francisca Miqueles, incluso señalándole –en clara forma de amedrentamiento- si desea continuar trabajando ahí, incluso en una actitud hostil y de intimidación (parándose uno de ellos frente al actor que se encontraba sentado, colocando las manos sobre la mesa y con tono alto y de disgusto, golpeando incluso la mesa –conforme lo describe gráficamente el testigo Díaz Acosta) se le dice si quiere seguir para la cuarta etapa, lo que en definitiva no se produjo ya que fue desvinculado el 31 de julio de 2022, conforme consta de los hechos pacíficos, al terminar su contrato de honorarios el 30 de julio.

Que lo anterior da cuenta de indicios razonables de vulneración a la integridad síquica y física del demandante, que es una de las vulneraciones alegadas por el actor, desde el momento que conforme lo analizado en el párrafo que precede, las pruebas aportadas vislumbran razonablemente que el demandante fue objeto de acoso laboral por parte de su jefatura, doña Francisca Miqueles, toda vez que la misma incurrió en conductas que –tal como lo indica el artículo 2°, inciso 2°, último párrafo, del Código del Trabajo- que constituyen *“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”, conductas que provocaron no solamente el menoscabo psíquico e incluso físico del trabajador, según da cuenta el certificado emitido por Psicóloga tratante del demandante y aportado a los autos, que dan cuenta de una sintomatología ansiosa, episodios depresivos y dificultad en la gestión de sus emociones, con diagnóstico de “Trastorno del Ánimo Severo y Trastorno de Ansiedad Generalizada”, corroborado por la pericia psicológica y declaración de perito, incorporada al juicio, en la cual se concluye que se observa en el actor síntomas correspondientes a un Trastorno de Animo Depresivo Mayor, con sintomatología ansiosa, una merma en la calidad de vida del peritado debido a lo vivido en el Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, asociados a haber vivido situaciones de mal trato laboral y que se evidencian secuelas en su autopercepción, económicas, laborales y emocionales (daño psíquico) producto de ello; sino que además, se afectó sus oportunidades en el empleo, ya que finalmente, no se renovó su contratación a honorarios para la cuarta etapa del proyecto en el que estaba trabajando y respecto del cual ya se había renovado su contratación a honorarios en las etapas previas.

Que, por lo expuesto, resulta altamente sospechoso que la denunciada, posterior a los hechos relatados y a la denuncia efectuada por el actor de acoso laboral, respecto de la cual se encontraba en tramitación y sin haber informado a éste el resultado de la misma, a la llegada del vencimiento del plazo del contrato a honorarios, el 30 de julio de 2022, que era renovación de otro contrato que decía relación con la ejecución del proyecto “Conservación Recintos Deportivos de la Región Metropolitana de Santiago”, por el cual concluía la tercera etapa, no se renovara la contratación para su cuarta etapa, siendo que ya se había producido renovación en las etapas anteriores.

NOVENO: Que establecido los indicios de vulneración, concierne a la denunciada aportar antecedentes probatorios plenos que den cuenta de la justificación, proporcionalidad y necesidad de la medida adoptada, empero la prueba que aporta y que se pormenoriza en el motivo quinto de la sentencia, no logra tal convicción, toda vez que la misma, contrario a lo que sostiene la demandada, corrobora los antecedentes expuestos por el denunciante y los indicios razonables de la vulneración que éste alega, toda vez que de su documental aparece claramente que el demandante en el año 2019 fue contratado en virtud de una contratación a honorarios a suma alzada para desempeñarse en la ejecución de la obra “Conservación de Recintos Deportivos en la Región Metropolitana”, en su etapa 2, en calidad de Inspector Técnico de Obra, por el



período 1 de abril a 30 de noviembre de 2019; posteriormente se celebran otros contratos a honorarios, con las respectivas resoluciones de autorización de los mismos, en la misma obra y cargo, por los períodos 1 de diciembre de 2019 al 31 de enero de 2020; 1 de febrero a 31 de marzo de 2020; 1 de abril al 15 de mayo de 2020; luego del 22 de febrero de 2021 al 22 de febrero de 2022, ya en la etapa 3 del proyecto referido precedentemente; y el último del 23 de febrero de 2022 al 30 de julio de 2022; dando cuenta de sucesivas renovaciones de contratos a honorarios del demandante, en la ejecución de la obra, en sus etapas 2 y 3, sólo interrumpidas parte del año 2020 debido a la llegada de la pandemia que implicó decretar el estado de excepción constitucional de catástrofe nacional ante emergencia Coronavirus COVID-19. Y los testigos aportados por la demandada, doña Francisca Miqueles Hevia reconoce que el actor era el encargado de terreno, Inspector Técnico de obra, del proyecto referido, y añade que las personas que estaban, los inspectores técnicos estaban contratados *por el tiempo de la ejecución de las obras*; para luego referir que la reunión en cuestión a la que citó al actor, fue solicitada por su jefatura Gonzalo García, para *“establecer un trabajo más organizado, más colaborativo entre todas las partes de la división, se venía ya el término del proyecto, por ende querían organizar también la última etapa del cierre del proyecto, las recepciones, saber en concreto en qué estado estaba cada recinto”*, en la que también participó Michel Carles como jefe directo del departamento de infraestructura y transporte; que se está terminando con el proyecto Conservación de Recintos Deportivos, donde trabajaba el actor quien no continuó porque su contrato duraba hasta el 31 de julio de 2022, y que su trato con él siempre fue cordial; y también señala que en la reunión de junio de 2022 se trató del tema de los correos que el actor mandó a Gonzalo Cortes, que se dirigía directamente a él, lo que correspondía, pero que en la reunión se le dijo que la idea era que se dirigiera a ella o a Michel, previo a hacerlo directamente con Gonzalo, aunque eso no era parte del tema a tratar en la reunión; también señala que las obras terminaban supuestamente a la fecha que terminaba el contrato del actor, pero que ello no fue así, que se hicieron aumentos de obra y eso ya fue en abril de 2022; y respecto al contrato del demandante, el proyecto tiene distintos ítems, ítem de tanto dinero para consultorías, que es donde entran las asesorías técnicas, que es para lo que estaba contratado el actor, y los ítem de consultorías, el monto de lo que estaba aprobado era hasta lo que duraba el contrato de éste, por lo que son proyectos que tienen un plazo fijo en cuanto a las consultorías y en cuanto a la obra en sí, estaba dividida en dos zonas, A y B, y el actor estaba a cargo de la A, que inició su



TXXGXXLXXZ

recepción de obra en junio y el proceso de recepción de obra duró hasta octubre del 2022, y eso lo asumió ella (testigo); la zona B, por temas de obras específicas de una cancha se tuvo que extender hasta abril de este año (2023). Tal declaración resulta discordante con lo declarado por el testigo Michel Carles, específicamente en relación a la contratación del actor y su eventual prórroga, no obstante coincidir en que la reunión de 7 de junio de 2022, en la que participó, su objetivo principal era mejorar la coordinación entre las partes y que la misma se dio de buena forma, resulta extraña su participación en ella si reconoce expresamente que el actor nunca dependió de él como jefatura y que asiste a la misma porque su jefe Gonzalo García le indica que ayude a Francisca en la reunión, para mejorar la coordinación del proyecto de conservación de los recintos deportivos, reiterando que no era un proyecto que estuvieses a su cargo en ese momento, sin perjuicio que luego señala que la idea en el fondo de la reunión era que tanto Francisca como él (Michel Carles) recibieran la información primero de parte del ITO, para la coordinación del proyecto (que el mismo testigo declara que no estaba a su cargo), también señala que tanto Gonzalo García como Francisca Miqueles, respecto a esa reunión, le indican la necesidad de mejorar la coordinación entre ellos y el ITO señor Zamudio, para el éxito de los proyectos, y que había algún tema relacionado a cómo se generaban los correos, que primero debían ser con copia al Gobierno Regional, a la división respectiva, básicamente la jefatura que era Gonzalo y la analista que era Francisca; esa declaración resulta algo distinta a la referida por la testigo Miqueles, que indica que en la reunión se trató de los correos porque iban dirigidos a la jefatura Gonzalo Cortes, y la idea era que fueran primero a ella, y el testigo Carles indica que los correos debían ir primero a la división respectiva del GORE, que era la jefatura Gonzalo Cortes, circunstancia que resulta gravitante, porque precisamente el demandante señaló que la molestia de su jefatura Francisca Miqueles hacia él en esa reunión era precisamente porque había dirigido un par de correos al Jefe de la división, Gonzalo Cortes, por lo que se infiere de lo declarado por los testigos que efectivamente la molestia existía por parte de la jefatura, la que se manifestó en la reunión, que no resultó lo “cordial” que indican los testigos. Y, luego, más gravitante aún, es lo que declara el testigo Carles respecto a la forma de contratación de los ITO, señalando que en general es desde que se hace entrega de terreno hasta que haya una recepción definitiva, o provisoria, ya que hay dos recepciones, la recepción provisoria cuando se terminan las obras, y una recepción definitiva cuando pasa un determinado plazo que busca de alguna forma verificar que una vez entregada la obra esta tuvo un buen



comportamiento una vez entregada, hay boletas asociadas a eso; y refiere que los financiamientos de los proyectos tienen distintos ítems, y que existe un ítem para consultoría, donde generalmente se alojan los financiamientos para los ITOs, y *si la obra se extiende más allá del plazo, lo lógico y lo deseado en el fondo es que la Inspección Técnica de obra pueda extenderse hasta el nuevo plazo de término de la obra en términos genéricos; es deseado para que la obra no quede desprovista de inspección técnica de obra que se extienda el contrato del ITO*, declaración que aunque coincide con la de la testigo Miqueles respecto al financiamiento de los ITOs, existe una discrepancia esencial en la parte que se refiere hasta cuando prestan servicios los mismos, ya que el testigo Carles señala que si la obra se extiende más allá del plazo, *lo lógico y deseado es que la Inspección Técnica de Obra se pueda extender hasta el nuevo plazo de término*, y la testigo Miqueles señala que el actor estaba contratado en el ítem consultoría, asesoría técnica y el monto aprobado para ese ítem era *hasta lo que duraba el contrato del demandante* (30 de julio de 2022), en circunstancias que ella misma reconoce que ya en abril de 2022 se hicieron aumentos de obra, lo que coincide con los correos aportados por el demandante, de manera tal que era *lógico* como sostiene el testigo Carles, que la Inspección Técnica de Obra se extendiera hasta el nuevo plazo de término, que al decir de la testigo Miqueles fue en octubre de 2022 y ella asumió ese período, lo que permite confirmar las sospechas razonables de vulneración alegadas por el demandante, respecto al acoso laboral de su jefatura Francisca Miqueles.

Que, en conclusión, establecido los indicios razonables de vulneración a la garantía de integridad psíquica y física del denunciante, por conductas de acoso laboral de su jefatura, durante el desarrollo de sus funciones (que finalmente implicó la no revocación de su contrato a honorarios), sin que la demandada lograra acreditar la proporcionalidad y justificación de su conducta, deberá acogerse la demanda en cuanto por ella se pide declarar la existencia de la vulneración de la garantías constitucional establecida en el artículo 19 N.º 1 de la Constitución Política de la República en relación del artículo 2 del Código Laboral, por conductas de acoso laboral, y condenarse a la demandada, como medida reparatoria de las consecuencias derivadas de tal vulneración, teniendo especialmente presente que el demandante logró demostrar el perjuicio psíquico sufrido al efecto, en especial con el informe pericial, declaración de sus testigos y certificado emitido por su psicóloga tratante, y de acuerdo a lo prescrito en el N° 3 del artículo 495 del Código del Trabajo, a la suma de \$15.000.000, por concepto



de daño moral.

Que respecto a las otras medidas solicitadas, teniendo presente que es un hecho establecido en la causa que a la fecha la relación contractual entre las partes se encuentra concluida, no se hace lugar a las mismas, y en cuanto al lucro cesante, también se rechaza, por cuanto, el contrato de honorarios entre las partes tenía fecha de conclusión el 30 de julio de 2022, y no obstante lo referido precedentemente, resulta meridianamente claro que la acción de tutela interpuesta fue por relación vigente, no por una conclusión que se produjo después de interpuesta la demanda.

DÉCIMO: Que la prueba rendida ha sido analizada conforme a las reglas de la sana crítica, y la no analizada expresamente en nada altera las conclusiones a que se ha arribado precedentemente, por ser reiteración de lo examinado o no decir relación con ello.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en artículos 1° de la Declaración Universal de Derechos Humanos; 5° N°1 de la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica; artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República; artículos 1, 2, 420, 423, 425 a 432, 434 a 437, 440 a 462 y 485 a 495 del Código del Trabajo; Ley 18.834; se resuelve:

I:- Que **SE HACE LUGAR** a la denuncia de tutela de derechos fundamentales interpuesta por doña Lorena Irene Pérez Carvajal y doña, Nadia Valeska Otárola Garcés, en representación de don SIMON EDUARDO ZAMUDIO OYARZO, en contra de GOBIERNO REGIONAL METROPOLITANO DE SANTIAGO, Rut 61.923.200-3, representado legalmente por don Claudio Benjamín Orrego Larraín, y se declara:

1.- Que la denunciada ha incurrido en vulneración de garantías fundamentales del denunciante don SIMON EDUARDO ZAMUDIO OYARZO, específicamente su integridad psíquica y física durante la vigencia de la prestación de servicios, por conductas de acoso laboral.

2.- Que la denunciada individualizada precedentemente deberá pagar al demandante la siguiente suma:

\$15.000.000, por concepto de indemnización por daño moral.



II.- Que la suma ordenada pagar deberá serlo con los intereses y reajustes del artículo 173 del Código del Trabajo.

III.- Que se rechaza en todo lo demás la demanda de autos.

IV.- Que no se condena en costas a la denunciada, por no haber sido totalmente vencida.

Ejecutoriada que sea esta sentencia, remítase copia a la Dirección del Trabajo y 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 o cúmplase lo dispuesto en el artículo 752 del Código de Procedimiento Civil, si corresponde.

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

RIT: T –1265- 2022

RUC: 22-4-0417669-6

Dictada por doña Lorena Renate Flores Canevaro, Juez Titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



A contar del 03 de septiembre de 2023, 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>