

**Valdivia, seis de abril de dos mil veintiuno.**

**VISTO Y OÍDOS:**

**PRIMERO:** Que don **HAYTTER OSMÁN BLU CID**, C.I 8.925.549-K, Asistente de la educación, con domicilio en Villa Pedro de Valdivia n° 10, sector las animas de la ciudad de Valdivia, interpuso demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VALDIVIA**, R.U.T 69.200.100-1, representada legalmente por **don OMAR SABAT GUZMAN**, cédula nacional de identidad N° 12.994.211-8, **Alcalde de Valdivia**, desconoce profesión u oficio, ambos domiciliados en calle Independencia N° 455 de la ciudad de VALDIVIA, en razón de los actos vulneratorios de su derecho fundamental a la honra, consagrado en el artículo 19 N°12 de la Constitución Política de la Republica en relación con los artículos 2 y 485 del Código del Trabajo.

Pidió tener por interpuesta Demanda de Tutela de Derechos Fundamentales con ocasión del despido, acogerla a tramitación y en definitiva acogerla, declarando y condenando a la demandada lo siguiente: I.- Declarando que la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VALDIVIA vulneró su derecho y garantía fundamental, específicamente su derecho a expresión, tutelado en nuestra Constitución Política, en su artículo 19 numeral 12. II.- Condenando a la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VALDIVIA, al pago de las siguientes prestaciones: - 1. Al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo del artículo 162 del Código del Trabajo, correspondiente a un mes de remuneración, por falta de aviso previo, suma que asciende a \$ 586.277 - 2. Al pago de una indemnización adicional de once meses de la última remuneración mensual, esto es \$ 6.449.047 pesos, o lo que el Tribunal estime justamente, no inferior a seis meses. - 3. Al pago de una indemnización por años de servicios, correspondiente a 11 años, es decir, 11 remuneraciones, suma que asciende a \$6.449.047 pesos. - 4. Aumento de 80% de la indemnización por años de servicios, conforme lo dispone el artículo 168 letra c) inciso primero y cuarto del mismo. Suma equivalente a \$ 5.159.240 pesos. - 5. Al pago de una indemnización en dinero de la suma de \$5.000.000 por concepto de daño moral sufrido con ocasión de su despido. - 6. Intereses y reajustes pertinentes - 7. Costas del proceso.

Los fundamentos de la demanda son los siguientes: "I.- **LA RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS:** En cuanto a la relación laboral: Con fecha 03 de septiembre del año 2008 suscribí contrato de trabajo con la escuela España de Valdivia, ubicada en calle Beauchef 975, establecimiento dependiente del Departamento Administrativo de Educación Municipal (DAEM) de la misma ciudad. Las laborales para



los cuales fui contratado fueron la de Asistente de la Educación, para realizar funciones en la escuela España. Tras una serie de renovaciones, el contrato adquirió el carácter de indefinido subscribiéndose además durante el transcurso de la relación laboral una serie de anexos de contrato mediante los cuales se modificaron diversas materias como monto de las remuneraciones, bonos y prestaciones varias, manteniéndose como fecha de inicio la estipulada en el contrato primitivo, esto es, a contar del **03 de septiembre del 2008**. En cuanto a mi remuneración: a) Se pactó una remuneración mensual base de **\$313.080.-** b) Un bono por LEY 19.464 equivalente a la suma de **\$34.239.-** c) Monto por concepto de BIENOS NO DOC equivalente a la suma **de \$64.310.-** d) Monto por concepto de LEY 20.883 RETROACTIVA AÑO 2018 equivalente a la suma de **\$156.558.-** Alcanzando una remuneración total equivalente a **\$568.187.- (quinientos sesenta y ocho mil ciento ochenta y siete pesos)** En cuanto a la terminación del contrato: A dicho contrato se le puso fin con fecha 02 de octubre del 2019, por las causales de término del artículo 160 N°1 letra a) " Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones" y d) " Por injurias proferidas por el trabajador al empleador" En cuanto a su fundamento dice relación *"por realizar una denuncia pública con alcances insospechados, calumniosa e injuriosa, esto desde su cuenta personal de Facebook, relacionada con obras municipales, en lo principal sobre las obras denominadas habilitación de zonas de juegos plaza Simón Bolívar, Valdivia y construcción estaciones de ejercicios para ruta del deporte, Valdivia 2016, lo que no solo habría afectado gravemente el correcto proceder del municipio de esta comuna, sino también, el de la propia autoridad pública comunal el señor alcalde don Omar Sabat Guzmán, aludido en esa denuncia pública."* II.-

**ANTECEDENTES PREVIOS AL TERMINO DE LA RELACIÓN LABORAL:** Como ya señalé precedentemente ingresé a trabajar con fecha 03 de septiembre del año 2008, desempeñando mi cargo siempre de manera correcta, preocupada, especialmente con los niños del colegio, era tal mi preocupación que hice reclamos ante las autoridades del establecimiento de las deficiencias estructurales que podían afectar la integridad de los estudiantes, como así mismo luchando y haciendo valer nuestros derechos laborales, míos y de mis colegas, como solicitar nos entreguen un comedor digno para nuestras horas de colaciones y nos proporcionaran un baño, puesto que no lo teníamos. Es así como en el año 2018, trabajé incansablemente para que nos dieran un bono que tenía su origen en la "Negociación del Reajuste General del Sector Público año 2017," que correspondía a toda persona que se desempeñara como asistente de la educación, cuya entrega no se había hecho efectiva por temas que desconocíamos, en ese sentido motive



QXDXTZTBVC

a mis colegas a preguntar el porqué de esta negativa y exigir dicho pago, puesto que de todas las regiones la región de Los Ríos era la única que aún no la recibía, desde luego producto de mi insistencia logramos que nos lo dieran. Fue a partir de esto que se inicio una persecución en mi contra para apaciguar mi entusiasmo y frenar tajantemente todos mis requerimientos respecto al bien estar de los niños y de mis colegas. En ese contexto, el año 2018 no recuerdo el mes, desde mi cuenta personal de Facebook, hice una publicación, un comentario, respecto a una obra municipal que se estaba llevando a cabo en la plaza Simón Bolívar de esta ciudad. Consecuentemente, el señor Víctor Escalona Aldana, funcionario de la escuela España, realiza por medio de correo electrónico de fecha 10 de enero de 2019, una denuncia al jefe de Departamento Administrativo de Educación Municipal, don **PATRICIO SOLANO OCAMPO**, en el cual me acusan de denunciar altos montos en la ejecución de obras municipales. Claramente, existe una vulneración grave a mi derecho de expresión, de pensamiento, dado que buscaron desde mi cuenta personal la manera de censurarme respecto a una opinión esencialmente personal y que nada dice relación con mi ámbito laboral en el cual me desempeño. Posteriormente con fecha 13 de febrero de 2019, mediante Decreto Exento N° E-345 se dispuso la instrucción de una investigación sumaria en contra de mi persona con el objeto de aclarar la denuncia publicada en Facebook la que señalaba los altos montos en la ejecución de las obras municipales, designándose como Fiscal a don **JUAN BAUTISTA OÑATE ROMERO**. Además, se estableció un plazo de 05 días hábiles, a contar de la constitución de la fiscalía, según lo dispuesto en el artículo 124 de la ley 18.883. Cabe hacer presente, que según lo señalado en el Decreto Exento N° E-345 se dispone la realización de una Investigación Sumaria, nombramiento de Fiscal de la causa, y plazo para realizar dicha investigación de 5 días hábiles contados desde la constitución de Fiscalía como se señaló precedentemente. Todo lo antes dicho en atención a lo dispuesto en el artículo 124 de la Ley N° 18.883. Sin embargo, es importante precisar que dicho artículo trata en detalle el procedimiento establecido para realizar una Investigación Sumaria, debiéndose haber nombrado un funcionario para que actúe como “Investigador”, el cual efectivamente tiene un plazo de 5 días para realizar las diligencias pertinentes. En ningún caso se contempla el nombramiento de un Fiscal, ni mucho menos el establecimiento de una Fiscalía, ya que dicha institución es propia del Sumario Administrativo, regulado en los artículos 127 y siguientes del mismo cuerpo legal, existiendo a todas luces una confusión de procedimientos por parte de la denunciada. Manteniéndose esta confusión en el procedimiento, con fecha 18 de marzo del 2019 se



QXDXTZTBVC

constituyó fiscalía para instruir esta investigación, Como podrá evidenciar S.S., del relato antes mencionado y de la examinación de los documentos que se acompañaran en el momento procesal oportuno, las diligencias posteriores realizadas a la constitución de Fiscalía son pertenecientes al procedimiento de Sumario Administrativo de la Ley N°18.883. Obviando lo ordenado por el decreto exento N° E- 345, esto es, la realización de una Investigación Sumaria. A mayor abundamiento, de configurarse el Sumario Administrativo, conjuntamente con la designación de Fiscal, este deberá nombrar un Actuario, el cual actuará como Ministro de Fe, certificando todas las diligencias que se realicen. Además, se señala que todas las actuaciones que se realicen deben llevar la firma del Fiscal y del Actuario. Todo lo antes mencionado según lo dispuesto por el artículo 128 de la Ley N° 18.883. Situación que en la especie no se realizó. Por tanto, de aquí en más la totalidad del proceso llevado en mi contra se encontraría viciado. Así las cosas, con fecha 18 de marzo de 2019 fui citado para ir a declarar el día 19 de marzo del mismo año, a las 12:00 horas en las oficinas de la Fiscalía del DAEM de Av. Simpson de esta ciudad, a fin de que preste declaración en virtud de la investigación sumaria que se llevaba a efecto. También fue citado el señor Víctor Escalona, funcionario de la escuela España y el señor Patricio Mitre, asistente de la educación de la misma escuela. Ambos fueron a declarar en fecha 19 y 21 de marzo del 2019, respectivamente, en la misma dependencia. Finalmente, por medio de una declaración por oficio ante la fiscalía del DAEM, declara doña Patricia Leobel, secretaria del SECPLAN municipal de Valdivia en fecha 22 de marzo del 2019. **III.- ANTECEDENTES DEL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL:** Con fecha 13 de agosto del 2019 fui citado a concurrir a la Secretaría Municipal, ubicada en la Municipalidad de Valdivia el día 16 de agosto del mismo año a las 11:00 horas para efecto de notificación de resultado de proceso sumarial, Decreto Exento E-1694/2019. Por lo tanto, en fecha 16 de agosto efectivamente concurrí a la Secretaría Municipal donde don Eduardo Luzzi Acuña, secretario municipal (S), me notifica la aplicación de la medida disciplinaria **“término de la relación laboral”** ***“por realizar una denuncia pública con alcances insospechados, calumniosa e injuriosa, esto desde su cuenta personal de Facebook, relacionada con obras municipales, en lo principal sobre las obras denominadas habilitación de zonas de juegos plaza Simón Bolívar, Valdivia y construcción estaciones de ejercicios para ruta del deporte, Valdivia 2016, lo que no solo habría afectado gravemente el correcto proceder del municipio de esta comuna, sino también, el de la propia autoridad pública comunal el señor alcalde don Omar Sabat Guzmán, aludido en esa denuncia pública.”*** En esa fecha



solo me notificaron de la medida disciplinaria, no haciéndome entrega de mi finiquito. Posteriormente en fecha 29 de agosto del 2019 me dirigí al DAEM para efecto de que me entregaran mi finiquito, pero estos me señalan que debía volver a mis funciones y que ellos no me han informado nada respecto a algún despido, lo que me asombra y les señalo que me habían entregado una notificación. Insistieron en que regresara a mi trabajo, en ese instante me dirijo a la escuela España para hablar con la directora la señora Viviana Orellana, esta hace mención que la llamaron del DAEM para señalarle que tengo reintegrarme a mis labores, de esto se dejó constancia en una bitácora que lleva la directora y que da cuenta de esta situación, firmamos ambos y tiene fecha 29 de agosto del 2019. En conclusión, me reintegro y trabajo de manera normal **hasta el día 02 de octubre**, fecha en que me llaman del DAEM y me entregan una nueva notificación, entregándome el Decreto Afecto N° 9300 de fecha 10 de septiembre de 2019 que dispone aplicar la sanción **“término de la relación laboral”** al haberse determinado responsabilidad administrativa Código del Trabajo. Señala también, que a contar de esta fecha dejaba de pertenecer al DAEM, habiéndose configurado la causal de término de la relación laboral Código del Trabajo Artículo 160 n° 1 letra a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones y d) Por injurias proferidas por el trabajador al empleador. Según se acreditó en la investigación sumaria ordenada a incoar por Decreto Exento n° E-345 de fecha 13 de febrero de 2019. **IV.- DEL DERECHO FUNDAMENTAL VULNERADO: LOS HECHOS:** Trabaje en la escuela España durante 11 años desempeñándome fielmente en mi cargo, responsable en mis horarios, con una disciplina intachable, mi hoja de vida no cuenta con anotaciones, ni hubo reclamos en mi contra por parte de los apoderados o de los estudiantes. Al contrario, siempre me sentí muy querido por la comunidad. Sin embargo, existió en mi persona inquietudes que tenían relación con la protección de la integridad de los niños y es que mi función tiene que ver con el trato directo hacia los estudiantes. Como también, mi afán de que las cosas funcionen bien en el sistema en general, aunque solo sea una voz de un ciudadano común y corriente, estamos hoy en día con la necesidad de expresarnos con mayor fuerza que antes. Sin embargo, esta forma de pensar no agrada al sector en donde me encuentro, por lo menos así pareciera ser, dado la manera en que han actuado conmigo. Efectivamente el comentario que realice en el contexto de un dialogo con otra persona desde mi cuenta personal de Facebook señala lo siguiente: *“hola contraloría está haciendo una fiscalización a nivel nacional. Dentro de muy poco se sabrá todos los fondos desviados. No se preocupen se va a saber muchas cosas. Yo igual denuncie por*



*este medio de la plazuela Simón Bolívar, del circuito de juegos para niños de algunos aparatos de ejercicios. En su letrero de obras públicas decía \$236 millones que con suerte de mas de \$50 millones no valía. Al ser la denuncia por este medio al día siguiente retiraron el letrero y borran siempre lo que uno publica, para no manchar la imagen de él.”*

Que yo expresara mi opinión o hacer un comentario en mi cuenta personal de la plataforma antes señalada, respecto a cómo posiblemente se distribuía los fondos municipales es parte de mi derecho constitucional de expresión como cualquier otro ciudadano de este país. No es plausible, que debido a una opinión personal respecto a una materia que nada tiene que ver con mi función como asistente de la educación diera paso, primero a una investigación sumaria y luego como consecuencia el término de mi relación laboral, con esto se desprende claramente una vulneración a mis derechos fundamentales. **EL DERECHO:** Como lo señala nuestra doctrina, tradicionalmente el derecho del trabajo ha cumplido la función de establecer condiciones laborales mínimas, socialmente aceptables, para el desenvolvimiento de la relación existente entre empleador y trabajador, asumiendo como premisa básica que este último tiene la calidad de contratante débil. Con el correr del tiempo, las funciones asignadas a esta especial rama del derecho han ido en expansión, tutelándose, además de los derechos laborales propiamente tales, los derechos fundamentales del trabajador. A nivel legal, se encuentra recepcionado en el artículo 5, inciso 10, del Código del Trabajo, el que señala que "el ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar a la intimidad, vida privada u honra de éstos". Respecto de este importante reconocimiento legal, la Dirección del Trabajo en Dictamen No 2.856/162 de 30 de agosto de 2002 señaló que, "(...) dicha norma está revestida de un indudable valor normativo y dotada de una verdadera vis expansiva que debe impregnar la interpretación y aplicación de las normas jurídicas en base al principio favor libertatis, esto es, en un sentido que apunte a dar plena vigencia a los derechos fundamentales de la persona en el ámbito laboral. Como se señaló, esta norma está llamada en la idea matriz o componente estructural básico del contenido material de nuestro sistema normativo laboral (...) Los derechos fundamentales se alzan como verdaderos límites infranqueables de los poderes empresariales, siendo ésta no una afirmación teórica o meramente simbólica sino que un principio o valor normativo -función unificadora o integradora de los derechos fundamentales- que de forma ineludible debe irradiar y orientar la aplicación e interpretación de las normas laborales, debiendo darse primacía, de manera indiscutible a aquellos por sobre éstos”.



QXDXTZTBVC

Actualmente, el reconocimiento de los derechos fundamentales dispone de una herramienta procesal específica para recabar su tutela, dejando atrás la falencia de que adolecía la normativa laboral en esta materia por la falta de mecanismos procesales específicos e idóneos que hicieran operativas las normas en referencia. En efecto, el artículo 485 del Código del Trabajo nos señala que las garantías fundamentales del trabajador se encuentran protegidas por medio del procedimiento contenido en el párrafo 6° (Del procedimiento de tutela laboral), pero que en la práctica es el de aplicación general con normas específicas destinadas a dar una efectiva protección a estos derechos. En concreto, fui objeto de análisis en medio de una investigación sumaria para determinar responsabilidad administrativa, la que siguió un procedimiento distinto al que establece la ley. En ella, declaran, por un lado, la persona que me denuncia, siendo una declaración vaga, imprecisa, quien entrega la información cuestionada, la que recibe por medio de un mensaje vía WhatsApp. Por otro lado, los declarantes en todo momento señalan que se trata de un comentario en una plataforma personal, respecto de un objeto que no dice relación alguna ni con mi lugar de trabajo ni con el papel que desempeño en ella ni de la comunidad que me rodea. En consecuencia, en base lo que he señalado anteriormente debo señalar que el derecho vulnerado es: Libertad de expresión. Se entiende por libertad de expresión “el derecho de toda persona de emitir juicios, ideas y concepciones, como así mismo buscar, investigar, recibir y difundir el conocimiento de hechos o situaciones determinadas de relevancia pública, de cualquier forma (oral, escrita, artística, etc.), sin censura ni restricciones preventivas” (Nogueira Alcalá. Humberto “Derechos Fundamentales y Garantías Constitucionales, tomo 2 pag. 79) En el caso sub lite, es clara la vulneración a mi derecho de opinión y de expresión, en primero lugar porque la realice en la esfera de mi privacidad, es decir, en mi red social cuya cuenta me pertenece y cuya plataforma es creada para exponer muchas veces nuestras opiniones en distintos ámbitos de la sociedad. En segundo lugar, me he referido en ella respecto de un sector o lugar que es público y que es de interés general en nuestra ciudad, la cual es una plazuela. Señalar en la red social, mi opinión sobre ella, su creación, la forma como la ejecutan o si el dinero destinado a ella es concordante con lo que se lleva a cabo, es netamente porque vivimos en un país donde podemos expresarnos libremente, sin tapujos, sin miedo a represalias, en especial porque nuestra sociedad está viviendo un cambio, porque nos estamos atreviendo a expresa con mayor fuerza lo que consideramos injusto o solamente lo que no nos parece, y esperamos evidentemente que esto no sea una prohibición o una ilegalidad, que no signifique que tengamos que sacrificar un trabajo por expresar nuestras



QXDXTZTBVC

opiniones indistintamente de que sector social provenga, partido político, raza, apellido, etc. Por lo tanto, lo que hizo conmigo la demandada, es una respuesta clara a lo que no queremos, a lo que estamos tratando de evitar; que se atropellen los derechos fundamentales de toda persona a través de un actos ilegales y desproporcionados, en este caso mi derecho a expresarme libremente y que se encuentra consagrado en el artículo 19n° 12 de la Carta Fundamental, y amparado en el artículo 485 del párrafo 6° del Código del Trabajo. En lo que respecta al daño moral sufrido por mi persona, el artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo, relativo al contenido resolutivo de la sentencia, manifiesta expresamente que el juez determinará en forma concreta las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, incluidas las indemnizaciones que procedan. Estas indemnizaciones comprenden el daño moral laboral (Vid. Gamonal, S.: El Procedimiento de Tutela de Derechos Laborales, Santiago, LexisNexis, 2007, p. 24 y Ugarte, J.L.: Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador, Santiago, LegalPublishing, 2009, p. 89.). El daño moral tiene por objeto resarcir los perjuicios derivados de las lesiones a intereses extra patrimoniales, y es por ello que ha sido definido como *"el sufrimiento o afección psicológica que lesiona el espíritu, al herir sentimientos de afecto y familia, manifestándose en lógicas y notorias mortificaciones, pesadumbres y depresiones de ánimo"*. Como estamos ante un daño que por sí solo no es cuantificable en dinero, para su evaluación generalmente se tiene presente el "Pretium Doloris", o el precio del dolor, es decir, el sufrimiento experimentado. En el presente caso, el daño moral se traduce en la angustia que siento en estos momentos, principalmente por la cesantía, después de 12 años trabajando de manera estable en la escuela España, donde me desempeñe como asistente de la educación, realizando mis labores de manera prolija, dedicada, responsable. Pero esto no fue suficiente para mi empleador, ellos buscaron la manera de desvincularme, debido a mi incesable búsqueda por lo que considero justo. Me sentí presionado, perseguido, y muchas veces en mis horas laborales me llamaban la atención sin justificación alguna. Esto provocó en mí, episodios de nerviosismo, en las noches no podía dormir y momentos de mucha ansiedad. Todo lo anterior, sumado al hecho que me denunciaran por expresar mi opinión respecto a lo que ya señalé anteriormente, lo que conllevó una investigación en mi contra y posteriormente un despido indebido e injustificado. En lo que respecta a los indicios suficientes de la vulneración de derechos, producto de la dificultad probatoria que existe en los casos de vulneración de derechos fundamentales, nuestro legislador consagró un sistema de





prueba indiciaria, específicamente en el artículo 493 del Código del Trabajo, que aliviana la posición probatoria del trabajador, especialmente en lo que dice relación con la carga de la prueba material. Desde esta perspectiva, y de acuerdo al propio texto de la norma del artículo 493, el trabajador deberá acreditar indicios de que se ha producido una vulneración de derechos fundamentales, esto es, hechos que permitan generar al juez una duda razonable en torno a la existencia de la lesión de derechos fundamentales. En este punto es preciso señalar que la ley no exige una pluralidad de indicios, toda vez que lo determinante será la calidad y precisión del indicio que se aporte al juicio. Como señala UGARTE, por "suficiente", debe entenderse, "más que un número determinado de indicios, la exigencia de una cierta calidad de los mismos: deben permitir la sospecha razonable para el juez de que la vulneración se ha producido. Así, el hecho de que el empleador despida a los trabajadores al otro día de terminarse el fuero laboral por negociación colectiva, lesionando la libertad sindical del afectado, o al día siguiente de ser notificado de una denuncia ante la Inspección del Trabajo o una demanda judicial, lesionando su garantía de indemnidad, es sólo un indicio, pero suficiente de que razonablemente se ha producido la conducta denunciada". Por su parte el empleador, frente a los indicios aportados por el trabajador, deberá explicar los fundamentos de la medida adoptada y su proporcionalidad, esto es, que su conducta obedece a un motivo razonable. En nuestro caso los indicios son claros, primeramente, porque hice una publicación en mi cuenta personal en una red social, y que fue sacado por un tercero con la intención de perjudicarme al mostrarlo y denunciarlo ante mis superiores, y que posteriormente se iniciara una investigación sumaria en mi contra, a través de un procedimiento totalmente erróneo y desproporcionado, lo que conllevó finalmente con una notificación de término de relación laboral".

□ **SEGUNDO:** Que don HAYTTER OSMÁN BLU en carácter de subsidiario, dedujo demanda por despido injustificado y cobro de prestaciones, en contra de su ex empleadora ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VALDIVIA.

Solicitó se tenga por íntegramente reproducida la relación circunstanciada de los hechos y los antecedentes del término de la relación laboral expuestos en lo principal de la presentación y que fundan sus pretensiones, complementándolos con los siguientes fundamentos de hecho y derecho: "El artículo 168 del Código del Trabajo establece que cuando el contrato de trabajo termine por la aplicación de alguna de las causales de los artículos 159, 160, 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado causa legal podrá recurrir al tribunal laboral



para que este lo declare. Procediendo en el caso en comento la indemnización por aviso previo y la indemnización por años de servicio incrementada en un 80%, al haberse dado termino por aplicación indebida de las causales del artículo 160, según lo dispuesto en la letra c) del art. 168 del Código del Trabajo. Es importante señalar, que fui despedido en dos ocasiones primero, cuando me notificaron el 16 de agosto del 2019 del Decreto n° E-1694/2019, por el señor Eduardo Luzzi Acuña, Secretario Municipal (S), el cual disponía “término de la relación laboral”, pero sin embargo el DAEM solicito que volviera a mis labores el 29 de agosto del 2019, en el cual estuve trabajando hasta el día 02 de octubre, fecha en el cual me notifican nuevamente el Decreto n°9300 de fecha 10 de septiembre del 2019 con los mismos fundamentos del decreto anterior. Situación sumamente extraña, improcedente y completamente irregular. En definitiva, mi empleador le puso término a la relación laboral con fecha 02 de octubre del 2019, invocando las causales del artículo 160 n°1 del Código del Trabajo letras a) falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones y d) por injurias proferidas por el trabajador al empleador. Todo esto en virtud de una investigación sumara de cual fui objeto. Respecto a las causales invocadas, debo señalar que injustificadas, puesto que desempeñe mi cargo fielmente, de manera honrada y correcta. Así lo hare ver en la etapa procesal respectiva. Como así mismo, es falso que proferí injurias a mi empleador, puesto que los comentarios objeto en cuestión fueron solo opiniones vertidas dentro de una sociedad que tiene libertad de expresión y que por lo demás, no tiene relación alguna con mi comunidad laboral sino más bien sobre un hecho público y de interés general, opinión personal que claramente no todos pueden estar de acuerdo, pero no era un motivo fundante para poner término a mi relación laboral, esto es injustificado e improcedente”. POR TANTO;

Terminó solicitando se declare que el despido del que fue objeto fue completamente injustificado, indebido o improcedente, según corresponda legalmente; condenando en consecuencia a la demandada al pago de las prestaciones que a continuación se indican, o la suma que el Tribunal estime ajustada al mérito de autos. 1.- Al pago de una Indemnización sustitutiva del artículo 162 del Código del Trabajo, correspondiente a un mes de remuneraciones, por falta de aviso previo, suma que asciende \$ 586.277 pesos. 2.- Indemnización por años de servicios, correspondiente a 11 años, es decir 11 remuneraciones, suma que asciende a \$ 6.449.047 pesos. 3.- Aumento del 80% de la indemnización por años de servicios, conforme lo dispone el artículo 168 letra c) inciso primero y cuarto del mismo. Correspondiente a la suma de \$5.159.240 pesos. 4.- Todo lo anterior con intereses y reajustes. 5.- Que se condene en costas a la demandada.



□ **TERCERO:** Que la demandada solicitó el rechazo de ambas demandas, con costas. Se funda en los siguientes argumentos: “I. SOBRE LA DEMANDA DE TUTELA LABORAL POR VULNERACIÓN DE DERECHOS FUNDAMENTALES CON OCASIÓN DEL DESPIDO. 1. Sobre el fundamento de su acción tutelar. Sostiene el actor que con ocasión de su despido se le ha afectado su derecho a la libertad de expresión, consagrado en el art. 19 N° 12 de la Constitución Política, toda vez que estima se le persiguió por haber denunciado públicamente un hecho irregular cometido aparentemente por su empleador. 2. Antecedentes de la contratación y remuneración del actor. El actor ingresa a laborar bajo las normas del Código del Trabajo para el municipio en calidad de Asistente de la Educación (paradocente) en la Escuela España, con una jornada de 44 horas cronológicas semanales a contar del día 10 de marzo de 2009, con posterioridad, y a contar de 01 de marzo de 2010, el demandante pasa a gozar de contrato de trabajo indefinido. Su última remuneración mensual base ascendió a \$411.629, y no de \$568.187, como sin embargo afirma la contraria. 3. Antecedentes del despido del actor. El demandante fue despedido por haberse acreditado en investigación sumaria su responsabilidad administrativa directa en hechos que implicaron falta de probidad en su función y haber proferido injurias en contra de su empleador, conforme lo disponen los arts. 160 N° 1 letras a) y d), respectivamente del Código del Trabajo. Lo anterior, a causa de haber imputado públicamente el trabajador a su empleador, a través de su red social Facebook, la comisión de delitos y/o faltas éticas de su empleador. En efecto, denunciaba en su oportunidad el trabajador a través de su Facebook personal: “Contraloría esta haciendo una fiscalización a nivel nacional. dentro de muy poco se sabrá todos los fondos desviados. No se preocupen se van a saber muchas cosas. to igual denuncie x este medio de la plazuela Simon Bolivar , del circuito de juegos para niños t algunos apartados de ejercicios. En su letrero de obras públicas decías \$236 millones. Que con suerte mas de 20 millones no valia. Al ser la denuncia por este medio al día siguiente retiraron el letrero y borran siempre lo que uno publica, para no manchar la imagen de el” (sic). Tales acusaciones, en el marco de proceso sumarial ordenado incoar por decreto alcaldicio exento N° E-345 de 12 de febrero de 2019, probaron ser injuriosas y sin sustento alguno, por lo que en virtud del Informe Final del fiscal investigador, se dicta el decreto alcaldicio N° 9300 de 10 de septiembre de 2019 que dispone el “término de la relación laboral” del demandante, por haber incurrido éste en falta de probidad en su función y haber proferido injurias en contra de su empleador. Enseguida, que con fecha 02 de octubre de 2019, el demandante es notificado personalmente de su despido por el Sr. Jefe de Personal del



área de recursos humanos del Departamento Administrativo de Educación Municipal, Julio Guevara Soto, entregándosele en el acto al demandante carta de despido cumpliendo dicha carta con todas las formalidades legales del despido y su finiquito de trabajo, negándose a firmar la entrega de la carta y finiquito. La misma carta es remitida a la Dirección del Trabajo de Valdivia y al último domicilio consignado por el trabajador en los registros del empleador, vía carta certificada. Por fin, cabe hacer presente a SS. que el demandante expresa que con fecha 13 de agosto de 2019 fue citado a la secretaria municipal, donde se le notifica su despido, pero que no se le hace entrega de su finiquito, y es más, pese a estar despedido recibe instrucciones de continuar laborando, lo que hace hasta el día 02 de octubre de 2019. Lo anterior se explica pues la contraria desconoce que previo a dar curso a un despido, debe notificársele al afectado la sanción, la que no se encuentra firme y por tanto no produce efectos jurídicos alguno, pues es precisamente a contar de ahí que comienza a contar el plazo para que el afectado interponga los recursos judiciales o legales que estime procedentes; recursos que el actor no interpuso, y por ello, con fecha 10 de septiembre de 2019 se dicta el acto administrativo, terminal y firme; decreto alcaldicio N° 9300 , que pone término a la relación laboral del Sr. Blu, y que le fuera notificado como el mismo reconoce, el día 02 de octubre de 2019. 4. Sobre la decretación de una investigación sumaria en el caso de marras. A juicio del actor, la investigación sumaria que acreditó su responsabilidad administrativa en los hechos que originaron su despido, está “viciada”, en tanto se designó un fiscal y se constituyó una fiscalía, instituciones que a su juicio son propias y exclusivas del sumario administrativo. Remata señalando que ya que lo que se instruyó fue un sumario administrativo, debió designarse un actuario, que certifique como ministro de fe las actuaciones del investigador. Esta omisión, estima, anula todo el procedimiento. Al respecto cabe señalar que el demandante, si estimaba viciado el procedimiento en los términos que ahora denuncia, debió hacerlo valer oportunamente, sea mediante recursos de reposición administrativa, descargos y otros. Los cuales no ejerció en modo alguno. Renunciándolos. Pero es más, los defectos que denuncia la contraria sobre la investigación sumaria, no son tales y se fundan exclusivamente en su desconocimiento de la Ley N° 18.883, art. 120 y ss. Su desconocimiento la lleva a concluir que un fiscal administrativo sólo puede llevar adelante un “sumario administrativo” y que éste fiscal, en el contexto de una investigación sumaria, no puede “constituirse” para iniciar la investigación encomendada y para lo cual tiene plazos y trámites dispuestos por ley. Con todo, en la oportunidad procesal correspondiente, se va a acreditar que el fiscal del caso,



QXDXTZTBVC

fue designado por la autoridad comunal para llevar adelante una “investigación sumaria”, y que los plazos y trámites que ordenaron el procedimiento, corresponden conforme a la ley 18.885, a una investigación sumaria. Con todo, y a mayor abundamiento, huelga precisar que como lo ha sostenido invariablemente la jurisprudencia administrativa del órgano contralor nacional y regional, no es obligatorio para el municipio seguir las normas que a propósito de investigaciones sumarias y sumarios administrativos contiene la ley 18.883, cuando el funcionario indagado es un funcionario sujeto a las normas del Código del Trabajo, como lo es en efecto el demandante, siempre que se asegure un debido y racional procedimiento y el derecho a defensa. Cuestiones todas que en el presente caso, quedaron debidamente tuteladas y resguardadas. 5. Sobre la supuesta vulneración del derecho a emitir opiniones libremente. Sostiene el actor que con ocasión de su despido se le ha afectado su derecho a la libertad de expresión, consagrado en el art. 19 N° 12 de la Constitución Política, toda vez que estima se le persiguió por haber denunciado públicamente un hecho irregular cometido aparentemente por su empleador. Sin embargo, no es efectivo que se le haya conculcado al trabajador su derecho a emitir libremente su opinión, toda vez que éste efectivamente la emitió. Dijo con libertad y sin censura previa lo quería decir. Como ha advertido la doctrina constitucional unánimemente, este derecho prevé la garantía de poder emitir la opinión, es decir, emitirla sin interferencias. En este sentido, es la propia contraria quien, al citar al profesor Nogueira Alcalá, expresa que el derecho a la libertad de expresión es “el derecho de toda persona a emitir juicios, ideas y concepciones, como así mismo buscar, investigar, recibir y difundir el conocimiento de hechos o situaciones determinadas de relevancia pública, de cualquier forma (oral, escrita, artística, etc.), sin censura ni restricciones preventivas” (la negrita es añadida). Enseguida, que habiendo opinado con libertad el demandante a través de los medios de difusión que ha estimado más idóneos para sus fines, su derecho permanece indemne y a salvo. Con todo, huelga hacer presente que un asunto es el derecho a emitir opiniones libremente y sin censura previa, y otro asunto es que esas mismas opiniones constituyan delitos, injurias u otros actos que aparejen consecuencias para su emisor, en el marco de la ley. 6. Sobre el presunto daño moral sufrido por el demandante. Esta parte niega que algún daño moral indemnizable haya podido ocasionar al actor el ejercicio de las facultades y atribuciones del órgano municipal, que se ejercitaron con pleno respeto y sujeción de los límites legales, reglamentarios y constitucionales. II. SOBRE LA DEMANDA SUBSIDIARIA DE DESPIDO INJUSTIFICADO, IMPROCEDENTE Y COBRO DE PRESTACIONES LABORALES. 1. Sobre la carencia de justificación e improcedencia



del despido. Según ya he referido, el despido del actor se encuentra justificado y debidamente acreditadas las causales que lo fundaron a través de una investigación sumaria. Argumentos y razones que por economía procesal doy por reproducidas aquí conforme se expuso en el número 3 del punto I de la presente contestación. 2. Sobre el presunto doble despido que habría sufrido el actor. Conforme se expuso en el número 3 del punto I de la presente contestación, el decreto alcaldicio E-1694 de 2019, notificado al demandante con fecha 13 de agosto de 2019 no es legalmente un despido, sino únicamente la notificación de que un acto jurídico le puede afectar si no lo impugna o deduce los recursos que estime pertinente. En este sentido es precisamente a contar de a notificación que el actor estima un despido, la del día 13 de agosto de 2019, que comienza a contar los plazos para que el afectado interponga los recursos judiciales o legales que estime procedentes; recursos que el actor no interpuso, y por ello, con fecha 10 de septiembre de 2019 se dicta el acto administrativo, terminal y firme; decreto alcaldicio N° 9300 , que pone término a la relación laboral del Sr. Blu, y que le fuera notificado como el mismo reconoce, el día 02 de octubre de 2019”.

**CUARTO:** Que se llamó a las partes a conciliación, la que no se produjo.

**QUINTO:** Que por la parte demandante se rindió las siguientes pruebas:

**Documental:**

1. Copia de ordinario interno n° 004/2019 enviado por el sr. Jefe del departamento administrativo de educación municipal, don Patricio Solano Ocampo a don Omar Sabat Guzmán, alcalde de Valdivia, la que solicita se instruya investigación sumaria de fecha 10 de enero del 2019.
2. Copia de Formulación de cargo de investigación sumaria del Fiscal de la causa a don Haytter Blue Cid, de fecha 26 de marzo del 2019.
3. Copia Decreto Exento n° E-345 que dispone instrucción de una investigación sumaria de fecha 13 de febrero 2019.
4. Copia de remisión de expediente de investigación sumaria concluida de don Juan Bautista Oñate Romero Fiscal instructor a don Omar Sabat Guzmán, alcalde de Valdivia, de fecha 03 de abril del 2019.
5. Copia de solicitud enviada por doña Eugenia Pinuer Rosas, abogada DAEM Valdivia, a don Omar Sabat Guzmán, alcalde de Valdivia, requiriendo pronunciamiento respecto proporción de término de la relación laboral formulada por el Fiscal, de fecha 11 de junio del 2019.



6. Copia de Decreto Exento n° E-1694, la que dispone la medida disciplinaria de término de la relación laboral de fecha 24 de junio del 2019.

7. Copia de citación n° 1 enviado por don Nino Bernucci, secretario municipal, a don Haytter Blue Cid a fin de notificar resultado de proceso sumarial de fecha 13 de agosto del 2019.

8. Copia de Notificación de aplicación de medida disciplinaria de término de relación laboral de fecha 16 de agosto del 2019 Copia de constancia suscrita entre doña Viviana Orellana, directora del establecimiento educacional escuela España, y don Haytter Blue Cid respecto al reintegro de este último a sus labores, de fecha 29 de agosto 2019.

9. Copia de Decreto N°9300 la que dispone aplicar sanción de Término de la Relación Laboral de fecha 10 de septiembre del 2019

10. Copia de Acta de notificación de aplicación de la sanción término de la relación laboral de fecha 02 de octubre del 2019.

11. Liquidación de septiembre de 2019

#### **Absolución de Posiciones:**

María José Yáñez Díaz, Jefa del Departamento de Administración de Educación Municipal. Que conoce al demandante, no personalmente, pero fue funcionario de la Escuela España. Actualmente él no es funcionario del DAEM. Fue desvinculado a través de una investigación sumaria realizada el año 2019. Por unas publicaciones que él hizo en contra del Alcalde que es su empleador, en sus redes sociales, en Facebook. Que sí conoce el contenido de dicha publicación. Recuerda que hace alusión a los montos de las plazas que hay en la ciudad y la maquinaria de ejercicios, dejando entrever que había un robo de estos recursos, porque no se condecía el monto publicado con el monto que a su juicio correspondía pagar y que había irregularidades que saldrían a la luz. En ese tiempo ella no era jefa DAEM y entiende que la publicación llegó al jefe DAEM a través de Víctor Escalona, funcionario municipal. Que el plazo de la investigación sumaria, depende de las investigaciones, hay plazos legales, pero por llevar bien un proceso y CGR es clara en que se puede pasar el plazo si se cumplen los requisitos. Tiene entendido que la investigación se demoró varios meses, se solicitó cree que en febrero y no sabe la fecha de fiscalía, pero entiende que la notificación fue agosto, el acto se dictó en septiembre y se desvinculó en octubre. El plazo legal es 5 días cuando te llega recién la solicitud, tienes 5 días para abrir fiscalía. Luego hay un plazo para la investigación que se puede ir aumentando si faltan diligencias para realizar. Solo sabe la resolución final, no ha leído el expediente. Sabe si la municipalidad posterior a esta investigación, tuvo alguna afectación



en cuanto a sus procedimientos? Que hubo un juicio de valor de parte de comunidad, que emite opiniones sin antecedentes claros.

**Testimonial:**

No la rinde.

**SEXTO:** Que por la parte demandada, se rindió las siguientes pruebas:

**Documental:**

- 1.- Finiquito Haytter Blu Cid de 08 de octubre de 2019.
- 2.- Decreto N ° 9.300 de 10 de septiembre de 2019.
- 3.- Acta de Notificación del Decreto N ° 9.300, suscrita con fecha 02 de octubre de 2019.
- 4.- Liquidación de Remuneraciones de Agosto, septiembre y octubre de 2019.
- 5.- Contrato de trabajo de 10 de marzo de 2009.
- 6.- Certificado de Deuda Caja Compensación Los Andes de 01 de octubre de 2019.
- 7.- Constancia de Admisión de Correos de Chile Carta Certificada.
- 8.- Guía de Entrega de Carta Certificada de 03 de octubre de 2019 a Haytter Blu Cid.
- 9.- Ord. 4.692 de 02 de octubre de 2019.
- 10.- Fotocopia Libro de Correspondencia de 03 de octubre de 2019, donde se entrega Ord. 4.692 de 02 de octubre de 2019 a la Inspección del trabajo de Valdivia.
- 11.- Investigación Sumaria ordenada incoar mediante Decreto Exento N° E 345 de 13 de febrero de 2019.

**Testimonial:**

1.- Julio Eduardo Guevara Soto, jefe de personal DAEM de Valdivia. Ejerce ese cargo desde el 1 de enero de 2019. Conoce al demandante, porque en algunas ocasiones han conversado, era asistente de la escuela España. Dejó de prestar servicios porque se practicó una investigación sumaria y el resultado fue el término de la relación laboral por injurias al empleador. Ese hecho se estableció por la investigación sumaria. En esa investigación, el demandante sí declaró y otras personas. Una vez que la investigación sumaria se tramita, se dispone de 2 días hábiles para formular descargos y cuando se cumplen los plazos, se viene el tema de dejar a firme esa situación, para emitir el decreto que da término a la relación laboral. Cuando se notifica al demandante el resultado de la investigación sumaria que arrojó el término de la relación laboral, se le notificó el 2 de octubre por parte del testigo una vez recibido el documento desde la municipalidad. Antes





de eso por parte de la municipalidad se le notificó el término con la propuesta de término, cree que el 16 de agosto de 2019, esta Resolución la notificó el secretario municipal de la municipalidad. Desde ese momento tenía el plazo de 2 días hábiles para presentar descargos, luego la municipalidad da cuenta de esta situación y emite el decreto de término. En ese plazo de 2 días, el demandante no interpuso recursos. A continuación la municipalidad informa esa situación al Daem para que se notifique que la Resolución queda firme y se puede emitir el término de la relación, lo que se materializa en el decreto notificado el 2 de octubre por el testigo. El demandante se regía por el Código del Trabajo. Se dio cumplimiento a los requisitos formales para el término de la relación laboral. La notificación y el despacho de la notificación del decreto a través de correos de Chile.

A la demandante: la fundamentación para la desvinculación la conoce porque solo sabe el resultado de lo investigado. La causal de la desvinculación fue por injurias y calumnias al empleador. Que esas injurias o calumnias, no sabe a quiénes iban dirigidas.

2.- Patricia Isabel Loebel Jara. Que trabaja en la municipalidad desde septiembre de 2015 y su cargo es jefa de departamento de estudios y proyectos. No conoce al demandante. No sabe quién es. Sí sabe que se le hizo un sumario por una difamación por una obra municipal. Que eso era la construcción de 45 estaciones de ejercicios ruta del deporte Valdivia, periodo de ejecución 2016 -2017. Se licitaron en principio 45 pero se ejecutaron 48. Su costo fue aproximadamente 246 millones de pesos. El monto se dio a conocer a la comunidad de diversas formas, el proyecto, el monto, la empresa, se hizo letrero pues toda obra lo requiere con nombre, proyecto y costo de inversión. En este caso el letrero sí detallaba que eran 45 estaciones, se entendía que era plural. Por unidad aproximada el valor es de 5 y 7 millones de pesos. Sabe si en algún momento se acercó a ella o a otro funcionario, a consultar por el monto de las obras? No que ella sepa. En este caso el adjudicatario no lo recuerda, el procedimiento fue a través de licitación pública, con los procedimientos usuales. Que no ha habido observaciones ni objeciones por alguna irregularidad en el proyecto.

**I.- EN CUANTO A LA ACCIÓN PRINCIPAL:**

**SÉPTIMO:** Que en la demanda se alega que con ocasión del despido se vulneró el derecho fundamental del actor a la honra, consagrado en el artículo 19 N°12 de la Constitución Política de la República en relación con los artículos 2 y 485 del Código del Trabajo.

Al desarrollar la demanda, se señala que en el año 2018 se inició una persecución en su contra, para apaciguar su entusiasmo y frenar tajantemente todos sus requerimientos



respecto al bienestar de los niños y de sus colegas. A propósito del despido, se refiere que se vulneró su derecho de expresión, de pensamiento, dado que buscaron desde su cuenta personal la manera de censurarlo respecto a una opinión esencialmente personal y que nada dice relación con su ámbito laboral en el cual se desempeña. Señala que el derecho vulnerado es la libertad de expresión. Luego refiere que se vulneró su derecho de opinión y de expresión.

□ En la demanda se termina solicitando declarar que la demandada vulneró el derecho a expresión del actor, tutelado en nuestra Constitución Política, en su artículo 19 numeral 12.

**OCTAVO:** Que de las indemnizaciones solicitadas en el petitorio de la demanda, se desprende que lo pedido es declarar que con ocasión del despido se vulneró los derechos fundamentales del actor.

**NOVENO:** Que en cuanto al derecho a la honra, en realidad se encuentra contemplado en el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la República y no en el artículo 19 N° 12 de la Carta Fundamental.

Que no se explica en la demanda cómo se habría vulnerado el derecho a la honra del actor, ni cómo se relacionaría ello con el artículo 2° del Código del Trabajo.

**DÉCIMO:** Que en cuanto a la persecución que habría comenzado en el año 2018 a propósito del trabajo realizado para que les dieran un bono que tenía su origen en la “Negociación del Reajuste General del Sector Público año 2017”, no se indica en la demanda en qué habría consistido la persecución aludida ni los derechos con ella vulnerados.

**UNDÉCIMO:** Que en cuanto a la libertad de pensamiento, no se explica en la demanda la forma en que este derecho habría sido vulnerado. A mayor abundamiento, tal garantía no se encuentra contemplada en el artículo 19 N° 12 de la Constitución Política de la República.

**DUODÉCIMO:** Que queda entonces resolver si con ocasión del despido se vulneró la libertad de expresión del actor, entendida como la libertad de emitir opinión, derecho contemplado en el artículo 19 N° 12 de la Carta Fundamental. Al efecto, el demandante argumenta que se le despidió debido a que expresó una opinión sobre el Municipio de Valdivia (su empleador) en la red social Facebook.

Que el procedimiento de tutela laboral resulta aplicable para conocer de la vulneración a ciertos derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos el contemplado en el artículo 19 N° 12 inciso 1° de la Constitución Política de la República,



que asegura a todas las personas “La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio, sin perjuicio de responder de los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de estas libertades, en conformidad a la ley, la que deberá ser de quórum calificado”.

**DÉCIMO TERCERO:** Que la esencia de la libertad de emitir opinión e informar, está contenida en la expresión “sin censura previa” y no se rindió prueba alguna que permita concluir que el actor fue sometido a censura previa. De hecho, la demanda se funda precisamente en que el actor sí expresó su opinión, y se argumenta que debido a eso se le habría despedido; por lo que la demanda no podrá prosperar.

**DÉCIMO CUARTO:** Que la indemnización de perjuicios por daño moral se funda en la misma vulneración alegada, por lo que tampoco se dará lugar a ella.

**□II.- EN CUANTO A LA ACCIÓN SUBSIDIARIA:**

**□DÉCIMO QUINTO:** Que la existencia de la relación laboral es un hecho reconocido por la demandada.

**□DÉCIMO SEXTO:** Que en cuanto al inicio de la relación laboral, se tendrá por acreditado que ocurrió con fecha 10 de marzo de 2009, atendido el contrato de trabajo incorporado.

**□DÉCIMO SÉPTIMO:** Que en cuanto al término de la relación laboral, se tiene por acreditado que ocurrió el 2 de octubre de 2019, cuando se notificó al actor el Decreto N° 9300.

**DÉCIMO OCTAVO:** Que el empleador invocó como causales del despido, la contemplada en el artículo 160 N° 1 letra a) del Código del Trabajo: “Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones”, y la contemplada en el artículo 160 N° 1 letra d) del mismo Código: “Injurias proferidas por el trabajador al empleador”.

**DÉCIMO NOVENO:** Que los hechos en que se fundan las causales invocadas son: “por realizar una denuncia pública con alcances insospechados, calumniosa e injuriosa, esto desde su cuenta personal de Facebook, relacionada con obras municipales, en lo principal sobre las obras denominadas habilitación de zonas de juegos plaza Simón Bolívar, Valdivia y construcción estaciones de ejercicios para ruta del deporte, Valdivia 2016, lo que no solo habría afectado gravemente el correcto proceder del municipio de esta comuna, sino también, el de la propia autoridad pública comunal el señor alcalde don Omar Sabat Guzmán, aludido en esa denuncia pública”.

**VIGÉSIMO:** Que es un hecho reconocido por el actor que escribió en su página de Facebook el siguiente comentario: “Contraloría esta haciendo una fiscalización a nivel nacional.dento de muy poco se sabra todos los fondos desviados. No se preocupen se



van a saber muchas cosas.to igual denuncie x este medio de la plazuela Simon Bolivar , del circuito de juegos paea niños t alfunos apaetados de ejercicios.En su letrero de obas públicas decias \$236 millones.Que con suerte mas de 50 millones no valia.Al ser la denuncia por este medio al dia siguiente retiraron el letrero y borran siempre lo que uno publica,para no manchar la imagen de el” (sic).

Al respecto, el actor señala: “Que yo expresara mi opinión o hacer un comentario en mi cuenta personal de la plataforma antes señalada, respecto a cómo posiblemente se distribuía los fondos municipales es parte de mi derecho constitucional de expresión como cualquier otro ciudadano de este país. No es plausible, que debido a una opinión personal respecto a una materia que nada tiene que ver con mi función como asistente de la educación diera paso, primero a una investigación sumaria y luego como consecuencia el término de mi relación laboral”.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Que efectivamente el actor expresó una opinión sobre el costo de una obra financiada por el municipio, empleador del demandado, señalando al efecto que se publica un costo de doscientos treinta y seis millones de pesos en circunstancias que a su juicio “con suerte más de 50 millones no valía”.

**VIGÉSIMO SEGUNDO:** Que no se probó que los dichos del actor constituyan una denuncia calumniosa, como expresó el empleador, ya que no se acreditó la existencia de alguna sentencia que así lo declare.

**VIGÉSIMO TERCERO:** Que los dichos del actor no son constitutivos de falta de probidad, entendida como la ausencia de honradez, integridad o rectitud en el proceder de un trabajador en el desempeño de las funciones convenidas en el contrato. En este sentido, la falta de probidad dice relación con acciones contrarias a un recto proceder en las funciones que se han encomendado al trabajador, apartándose de las obligaciones que tiene a su cargo; y en este caso, el actuar del trabajador no dijo relación con la forma de cumplir las funciones que se le encomendó.

**VIGÉSIMO CUARTO:** Que los dichos del actor tampoco son constitutivos de injuria en los términos del artículo 160 N° 1 letra d) del Código del Trabajo.

Que para estos efectos debe entenderse como injuria la ofensa proferida por el trabajador al empleador, sin que sea necesario configurar el delito de injuria a que se refiere el Código Penal; sin embargo, en este caso de la lectura de la publicación se desprende que el ánimo del actor es realizar una denuncia.

**VIGÉSIMO QUINTO:** Que si bien los dichos del actor fueron públicos, por cuanto los expresó en una red social, no los manifestó en su calidad de trabajador, sino como



ciudadano. Y si bien son desagradables, no se aprecia el ánimo de injuriar al empleador, sino que de denunciar un hecho.

**VIGÉSIMO SEXTO:** Que además, no todos los hechos imputados en la comunicación de despido son atribuibles al actor. En este sentido si los alcances de la denuncia fueron “insospechados”, mal podrían atribuirse al actor.

**VIGÉSIMO SÉPTIMO:** Que además la comunicación de despido no señala de qué forma se habría “afectado gravemente el correcto proceder” del municipio ni de su alcalde, no permitiendo dicha comunicación comprender qué procedimientos no pudieron realizarse correctamente por el municipio o por el alcalde debido a los dichos del actor.

**VIGÉSIMO OCTAVO:** Que las conclusiones del Tribunal no se ven alteradas porque el actor no hubiera evacuado descargos en el procedimiento administrativo, desde que el artículo 168 del Código del Trabajo, permite al trabajador demandar las indemnizaciones señaladas en dicha norma legal cuando estima que el despido fue indebido, considerando para ello los fundamentos contenidos en la comunicación que en este caso se entregó el 2 de octubre de 2019.

**VIGÉSIMO NOVENO:** Que no es posible para el empleador alegar en juicio hechos distintos a los imputados en la comunicación de despido, como justificativos del mismo; y permitir lo contrario atentaría en contra de la norma contenida en el artículo 454 N° 1 del Código del Trabajo.

**TRIGÉSIMO:** Que habiéndose puesto término a la relación laboral por aplicación indebida de las causales contempladas en el artículo 160 N° 1 letra a) y d) del Código del Trabajo, conforme al artículo 168 del Código del Trabajo procede ordenar el pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, de la indemnización por diez años de servicio y fracción superior a seis meses, y del incremento del 80% de la indemnización anterior.

**TRIGÉSIMO PRIMERO:** Que para efectos de las indemnizaciones que deberá pagarse, se considerará como última remuneración mensual del trabajador, la suma de \$586.277, conforme a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo. Esto, considerando el promedio de las remuneraciones de agosto y septiembre de 2019 es de \$641.612 (Conceptos: sueldo, bono ley 19464, bienios no doc, ley 20883), sin embargo lo solicitado en la demanda es \$586.277. No se considera el mes de octubre de 2019, por cuanto el actor solo trabajó dos días.

**TRIGÉSIMO SEGUNDO:** Que la prueba rendida fue apreciada conforme a las normas de la sana crítica y la no relacionada precedentemente no altera las conclusiones



del Tribunal, considerando lo expuesto respecto a cada uno de los hechos que se tuvo por acreditados, así como de aquellos que no lograron probarse.

**TRIGÉSIMO TERCERO:** Que atendido que la demandada no ha sido totalmente vencida, no se le condenará en costas.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 161, 162, 163, 168, 172, 173, 432, 446 y siguientes y 485 y siguientes del Código del Trabajo; y artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, se declara:

1.- Que se rechaza la demanda principal, interpuesta por don **HAYTTER OSMÁN BLU** en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VALDIVIA**.

2.- Que se acoge la demanda subsidiaria interpuesta por don **HAYTTER OSMÁN BLU** en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VALDIVIA**, en cuanto se declara que el despido de 2 de octubre de 2019 fue indebido, y en consecuencia la demandada deberá pagar al actor:

A) Por concepto de indemnización sustitutiva de aviso previo, la suma de \$586.277.-

B) Por concepto de indemnización por diez años de servicio y fracción superior a seis meses, la suma de \$6.499.047.-

C) Por concepto de 80% de incremento de la indemnización anterior, \$5.159.237.-

D) Reajustes e intereses, calculados conforme al artículo 173 del Código del Trabajo.

3.- Que cada parte pagará sus costas.

Dése cumplimiento en su oportunidad a lo dispuesto en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Anótese y regístrese.

RIT: T-121-2019	BLU/MUNICIPALIDAD DE VALDI	F. Ing.: 04/12/2019
RUC: 19-4-0235151-1	Proc.: Tutela	Form.Inicio: Denuncia

Dictada por doña Alodia Prieto Góngora, Juez Interina del Juzgado de Letras del Trabajo de Valdivia.

En Valdivia a 6 de abril de 2021, se notificó por el estado diario la resolución precedente.

