

Villarrica, diecinueve de febrero de dos mil veinte.

Vistos:

**PRIMERO:** Que en el folio 2, comparece don MARIO VICENTE ACEVEDO CASTRO, cédula de identidad N° 9.535.563-3, desempleado; casado; domiciliado en Villa Lafquén N° 246, comuna y ciudad de Pucón y viene en deducir demanda en procedimiento especial de tutela laboral, en contra de su ex empleador, MUNICIPALIDAD DE PUCÓN, RUT 69.191.600-6, representada por su Alcalde don CARLOS REINALDO BARRA MATAMALA, cédula nacional de identidad N° 4.127.304-6 o quien haga de tal en conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en avenida Bernardo O' Higgins N° 483, comuna de Pucón, con el fin de que se declare la existencia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, condenando a la demandada al pago de las indemnizaciones legales correspondientes y al pago de las prestaciones debidas, basado en la exposición de los hechos y fundamentos jurídicos que a continuación señala:

“...II. RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

a. Antecedentes de la relación laboral.

1. Me desempeñaba como trabajador de la Municipalidad de Pucón hace más de 23 años, con un contrato de trabajo indefinido de fecha 29 de enero de 1996, con funciones administrativas en el área de educación. Mediante anexo de contrato de enero 1997 accedí a modificar mis funciones a programador y digitador computacional del Departamento de Administración de Educación Municipal. Por anexo de junio de 2007 pasé a ser encargado de presupuesto y análisis financieros del Departamento de Educación Municipal. En marzo de 2009 modificamos nuevamente mi contrato de trabajo mediante anexo que me estableció como Jefe de Personal del DAEM donde me mantuve hasta el término de la relación laboral.



CRXPXNCXYL

2. Mi jornada laboral era de 44 horas semanales, de lunes a viernes de las 8:00 a 17:15 horas, con 45 minutos de colación.

3. Mis funciones como Jefe de Personal del Departamento de Educación correspondían a las siguientes:

a) Planificar, dirigir, coordinar, supervisar y apoyar el trabajo del equipo a mi cargo en tareas que se relacionan al movimiento de personal, tales como: contrataciones, finiquitos, modificaciones a los contratos de trabajo en diversas materias, permisos administrativos, feriados legales, licencias médicas, pensiones, etc.

b) Coordinar con el Encargado del Área de Finanzas la asignación de presupuesto para contrataciones, indemnizaciones, bonificaciones etc.

c) Elaborar informes en materias de personal, como también en el ámbito de información de los establecimientos educacionales, en cuanto a la matrícula escolar, remuneraciones del personal, dotación de personal docente y asistentes de la educación y otros varios requerimientos solicitados por organismos pertinentes con el servicio público tales como, la Secretaría Regional Ministerial de Educación, Ministerio de Educación, Secretaría de Desarrollo Regional, Municipalidad, Instituciones Previsionales, Superintendencia de Educación, Colegios de Profesores, etc.

d) Coordinar y elaborar bases administrativas para los procesos de concursos públicos para proveer cargos de directores de establecimientos educacionales y vacancias de profesionales de la educación.

e) Elaborar pre informes en conjunto con el asesor jurídico del departamento de educación en materias de personal por reclamaciones del personal realizada ante la Contraloría Regional o bien en Tribunales de Justicia por demandas laborales.



f) Orientar y participar en las acciones relacionadas con los procesos técnicos de nombramientos, contratos, reasignaciones, rotaciones y permutas.

g) Coordinar y orientar a los Directores de Establecimiento Educativos en lo concerniente a los procesos de contrataciones y movimiento de personal de sus establecimientos, procesos administrativos en general y en todo lo concerniente a la normativa legal por cual se rigen los profesionales de la educación en el ámbito de sus funciones.

h) Coordinar, dirigir y supervisar con el personal de la unidad el proceso relacionado con la actualización y el cumplimiento de los requisitos conforme a la normativa legal vigente, declaraciones juradas de intereses y patrimonio, probidad administrativa, antecedentes penales, certificaciones médicas, etc.

i) Emitir opinión y realizar informes en casos de sanciones que no requieren del previo proceso administrativo.

j) Supervisar el proceso de archivo y actualización de ficha de datos o registro y carpetas del personal docente, asistentes de la educación y personal administrativo activo e inactivo.

k) Confeccionar el informe mensual para el pago de remuneraciones respecto a movimientos del personal en cuanto pago de bonificaciones, subsidios, reintegros, descuentos previsionales y voluntarios, contrataciones, términos de contratos, modificaciones de contrato, pago de asignaciones varias, reajustes etc.

l) Elaborar informe para la unidad de transparencia municipal en temas varios del ámbito educacional a requerimiento de la ciudadanía conforme a Ley de Transparencia N° 20.285.

m) Orientar la preparación de resoluciones sobre: Acciones de desplazamiento del Personal, de asuntos remunerativos y beneficios, subsidios, entre otros.



n) Brindar asesoramiento y absolver consultas en asuntos del Sistema de Personal.

o) Conocer y estar actualizado en materias de la normativa legal vigente que rige al sistema educacional en general entre otras: leyes sociales, leyes laborales que rigen a los profesionales de la educación y del personal regido por el Código del Trabajo, y dentro de ámbito remuneracional correspondiente a los profesionales de la educación.

p) Otras tantas tareas según se presentan conforme la contingencia del día, a las cuales debía dar respuesta de manera oportuna y con la vocación que exige el servicio público.

4. Que para efectos del cálculo de indemnización, se debe estar a mi última remuneración mensual percibida antes de que se aplicara la reducción arbitraria de más de \$200.000 (doscientos mil pesos) mensuales; correspondiente al mes de enero 2019, que ascendió a 1.737.874 (un millón setecientos treinta y siete mil ochocientos setenta y cuatro pesos):

i. Sueldo base: \$618.712 (seiscientos dieciocho mil setecientos doce pesos).

ii. Asignación de experiencia (bienios): \$206.650 (doscientos seis mil seiscientos cincuenta pesos).

iii. Remuneración adicional: \$700.337 (setecientos mil trescientos treinta y siete pesos).

iv. Remuneración adicional SEP: \$212.175 (doscientos doce mil ciento setenta y cinco pesos).

5. Que, con fecha 25 de junio de 2019 puse fin a la relación laboral con mi empleador mediante carta de despido indirecto con copia a la Inspección del Trabajo, fundado en las causales del artículo 160 N° 5, por actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del



establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos; y a la del artículo 160 N° 7 por el incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, cuestión que se plasmó en carta que fuera entregada a mi empleador con copia a la Inspección Comunal del Trabajo de Villarrica.

6. En el ejercicio de mis funciones debía lidiar con una sobrecarga laboral y un ambiente de trabajo hostil que fue minando mi condición de salud. Si bien me desempeñaba de buena forma en mi cargo, las exigencias del servicio relacionadas a mis funciones descritas previamente fueron haciéndose cada vez más inalcanzables.

7. Así, en el mes de junio de 2018 me vi afectado por repercusiones psicológicas de gravedad debido al estrés laboral, por lo que estuve con licencia médica desde el mes de junio 2018 hasta enero 2019, debiendo pasar por un tratamiento farmacológico para enfrentar los efectos de un ambiente laboral nocivo de presión y sobrecarga excesiva. Esta enfermedad fue determinada como de origen laboral mediante Ordinario N° 25195 emitido por la Superintendencia de Seguridad Social; resolución mediante la cual se abrió un procedimiento de salud laboral llevado a cabo por la Mutual que tuvo por objeto determinar las condiciones de salud de los trabajadores en la Municipalidad de Pucón mediante la realización de un programa de vigilancia a través de fiscalizaciones y test psicológicos activados por mi caso caracterizado como “centinela” del problema de salud laboral.

8. Con fecha 2 de enero de 2019 me dieron el alta transitoria, ejercí mi derecho a vacaciones y me reincorporé el 4 de febrero del mismo año a mi lugar de trabajo. Sin embargo, continuaba mi tratamiento con fármacos. A la semana de retornar a mi trabajo, soy citado a una reunión especial por parte de mi jefatura directa.

9. Con fecha 11 de febrero del presente fui citado a reunión por el director del departamento, don Daniel Durán Gutiérrez, quien me solicita que



“haga entrega del cargo” en presencia del encargado de remuneraciones y el supuesto nuevo jefe de personal. En un contexto de absoluta informalidad y desconociendo mis derechos laborales y los elementos esenciales de mi contrato de trabajo, me indica que debo abandonar mis funciones para dar lugar a otro trabajador, don Ignacio García, quien ocupó mi cargo en suplencia mientras estuve con licencia médica.

10. Me enteraría posteriormente que don Daniel Durán ya había solicitado al personal ejecutar la modificación sin mi consentimiento al instruir “cambiar de funciones a don Mario Acevedo actual Jefe de Personal; en su puesto asume don Ignacio García” mediante memorándum N° 000437 de fecha 11 de febrero de 2019 dirigido al personal.

11. Se me señaló que ahora iba a trabajar como Administrativo de Apoyo en el Área de Remuneraciones del Departamento de Educación Municipal, y que este cambio no implicaría una modificación de mi remuneración. Frente a esta posición de mi jefatura, manifesté mi desacuerdo de algo que considero una represalia por haber estado varios meses con licencia médica y haber causado el inicio de un procedimiento de salud laboral llevado a cabo por la Mutual de Seguridad ante resolución mencionada de la Superintendencia de Seguridad Social.

12. Posteriormente, dentro del mismo mes, se instaló en mi oficina el encargado de remuneraciones; don Javier Albornoz, que previamente estaba en una oficina más pequeña, lo que afectó en gran medida mi espacio físico de trabajo y mi estabilidad de funciones en desmedro a como me encontraba previamente. Además, se me informaría posteriormente que ambos deberíamos movernos hacia una oficina aun más pequeña toda vez que la que estábamos ocupando sería destinada al nuevo Jefe de Personal del DAEM y al encargado jurídico del departamento.

13. A la semana siguiente se me informa que luego de una reunión sostenida entre el encargado de finanzas y el director del DAEM, mi



remuneración sería automáticamente rebajada, aludiendo a que había una asignación de responsabilidad que se incluyó en julio de 2017 y que con el cambio de cargo ya no me correspondería, por lo que se pasó a desconocer no sólo las funciones y el espacio de trabajo que me correspondían sino también la integridad de mi remuneración, por lo que pasaría a percibir \$212.175 (doscientos doce mil ciento setenta y cinco pesos) mensuales menos.

14. Toda esta modificación no tuvo ningún reconocimiento formal más que un decreto de fecha 22 de febrero visado por el Director de DAEM, el encargado de finanzas y por la Directora de Administración y Finanzas Municipal sin N° y sin la firma de la Secretaria Municipal ni la del Alcalde, que consignaba un anexo de contrato que modificaba tanto mis funciones como la rebaja de mi remuneración, pasando a ser “administrativo de apoyo en el área de remuneraciones del Departamento de Educación Municipal” . Este anexo de contrato se me presentó materialmente, pero nunca presté mi consentimiento ni estuve de acuerdo con la modificación unilateral y arbitraria de mi contrato de trabajo, la que de todos modos se comenzó a aplicar y se reflejó en mi liquidación del mismo mes de febrero de 2019 sin existir un acuerdo al respecto.

15. Frente a esta situación y dado que don Daniel Durán se encontraba haciendo uso de licencia médica, manifesté mi desacuerdo en forma verbal al director subrogante del momento, para efectos de que se corrija esta situación claramente irregular y arbitraria. Sin embargo, nunca tuve respuesta formal y se me mantuvo en condiciones laborales desmejoradas. La situación se mantuvo y no se me dio una respuesta definitiva ni se dictó un acto administrativo que consagrara la modificación de mi situación, por lo que perseveraré para solucionar el asunto mediante el trato directo en mi lugar de trabajo. Esto, sin embargo, no ocurrió y durante el mes de marzo se mantuvo la modificación de mis funciones y en la liquidación del mes correspondiente, lejos de reintegrar el saldo faltante de mi liquidación de febrero, se reiteró la



rebaja. Esta situación produjo graves efectos en mi salud laboral al sentirme humillado y menospreciado en mi lugar de trabajo, por lo que he estado todo este tiempo en reposo médico y en tratamiento.

16. Los hechos relatados constituyen una clara infracción a las obligaciones del empleador al afectar gravemente elementos de la esencia del contrato de trabajo como lo son las funciones, el lugar de trabajo y el salario que forman parte de mis derechos por contrato, además del contenido ético del mismo al quebrantar el deber de buena fe contractual. Todo esto en un contexto de clara discriminación en mi contra y de represalia luego de regresar de un período prolongado de licencias médicas por enfermedad de origen profesional, frente a lo cual se reaccionó de manera absolutamente ilícita y afectando mi garantía de indemnidad y mi derecho fundamental a la salud e integridad física y psíquica en el trabajo.

17. Como he señalado previamente, la situación de estrés laboral que sufro está diagnosticada desde el año 2018, cuando se calificó como enfermedad de origen laboral y motivó todo un procedimiento al respecto ordenado por la Superintendencia de Seguridad Social. Luego de estar en tratamientos y con prescripción de medicamentos por esta situación, mi empleador lejos de atender a mi condición conocida de salud, ejecuta un acto arbitrario e ilegal al modificar unilateralmente y en desmedro mis condiciones contractuales de trabajo.

18. En este sentido, con fecha 6 de mayo del presente año la Mutual de Seguridad del Trabajador me otorgó una licencia médica por un cuadro depresivo del 6 al 10 de mayo, mediante la orden de reposo N° 3804259 y a espera de una hora con el médico de la unidad de medicina del trabajo, lo que me citaron para el día 13 de mayo. Se me mantuvo con reposo laboral y bajo prescripción de medicamentos desde el 13 de mayo al 03 de junio, orden de reposo N° 3810786 y desde el 04 al 14 de junio mediante orden de reposo N° 302956.



19. Posteriormente, al encontrarme de paso en la ciudad de Villarrica el día 13 de junio alrededor de las 20:00 horas, tuve que presentarme en el servicio de urgencia del hospital de la mencionada ciudad, para ser atendido por un intenso y fuerte dolor de espalda y que me afectaba desde la altura de la cadera al caminar. Se me diagnosticó dolor lumbar y reposo total por 12 días con prescripción de medicamentos. Este tipo de afección es producto del estrés y la deprivación del sueño que suele acompañar cuadros de ansiedad y depresión laboral.

20. Según los hechos ya señalados, el actuar de mi empleador afectó además claramente mi seguridad en el trabajo, toda vez que se tenía conocimiento de mi delicada situación de salud provocada por las malas condiciones laborales y aun así procedió a reducir mi espacio de trabajo, mi remuneración y a modificar unilateralmente mis funciones inmediatamente luego de regresar de un largo período de reposo médico. Así, su actuar estuvo lejos de garantizar condiciones mínimas que garantizaran el respeto a mi derecho a la salud, sino que fue precisamente en la dirección contraria, agravando directamente mis afecciones psicológicas y físicas de origen laboral ya constatadas y declaradas previamente.

### III. EL DERECHO

a. Compatibilidad de la acción de tutela de derechos fundamentales con el despido indirecto.

El primer asunto a dilucidar es la procedencia de la presente acción en el marco de un despido indirecto como corresponde en el presente caso. Al respecto, el artículo 489 señala lo siguiente: “Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo corresponderá exclusivamente al trabajador afectado ” .



El despido indirecto regulado en el artículo 172 del Código del Trabajo no se encuentra explícitamente incorporado o excluido del procedimiento de tutela laboral, por lo que corresponde aplicar los criterios de interpretación según los principios del Derecho del Trabajo. Al respecto, el despido indirecto es una institución cuyo fin es amparar al trabajador cuyo empleador incurre en una falta grave que sobrepasa la causa de su contrato de trabajo y que le hace imposible tolerar la continuación de la relación laboral. En estos términos; el despido indirecto no es una opción que el trabajador toma en plena libertad, sino que se presenta como una salida cuyo origen es imputable a una falta grave del empleador. Así, el llamado autodespido se convierte en una necesidad para el trabajador vulnerado, que en algunos casos se produce con vulneración a sus derechos fundamentales.

En este contexto, cabe destacar que no toda acción de despido indirecto está fundamentada en la vulneración de derechos fundamentales. La pregunta relevante es: en aquellos casos que sí existe una vulneración a los derechos fundamentales, ¿qué opciones tiene el trabajador? Frente a este escenario podría, por ejemplo, demandar protección en procedimiento de tutela laboral durante la relación laboral, esperando que se consiga la protección de sus derechos y que la relación laboral se pueda recomponer. En cambio, debería presentar su despido indirecto, si se produjera un quiebre absoluto en el respeto de la relación laboral y de sus derechos, que lo obligue a producir el término del contrato. En este último caso, no se explica que se le niegue al trabajador la tutela de sus derechos fundamentales por haberse visto forzado a esta decisión tan importante, a diferencia del primer caso.

Como se ha señalado, el texto legal exige que sea “con ocasión del despido”, por lo que a falta de determinación específica sobre el despido indirecto corresponde atender al bien jurídico protegido de la institución de tutela. En este sentido, la denuncia por tutela de derechos fundamentales se ampara en el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores en el



ámbito laboral, mientras que el despido indirecto tiene un fin sancionatorio contra la conducta grave del empleador y un fin resolutorio del contrato de trabajo ante el incumplimiento. Los fines y fundamentos de ambas instituciones son distintos y, por tanto, compatibles en una acción judicial.

Otro elemento fundamental al momento de resolver el problema planteado es la aplicación de los principios del Derecho del Trabajo. En este sentido, el principio protector del Derecho del Trabajo que contiene al principio “indubio pro operario” establece el deber de interpretar la norma en favor del trabajador, en consideración a su posición de inferioridad en la relación laboral que la ley precisamente busca tutelar.

La relevancia de los principios del Derecho del Trabajo como criterio ordenador de la hermenéutica legal está reconocido a su vez en el propio texto legal, que en el artículo 459 N° 5 del Código del Trabajo obliga al sentenciador a que la sentencia debe contener: “Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda” .

La ley aplica los mismos efectos al despido indirecto que al despido ordinario, siempre y cuando sea calificado como procedente en una instancia judicial. Esto permite afirmar que ambas instituciones tienen una relación mayor- de género a especie si se quiere- compartiendo las mismas disposiciones legales, distinguiendo sólo su origen, por lo que es perfectamente procedente enterse aplicable la normativa de tutela de derechos fundamentales.

La doctrina en su mayor parte ha estado de acuerdo con la compatibilidad de las acciones, señalando al efecto: “Sabemos que si hablamos de término 'injustificado', ello puede tener dos caras, una, el despido injustificado, y, otra, el despido indirecto; claro está que en el despido indirecto lo que se declara 'injustificado' no es la resolución promovida por el Trabajador, sino la conducta del empleador que llevó a ese cese", agregando con



claridad que la incompatibilidad produciría que "la posibilidad de la acción tutelar dependería en forma exclusiva de la decisión del eventual infractor (empleador) de despedir o no al trabajador” .

Se ha mencionado, a su vez, que el efecto concreto de la indemnización especial contemplada en el artículo 489 tiene un fin sancionatorio contra el empleador y según parte de la doctrina; a su vez un elemento indemnizatorio del daño moral. En cualquiera de los casos, su fundamento es la vulneración de derechos fundamentales que producen el término del contrato de trabajo. Su misma razón de ser es precisamente exceder las indemnizaciones legales que proceden de forma ordinaria.

Finalmente, la jurisprudencia está dividida al respecto, existiendo una tendencia mayor a aceptar la compatibilidad de las acciones por los argumentos expuestos que se refleja en los fallos del Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, RIT T-25-2012; de la Corte de Apelaciones de Iquique en Rol 15-2011, de la Corte de Apelaciones de Santiago, en Rol 276- 2010 y T-37-2018 del Primer Juzgado de Letras de Santiago; entre otras, esta última que se encuentra actualmente ejecutoriada y determina lo siguiente en su considerando *NOVENO*: “Sobre la acción de tutela laboral. En este punto, importa precisar dos cosas: primero, que las conductas antes indicadas fundaron, no sólo el término de la relación laboral mediante un despido indirecto, sino también la acción de tutela laboral, que se vinculó con dos hipótesis jurídicas: la transgresión del inciso 2° del artículo 2° del Código del Trabajo y la del derecho a la vida e integridad física y psíquica, resguardado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República.

*Sobre la primera hipótesis, cabe indicar que el artículo 485 del código del ramo, en su inciso segundo, permite la utilización del procedimiento de tutela laboral para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° , con la excepción que indica. En ese orden de cosas, aparece que el mentado artículo 2° hace una específica alusión a los actos discriminatorios*



*a partir del inciso tercero, mientras que el acoso sexual está regulado en el inciso 2° . Esta distribución normativa permite establecer que el conocimiento de los actos de acoso sexual es tratado por el legislador como un injusto diferente de los actos discriminatorios y, por ello, no se analizará esta arista del derecho invocado.*

*Así las cosas, queda revisar la eventual afectación del derecho a la integridad psíquica, que es el que la demanda desarrolla. Teniendo en cuenta que la lesión de derechos se produce por el ejercicio de las facultades del empleador: contratación, otorgamiento del trabajo, supervisión y control de las labores, determinación de la remuneración, en este caso; es menester resolver si se limita su pleno ejercicio sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial. Ciertamente, la lesión a la integridad psíquica, establecida mediante los daños psicológicos sufridos a causa de los actos de acoso sexual en los términos de la letra k) del fundamento quinto de esta resolución permite concluir, sin lugar a dudas, que importa la injustificada limitación de ese ejercicio.*

*De este modo, se hará lugar a la acción de tutela laboral, condenándose a la demandada al pago de las indemnizaciones establecidas en el artículo 489 del Código del Trabajo y, por lo mismo, se omitirá pronunciamiento respecto de la demanda subsidiaria. En cuanto a la determinación de la sanción del artículo citado, se aplicará en su máximo, dada la gravedad de la conducta del empleador, el abuso que ella revela y la entidad de las secuelas psicológicas de la trabajadora. Asimismo, sea aplicando los incrementos del artículo 168 o el aumento del inciso 1° del artículo 171, ambos del código del ramo, se recargará en un 80% la indemnización por años de servicios(···)” .*

Así, la jurisprudencia distingue correctamente la compatibilidad de las acciones fundamentado en los argumentos aquí expuestos y es un reflejo claro de la interpretación legal a la luz del principio in dubio pro operario y a los diversos bienes jurídicos protegidos por ambas instituciones.



b. Indicios de vulneración de derechos fundamentales.

El artículo 493 del Código del Trabajo dispone: “Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”

Tal disposición regula lo que la doctrina ha denominado “alivio probatorio”, “rebaja probatoria” o “prueba indiciaria”, que consiste en que una vez acreditada la existencia de indicios suficientes de haberse producido los hechos denunciados, será el denunciado el que deberá probar que su conducta atendió a criterios objetivos y razonables, en el caso que sustenta la presente denuncia, que el despido no se debió al ejercicio de mis derechos laborales.

El fundamento radica en aligerar el esfuerzo probatorio del trabajador denunciante, y así disminuir los efectos centrales de la materia probatoria, en especial “del que sostiene que el costo por la falta de certeza plena en la acreditación de un hecho, deba soportarlo aquel que lo afirma ” (Ugarte, 2009). Así, cuando el hecho de la conducta lesiva haya quedado advertido mediante indicios y sea dudosamente acreditado por el denunciado, será él quien soporte la atribución de existencia del hecho.

En el caso que sustenta la presente denuncia, frente a los indicios de vulneración respecto a los hechos expuestos deberá la demandada acreditar que sus actos no fueron un incumplimiento a una serie de garantías fundamentales y normas legales que fueron conculcadas según se explicará a continuación.

No obstante lo anterior, y sin considerar la prueba que será aportada en la oportunidad procesal que corresponda, estimamos como indicios de las vulneraciones denunciadas los siguientes antecedentes:

- Declaración de enfermedad de origen profesional e inicio de procedimiento de control de salud laboral en el espacio de trabajo constatado



por resolución N° 25195 de 15 de mayo de 2018 de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Licencias médicas del demandante de junio de 2018 hasta enero de 2019.

- Memorándum N° 437 de 11 de febrero mediante el cual se ordena al personal desconocer el cargo del demandante, a días de retornar a su puesto de trabajo y sin existir motivación de esto ni consentimiento del trabajador.

- Cambio en desmedro en el puesto de trabajo del demandante.

- Liquidaciones de sueldo en las que se refleja la disminución de su remuneración.

- Daños graves producidos en la salud del trabajador producidos directamente por los actos del empleador.

- Carta de autodespido de fecha 25 de junio de 2019.

c. Requisitos de la acción de tutela de derechos fundamentales

Los requisitos para la procedencia de la acción de tutela laboral son: (i) que los actos u omisiones vulneratorios ocurran con motivo de la relación, sea durante la misma o con ocasión del despido; (ii) Que estas circunstancias afecten derechos fundamentales; y (iii) Que la lesión de estos derechos se produzca por el ejercicio de las facultades del empleador.

A continuación se explicará cómo en el caso sublite, se cumplen todos y cada uno de los requisitos establecidos en el artículo 485 y 489 del Código del Trabajo para la procedencia de la acción de tutela de derechos fundamentales con ocasión del despido:



1. Se trate de cuestiones suscitadas en la relación laboral o con ocasión del despido:

En el presente caso, la vulneración se produjo con ocasión del despido. Cabe destacar que el concepto de “con ocasión” según el propio Diccionario de la Real Academia Española corresponde a “Causa o motivo porque se hace o acaece algo.” Es por esto que la vulneración y el despido no necesariamente deben concurrir de forma simultánea, sino que la primera debe ser el origen de la segunda.

Como lo señala la doctrina, tradicionalmente el Derecho del Trabajo ha cumplido una función tutelar, mediante el establecimiento de 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 más 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.

Los derechos fundamentales conculcados son:

i. Derecho a la integridad física y psíquica

El derecho a la integridad física y psíquica, consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República (CPR), debido a las perturbaciones que he debido soportar a partir de los actos cometidos por mi empleador que modificó mis condiciones laborales en desmedro luego de estar en un prolongado tratamiento de enfermedad profesional, actos completamente injustificados y arbitrarios que han producido directamente daños graves en mi salud.

Sobre la integridad personal y su afección, como establece la sentencia dictada por doña Germaine Petit, juez titular del Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, en causa T-850-2017: UNDECIMO: Que, debe



determinarse si los hechos acreditados, constituyen o no una afectación seria al derecho a la integridad física y síquica de la actora. En este sentido debe señalarse que el derecho a la integridad personal, es aquel derecho humano fundamental y absoluto que tiene su origen en el respeto debido a la vida y sano desarrollo de ésta. Es el derecho al resguardo de la persona en toda su extensión, bien sea en su aspecto físico como mental, la integridad psíquica es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales e intelectuales, lo cual permite a cada ser humano a desarrollar su vida de acuerdo a sus convicciones. El reconocimiento constitucional de tales derechos implica, que nadie puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales que le impidan conservar su estabilidad psicológica.

Lo reseñado es aplicable al presente caso en el que se ve claramente afectada mi integridad psíquica y física.

Sumado a ello, el inciso segundo del artículo 2 del Código del Trabajo prescribe que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona y recoge la interdicción al trato discriminatorio no amparado en razones justificadas que consagra con mayor jerarquía por el inciso tercero del número 16 del artículo 19 de la Carta Fundamental.

Nogueira Alcalá anota que “la dignidad de la persona es el rasgo distintivo de los seres humanos respecto de los demás seres vivos, la que constituye a la persona como un fin en sí mismo, impidiendo que sea considerada un instrumento o medio para otro fin, además de dotarlo de capacidad de autodeterminación y de realización del libre desarrollo de la personalidad. La dignidad es así un valor inherente a la persona humana que se manifiesta a través de la autodeterminación consciente y responsable de su vida y que exige el respeto de ella por los demás” .

Citando a Wolfgang, el mismo autor, señala que aquélla “es una cualidad intrínseca y distintiva reconocida a todo individuo que lo hace merecedor del



mismo respeto y consideración por parte del Estado y de la comunidad, implicando, en este sentido, un complejo de derechos y deberes fundamentales que aseguran a la persona tanto contra todo y cualquier acto de cuño degradante o deshumanizado, como velan para satisfacer las condiciones existenciales mínimas para una vida saludable...”

El Tribunal Constitucional ha señalado, situando a la dignidad como valor principal en el artículo 1° , inciso primero de la carta política ( “Las personas nacen libres e iguales en derechos” ) que “por ser la base del sistema constitucional imperante en Chile “a la cual se alude en aquel principio capital de nuestro Código Supremo es la cualidad del ser humano que lo hace acreedor siempre de un trato de respeto, porque ella es la fuente de los derechos esenciales y de las garantías destinadas a obtener que sean resguardados” (CS, Rol 943-2007).

Finalmente, en lo que aquí interesa resaltar, el mismo Nogueira postula que “el valor y principio de la dignidad humana tiene un carácter absoluto y de obediencia irrestricta” ; “constituye un mínimo invulnerable del ser humano” y “todos los derechos fundamentales tienen en ella su fundamento y base sustantiva ya que todos ellos contribuyen a desarrollar ámbitos propios de la dignidad de la persona humana” .

En el presente caso se puede afirmar con claridad que mi empleador no tuvo consideración a mi dignidad como persona y como trabajador. De haberla tenido, me habría consultado mi opinión respecto a la modificación y se hubiera abstenido de empeorar mi condición en especial consideración a la enfermedad que el mismo ejercicio del trabajo me produjo y que se agravó considerablemente por estos últimos actos.

ii. Libertad de trabajo.

Asimismo, he visto directamente afectado mi derecho fundamental a la libertad del trabajo, consagrada en el artículo 19 N° 16 de la Carta



Fundamental, toda vez que el demandado me ha privado de mi posibilidad de desarrollarme en el ámbito laboral, al forzar y provocar una destinación arbitraria a un trabajo distinto al que me correspondía por contrato.

Este actuar vulneró claramente lo dispuesto por la Constitución que señala en su inciso segundo “Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.”, incorporado expresamente a esta acción por el artículo 485 del Código del Trabajo.

Además, como señala el destacado constitucionalista José Luis Cea: "Lo protegido (por el artículo 19 n° 16 de la CPR) es la libertad de trabajo, es decir, el derecho a buscar trabajo, aunque sin garantizar que se obtenga el pretendido u otro satisfactorio. Empero, el Código del ramo ha corregido esto, legislando de manera que se protege igualmente el trabajo en sí por su función social y el derecho al trabajo, entendiéndose por este último al que asegura al trabajador cierta estabilidad o permanencia en su empleo o labor" (J. L. CEA, Derecho constitucional chileno, Tomo II, Derechos, deberes y garantías. Ediciones Universidad Católica de Chile, 2004, p. 427). Ello deriva claramente del enunciado del artículo 2 del Código del Trabajo, que establece “Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan” .

Yo elegí mi trabajo, y este fue como Jefe de Personal del Departamento de Administración de Educación Municipal. El actuar de mi empleador de desconocer arbitrariamente este trabajo al que tenía derecho por contrato cuando buscó destinarme a un trabajo distinto sin mi consentimiento atenta contra lo dispuesto expresamente por la norma fundamental.

iii. Derecho a la no discriminación.

Además de una vulneración a mi dignidad como trabajador y persona, mi integridad psíquica y mi libertad de trabajo, también fui discriminado por motivos de salud y de indemnidad laboral. En el plano internacional, el



Convenio N° 111 de la OIT, de 1956 sobre la discriminación en el empleo y ocupación, dispone en su Artículo 1° : “1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo” .

Estas reflexiones, por lo demás han sido expresamente reconocidas por la Excelentísima Corte Suprema, en sentencia recaída en Recurso de Unificación de jurisprudencia, de fecha 05 de agosto de 2015 (Rol 23.808-2014). Indica la sentencia: "de entenderse que la tutela otorgada por el legislador al trabajador víctima de actos discriminatorios durante la vigencia de la relación laboral— de conformidad a lo previsto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo—, se encuentra limitada únicamente a aquellos criterios expresamente previstos por el artículo 2° del Código del Trabajo, como lo ha hecho el tribunal recurrido, importaría concluir que nuestro procedimiento de tutela laboral protege sólo parcialmente el derecho a la no discriminación, excluyendo actuaciones basadas en otros criterios, los no previstos expresamente en la norma laboral, que el legislador nacional sí ha prohibido por otras vías de mayor rango legal, como son la propia Constitución Política de la República y el ya citado



Convenio OIT N° 111 de 1958, al cual le resulta plenamente aplicable lo dispuesto en el artículo 5° inciso segundo de la Carta Fundamental".

La resolución agrega: "La correcta interpretación de la materia de derecho es aquella que determina que la protección a la garantía de no discriminación o principio de igualdad, otorgada por el procedimiento de tutela laboral –de conformidad a lo dispuesto en el artículo 485 inciso segundo del Código del Trabajo–, no queda limitada únicamente a aquellos actos discriminatorios basados en los motivos o criterios que expresamente prevé el artículo 2° inciso cuarto del Código del Trabajo, sino que se extiende a todas aquellas discriminaciones o diferencias arbitrarias, prohibidas por el artículo 19 N° 16 inciso tercero de la Constitución Política de la República y por el Convenio OIT N° 111 de 1958".

En el ámbito infra constitucional, fue desarrollado con mayor amplitud en el artículo 2° del Código del Trabajo, que viene a constituir un límite infranqueable a los poderes del empleador.

En este contexto, y en relación al inciso tercero del artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, que consagra la única motivación para establecer diferencias de trato en el ámbito laboral, puede concluirse que la enumeración contenida en la norma laboral no es taxativa, ya que se trata de un catálogo que contiene conductas discriminatorias y que podrá abarcar a otras, en la medida que en su esencia reflejen un disvalor social del mismo tipo y en tanto realicen alguna distinción que no se base en la capacidad o idoneidad en el cargo.

En términos concluyentes, cualquier distinción de trato que se base en un criterio que no corresponda a la capacidad o idoneidad personal debe ser considerada discriminatoria, aun cuando no sea alguno de los señalados en el artículo 2° del Código del Trabajo.



Particularmente atinente al presente caso es la sentencia del Juzgado de Letras de Concepción, RIT T-237-2018, que en su considerando 8vo señala: OCTAVO: Que tal como ya se ha resuelto en este mismo Tribunal (T-253-2016; T199-2017; T-40-2017) dada su propia definición, “la discriminación laboral supone siempre que la diferencia que se alega se funde en un criterio sospechoso o prohibido al tener que estar relacionada la conducta discriminatoria con criterios que aparecen como disvaliosos desde la ética social, aun cuando el catálogo de éstos, contemplado en el artículo 2 del Código del Trabajo, no sea nada más que meramente ejemplificativo y puedan existir otros no contemplados taxativamente en la norma. Así, la sola distinción, exclusión o preferencia sin la existencia del criterio sospechoso o prohibido no constituye un acto de discriminación prohibido por la ley.

Ahora en materia constitucional, debemos tener presente que, aun cuando, en el ámbito laboral la Constitución en su artículo 19 N° 16 inciso tercero dispone respecto de la libertad de trabajo y su protección que “Se prohíbe cualquier 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” , lo que significa es que se prohíbe cualquier discriminación que no se afine en la capacidad o idoneidad personal, pero ello no desvirtúa que igualmente para calificar una conducta como discriminatoria en el ámbito laboral es necesario que exista una distinción, como la que se alega en autos, pero fundada en la existencia de un criterio que no sea razonable, ya sea prohibido o sospechoso. La norma constitucional hace alusión a la capacidad o idoneidad para el trabajo porque obviamente considera lícitas las distinciones fundadas en tales categorías, pero igualmente propugna que lo prohibido es cualquier “discriminación” fundada en éstos, y al hablar de discriminación exige que estemos frente a la existencia de cualquier criterio sospechoso, como elemento configurativo necesario, considerándose como sospechoso o prohibido cualquiera que no se funde en la capacidad o idoneidad personal y el cual será



estimado como discriminatorio, pero siempre éste debe ser enunciado para poder analizarlo.”

Por tanto, en aquellos casos en donde no exista un criterio específico de aquellos establecidos en el artículo 2 del Código del Trabajo, no se puede olvidar que nos encontramos con una norma de la más alta jerarquía que establece que cualquier otro criterio aparte de la capacidad e idoneidad de un trabajador se encuentra prohibida, por lo que será el juez el que determine los parámetros en el caso concreto para determinar la existencia de dicha discriminación prohibida.

Lo anterior se encuentra expresamente razonado por otras sentencias, tal como se señala en causa Rol T-60-2009 seguido ante el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, confirmada por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Santiago: “Que aparece importante recordar el dictamen de la inspección en esta materia ya citado por esta sentenciadora en lo pertinente indica “El artículo 19, número 16, inciso tercero, señala que “se prohíbe cualquier 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”. Asimismo, en el plano legal, el artículo 2º del Código del Trabajo, en sus incisos 2º y 3º, señala que "son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación", agregando que "los actos de discriminación son las distinciones, preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación". De lo anterior, se sigue que en el sistema jurídico vigente en nuestro país, las personas se encuentran dotadas de un derecho constitucional, en el ámbito laboral, a no ser objeto de discriminaciones arbitrarias, esto es, según señala el propio precepto del texto fundamental, cualquier discriminación que no diga relación con la idoneidad o capacidad personal.



Ahora bien, en la eventualidad de que el caso no presente ningún rasgo de distinción sospechosa, el juez deberá remitirse a la norma constitucional, y específicamente al criterio de capacidad e idoneidad que prescribe el Art. 19 n° 16 C.P.R. Sin embargo, el criterio constitucional es un criterio general y formal, lo que permite su amplitud para ser subsumido al caso particular, pero no presenta rasgos o indicios que permitan una más fácil delimitación. En estos casos, el juez deberá elaborar un parámetro promedio del determinado empleo en cuestión, que permita determinar si la capacidad o idoneidad personal del afectado satisface o no las condiciones mínimas de ese parámetro. El magistrado debe observar la realidad laboral, crear un parámetro formal de ese empleo u ocupación considerando ciertos mínimos y subsumir el caso particular al parámetro, es decir constatar si el recurrente cumple o no con las exigencias del parámetro.”

Finalmente, en virtud de lo expuesto se vuelve fundamental encontrar el motivo de lo realizado por el demandado. Esto se hace especialmente necesario ante la falta absoluta de motivación en sus propios actos. El motivo, sin embargo, no corresponde en sentido alguno a criterios de capacidad profesional para el ejercicio del cargo. Lo único que podría explicar lo realizado es precisamente mi condición de salud, que en ningún caso justificaría la medida ya que implicaría castigar al trabajador víctima de una enfermedad laboral. Es mi condición de salud producida por el ambiente laboral hostil el elemento de riesgo presente a días de lo realizado, ya que como he señalado previamente, volví a mi trabajo el mismo mes en el que comenzaron las vulneraciones denunciadas.

A mi condición de salud, se suma el hecho de haber motivado el procedimiento administrativo de salud laboral en el espacio de trabajo realizado por la Mutual del Trabajador que eventualmente diagnosticaría problemas en otros trabajadores sujetos a este clima laboral. En concreto, estuve con licencia médica 6 meses, donde se alertó a los organismos pertinentes y a mi regreso



ocurre todo lo relatado. Esto constituye una clara discriminación arbitraria y una vulneración a mi garantía de indemnidad en sentido amplio.

3. La lesión de los derechos fundamentales se ha producido por el ejercicio arbitrario de facultades del empleador:

Resulta necesario traer a colación lo establecido en el inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo, donde se establece los casos que constituyen vulneración a los derechos fundamentales, señalando: “Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial” .

Lo dispuesto por la ley se hace patente en el presente caso de la forma más clara: un exceso en el poder de mando del empleador. En concreto, el demandado excedió todos los límites dispuestos del legítimo ejercicio del ius variandi, ya que no cumplió con lo dispuesto por el Código del Trabajo en sus artículos 11 y 12 al disponer de modificaciones esenciales sin mi consentimiento y en desmedro a mis derechos. Así, no cabe duda que lo realizado fue un ejercicio abusivo y fuera de lo permitido legalmente. Además, se torna en arbitrario al carecer absolutamente de motivación y realizarse de la peor manera posible: contra mi voluntad expresa y sin respeto alguno a mi condición de salud y a mis derechos fundamentales.

d. Indemnizaciones demandadas.

En virtud de lo dispuesto por el artículo 489 del Código del Trabajo procede la indemnización que fije el juez de la causa que no podrá ser de inferior a seis remuneraciones mensuales ni superior a once. Es por esto que solicito a SS. se determine el máximo legal de indemnización por este concepto, en atención a la entidad y forma de afectación de los derechos fundamentales vulnerados.



#### IV. DESPIDO INDIRECTO

##### a. Sobre el despido indirecto y sus requisitos.

Tradicionalmente, el despido es una de las tantas manifestaciones de la potestad de mando que la ley le confiere al empleador, siendo éste facultado para poner término a la relación laboral cuando se den los supuestos establecidos por el legislador.

Con todo, el artículo 171 del Código del Trabajo señala la posibilidad de que el trabajador sea quien ponga fin al vínculo contractual, cuando se den los supuestos establecidos por el legislador en los números 1, 5 o 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, y sea el empleador el que incurre en dichos supuestos.

Esto hace referencia a la situación donde -como bien señala Excelentísima Corte Suprema, en causa Rol 28.383-2015 “el trabajador ejerce la acción destinada a sancionar al empleador que con su conducta afecta gravemente sus derechos laborales, podría estimarse que equivale al despido disciplinario regulado en el artículo 160 del mismo código, unido al hecho que el denominado auto despido’ o despido indirecto’ ...es técnicamente desde el punto de vista laboral una modalidad de despido, y en ningún caso una renuncia.’ (José Luis Ugarte Cataldo, Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador, Legal Publishing, 2010, p. 94), de manera que los efectos de su ejercicio deben ser los mismos que emanan cuando la relación laboral se finiquita por voluntad del empleador” .

Este es el mismo criterio seguido por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valdivia, que en causa Rol 1.922-2006, señala: “El despido indirecto, al estar fundado en las causales de caducidad por las que la ley lo autoriza, sería una verdadera condición resolutoria del contrato, establecida a favor del contratante diligente, el que lo puede dar por terminado cuando se incumple gravemente alguna condición contractual o legal, en forma inmediata y con el derecho a todas las indemnizaciones y recargos legales cuando el diligente es el



trabajador, o sin derecho a indemnización alguna cuando el diligente es el empleador” .

De la norma transcrita, debemos señalar que no solo es necesario que se den los supuestos a los que hace remisión la norma, en otras palabras, un incumplimiento imputable al empleador, sino que además se solicitan idénticas exigencias a la situación en que el empleador hace ejercicio de la facultad de prescindir de los servicios de un trabajador.

En este sentido, se requiere que el trabajador practique los avisos señalados en el artículo 162 del Código del Trabajo, que en lo medular imponen la obligación de comunicar personalmente o a través de carta certificada la causal impetrada y los hechos en las que se funda.

En este sentido, debemos señalar que se han cumplido con todos los requisitos exigidos por el legislador para proceder con el despido indirecto, a saber: (i) Se hizo entrega personal de la carta a la empresa; (ii) En dicha presentación se señalan de forma clara y precisa los hechos acontecidos durante la relación laboral y cómo estos configuran un incumplimiento de lo señalado en el N° 5 del artículo 160 del Código del Trabajo y del 160 N° 7; (iii) Se entregó copia de la carta enviada al empleador en la Inspección del Trabajo de Villarrica.

Que en caso de que se sostenga que se debió haber adoptado alguna otra determinación de forma previa a proceder con el autodespido, es conveniente reseñar lo dicho por el Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago en causa RIT T-306-2010 en cuanto a que “la doctrina ha sido uniforme en señalar que el acoso laboral u hostigamiento es un proceso continuo de hechos reiterados por parte del empleador y que permanece en el tiempo debido, precisamente, a la tolerancia del trabajador, quien, muchas veces, no ejerce sus derechos de forma inmediata por el temor a perder su fuente de trabajo o, simplemente, porque espera que las cosas se resuelvan de otra forma ” .



En este mismo sentido se ha pronunciado la Corte Suprema en Unificación de Jurisprudencia Rol N° 12.514-2013 señalando la improcedencia de la institución conocida como “perdón de la causal” contra el trabajador en acciones de despido indirecto, agregando: “En efecto, considerando que el autodespido o despido indirecto provoca el efecto que el trabajador queda cesante, lo que trae consigo un estado de incertidumbre económica, se puede elaborar como máxima de experiencia una que señale que el trabajador vacilará, se tomará un tiempo antes de poner término al contrato, y que, por lo mismo, que no puede ser fruto de una decisión apresurada o precipitada. .

b. Sobre lo dispuesto por la causal del artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo.

Que como causal de despido indirecto, se invocó la establecida en el artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, basado en las deficientes condiciones en materia de seguridad y de salud instituidas por la empresa en mi lugar de trabajo; que estando a sabiendas de mi enfermedad profesional procedieron a empeorar mis condiciones laborales atentando directamente contra mi salud psíquica y física.

Respecto de los requisitos de procedencia de la causal en comento, la jurisprudencia ha señalado los siguiente: a) que se ejecuten actos, omisiones o imprudencias; b) que éstas sean temerarias; y c) que se afecte o exista la posibilidad de afectar los bienes jurídicos por ella protegidos, es decir, la seguridad o funcionamiento del establecimiento, la seguridad o la actividad de los trabajadores o la salud de éstos.

De los requisitos antes referidos y como lo han sostenido reiteradamente nuestros Tribunales de Justicia es menester que la imprudencia exigida para la concurrencia de la causal sea de naturaleza temeraria, esto es, extremadamente imprudente o con negligencia considerable, es decir, con ineptitud mayor o torpeza inexcusable.



En este orden de ideas, se puede observar el cumplimiento de los requisitos establecidos por la norma en el presente caso de la siguiente forma:

i. Actos del empleador mediante el cual se modifican arbitrariamente mis condiciones laborales en desmedro en contexto de enfermedad profesional psíquica acreditada, que consta formalmente en memorándum N° 000437 de fecha 11 de febrero de 2019 dirigido al personal firmado por Daniel Durán y en decreto alcaldicio de 22 de febrero y que incluso fueron más allá de lo establecido en estos instrumentos tal como ha sido expuesto previamente;

ii. La referida actitud de la empresa es temeraria por los siguientes motivos: a) Se estaba en conocimiento de que sufrí un cuadro delicado de depresión y ansiedad laboral cuyo origen acreditado correspondió al ambiente laboral hostil; b) a pesar de esto; y teniendo la obligación legal de tutelar mi salud, proceden a empeorar mis condiciones laborales en todo sentido, respecto a mi espacio de trabajo, a mis funciones y a mi remuneración; c) dicho acto nunca tuvo justificación alguna ni estuvo amparado dentro de las facultades legales de mando del empleador, constituyéndose en un actuar no solo temerario contra mi salud laboral sino que también profundamente arbitrario e ilegal; d) encima de lo señalado, el actuar se ejecuta a pocos días de volver a mi lugar de trabajo luego de un período prolongado de tratamiento psíquico por enfermedad profesional que motivó procedimientos de control de la Mutual del Trabajador, afectando así mi garantía de indemnidad en sentido amplio.

Cabe destacar que este requisito se encuentra cumplido al evidenciar la falta de un estándar de diligencia frente a las condiciones particulares; condiciones descritas que claramente hacen inexplicable lo que hizo mi empleador y que fue en todo sentido temerario contra mi seguridad y salud en el empleo. Así lo ha señalado la doctrina como señalan los profesores Gamonal y Guidi: “Ahora bien, la palabra ‘eficazmente’ utilizada en el inciso primero del art. 184 aparentemente apunta a un efecto de resultado, el que sin duda se encuentra también presente, pero fundamentalmente debe entenderse referida a



la magnitud de la responsabilidad y la acuciosidad con que el empleador debe dar cumplimiento a su obligación de prevención y seguridad” . En ese sentido, los profesores Thayer y Novoa señalan respecto a este artículo: “no determina el grado de culpa de que debe responder el empleador en su cumplimiento, necesario resulta concluir que este es el propio de la culpa levísima, es decir, la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en sus negocios más importantes”.

Así lo ha entendido también la Excelentísima Corte Suprema, que en sentencia de Unificación de Jurisprudencia Rol 292-2013 dictada el 23 de mayo de 2013, se resolvió sobre la causal antes indicada: "supone en primer término que los hechos ejecutados por el dependiente sean extremadamente imprudentes o con una negligencia considerable. No se requiere entonces una intencionalidad especial, sino un olvido inexcusable de las precauciones que la prudencia común aconseja y que conduce a la realización de hechos que, de mediar malicia, constituirían delito. Deberán, además, afectar los bienes jurídicos establecidos en la norma referida, expresión que no puede entenderse como sinónimo de producción cierta de un daño, sino sólo como la posibilidad concreta de que ese perjuicio se produzca, atendido que en el caso en que lo amenazado sea la salud de otros dependientes la disposición del artículo 184 del Código del ramo prevé la obligación esencial del empleador de adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los dependientes."

Lo realizado por mi empleador atenta contra cualquier tipo de prudencia y cuidado a mi condición de salud: nunca se me preguntó mi parecer, no se preocupó de contar con mi consentimiento, se me mintió respecto de los alcances de la medida y no se dio justificación alguna a lo realizado;

iii. En el caso se verifica no sólo la posibilidad de afección de las condiciones de seguridad y de salud, sino que se produce un daño grave ya acreditado contra mi salud. Esto porque naturalmente me sentí humillado y



perseguido por mi empleador y su actuar arbitrario que me produjo un nuevo cuadro de afección psíquica e incluso física manifestada en problemas lumbares.

Cabe señalar que la norma en comento no exige la verificación de un daño, sino que se vea una amenaza a la salud o seguridad de los trabajadores al interior del trabajo tal como lo señaló la Corte Suprema en unificación de jurisprudencia recién citada. Lo anterior en tanto el mandato del legislador en materia de protección de la vida y seguridad de los trabajadores establecida en el artículo 184 del Código del Trabajo, está centrado en la prevención, además obviamente de medidas paliativas en caso de verificación de estas. En el presente caso mi empleador creó arbitrariamente condiciones nocivas contra mi salud, como limitar mi espacio de trabajo en beneficio del Encargado de Remuneraciones a quien debía trabajar ahora y las demás afecciones señaladas. Este conjunto de actos claramente creó un marco de condiciones absolutamente vulneratorias de mi seguridad en el trabajo y salud laboral que terminaron detonando nuevos cuadros de patologías según se acreditará en la instancia correspondiente.

c. Sobre la causal de despido del artículo 160 N° 7.

La causal del despido contemplada en el artículo 160 N° 7 referida al incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato tiene como requisitos a) el incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato por parte del empleador y, b) que tal incumplimiento sea de carácter grave.

Además, tal como ha sido señalado previamente, existe claridad en relación a que los requisitos respecto a la configuración de la causal legal en casos de despido indirecto corresponden a los mismos estándares exigidos para los empleadores, pero debiendo adecuar su aplicación según los principios del derecho del trabajo como lo son el de tutela o protección al trabajador y a las condiciones particulares de las obligaciones del empleador.



De la revisión de mi contrato de trabajo aisladamente considerado, no se evidencian las obligaciones de la Municipalidad lo que no implica en sentido alguno desconocer su procedencia según el propio contenido del contrato y sus anexos como también lo dispuesto por la ley como fuente de obligaciones. Así lo ha señalado de forma clara la doctrina:

“Esta causal de caducidad del contrato es de amplia aplicación, pues no solo involucra el incumplimiento de las obligaciones contractuales expresamente pactadas por escrito entre las partes, sino también aquellas inherentes a la naturaleza del mismo o, que de acuerdo con la ley o la costumbre deban entenderse incorporadas”

En este sentido, procederé a exponer las obligaciones del contrato que mi empleador incumplió y la gravedad del incumplimiento respectivo:

1. Obligación al pago íntegro de la remuneración

Constituye uno de los elementos de la esencia del contrato de trabajo, establecido en su propia definición del artículo 7 del Código del Trabajo. La remuneración se ha conceptualizado como la causa del contrato para el trabajador y en consecuencia corresponde a uno de los elementos que mayor protección otorga la ley. El artículo 41 del Código del Trabajo la define como “las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”. En este sentido, y entendiendo los anexos de mi contrato de trabajo como parte íntegra de aquel, es que la disminución unilateral y arbitraria de mi remuneración que se ejecutó sin mediar acuerdo alguno constituye un incumplimiento evidente de lo dispuesto por el contrato de trabajo, en concreto por el anexo que consta en Decreto Exento N° 2128 de fecha 26 de julio de 2017.

A este respecto cabe señalar la doctrina que en materia civil se han hecho respecto al concepto de incumplimiento, en relación a distinguir el



incumplimiento esencial como aquel que es grave o desconoce una obligación principal y de la esencia del contrato, que corresponde al incumplimiento aquí realizado. Además, sobre la entidad del incumplimiento es determinante cómo se configura en vista del interés que llevó a contratar por parte del acreedor, lo que en mi caso es fundamental ya que en ningún momento se modificó mi expectativa remuneracional, por lo que pasar a percibir de manera tan repentina una remuneración menor afectó claramente mi interés en el contrato y la causa de su mantención.

La gravedad del incumplimiento es clara y basta con analizar la entidad del monto para concluir su impacto; en concreto, la reducción de mi remuneración fue de \$212.175 (doscientos doce mil ciento setenta y cinco pesos) realizada el mismo mes en el que volví a trabajar.

Se podrá señalar por parte de mi empleador que la reducción corresponde a una asignación condicional al ejercicio del cargo como Jefe de Personal según el Decreto Exento N° 2128 de 2017, por lo que al dejar de ejercer este cargo se agota la asignación. Esta afirmación tendría asidero siempre y cuando se trate de una modificación válida del cargo, pero ante la ilegalidad y arbitrariedad de lo realizado es evidente que la reducción a mi remuneración se encuentra a su vez viciada y nunca debió haberse producido, constituyéndose en un incumplimiento grave de mi contrato de trabajo.

2. Obligación de respetar las funciones establecidas en el contrato y prohibición de su modificación arbitraria.

Las funciones establecidas en el contrato de trabajo corresponden a un elemento de la esencia de contrato a su vez que deviene de lo señalado como “prestación de servicios personales” en el artículo 7 del Código del trabajo. Es así porque constituye un pilar de la relación laboral y la causa del empleador para concurrir a la celebración. Si bien; así enfocada, la función del trabajador corresponde a la forma en que realiza sus servicios y a uno de los



derechos esenciales del empleador, se ejerce con límites claros y también tiene aparejadas obligaciones que deben ser respetadas por empleador.

Una de estas obligaciones es precisamente permitir la realización de las funciones del trabajador por las cuales fue contratado. El desarrollo de las funciones se convierte así en parte integrante de los derechos del trabajador de realizar el trabajo por el que fue contratado, no solo en virtud del propio contrato suscrito, sino también por la Constitución Política en su artículo 19 N° 16 que señala que toda persona tiene derecho a la libre elección de trabajo, lo que se ve claramente afectado en aquellos casos que el empleador impone un trabajo distinto al que se acordó mutuamente como es tan patente en este caso.

Las funciones que me correspondían por contrato de trabajo han sido transcritas previamente y pasaron a ser desconocidas plenamente al ordenarme actuar como administrativo de apoyo en el área de remuneraciones del Departamento de Educación Municipal, imponiéndome nuevas funciones completamente distintas a las que ejecutaba. Estas nuevas funciones se relacionaban con la supervisión y control de los procesos de liquidación de sueldo de los trabajadores del departamento, el control de las asignaciones correspondientes, la emisión de los instrumentos pertinentes al efecto, la realización de informes periódicos, entre otros. Todo esto estando bajo subordinación del Jefe de Remuneraciones y del nuevo Jefe de Personal quien comenzó a ocupar mi cargo, debiendo seguir sus instrucciones generales y particulares. La gravedad de este incumplimiento está dada; por un lado, por el cambio en sí, que fue en desmedro al cargo que ejercía y que desconoció todos los años de trabajo que llevaba en tal posición. Por otro lado, la gravedad de lo realizado radica en la forma, donde se me pidió que primero renuncié al cargo y luego simplemente se me quitó el trabajo que estaba realizando, dándome funciones de asistente, todo esto dentro de días de haber retornado luego de haber estado un período importante con licencias médicas por la enfermedad



profesional descrita que alertó a los servicios de salud del ambiente laboral hostil que ahí primaba.

3. Obligación de respetar el lugar de trabajo establecido contractualmente para el desarrollo de las funciones y prohibición de modificación arbitraria.

El lugar de trabajo en el que me desenvolvía correspondía a una oficina ubicada en la Municipalidad, donde contaba con las herramientas de trabajo necesarias para mi labor y el registro de documentación necesaria. Al momento de realizarse el empeoramiento de mis condiciones laborales se incorporó al Encargado de Remuneraciones, don Javier Albornoz, al espacio que me correspondía, limitando considerablemente el espacio con el que contaba. Además, se nos iba a cambiar de espacio a ambos hacia una oficina más pequeña aún, para dejar la oficina que ocupé por años al nuevo Jefe de Personal junto al jefe jurídico del Departamento. Esta nueva oficina en la que debíamos trabajar no está apta para el correcto funcionamiento de dos trabajadores que deben atender personal, toda vez que los trabajadores no pueden pasar hacia el escritorio de la segunda persona sin que los trabajadores que se estén atendiendo con la persona más próxima a la entrada se levanten para dejar el espacio de tránsito. Las condiciones descritas, que serán acreditadas en la oportunidad correspondiente, constituyen un claro retroceso en mis condiciones laborales y demuestran la falta de respeto con la que mi empleador trató mi contrato de trabajo.

Una modificación de esta naturaleza requeriría necesariamente mi consentimiento ya que constituye una modificación en desmedro de mis condiciones laborales, según lo dispuesto por los artículos 11 y 12 del Código del Trabajo; y que no es más que otro acto arbitrario en contra de mí persona y de mis derechos contractuales.

4. Obligación de garantizar condiciones de seguridad y salud en el empleo.



Corresponde a una obligación básica del empleador de origen legal cuya fuente se encuentra en el artículo 184 del Código del Trabajo: “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores (...)” . Esta disposición abarca la protección de la vida y salud de los trabajadores en su sentido amplio, tutelando así el derecho fundamental a la integridad psíquica y física de los trabajadores reconocido en nuestra Constitución Política.

Esto es especialmente relevante en tiempos donde los riesgos psicosociales de enfermedades profesionales han ido aumentando de manera exponencial, muchas veces por la presencia de acoso laboral de cualquier tipo o un ambiente laboral hostil como el de este caso. En estas condiciones los empleadores no pueden sino reforzar sus mecanismos de prevención y tutela; especialmente cuando existe una declaración de riesgo de la autoridad de salud competente y se trata con un trabajador que adolece una enfermedad profesional psíquica con un riesgo cierto de recaída por la naturaleza de la afección.

Mi empleador lejos de tomar medida alguna para proteger mi integridad psíquica luego del retorno a mi lugar de trabajo, procedió a perjudicarme directamente mediante una imposición de funciones completamente distintas de las que me correspondían por contrato de trabajo con una disminución de remuneración y empeoramiento de condiciones laborales en general en respuesta a la activación del proceso de análisis psicosocial y de un periodo prolongado de licencias médicas.

Esta conducta temeraria devino naturalmente en una recaída del cuadro patológico que actualmente me afecta. Ahora sufro de las consecuencias graves físicas y psíquicas descritas precedentemente producto de este comportamiento de mi empleador, todo lo que pudo haber sido evitado si es que se hubiera tenido un mínimo de diligencia en su actuar, de respeto y preocupación por mi estado de salud y no al contrario, como ocurrió en el presente caso.



En conclusión, mi empleador pasó por encima de mis derechos establecidos en el contrato de trabajo. Desconoció absolutamente el carácter de sus obligaciones descritas y actuó como si tuviera la potestad de hacer lo que quisiera con lo establecido en mi contrato de trabajo y disponer de mi persona como si no hubiera límites ciertos a su poder de mando aquí descritos. Todo esto contra un funcionario que sabían que estaba afectado en su salud laboral y que necesitaba especialmente un trato digno y no la vulneración de la que fui sujeto mediante la cual se desconoció mi contrato de trabajo.

d. Montos adeudados por el despido.

Que, por disposición expresa del artículo 171, cuando el empleador incurre en la causal establecida en el número 5 o 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, el trabajador que ha terminado el vínculo laboral puede solicitar al Tribunal que ordene el pago de las indemnizaciones del inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, con un aumento base del cincuenta por ciento y hasta ochenta por ciento según lo dispuesto por el artículo 171 en su inciso .

1. Indemnización por años de servicios.

Así, tal como señala el artículo 163 inciso segundo del Código del Trabajo, si el contrato está vigente por un año o más, se deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite de 330 días de remuneración.

Así, habiendo 23 años de prestación de servicios, procede esta indemnización la que comprende calcular según la última remuneración mensual devengada antes de la modificación arbitraria, la que corresponde al mes de enero de 2019 a la suma de \$1.737.874 (un millón setecientos treinta y siete mil ochocientos setenta y cuatro pesos), multiplicada por once años de servicio,



según el máximo legal, lo que nos da como total la suma de \$19.116.614 (diecinueve millones ciento dieciséis mil seiscientos catorce pesos).

Luego, se debe aplicar el aumento del 80% señalado en la parte final del inciso primero del artículo 171, correspondiente a la suma de \$15.293.291 (quince millones doscientos noventa y tres mil doscientos noventa y uno) lo que nos da como total final por concepto de indemnización por años de servicios recargada por tratarse de un despido indirecto por las causales ya señaladas el monto de \$ 34.409.905 (treinta y cuatro millones cuatrocientos nueve mil novecientos cinco pesos).

## 2. Indemnización sustitutiva del aviso previo.

Tal como se señaló, el artículo 171 del Código del Trabajo hace expresa mención a la procedencia de la indemnización sustitutiva de aviso previo contenida en el inciso cuarto del artículo 162 del mismo estatuto.

Así, en el caso de estimarse por este tribunal que el despido indirecto se ha ajustado a derecho, se deberá pagar una indemnización sustitutiva del aviso previo ascendiente a la última remuneración mensual devengada, la que alcanza los \$1.737.874 (un millón setecientos treinta y siete mil ochocientos setenta y cuatro pesos ).

Al momento de realizar mi despido indirecto, se me adeudaban dos periodos completos de vacaciones que devengaban el día 29 de enero de cada año, estando pendientes los correspondientes a los años 2017 y 2018, correspondiéndome 18 días por año de feriado legal. Además estaba en vías de consolidar mi derecho a feriado legal anual de 2019 el día 29 de enero de 2020, donde me hubiesen correspondido 19 días por este periodo, y dado que el despido indirecto se produjo el día 25 de junio se me adeuda por concepto de feriado legal y proporcional la cantidad de 47 días en total (36 días por los 2 periodos pendientes y 9 días por feriado proporcional) que según lo dispuesto por el artículo 73 del Código del Trabajo corresponden a la suma equivalente a



\$3.881.251 (tres millones ochocientos ochenta y un mil doscientos cincuenta y un pesos).

POR TANTO: En mérito de lo expuesto y normas legales citadas, especialmente a lo dispuesto en los artículos 5, 7, 160 N° 5, 106 N° 7, 171, 184, 415 letra d), 420, 423, 446, 485 y siguientes del Código del Trabajo; los artículos 5 y 19 N° 1, 2, 4, 12 y 16 de la Constitución Política de la República.

RUEGO A S.S., Se sirva tener por presentada denuncia por vulneración de derechos fundamentales, en contra de MUNICIPALIDAD DE PUCÓN, representada legalmente por don CARLOS REINALDO BARRA MATAMALA, ambos ya individualizados, acogerla a tramitación y en definitiva, se declare lo siguiente o lo que estime conforme a derecho:

- La existencia de una relación laboral entre la demandante y la demandada por el periodo que se extiende desde el 29 enero de 1996 hasta el 25 de junio de 2019.

- Que el empleador incurrió en la causal del artículo 160 N° 5 al no tomar las medidas para garantizar condiciones de seguridad y salud en el empleo y al contrario, tomar medidas que produjeron directamente su detrimento.

- Que el empleador incurrió en la causal del artículo 160 N° 7 al incumplir gravemente las obligaciones que establecía el contrato de trabajo.

- Que en virtud de la acreditación de las causales legales, se declare la procedencia del despido indirecto producido con fecha 25 de junio de 2019.

- Que a propósito del despido indirecto por las causales del artículo 160 N° 5 y N° 7, se debe la indemnización por años de servicios con un recargo de 80%, ascendiendo ésta a la suma de \$34.409.905 (treinta y cuatro millones cuatrocientos nueve mil novecientos cinco pesos) o lo que U.S considere ajustado conforme a derecho o equidad.



- Que, además, se debe la indemnización sustitutiva del aviso previo, la que alcanza el monto de \$1.737.874 (un millón setecientos treinta y siete mil ochocientos setenta y cuatro pesos) o lo que U.S. estime conforme a derecho aplicar.

- Que a propósito de los feriados legales adeudados y por los días de feriado proporcional, la demandada debe la suma de \$ 3.881.251 (tres millones ochocientos ochenta y un mil doscientos cincuenta y un pesos) o lo que U.S. estime conforme a derecho aplicar.

- Que el demandado incurrió en vulneración de derechos fundamentales del artículo 19 N° 1; 16 de la Constitución y N° 2 del Código del Trabajo con ocasión del despido indirecto de fecha 25 de junio de 2019.

- Que por este motivo y lo dispuesto por el artículo 489 se condene a la demandada al pago de la indemnización legal aquí establecida, en el máximo del marco legal, correspondiente a once remuneraciones mensuales, o lo que SS. estime aplicar conforme a derecho.

- Que además se condene al demandado a la obligación de dar disculpas públicas mediante publicaciones en el espacio de trabajo por lo realizado contra mí persona.

- Que la demandada debe pagar lo anterior con reajustes e intereses, de acuerdo al artículo 173 del Código del Trabajo.

- Que la demandada debe pagar las costas de la causa.”

En el PRIMER OTROSÍ: Viene en deducir demanda subsidiaria de despido indirecto y cobro de prestaciones, en contra de su ex empleador, ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PUCÓN, RUT 69.191.600-6, representada por su alcalde CARLOS REINALDO BARRA MATAMALA, cédula nacional de identidad N° 4.127.304-6 o quien haga de tal en conformidad al artículo 4° del Código del Trabajo, ambos domiciliados en avenida Bernardo O’ Higgins



N° 483, comuna de Pucón, con el fin de que se declara procedente el despido indirecto y se condene a la demandada al pago de las indemnizaciones correspondientes y de las prestaciones adeudadas, todo con expresa condenación en costas, basado en la exposición de los hechos y fundamentos jurídicos que a continuación se señalan:

“...II.RELACIÓN CIRCUNSTANCIADA DE LOS HECHOS.

Que para efectos de no reiterar innecesariamente los hechos expuestos en el cuerpo principal de la demanda, es que solicito a SS. tener por íntegramente reproducidas las consideraciones de hecho ahí consignadas y que dan lugar a su vez a esta pretensión.

III. EL DERECHO.

a. Sobre el despido indirecto y sus requisitos

Que para efectos de no reiterar innecesariamente las consideraciones de derecho expuestas en el cuerpo principal de la demanda, respecto del punto “IV. DESPIDO INDIRECTO” es que solicito a SS. tener por íntegramente reproducidas las consideraciones de derecho ahí consignadas y que fundamentan a su vez esta pretensión.

b. Montos adeudados por el despido

Que, por disposición expresa del artículo 171, cuando el empleador incurre en la causal establecida en el número 5 o 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, el trabajador que ha terminado el vínculo laboral puede solicitar al Tribunal que ordene el pago de las indemnizaciones del inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, con un aumento base del cincuenta por ciento y hasta ochenta por ciento según lo dispuesto por el artículo 171 en su inciso .

1. Indemnización por años de servicios.



Así, tal como señala el artículo 163 inciso segundo del Código del Trabajo, si el contrato está vigente por un año o más, se deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite de 330 días de remuneración.

Así, habiendo 23 años de prestación de servicios, procede esta indemnización la que comprende calcular según la última remuneración mensual devengada antes de la modificación arbitraria, la que corresponde al mes de enero de 2019 a la suma de \$1.737.874 (un millón setecientos treinta y siete mil ochocientos setenta y cuatro pesos), multiplicada por 11 de los años de servicio, lo que nos da como total la suma de \$19.116.614 (diecinueve millones ciento dieciséis mil seiscientos catorce pesos).

Luego, se debe aplicar el aumento del 80% señalado en la parte final del inciso primero del artículo 171, correspondiente a la suma de \$15.293.291 (quince millones docientos noventa y tres mil doscientos noventa y uno) lo que nos da como total final por concepto de indemnización por años de servicio recargada por tratarse de un despido indirecto por las causales ya señaladas el monto de \$ 34.409.905 (treinta y cuatro millones cuatrocientos nueve mil novecientos cinco pesos).

## 2. Indemnización sustitutiva del aviso previo.

Tal como se señaló, el artículo 171 del Código del Trabajo hace expresa mención a la procedencia de la indemnización sustitutiva de aviso previo contenida en el inciso cuarto del artículo 162 del mismo estatuto.

Así, en el caso de estimarse por este tribunal que el despido indirecto se ha ajustado a derecho, se deberá pagar una indemnización sustitutiva del aviso previo ascendiente a la última remuneración mensual devengada, la que alcanza los \$1.737.874 (un millón setecientos treinta y siete mil ochocientos setenta y cuatro pesos) .



Al momento de realizar mi despido indirecto, se me adeudaban dos periodos completos de vacaciones que devengaban el día 29 de enero de cada año, estando pendientes los correspondientes a los años 2017 y 2018, correspondiéndome 18 días por año de feriado legal. Además estaba en vías de consolidar mi derecho a feriado legal anual de 2019 el día 29 de enero de 2020, donde me hubiesen correspondido 19 días por el periodo completo, y dado que el despido indirecto se produjo el día 25 de junio se me adeuda por concepto de feriado legal y proporcional la cantidad de 47 días en total (36 días por los 2 periodos pendientes y 9 días por feriado proporcional) que según lo dispuesto por el artículo 73 del Código del Trabajo corresponden a la suma equivalente a \$ 3.881.251 (tres millones ochocientos ochenta y un mil doscientos cincuenta y un pesos).

POR TANTO: En mérito de lo expuesto y normas legales citadas, especialmente a lo dispuesto en los artículos 5, 7, 160 N° 5, 106 N° 7, 171, 184, 415 letra d), 420, 423, 446, y siguientes del Código del Trabajo; los artículos 5 y 19 N° 1, 2, 4, 12 y 16 de la Constitución Política de la República.

RUEGO A S.S., Se sirva tener por interpuesta demanda por despido indirecto y cobro de prestaciones, en contra de ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PUCÓN, representada legalmente por don CARLOS REINALDO BARRA MATAMALA, ambos ya individualizados, acogerla a tramitación y en definitiva, se declare lo siguiente:

- La existencia de una relación laboral entre la demandante y la demandada por el periodo que se extiende desde el 29 enero de 1996 hasta el 25 de junio de 2019.

- Que el empleador incurrió en la causal del artículo 160 N° 5 al no tomar las medidas para garantizar condiciones de seguridad y salud en el empleo y al contrario, tomar medidas que produjeron directamente su detrimento.



- Que el empleador incurrió en la causal del artículo 160 N° 7 al incumplir gravemente las obligaciones que establecía el contrato de trabajo.

- Que en virtud de la acreditación de las causales legales, se declare la procedencia del despido indirecto producido con fecha 25 de junio de 2019.

- Que a propósito del despido indirecto por las causales del artículo 160 N° 5 y N° 7, se debe la indemnización por años de servicios con un recargo de 80%, ascendiendo ésta a la suma de \$34.409.905 (treinta y cuatro millones cuatrocientos nueve mil novecientos cinco pesos) o lo que U.S considere ajustado conforme a derecho o equidad.

- Que además se debe la indemnización sustitutiva del aviso previo, la que alcanza el monto de \$1.737.874 (un millón setecientos treinta y siete mil ochocientos setenta y cuatro pesos) o lo que U.S. estime conforme a derecho aplicar.

- Que a propósito de los feriados legales adeudados y por los días de feriado proporcional, la demandada debe la suma de \$ 3.881.251 (tres millones ochocientos ochenta y un mil doscientos cincuenta y un pesos) o lo que U.S. estime conforme a derecho aplicar.

- Que la demandada debe pagar lo anterior con reajustes e intereses, de acuerdo al artículo 173 del Código del Trabajo.

- Que la demandada debe pagar las costas de la causa.”

**SEGUNDO:** Que en folio 13, doña Claudia Mariela San Martín Ponce, Abogada, en representación de la Ilustre Municipalidad de Pucón, Corporación Autónoma de Derecho Público dedicada a los fines establecidos en el artículo 1 inciso 2 de la ley 18.695, rol único tributario número 69.191.600-6, ambos con domicilio en Avenida Bernardo O`Higgins número 483 de Pucón contesta la denuncia de tutela de derechos fundamentales presentada por don Mario



Acevedo, solicitando el íntegro rechazo de dicha acción, con costas, de acuerdo a los antecedentes de hecho y de derecho que expone:

“I Los hechos contenidos en demanda.

1) En autos se ha ejercido una “acción de tutela” , conjuntamente con despido indirecto.

En cuanto a la relación laboral, es efectivo que el actor se desempeñaba con un contrato indefinido de fecha 29 de enero de 1996, cambiando sus funciones desde digitador computacional del Departamento de Educación, posteriormente como encargado de presupuesto, hasta ser jefe de personal desde marzo del año 2009.

Igualmente, es efectivo que su jornada laboral era de 44 horas semanales de lunes a viernes de 8:00 a 17.15 horas con 45 minutos de colación.

2) En cuanto a los actos vulneratorios, paso a desglosarlos:

2.1) Junio 2018, relata estrés laboral: licencia médica de junio de 2018 a enero de 2019, determinada como de origen laboral. Se cita el oficio de SUSESO número 25195 y un procedimiento de salud laboral hecho por la Mutual de Seguridad. Se reincorpora el 4 de febrero tras tomar sus vacaciones.

2.2) 11 de febrero de 2019: relata que se le pide entrega del cargo. Asume Ignacio Durán. Se le asigna labor de “Administrativo de Apoyo en el Área de Remuneraciones” del Departamento de Educación.

2.3) Febrero de 2019, compartir oficina: relata que empezó a compartir a su oficina con don Javier Albornoz, encargado de remuneraciones, afectando su espacio laboral.

2.4) Rebaja de remuneraciones (semana siguiente, febrero 2019): se concreta en decreto de 22 de febrero de 2019, sin firma, que no aceptó, pero que se aplicó igualmente en marzo de 2019.



3) En cuanto a la salud del demandante, se hace alusión a 3 episodios:

- junio de 2018 a enero de 2019, licencia médica determinada como de origen laboral.

- Cuadros depresivos: Mutua de Seguridad le otorgó licencia por cuadros depresivos del 6 al 10 de mayo, del 13 de mayo al 3 de junio y del 4 al 14 de junio.

- 13 de junio de 2019, dolor de espalda, dolor lumbar, reposo de 12 días.

II En cuanto a la forma: Invoco la caducidad de la acción.

La parte demandante funda la vulneración en el cambio de condición contractual, en el hecho de compartir una oficina que antes era exclusiva y en una rebaja de remuneraciones, eventos todos ocurridos, de acuerdo a sus dichos, entre febrero y marzo de 2019.

Luego, la acción de tutela caducó, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 486 del Código del Trabajo.

III En cuanto al fondo.

En lo general: no es efectivo el relato de la parte demandante, en cuanto a que se le vulneró o que se hayan infringido sus derechos constitucionales con ocasión de su relación laboral. En realidad, es poco interesante a los efectos de la tutela y del despido indirecto examinar la veracidad de lo expuesto, pues todo lo relatado es de escasa o poca entidad como para constituir una vulneración de derechos constitucionales o una infracción contractual, dado que se trata de meras adecuaciones dentro del contexto de una relación laboral, con pago de todos sus derechos, con un sistema de salud que ha cubierto sus problemas de salud, etc.



Fundamos lo anterior de la siguiente manera:

3.1) Respecto al primer acto vulneratorio (licencia médica de junio de 2018 a enero de 2019, por estrés laboral)

Si bien el Departamento de Educación estuvo en conocimiento de esas licencias médicas, nunca se ha iniciado un proceso como el descrito por el demandante, en que la Mutual de Seguridad haya investigado el ambiente laboral al interior del Departamento de Educación.

Por lo mismo, nunca se ha hecho llegar a la Municipalidad un informe en que se concluya que el cuadro depresivo se ha originado por actos de hostigamiento del resto del personal de esa repartición, de su Director, del Alcalde, etc., dado que, de haber sido efectivo, se deberían haber adoptado las medidas correctivas del caso, tales como la instrucción de una investigación sumaria o sumario administrativo, según el caso.

Luego, será el demandante quien deberá acreditar su afirmación.

3.2) Respecto al segundo (cambio de su cargo). Es efectivo que, con fecha 11 de febrero del año 2019 el Director de Educación don Daniel Duran, le pide la entrega del cargo al demandante, pero fundado en la necesidad de proteger la salud del demandante, dado que volvía de una larga licencia médica, lo que no hacía recomendable hacerlo asumir las labores anteriores.

Luego, precisamente una manera de proteger la salida del demandante fue de asignarle labores profesionales de menor complejidad, para evitarle un probable nuevo episodio de estrés laboral, como el del año 2018.

Sobre el punto, debo hacer presente que, por las numerosas licencias médicas que ha tenido el demandante, de un total de 285 días a partir de junio de 2018, relatadas en la propia demanda, se cumple sobradamente la hipótesis del artículo 148 del Estatuto Administrativo Municipal (ley 18883), que faculta al Alcalde para pedir la declaración de “salud irrecuperable”, lo que no se ha



hecho bajo ningún aspecto, privilegiándose la mantención del empleo del demandante.

### 3.3) Respecto al tercer acto vulneratorio (compartir oficina)

Bajo ningún aspecto eso puede constituir una afrenta ni menoscabo vulneratorio de garantías constitucionales. Si fuese así, en el Departamento Jurídico y en varios otros más, estaríamos todos afectados en nuestros derechos consagrados en la Constitución

Nuevamente el fundamento de tal medida fue la protección de la salud del demandante, dado que se le puso al lado a una persona (don Javier Albornoz) directamente relacionada y colaboradora de sus nuevas funciones, en el área de las remuneraciones del personal del Departamento de Educación.

No puede pretender el demandante, en su calidad de funcionario público, pretender una oficina exclusiva. Esa es una situación excepcional en los servicios públicos y muy lejos de constituir una regla general que determine la generación de un “derecho” .

### 3.4) Respecto al cuarto acto vulneratorio (rebaja de remuneraciones)

Nuevamente no constituye infracción de garantías, dado que, por ser la Municipalidad un órgano perteneciente a la Administración del Estado, las remuneraciones, asignaciones, regalías y beneficios están expresamente regulados por ley 19.070, ley 18.883 y otras complementarias y no exclusivamente por el vínculo contractual.

Por el contrario, ningún Alcalde de comuna alguna tiene libertad contractual absoluta para asignar remuneraciones, asignaciones o beneficios, debiendo ceñirse al estricto marco legal y reglamentario que existe para tales efectos.

En el caso de la “asignación de responsabilidad” , se le otorgaba por su cargo anterior y, por ende, mientras cumplía esa función. Como pasó a



desempeñar otra, mas compatible con su delicada salud, tal asignación resultó improcedente en su nuevo cargo.

Ello por cuanto existe normativa, que parte en el rango constitucional, que regula el régimen de remuneraciones de los empleados públicos, tanto de la administración centralizada como de la descentralizada, entre las que se encuentran las municipalidades.

A título de ejemplo, cito el artículo 65 número 4 de la Constitución, que fija las materias de ley de iniciativa presidencial exclusiva entre las que se cuentan las siguientes: “Fijar, modificar, conceder o aumentar remuneraciones, jubilaciones, pensiones, montepíos, rentas y cualquiera otra clase de emolumentos, préstamos o beneficios al personal en servicio o en retiro y a los beneficiarios de montepío, en su caso, de la Administración Pública y demás organismos y entidades anteriormente señalados” .... (las Municipalidades fueron mencionadas en el número anterior).

#### IV Jurisprudencia.

Acerca de la entidad de las vulneraciones que corresponde sean acogidas en esta sede, en el Juzgado de Letras del Trabajo de Temuco, en la causa Rit T- 121- 2012, se ha fallado: “En efecto, no cualquier incumplimiento o afectación de derechos puede ser analizado a través de las normas del párrafo 6<sup>o</sup> del Libro V, título 1 del Código del Trabajo, sino solo aquellas situaciones de gravedad y cuya solución requiera medidas más enérgicas que aquellas que brinda naturalmente el código del trabajo y que está contempladas en las normas de terminación del contrato de trabajo.

En toda relación laboral se pueden ver afectadas garantías constitucionales, incluso el legislador las permite bajo condición que corresponda a decisiones necesarias, adecuadas y proporcionales. Sin embargo, solo aquellas que revisten cierta gravedad y cuya solución no satisfaga las normas de terminación de contrato pueden ser admitidas, pues en caso contrario, casi



cualquier despido o despido indirecto podrían permitir la deducción de una acción de tutela, desvirtuándose de esa manera su correcta aplicación a casos graves, en donde el empleador verdaderamente se ha extralimitado en el ejercicio de facultades legales, cuyo no es el caso de autos” .

En relación a la facultad que tiene el Alcalde, de pedir el cese de la relación laboral por los problemas de salud de un funcionario-deliberadamente no ejercida, precisamente, para proteger el empleo del demandante- contemplada en el artículo 148 del Estatuto Administrativo Municipal, cito la sentencia rol 2921 de 2016 del Tribunal Constitucional, que ha rechazado la inaplicabilidad de esa norma, acogiendo en el considerando número 9 la doctrina del principio de servicialidad del Estado, en virtud del cual, la Administración del Estado debe cumplir las necesidades públicas en forma continua y permanente mediante los servicios públicos. Siendo necesario que las personas a través de las cuales ella actúa sean idóneas para el desempeño de las tareas encomendadas, pues de no existir se vuelve imposible el cumplimiento de la función pública. Así, es perfectamente válido el cese del contrato de un trabajador por salud incompatible.

Asimismo, señala que tampoco la aplicación de esta causal “implica por sí una privación de derechos, puesto que lo que autoriza es sólo poner término al ejercicio de un cargo para el cual ya no se es idóneo, exclusión, por otra parte, que en el caso que nos ocupa protege a la población en general al asegurarle que no será atendida por un profesional cuya salud es incompatible con el cargo para el que había sido nombrado” (considerando sexto).

V En cuanto al autodespido.

Por los mismos motivos indicados para la tutela, pido sea rechazada esta segunda acción, ahora fundada en las causales de los números 5 o 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, fundamentalmente porque no son efectivos los hechos expuestos en la carta respectiva.



Tampoco estimamos que los referidos hechos imputados a la parte demandada sean constitutivos de cualquiera de las 2 causales mencionadas, que paso a reproducir:

“5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato” .

Me remito a lo expresado en los párrafos anteriores, recalcando que ninguno de los hechos descritos como vulneratorios y que se han resumido en el apartado I número 2 son de la entidad suficiente para generar una lesión de los derechos constitucionales del demandante.

Por el contrario, es la Municipalidad la que ha seguido cumpliendo todas sus obligaciones legales y contractuales, pese a que no ha contado con la presencia del trabajador demandante durante mas de 9 meses, a contar de junio de 2019, debiendo hacer las adecuaciones internas necesarias para el cumplir el principio de la continuidad de la función pública, consagrada en el artículo 3 inciso 1 de la ley 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado y a que alude la sentencia del Tribunal Constitucional del apartado anterior.

En subsidio, solicito que las indemnizaciones y prestaciones sean fijadas de acuerdo a la última remuneración mensual citada en el artículo 172 del Código del Trabajo, con el recargo mínimo legalmente procedente.

Por tanto, Sírvase S.S. se sirva tener por presentada la presente contestación de demanda de tutela y de autodespido subsidiaria, admitirla a tramitación, y en definitiva rechazar íntegramente ambas acciones, por todas o aquellas de las defensas hechas valer que estime procedentes, con costas. En subsidio, solicito se fije la sanción y los recargos mínimos legalmente procedentes, de acuerdo a la remuneración procedente.”



**TERCERO:** Que el folio 18, se llevó a cabo audiencia preparatoria, en la cual el actor evacuando al traslado de la excepción de caducidad de la acción de tutela, señaló: Que solicita el rechazo total y en cada una de sus partes de la excepción de caducidad, con expresa condena en costas, por los siguientes fundamentos: En primer lugar, la caducidad que invoca es la que está establecida en el artículo 486 del Código del Trabajo, dicho plazo de caducidad se refiere a la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con relación laboral vigente, sin embargo, tal como se observa en la presuma, en la suma y en el cuerpo de la demanda, la acción invocada es la de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, regulada en el artículo 489 del Código del Trabajo. Ahí se regula el plazo de caducidad que se remite a su vez al artículo 168, que señala que el plazo es de 60 días hábiles y se cuentan desde la separación del trabajador, por lo tanto, la excepción carece de fundamento ya que se invoca una acción que no se ha impetrado.

Agrega que respecto al fondo de la caducidad, los hechos comenzaron a ocurrir los meses de enero, febrero y marzo del año 2019 y siguieron ocurriendo hasta el término de los servicios, por ende, la vulneración siguió ocurriendo. Añade que el término de la relación laboral, donde el trabajador se vio en la obligación de poner término al contrato de trabajo, se debió a los incumplimientos del empleador, que produjeron una vulneración de sus derechos fundamentales llevando al trabajador, luego de más de 20 años de servicio a poner término a su relación laboral.-

Por lo anterior, solicita el rechazo de la excepción con costas.

En la misma audiencia se llamó a las partes a conciliación, sin éxito. Se fijó como objeto del juicio: Pronunciarse respecto de la demanda principal de tutela, y despido indirecto; y de la acción subsidiaria de despido indirecto y cobro de prestaciones laborales.

Se fijaron como Hechos no controvertidos: 1.-Efectividad que don Mario Acevedo Castro estuvo en funciones bajo relación jurídica laboral con la



demandada y que esto se verificó desde el 29 de enero de 1996 hasta la fecha del autodespido que se realizó el 25 de junio de este año.

2.- Las funciones que desempeñaba el trabajador y específicamente las que desempeñaba al momento de concluir la relación jurídica laboral.

3.- La jornada laboral.

4.- Los cargos en que se desempeñó el demandante.

5.- Que se cumplió con las formalidades para los efectos del autodespido conforme al artículo 162 del Código del Trabajo.

6.- Los hechos que figuran en la carta de aviso.

Y como hechos a probar: **a) Respecto de la excepción de caducidad:** 1.- Efectividad de haber transcurrido los términos y plazos para ejercer la acción de tutela por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido. Hechos y circunstancias.

**b) Respecto de la acción de tutela:** 2.- Efectividad que la demandada Municipalidad de Pucón vulneró las garantías fundamentales del trabajador demandante en los términos referidos en el libelo y que infringiría en su caso los derechos constitucionales previstos en el artículo 19 numerales 1 y 16 de la Constitución Política de la República, y del artículo 2 del Código del Trabajo. Hechos y circunstancias. 3.- Efectividad de concurrir o haberse verificado los hechos narrados en la carta de aviso de autodespido en términos amplios. Hechos y circunstancias. 4.- Efectividad de adeudar la demandada feriado legal y/o proporcional, y en la afirmativa periodo adeudado y la efectividad de no haberse hecho uso de dicho derecho o haberse compensado. Hechos y circunstancias.

**c) Respecto de la demanda subsidiaria:** Se replican los dos puntos referentes al despido indirecto. 5.- Efectividad de concurrir o haberse verificado los hechos narrados en la carta de aviso de autodespido en términos amplios.



Hechos y circunstancias. 6.- Efectividad de adeudar la demandada feriado legal y/o proporcional, y en la afirmativa periodo adeudado y la efectividad de no haberse hecho uso de dicho derecho o haberse compensado. Hechos y circunstancias.

**CUARTO:** Que en la audiencia de juicio, de fecha 07 de febrero de 2020, el actor incorporó los siguientes medios de prueba: **DOCUMENTAL:** 1. Contrato de trabajo entre las partes de fecha 26 de enero de 1996 y sus respectivos anexos. 2. Carta de despido indirecto de fecha 25 de junio de 2019 timbrada y firmada por la Oficina de Partes de la Municipalidad de Pucón. 3. Carta de despido indirecto de fecha 25 de junio de 2019 timbrada y firmada por la Inspección del Trabajo de Villarrica. 4. Declaración de enfermedad de origen laboral de la Superintendencia de Seguridad Social mediante ORD 25195 de 16 de mayo de 2018. 5. Liquidaciones de remuneración del demandante de los meses de enero a abril de 2019. 6. Memo 437 de Daniel Durán de fecha 11 de febrero de 2019. 7. Organigrama Departamento de Educación Municipal de Pucón. 8. Epicrisis del demandante de atención ambulatoria de 6 de mayo de 2019. 9. Informe de calificación del Compín de enfermedad del demandante de junio de 2019. 10. Apelación de calificación de enfermedad presentada a la SUSESO de 28 de junio de 2019. 11. Decreto alcaldicio sin N° , de fecha 22 de febrero de 2019 visado por el Director de DAEM, el encargado de finanzas y por la Directora de Administración y Finanzas Municipal. 12. Informe médico del doctor Claudio Jiménez Cid de Medicina del Trabajo de la Mutual de Seguridad de fecha 10 de abril de 2019, firmado por médico psiquiatra Dr. Walter Torres Cáceres. 13. Certificado médico del paciente Mario Acevedo Castro, de fecha 13 de Julio de 2019, suscrito por el Dr. Diego Escudero Graver, Médico Cirujano Hospital de Villarrica.

**TESTIMONIAL:** 1.- Jorge Villagrán Sáez, r.u.n. 10.436.723-2, ya individualizado en audio, quien legalmente juramentado expone:



Que actualmente es director del Liceo Bicentenario de Hotelería y Turismo de Pucón. Que conoce al señor Mario Acevedo, desde hace varios años, cuando ingresó a trabajar como profesor él ingresó a trabajar al Departamento de Educación Municipal, y cuando ingresó al servicio como Director el año 2013, él se desempeñaba como Jefe de Personal. Que el vínculo con el señor Acevedo se desarrolla hasta principios de enero de 2019. A fines de 2018, supieron en una reunión de directores, que don Mario se encontraba con licencia médica por estrés laboral, y después en enero lo llamó al teléfono de él y ahí se enteró que estaba nuevamente con licencia médica. Después a fines de febrero, había otra persona desarrollando el cargo de Jefe de Personal, luego en mayo se presenta el señor García en una reunión de directores como Jefe de Personal, dándose como razón que estaba enfermo, con licencia médica.

Contrainterrogado, señala: Que don Mario trabajaba en el Departamento de Educación Municipal, en una oficina, ubicada al lado del conservador. Él ocupaba al fondo una oficina muy amplia. Trabajada directamente con un asistente de nombre Romina. Pero todos de una u otra manera dependían también del jefe de personal. La oficina donde trabajaba don Mario, tiene la mitad de extensión de la sala de audiencia.

2. Erika Murillo Jara RUT: 8.782.686-4, ya individualizada en audio, quien legalmente juramentada expone:

Que conoce al demandante hace como 29 años, y tiene 27 años de casada con él. Expresa que desde hace muchos años atrás el presentaba un recarga laboral, llevando trabajo para la casa, archivadores carpetas, que muchas veces les producía problemas como matrimonio.

Refiere que el actor últimamente estaba a cargo de recursos humanos del Departamento de Educación, funciones que desarrolló hasta el 2019 más menos, cuando en abril comienza a presentar licencias por motivos laborales. En junio de 2018 él presenta una licencia laboral producto de estrés laboral, fue derivado a la Mutual porque se consideró enfermedad laboral. Él se reintegró en febrero



de 2019, estuvo una semana trabajando, encontrándose con que tenía una persona que lo estaba reemplazando. Le dijeron que lo iban a ayudar. Después, llegó el jefe de él y lo citó a la oficina, y estaba la persona que lo estaba reemplazando, la persona encargada de remuneraciones, y el jefe lo llama y le dice que quería ayudarlo y que desde ahí se desempeñaría como ayudante del encargado de remuneraciones, el cargo yo se lo voy a pedir, es más, le dijo, yo le exijo que usted me entregue el cargo, quedando en shock, ya que no se espera de un jefe ese trato delante de otras personas.

Agrega que el actor venía recién llegando de una licencia médica, él había estado con tratamiento psicológico y psiquiátrico, y ellos de una pasada echaron a perder todo el trabajo de los profesionales, mas encima le bajaron la remuneración ya que no le correspondía un bono ya que solo era para la jefatura. Él aguantó tres meses, pero después le vino un bajón, empezó con insomnio, estresado por la misma situación.

Contrainterrogada manifiesta, el jefe era el señor Durán. Mario trabajaba como jefe personal con una secretaria, Romina, pero él nunca tuvo alguien para trabajar par a par con él, con toda la carga laboral que significa más de 800 profesores. Él trabajaba en el Departamento de Educación que queda atrás del Unimarc. Esas oficinas eran cómodas amplias, pero después lo dejaron en la oficina como ayudante de Javier Albornoz.

3. Armin Avilés Arias RUT: 9.489.800-5, ya individualizado en audio, quien legalmente juramentado expone:

Conoce al demandante, hace más de 20 años, cuando llegó a Pucón, ya que ha estado ligado a la Municipalidad de Pucón por 35 años como funcionario y como autoridad.

Dice que don Mario, el último puesto que tuvo fue el de encargado de personal del Departamento de Educación, no recuerda años. Él estuvo con estrés laboral y tuvo problemas en su trabajo por estar con licencia por estrés laboral.



Lo cambiaron de puesto y le bajaron su remuneración. Cuestión que nunca había visto en su experiencia de 35 años en la Municipalidad, por lo que le pareció muy extraño. Esto ocurrió durante el año pasado.

Tiene entendido que él ya no tiene vínculo laboral con la Municipalidad, no tiene la fecha exacta.

Contrainterrogado, refiere que trabajó entre el año 1982 hasta el 06 de diciembre de 2016. Que las oficinas de educación están en el Supermercado Unimarc. Las oficinas son más modernas, pero no tampoco bien, como debieran ser. Don Mario trabajaba con una secretaria. El tener cargo de jefatura implica tener una remuneración mas alta. El nuevo cargo de él era ayudante de otra persona.

**CONFESIONAL**, comparece don Rodrigo Ortiz Scheneider, R.U.N. 10.786.587-k, Administrador Municipal, domiciliado en O' Higgins 483 de Pucón. Conforme mandato especial ya individualizado, quien expone: Que conoce a don Mario Acevedo, trabajaba en el Departamento de Educación de la Municipalidad.

Refiere que don Mario llegó a trabajar en el año 1996 y llegó en apoyo del departamento de remuneraciones en esa época. Don Mario presentó licencias médicas y desde entonces no ha regresado a prestar servicios a la Municipalidad.

Tiene entendido que presentó una licencia profesional, lo cual fue evaluado en su oportunidad por la Mutual de Seguridad.

Don Mario Acevedo, el último cargo que desempeñó fue encargado de personal, hasta el momento de presentar su licencia médica, donde la Mutual sugirió trasladarlo de funciones, dada la condición que él estaba presentado. Fue una sugerencia que hizo en virtud de una visita técnica que hace en los lugares de trabajo, de cada uno de los funcionarios que presentan licencias médicas laborales. A propósito de esa recomendación se adoptó la decisión de darle una



función en la misma Dirección de Educación y labores de apoyo en el área de remuneraciones.

El nivel de jerarquía, era a nivel de encargado, para ello don Mario Acevedo tenía una asignación de responsabilidad la cual se le pagaba mientras estuviese en esa función. Pero en estricto rigor son todos más menos el mismo nivel jerárquico.

Al exhibírsele el organigrama incorporado en el numeral 7 por la actora, refiere que es el que se presentó en el Padem, no lo había visto. El jefe de personal aparece en el organigrama y don Mario Acevedo pasó a desarrollar funciones como parte del equipo de remuneraciones, no hay jefatura de remuneraciones. Hay un encargado de remuneraciones que es don Javier Albornoz, y don Mario pasó a desarrollar funciones como apoyo a la unidad de remuneraciones.

Manifiesta que el Departamento de Educación está facultado para contratar personal administrativo bajo las reglas del Código del Trabajo. El Código del Trabajo se aplica al personal contratado para fines administrativos y que se rigen por las propias condiciones del contrato. Añade que para modificar un contrato de trabajo, se podría modificar unilateralmente como empleador, si se le dan nuevas funciones. Imagina que esas modificaciones requieren el consentimiento del trabajador. Y que desconoce cómo se expresa ese consentimiento en el Código del Trabajo.

Los documentos de respaldo van en un anexo o modificación de contrato y el documento que valida el hecho a nivel institucional, es la resolución o el decreto correspondiente. El decreto se dicta posterior a la firma del trabajador, es el que afina el proceso administrativo.

#### EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

1.- Liquidaciones de remuneraciones de mayo y junio firmadas del año 2019 con la firma de ambas partes.



2.- Comprobantes de pago de transferencias electrónicas de enero a junio de 2019 donde conste el pago de remuneraciones.

Se dio cumplimiento por la parte demandada acompañando liquidaciones de remuneraciones de los meses de enero a junio de 2019 con los comprobantes de transferencias electrónicas. La demandante indica que estas no cuentan con firma del trabajador. Funda en audio.

**QUINTO:** Que por su parte la demandada rindió la siguiente prueba:  
**DOCUMENTAL:** 1) Certificado de doña Paulina Montecinos, Encargada de Licencias Médicas del Departamento de Educación, en que informa que el demandante ha tenido 285 días de licencia desde el mes de junio de 2018 a junio de 2019. 2) Certificado de nacimiento del demandante, para acreditar que tiene 57 años cumplidos en agosto. 3) Anexo de contrato de 26 de julio de 2017, en que se otorgó al demandante la “asignación de responsabilidad” por estar a cargo de la Unidad de Personal y Remuneraciones. 4) Decreto alcaldicio número 2128 que aprueba la modificación anterior. 5) Decreto alcaldicio número 547 de 6 de marzo de 2019, que elimina la asignación anterior, por haber sido cambiado de cargo el demandante. 6) Liquidaciones de remuneraciones de enero a junio de 2019. 7) Resolución de calificación de origen de enfermedad número 3615885 de 10 de junio de 2019, donde se resuelve como enfermedad común la que afecta a don Mario Acevedo.

**CONFESIONAL,** comparece don Mario Vicente Acevedo Castro, demandante, ya individualizado, quien expone:

“Yo entré a trabajar en el año 1996 en la Municipalidad en la parte administrativa, pasé por varios puestos ascendentes, digitador, encargado de informática, programador, encargado de remuneración del Departamento de Educación por 10 años, luego pasé a la unidad de análisis financiero del Departamento de Educación hasta cuando asumí como Jefe de Personal del Departamento de Educación el 2009, por 10 años, hasta el 2019, hasta cuando me autodespido.



Cuando asumí como jefe de personal el área de recursos humanos contaba con tres personas, encargadas de licencias médicas, compensaciones, carpetas de personal, contratos etc. Lo que se mantuvo hasta mi autodespido.

El trabajo empezó a aumentar bastante en su exigencia, con nuevos programas que se incorporaron a propósito de los proyectos de integración, y empezó a ingresar mucho personal y el presupuesto siempre era escaso y por tanto se empezó a funcionar con lo que teníamos, hasta que se empezó a notar que el personal ya no estaba dando a basto para cumplir con el trabajo.

En varias ocasiones yo pedí aumento de personal pero finanzas no autorizaba por falta de presupuesto. En mi última función en remuneraciones trabajábamos dos personas el jefe de remuneraciones y yo que era su ayudante.

En cuanto a las oficinas nadie nos consultó si eran las adecuadas. En un principio eran amplias, pero con el tiempo se hicieron chicas, se hizo tipo call center habían 17 ó 18 personas trabajando. Yo trabajada en una oficina donde estaba solo en un principio y después llegó otra persona, y era muy incómodo, había que ponerse de pie para poder atender la gente que llegaba a la oficina.

Cuando me cambiaron de función y me enviaron a la oficina actual, esa era amplia ya que estaba solo. Pero cuando me cambiaron a remuneraciones ya dejó de ser amplia, ya que remuneraciones se vino. Además había dos pilares que acotaban mucho el espacio y a uno de esos pilares yo fui recluido. Fui desplazado de posición.

En cuanto a la carga laboral en remuneraciones, era más liviana que cuando estaba como jefe de personal, pero para mí era muy humillante volver ni siquiera a los comienzos de mi trabajo. Yo pasé a ser subordinado de los que antes eran mis subordinados. Eso me produjo deterioro de mi salud, sentí mucha humillación. Me quebré.

En cuanto a mi licencia médica hubo investigación de la Mutual. Se calificó como enfermedad profesional por la SUCESO y ordenó a la Mutual que



investigara cual era el agente estresor que había en el Departamento de Educación.

Cuando yo viví de mi licencia y mis vacaciones que logré tomar don Alejandro nos llama y nos dice que producto de mi situación médica había que hacer tales procedimientos que habían sido ordenados por la Superintendencia, y hacer una comisión, encuestas, etc. Nunca supe el resultado porque volví a salir con licencia.

Yo si identifiqué el agente estresor, para mí era claro cuál era el agente estresor.

Preguntado por el tribunal, refiere cuando era jefe de personal tuve una oficina chica donde trabajaban dos personas muy limitada, después quedé solo en una oficina ya que atendía mucho público, pero cuando me cambiaron a remuneraciones éramos dos personas y la oficina era de unos 12 metros cuadrados, pero habían dos pilares que se perdía ese espacio y se hacia chica.”

**TESTIMONIAL**, comparece don Daniel Alejandro Durán Gutiérrez, r.u.n. 11.909.630-8, Director de Educación de la comuna de Pucón, ya individualizado en audio, quien legalmente juramentado expone:

“Cuando llegué a trabajar el año 2012 al Departamento de Educación, del que yo me hice cargo en forma interina, don Mario Acevedo estaba a cargo de la Unidad de Personal, como Jefe de Personal o Encargado de Personal, desde esa fecha en adelante él tuvo una relación estrecha conmigo porque yo me hice cargo del departamento, hasta la fecha en que él, manifiesta su despido voluntario del departamento.

Cuando yo llegué él tenía a su cargo una secretaria, posteriormente con el objetivo de mejorar el servicio educacional, yo le fui asignando más personal administrativo y él terminó el año 2018 teniendo a cargo 4 personas, que le ayudaban en función de su trabajo.



Hoy las oficinas del Departamento de Educación se encuentran en el Edificio Los Alamos, más conocido como Unimarc, en la primera planta, ahí está la oficina de personal, que era donde don Mario estaba que era una oficina bastante amplia. Las oficinas son de alto estándar. La de don Mario es la misma del año 2018 y 2019, de hecho es la más amplia del Departamento de Educación de aproximadamente unos 5 metros de largo por 3,5 de ancho.

La oficina que compartía con don Javier Albornoz, es una oficina pequeña, no supera los 9 metros cuadrados, que al poner dos escritorios quedan todos atiborrados, todos juntos.

Don Mario presentó licencia médica por estrés, aludiendo a la gran cantidad de trabajo que tenía. La Mutual hizo una indagación al respecto, y no tuvimos un informe previo de esa consulta. Posteriormente él presenta una licencia de doscientos y tantos días, y que fue de junio en adelante, después tomó sus vacaciones y a principios de febrero o enero de 2019 se reintegra a sus labores.

La recomendación de la Mutual es bien escueta, dice que había que identificar perfiles de cargo, lo cual nosotros hicimos y posteriormente en otro documento que no tenemos, nos decía que había que definir bien el tema del cargo y sugería el traslado de funciones de don Mario Acevedo. Esa sugerencia estaba fundada en su estrés laboral. A raíz de eso en febrero de 2019, yo lo cito a él, junto a la persona que había puesto para subrogarlo mieras estaba con licencia médica, que es don Ignacio García. Conversamos y le dije que en función y en razón de cuidar la salud de él yo le estaba solicitando su cargo para poder designárselo formalmente al señor Ignacio García. Fue para cuidarlo, por el tema de su salud. Y le dije que iba a prestar colaboración a don Javier Albornoz y le manifesté que a él no se le iban a tocar sus remuneraciones, es decir, su sueldo no se iba a ver afectado, pero evidentemente la asignación de responsabilidad que él tenía es propia del cargo que desempeña el jefe de personal o encargado de personal. También se conservó su oficina donde estaba



y como iban a trabajar juntos con don Javier Albornos se trasladó su escritorio a la oficina de personal que era la más amplia.

Contrainterrogado, refiere que el documento que recomendó el traslado de funciones, está en poder de la prevencionista de riesgos de la Municipalidad. A nosotros solo nos llegó un documento que recomendó hacer análisis de funciones, pero adicionalmente está ese otro documento de la Mutual donde sugiere el cambio de funciones de don Mario, por su estrés laboral.

Se le exhibe la documental signada con el numeral 4, el cual no le resulta familiar. Señala que no tuvo acceso al documento, ni leyó el otro documento que recomendaba el traslado. Solo lo comentó con el prevencionista de riesgos.

En cuanto a la medida adoptada de separarlo del cargo, hubo una conversación con don Mario dentro de proceso de esta conversación que sostuvimos también con don Ignacio, y en función de eso se le pregunta a él si se encuentra con la disposición de poder continuar. Él manifiesta que está cansado, y en función de proteger la salud de él yo le solicité la entrega de su cargo, aparte es una atribución propia del director del Departamento de Educación, en función de poder mejorar el servicio, buscar las mejores personas para desempeñar los cargos.

Considera que don Mario ya no era una persona calificada para desempeñar el cargo, de acuerdo a las situaciones que habían ocurrido con antelación, de su licencia médica. Por tanto existieron dos motivos para el traslado, uno la protección de la salud de don Mario y otra que no estaría calificado por la amenaza de presentar nuevas licencias médicas.

Él es planta, regido por el Código del Trabajo, contrato indefinido. Para modificar las funciones de un trabajador se requiere una conversación con él, y yo la sostuve con él.



A la pregunta si se requiere algún requisito formal de manifestación del consentimiento para modificar las funciones, responde que se solicitó una firma para un anexo del contrato de trabajo de modificación de funciones, pero él se negó.

A la pregunta si el Municipio está facultado para alterar funciones y remuneraciones de un trabajador regido por el Código del Trabajo, si es que éste no manifiesta su conformidad suscribiendo un anexo de contrato de trabajo, responde que no, solo se le puede sugerir.

A las preguntas del Tribunal, responde que don Mario nunca se le cambió de lugar de trabajo, se le adicionó a su espacio físico a don Javier Albornoz, encargado de remuneraciones, ya que yo le asigné la función, luego de pedirle el cargo, que colaborara al área de remuneraciones del Departamento de Educación.

Don Mario nunca firmó el anexo de contrato de trabajo, y él no iba a tener la responsabilidad del Encargado de personal, pasando a ser quien lo subrogó durante su ausencia don Ignacio Garcia. Nosotros mediante un documento le hicimos una entrega de sus nuevas funciones pero él nunca las aceptó.

2.- Eduardo Guillermo Ramírez Witto, abogado, ya individualizado en audio, quien legalmente juramentado expone:

Que trabaja en el Departamento de Educación hace 5 años, como asesor jurídico y le tocaba trabajar con don Mario Acevedo estrechamente en su calidad de encargado de personal.

El 2018 don Mario se ausentó por licencia laboral, y ahora presentó una demanda por autodespido. La licencia médica fue por enfermedad profesional y posteriormente de enfermedad común. Durante el tiempo que estuvo con licencia lo reemplazó por las necesidades del servicio don Ignacio García.



Don Mario trabajaba en una oficina donde todos compartimos oficina, debemos trabajar unas 30 personas en el departamento de educación, y todos compartimos oficina, pero es de buen estándar de calidad. La oficina de don Mario, que compartía con don Javier Albornoz era de un cuarto de esta sala.

Don Mario trabajaba con unas 5 personas. Comenzó el 2015 con 2 personas y terminó trabajando con 5 personas.

Las razones de don Alejandro para cambiar las funciones a don Mario fueron las licencias médicas, con el objeto de apoyarlo, para cuidar su salud. La remuneración era la misma, solo cambió el tema de un bono, por responsabilidad en razón del cargo de jefatura.

Contrainterrogado, refiere que el cambio de funciones fue hablado con don Mario. Hay personas que están regidas por el Código del Trabajo y al momento de modificar las funciones requiere el consentimiento del trabajador, mediante la suscripción de un anexo de contrato.

3.- Ignacio Javier García Albornoz, Administrador Público, ya individualizado en audio, quien legalmente juramentado expone:

Don Mario Acevedo partió trabajando el año 1996, comenzó como informático y después fue avanzando hasta llegar a ser jefe de personal del Departamento de Educación, trabajando con 4 personas. Años anteriores solo habían dos personas.

Las oficinas quedan en el edificio Los Alamos. La oficina que compartía don Mario con don Javier Albornoz, la conozco porque actualmente yo trabajo ahí con el abogado, es la oficina más grande del departamento debe ser de 5 por 4 metros.

La licencia médica del año 2018 era una licencia médica profesional, que generó una investigación de la Mutual. Concluyó que era una enfermedad



profesional e hizo una recomendación de evaluar el perfil de cada cargo, cambio de funciones, bajar carga de trabajo.

Producto del tema del estrés laboral, se optó por bajar la carga de trabajo y se le pidió que hiciera funciones en el área de remuneraciones, junto a don Javier Albornoz que era el jefe de remuneración, trasladando a este último a la oficina de don Mario.

En cuanto a las remuneraciones, se descontó el bono de responsabilidad asignado al Jefe de Personal. Y hay que descontarlo porque en el decreto dice que está asociado mientras cumple esa función.

Contrainterrogado, señala que no trabajó con don Mario ya que este estaba con licencia cuando comenzó a prestar funciones como Jefe de Personal Subrogante. Respecto al cambio de funciones, señala que estuvo presente en la reunión, don Alejandro habló que por el tema de estrés laboral iban a descomprimir la carga laboral y se iba a pasar don Mario a remuneraciones. Don Daniel Alejandro le pidió el cargo a don Mario.

OFICIOS: Emitido por don René Mauricio del Real Morales, abogado Gerencia Corporativa de Asuntos Legales, de la Mutual de Seguridad, que remite Plan de Trabajo 2018-2019 I. Municipal de Pucón en el año 2019.

**SEXTO:** Que, terminada la incorporación de la prueba se ofreció la palabra a las partes para que hicieren las observaciones que ésta les merezca.

#### I.-EN CUANTO A LA EXCEPCION DE CADUCIDAD:

**SEPTIMO:** Que en cuanto a la excepción de caducidad, que el denunciado funda en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, que establece que el plazo para requerir la tutela por la vía de este procedimiento, debe interponerse dentro de los sesenta días desde que se produzca la vulneración de los derechos fundamentales alegados, será desestimada, por cuanto en el caso de marras, se desprende del tenor literal de libelo de demanda, como también de la suma y presuma que el demandante



dedujo su acción de tutela por vulneración de derechos con ocasión del despido (autodespido en el presente caso), por lo que la norma aplicable al caso concreto es la del artículo 489 del código citado, que establece que la denuncia deberá interponerse dentro los sentencia días contados desde la separación.

**OCTAVO:** Que la separación aludida ocurrió el 25 de junio de 2019, circunstancia no discutida en juicio, desde el momento que fue establecida como convención probatoria, tal cual se consignó en el considerando tercero de este fallo, donde se observa como primer punto no controvertido: “1.-Efectividad que don Mario Acevedo Castro estuvo en funciones bajo relación jurídica laboral con la demandada y que esto se verificó desde el 29 de enero de 1996 hasta la fecha del autodespido que se realizó el 25 de junio de este año.”

Ahora bien la acción fue intentada el 31 de julio de 2019, por lo que a todas luces no es extemporánea, pues no ha transcurrido el plazo que contempla la norma citada.

Así las cosas, habiendo sido interpuesta la demanda a 29 días de ocurrida la separación, se desestimaré la excepción de caducidad.

## II.- EN CUANTO A LA DEMANDA PRINCIPAL DE TUTELA LABORAL:

**NOVENO:** Que, en este procedimiento, resulta aplicable lo dispuesto en el artículo 493 del Código del Trabajo que prescribe: “cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad” . Esta regla, no se trataría de un riguroso caso de inversión de la carga probatoria (onus probandi). En efecto, no es suficiente que se alegue una vulneración de derechos fundamentales para que se traslade al empleador la carga probatoria, y por ello, en rigor, a pesar de la confusión de algunos, no se altera el axioma de que corresponde probar un hecho al que lo alega fundado en lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil. Se trata, en rigor, de una técnica más débil. La víctima o denunciante no está



completamente liberado de prueba: debe acreditar la existencia de indicios suficientes de la existencia de la conducta lesiva, para que en ese caso, y sólo en ese caso, aprovecharse de la regla prevista en el artículo 493 del Código del Trabajo, correspondiendo al demandado el deber de probar que su conducta se debió a motivos objetivos y razonables.

**DECIMO:** Que, en ese contexto, apreciada la prueba producida por las partes que se pormenorizan en los considerandos cuarto y quinto, conforme a las reglas de la sana crítica, esto es, según razones jurídicas, lógicas y de experiencia, resulta suficiente para establecer los siguientes hechos:

1° Que en el ejercicio de sus funciones el actor estuvo expuesto a una sobrecarga laboral que fue minando su condición de salud. Así, en el mes de junio de 2018 se vio afectado por repercusiones psicológicas de gravedad debido al estrés laboral, por lo que estuvo con licencia médica desde el mes de junio 2018 hasta enero 2019, debiendo pasar por un tratamiento farmacológico para enfrentar los efectos de un ambiente laboral nocivo de presión y sobrecarga excesiva.

Así desprende del Ordinario N° 25195 emitido por la Superintendencia de Seguridad Social, con fecha 16 de mayo de 2018, que califica como de origen laboral su afección, en los siguientes términos: “...Sobre el particular, cabe señalar que profesionales médicos de este Organismo procedieron al análisis de los antecedentes clínicos y laborales disponibles, concluyendo que la afección que presentó el citado trabajador es de origen laboral, toda vez que es posible establecer una relación directa, como lo exige la Ley 16.744, entre el trabajo desempeñado y la sintomatología que motivó el reposo. En efecto, la documentación que fuera tenida a la vista (EPT e historia clínica) acompañada por esa Mutual, dan cuenta de evidencia de exposición a alto riesgo derivado de una disfunción del diseño del trabajo con sobrecarga laboral. Agregaron los referidos profesionales que ese Organismo Administrador debe ingresar a la entidad empleadora y/o al lugar de trabajo donde se detectó el caso centinela a



*su programa de vigilancia, e indicar medidas que tengan por finalidad modificar las condiciones de riesgo causantes de la enfermedad profesional...”*

Lo anterior se ve reafirmado con el informe del psiquiatra Walter Torres Cáceres, de fecha 10 de abril de 2019, quien refiere el tratamiento farmacológico prescrito al actor y un diagnóstico “diferencial entre una Reacción Mixta de Ansiedad y Depresión y un Episodio Depresivo” .

Antecedentes que están en concordancia con lo declarado por el actor, al comparecer a estrados a propósito de la prueba confesional y los testigos de éste declaraciones reproducidas en el considerando cuarto y quinto de esta sentencia.

Por último, y en relación a la acreditación del periodo de licencias médicas, consta en autos un certificado de doña Paulina Montecinos Osses, encargada de licencias médicas del Departamento de Educación de la Municipalidad de Pucón, que certifica que el actor presentó desde el mes de junio de 2018 a junio de 2019, un total de 285 días de licencia.

2° Que en febrero de 2019 se reincorporó a sus funciones. Sin embargo, continuaba su tratamiento con fármacos, cuestión que se acredita con el mérito del informe del psiquiatra Walter Torres Cáceres, ya referido, donde se expresa: “...En febrero de 2019 se inicia la titulación descendente de Bupropion, se suspende Clonazepan y permanece con dosis de Quetiapina en 37,5 mg...”

3° Que luego de haber retornado a su trabajo, es citado a una reunión con fecha 11 de febrero, por parte de su jefatura directa el director del departamento, don Daniel Durán Gutiérrez, en la que se le solicita que haga entrega del cargo, en presencia del encargado de remuneraciones y el nuevo jefe de personal. Se le indica que debe abandonar sus funciones para dar lugar a otro trabajador, don Ignacio García, quien ocupó su cargo en suplencia mientras estuvo con licencia médica, y que él ahora iba a trabajar como Administrativo de Apoyo en el Área de Remuneraciones del Departamento de



Educación Municipal, y que este cambio no implicaría una modificación de su remuneración. Posteriormente, dentro del mismo mes, se instaló en su oficina el encargado de remuneraciones; don Javier Albornoz, que previamente estaba en una oficina más pequeña, lo que afectó en gran medida su espacio físico de trabajo. Días posteriores, ambos fueron cambiados a una oficina aún más pequeña toda vez que la que estaban ocupando sería destinada al nuevo Jefe de Personal del DAEM y al encargado jurídico del departamento. Unos días después se le informa que, su ingreso sería rebajado, aludiendo a que había una asignación de responsabilidad que se incluyó en julio de 2017 y que con el cambio de cargo ya no le correspondería, por lo que pasaría a percibir \$212.175 mensuales menos.

Lo anterior, se acredita con la declaración del testigo Jorge Villagrán Sáez, quien expuso: Que don Mario trabajaba en el Departamento de Educación Municipal, en una oficina, ubicada al lado del conservador. Él ocupaba al fondo una oficina muy amplia. Trabajada directamente con un asistente de nombre Romina. Pero todos de una u otra manera dependían también del jefe de personal. La oficina donde trabajaba don Mario, tiene la mitad de extensión de la sala de audiencia.

Por su parte doña Erika Murillo Jara, expresó: Mario últimamente estaba a cargo de recursos humanos del Departamento de Educación, funciones que desarrolló hasta el 2019 más menos, cuando en abril comienza a presentar licencias por motivos laborales. En junio de 2018 él presenta una licencia laboral producto de estrés laboral, fue derivado a la Mutual porque se consideró enfermedad laboral. Él se reintegró en febrero de 2019, estuvo una semana trabajando, encontrándose con que tenía una persona que lo estaba reemplazando. Le dijeron que lo iban a ayudar. Después, llegó el jefe de él y lo citó a la oficina, y estaba la persona que lo estaba reemplazando, la persona encargada de remuneraciones y el jefe lo llama y le dice que quería ayudarlo y que desde ahí se desempeñaría como ayudante del encargado de remuneraciones, el cargo



yo se voy a pedir, es más, le dijo, yo le exijo que usted me entregue el cargo, quedando en shock, ya que no se espera de un jefe ese trato delante de otras personas. Mario trabajaba como jefe personal con una secretaria, Romina, pero él nunca tuvo alguien para trabajar par a par con él, con toda la carga laboral que significa más de 800 profesores. Él trabajaba en el Departamento de Educación que queda atrás del Unimarc. Esas oficinas eran cómodas amplias, pero después lo dejaron en la oficina como ayudante de Javier Albornoz.”

Don Armin Avilés Arias señaló: “Él estuvo con estrés laboral y tuvo problemas en su trabajo por estar con licencia por estrés laboral. Lo cambiaron de puesto y le bajaron su remuneración. Cuestión que yo nunca había visto en mi experiencia de 35 años en la Municipalidad, por lo que me pareció muy extraño. Esto ocurrió durante el año pasado. Don Mario trabajaba con una secretaria. El tener cargo de jefatura implica tener una remuneración más alta. El nuevo cargo de él era ayudante de otra persona.”

Además el representante de la demandada don Rodrigo Ortiz Scheneider, al deponer en la prueba confesional señaló: “Don Mario Acevedo, el último cargo que desempeñó fue encargado de personal, hasta el momento de presentar su licencia médica, donde la Mutual sugirió trasladarlo de funciones, dada la condición que él estaba presentado. Fue una sugerencia que hizo en virtud de una visita técnica que hace en los lugares de trabajo, de cada uno de los funcionarios que presentan licencias médicas laborales. A propósito de esa recomendación se adoptó la decisión de darle una función en la misma Dirección de Educación y labores de apoyo en el área de remuneraciones. El nivel de jerarquía, era a nivel de encargado, para ello don Mario Acevedo tenía una asignación de responsabilidad la cual se le pagaba mientras estuviese en esa función. Pero en estricto rigor son todos más menos el mismo nivel jerárquico.

Al exhibírsele el organigrama incorporado en el numeral 7 por la actora, refiere que es el que se presentó en el Padem, no lo había visto. El jefe de personal aparece en el organigrama y don Mario Acevedo pasó a desarrollar



funciones como parte del equipo de remuneraciones, no hay jefatura de remuneraciones. Hay un encargado de remuneraciones que es don Javier Albornoz, y don Mario pasó a desarrollar funciones como apoyo a la unidad de remuneraciones.”

Por otra parte, el actor al absolver posiciones señaló: “Cuando yo volví de mi licencia y mis vacaciones que logré tomar don Alejandro nos llama y nos dice que producto de mi situación médica había que hacer tales procedimientos que habían sido ordenados por la Superintendencia, y hacer una comisión, encuestas, etc. Nunca supe el resultado porque volví a salir con licencia. Refiere cuando era jefe de personal tuvo una oficina chica donde trabajaban dos personas muy limitada, después quedó solo en una oficina ya que atendía mucho público, pero cuando lo cambiaron a remuneraciones éramos dos personas y la oficina era de unos 12 metros cuadrados, pero habían dos pilares que se perdía ese espacio y se hacía chica.”

Además el testigo del demandado Daniel Alejandro Durán Gutiérrez, señaló: “La oficina que compartía con don Javier Albornoz, es una oficina pequeña, no supera los 9 metros cuadrados, que al poner dos escritorios quedan todos atiborrados, todos juntos.

Don Mario presentó licencia médica por estrés, aludiendo a la gran cantidad de trabajo que tenía. La Mutual hizo una indagación al respecto, y no tuvimos un informe previo de esa consulta. Posteriormente él presenta una licencia de doscientos y tantos días, y que fue de junio en adelante, después tomó sus vacaciones y a principios de febrero o enero de 2019 se reintegra a sus labores.

La recomendación de la Mutual es bien escueta, dice que había que identificar perfiles de cargo, lo cual nosotros hicimos y posteriormente en otro documento que no tenemos, nos decía que había que definir bien el tema del cargo y sugería el traslado de funciones de don Mario Acevedo. Esa sugerencia estaba fundada en su estrés laboral. A raíz de eso en febrero de 2019, yo lo



cito a él, junto a la persona que había puesto para subrogarlo mieras estaba con licencia médica, que es don Ignacio García. Conversamos y le dije que en función y en razón de cuidar la salud de él yo le estaba solicitando su para poder designárselo formalmente al señor Ignacio Garcia. Fue para cuidarlo, por el tema de su salud. Y le dije que iba a prestar colaboración a don Javier Albornoz y le manifesté que al él no se le iban a tocar sus remuneraciones, es decir, su sueldo no se iba a ver afectado, pero evidentemente la asignación de responsabilidad que él tenía es propia del cargo que desempeña el jefe de personal o encargado de personal.

En cuanto a la medida adoptada de separarlo del cargo, hubo una conversación con don Mario dentro de proceso de esta conversación que sostuvimos también con don Ignacio, y en función de eso se le pregunta si él se encuentra con la disposición de poder continuar. Él manifiesta que está cansado, y en función de proteger la salud de él yo le solicité la entrega de su cargo, aparte es una atribución propia del director del Departamento de Educación, en función de poder mejorar el servicio, buscar las mejores personas para desempeñar los cargos.

Declaración que es secundada por las de don Eduardo Guillermo Ramírez Witto y don Ignacio Javier García Albornoz, rolantes en autos.

Por último, también da cuenta de los hechos en análisis, el Memorandum N° 000437 suscrito con fecha 11 de febrero de 2019 por el Director de Educación Municipal, don Daniel Alejandro Duran Gutiérrez, dirigido al jefe de personal, donde se lee “Solicito a Usted realizar los actos administrativos correspondientes para cambiar de funciones a don Mario Acevedo, actual jefe de personal; en su puesto asume don Ignacio García. Don Mario Acevedo debe ser asignado a la Unidad de Remuneraciones de este dto(sic) como apoyo al actual encargado de esa unidad”



Como corolario de lo anterior, y dando cuenta de la modificación de funciones, rolan en autos anexo de contrato de trabajo (sin firma del actor), y Decreto Alcaldicio N° 547 de 6 de marzo de 2019.

4° Que en los meses de febrero, marzo y abril de 2019, se le descontó de la remuneración del actor la suma de \$212.175 respectivamente, por concepto de remuneración adicional SEP, tal como se desprende de las liquidaciones de sueldo que rolan en autos.

5° Que con fecha 13 de junio, tuvo que presentarse en el Servicio de Urgencia del Hospital de Villarrica, para ser atendido por un intenso y fuerte dolor de espalda que lo afectaba desde la altura de la cadera al caminar. Se le diagnosticó dolor lumbar y reposo total por 12 días con prescripción de medicamentos, tal como se colige de la Epicrisis del demandante de atención ambulatoria de 6 de mayo de 2019 y el Certificado médico del paciente Mario Acevedo Castro, de fecha 13 de Julio de 2019, suscrito por el Dr. Diego Escudero Graver, Médico Cirujano Hospital de Villarrica.

**DECIMOPRIMERO:** Que corresponde analizar si con estas acciones, la parte denunciada ha incurrido en el ejercicio de sus facultades, en conductas que limiten injustificadamente en forma arbitraria o desproporcionadamente o sin respeto a su contenido esencial, los derechos o garantías constitucionales invocados por la actora, en los términos del inciso tercero del artículo 485 del Código del Trabajo. En otras palabras, corresponde analizar si el denunciado probó que su conducta atendió a criterios objetivos y razonables, desde el momento que rolan en autos, según se colige del considerando anterior, los siguiente indicios de Vulneración: Declaración de enfermedad de origen profesional e inicio de procedimiento de control de salud laboral en el espacio de trabajo constatado por resolución N° 25195 de 15 de mayo de 2018 de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Certificado de licencia médicas del demandante que dan cuenta que ellas se extendieron de junio de 2018 hasta enero de 2019. Memorándum N° 437 de 11 de febrero mediante el cual se



ordena al personal desconocer el cargo del demandante, a días de retornar a su puesto de trabajo y sin existir motivación de esto ni consentimiento del trabajador. Cambio de puesto de trabajo del demandante. Liquidaciones de sueldo en las que se refleja la disminución de su remuneración. Daños graves en la salud del trabajador. Carta de autodespido de fecha 25 de junio de 2019, entre otros.

**DECIMOSEGUNDO:** Que analizados los elementos de prueba incorporados en este juicio, resulta acreditado que el demandado no cumplió con la carga procesal recién esbozada, resultando forzoso concluir que los derechos del trabajador, establecidos en los artículos 2 del Código del Trabajo y 1 y 16 de la Constitución Política de la Republica han sido vulnerados.

En efecto, y en relación a la afectación de la integridad psíquica del trabajador Mario Acevedo, consagrado en el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política, se estima por este sentenciador, que se ha visto afectada producto de la sobrecarga laboral sufrida. Sus padecimientos han sido presenciados por su familia, y además han sido certificados por médicos especialistas y por la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Tal cual quedó plasmado en el considerando décimo de este fallo.

A mayor abundamiento, ha quedado acreditado en autos, que el actor se encontraba regido contractualmente por las normas del Código del Trabajo, las que fueron vulneradas por su empleador causándole angustia, humillación y aflicción. En ese sentido, cabe consignar que rola en autos, contrato de trabajo celebrado entre las partes de este juicio, con fecha 25 de junio de 1996 y seis anexos de contrato, lo que da cuenta del entendimiento y aplicación práctica que las partes tuvieron de la normativa vigente durante la relación que los ligó.

A mayor abundamiento uno de los testigos de la demandada, fue claro y preciso al referir que la relación del actor se regía por las normas del Código del Trabajo. En efecto, don Daniel Alejandro Durán Gutiérrez, Director de Educación de la comuna de Pucón, señaló: “Él es planta, regido por el Código del Trabajo, contrato indefinido.”



Por su parte don Rodrigo Ortiz Scheneider, Administrador Municipal, al absolver posiciones señaló: “el Departamento de Educación está facultado para contratar personal administrativo bajo las reglas del Código del Trabajo. El Código del Trabajo se aplica al personal contratado para fines administrativos y que se rigen por las propias condiciones del contrato.”

Que pese ello, ha quedado demostrado un cambio de funciones, ingresos y puesto de trabajo sin contar con el consentimiento del actor, lo que permite inferir, de acuerdo las máximas de la experiencia, un consecuente recrudecimiento de los factores estresores que llevaron al actor a poner fin a una relación laboral de más de 20 años. Infringiéndose por una parte, el artículo 11 del Código del Trabajo y vulnerándose a su vez el artículo 2° del mismo código cuando prescribe que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona.

Siguiendo con esta idea, tenemos que en autos rola un anexo de contrato de trabajo acompañado por la demandada que es del siguiente tenor:

“PRIMERO: Por el presente instrumento, las partes contratantes, han convenido de común acuerdo, incorporar la siguiente cláusula al Contrato de Trabajo aprobado por Decreto Alcaldicio N° 115 de fecha 01.03.1996, suscrito entre la Municipalidad de Pucón y Don MARIO ACEVEDO CASTRO Rut.: 9.535.563-3. Sin alterar en nada las demás estipulaciones contenidas en dicho contrato, razón por la cual este anexo se considera para todos los efectos legales, parte integrante del mismo y sus anexos. El funcionario realiza la función como: Jefe en el área de Personal del Departamento de Educación Municipal de Pucón. SEGUNDO: La presente modificación de contrato determina lo siguiente: DONDE DICE: Jefe en el Área de Personal del Departamento de Educación Municipal.

DEBE DECIR: Administrativo de apoyo en el Área de Remuneraciones del Departamento de Educación Municipal. TERCERO: Déjese sin efecto el Decreto Exento N° 2128 de fecha 26.07.2017, que otorgaba una asignación de responsabilidad, mientras cumplía dicha función, a contar del 12.02.2019.



CUARTO: La modificación se entiende incorporada en su eficacia y vigencia a contar del 12.02.2019. En todo lo demás del contrato se mantiene sin alterar. Para constancia y conformidad de las partes, se firma en tres ejemplares de idéntico tenor.”

Sin embargo, dicho anexo no está firmado por el demandante, por lo que debe entender que no hubo “mutuo acuerdo” ni “conformidad” de las partes, al menos no del actor. Sin embargo, la modificación de funciones, operó de todas formas, tal cual se colige al analizar las declaraciones de los deponentes en autos. Ello lógicamente produjo una afectación psicológica en el actor, quien aún se encontraba convaleciente al volver a sus funciones en febrero de 2019, produciendo un resurgimiento de la angustia y aflicción empeorando su condición, tal cual declaró el actor en autos llamado a absolver posiciones cuando refiere: “En cuanto a la carga laboral en remuneraciones, era más liviana que cuando estaba como jefe de personal, pero para mí era muy humillante volver ni siquiera a los comienzos de mi trabajo. Yo pasé a ser subordinado de los que antes eran mis subordinados. Eso me produjo deterioro de mi salud, sentí mucha humillación. Me quebré.” Huelga cualquier comentario.

**DECIMOTERCERO:** Que, por los mismos fundamentos ya expuestos, ha de entenderse conculcado igualmente el derecho fundamental a la libertad del trabajo, consagrada en el artículo 19 N° 16 de la Carta Fundamental, toda vez que el demandado ha privado al actor de la posibilidad de desarrollarse en el ámbito laboral, al forzar una destinación arbitraria a un trabajo distinto al que le correspondía por contrato.

La norma en comento refiere en su inciso 2° “Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución” , entendiéndose la libertad de trabajo, no solo como el derecho a buscar trabajo, sino que además ha de entenderse, como el derecho que asegura al trabajador cierta estabilidad o permanencia en su empleo o labor.

Así, según ya se ha razonado, el actor eligió su trabajo, como Jefe de



Personal del Departamento de Administración de Educación Municipal, mismo que alcanzó según los propios testigos de la demandada, después de años de desarrollar otras tareas de menor entidad y de ir escalando de acuerdo a sus méritos. Sin embargo, el actuar del empleador al desconocer arbitrariamente el trabajo al que tenía derecho por contrato, cuando lo destinó a un trabajo distinto y de menor rango sin su consentimiento, atenta contra lo dispuesto expresamente por la norma fundamental, ya dicha. Cobra fuerza en este punto el Organigrama del Departamento de Educación Municipal allegado a los autos por el actor y no objetado por la contraria, donde se aprecia claramente que el Jefe de Personal es de un rango superior al igual que el Jefe de Finanzas, siendo el área de remuneraciones al cual fue asignado el actor como administrativo de apoyo, de un nivel inferior en jerarquía.

Refuerza lo anterior, el mérito de los medios de prueba, ya reproducidos en los considerandos precedentes, valorados de acuerdo con las máximas de la lógica y la experiencia. Sin perjuicio de lo anterior, y para mayor claridad cabe traer a colación la declaración confesional don Rodrigo Ortiz Scheneider, Administrador Municipal quien sostuvo que don Mario llegó a trabajar en el año 1996 y llegó en apoyo del departamento de remuneraciones en esa época. Don Mario Acevedo, el último cargo que desempeñó fue encargado de personal... A propósito de esa recomendación se adoptó la decisión de darle una función en la misma Dirección de Educación y labores de apoyo en el área de remuneraciones. Al exhibírsele el organigrama incorporado en el numeral 7 por la actora, refiere que es el que se presentó en el Padem, no lo había visto. El jefe de personal aparece en el organigrama y don Mario Acevedo pasó a desarrollar funciones como parte del equipo de remuneraciones, no hay jefatura de remuneraciones. Hay un encargado de remuneraciones que es don Javier Albornoz, y don Mario pasó a desarrollar funciones como apoyo a la unidad de remuneraciones. Refiere que para modificar un contrato de trabajo, se podría modificar unilateralmente como empleador, si se le dan nuevas funciones. Imagina que esas modificaciones requieren el consentimiento del trabajador. Y



desconoce cómo se expresa ese consentimiento en el Código del Trabajo.

Por otra parte, don Mario Acevedo expuso al declarar: “Yo entré a trabajar en el año 1996 en la Municipalidad en la parte administrativa, pasé por varios puestos ascendentes, digitador, encargado de informática, programador, encargado de remuneración del Departamento de Educación por 10 años, luego pasé a la unidad de análisis financiero del Departamento de Educación hasta cuando asumí como Jefe de Personal del Departamento de Educación el 2009, por 10 años, hasta el 2019, hasta cuando me autodespido. En cuanto a la carga laboral en remuneraciones, era más liviana que cuando estaba como jefe de personal, pero para mí era muy humillante volver ni siquiera a los comienzos de mi trabajo. Yo pasé a ser subordinado de los que antes eran mis subordinados. Eso me produjo deterioro de mi salud, sentí mucha humillación. Me quebré.”

Además el testigo de la demandada Daniel Alejandro Durán Gutiérrez, Director de Educación de la comuna de Pucón, refirió: “A raíz de eso en febrero de 2019, yo lo cito a él, junto a la persona que había puesto para subrogarlo mientras estaba con licencia médica, que es don Ignacio García. Conversamos y le dije que en función y en razón de cuidar la salud de él yo le estaba solicitando su cargo para poder designárselo formalmente al señor Ignacio Garcia. Fue para cuidarlo, por el tema de su salud. Y le dije que iba a prestar colaboración a don Javier Albornoz y le manifesté que a él no se le iban a tocar sus remuneraciones, es decir, su sueldo no se iba a ver afectado, pero evidentemente la asignación de responsabilidad que él tenía es propia del cargo que desempeña el jefe de personal o encargado de personal. También se conservó su oficina donde estaba y como iban a trabajar juntos con don Javier Albornos se trasladó su escritorio a la oficina de personal que era la más amplia.

A las preguntas del Tribunal, responde “Don Mario nunca firmó el anexo de contrato de trabajo, y él no iba a tener la responsabilidad del encargado de personal pasando a ser quien lo subrogó durante su ausencia don Ignacio Garcia. Nosotros mediante un documento le hicimos una entrega de sus



nuevas funciones pero él nunca las aceptó.”

A su vez el testigo Eduardo Guillermo Ramírez Witto, abogado, expuso: “Las razones de don Alejandro para cambiar las funciones a don Mario fueron las licencias médicas, con el objeto de apoyarlo, para cuidar su salud. La remuneración era la misma, solo cambió el tema de un bono, por responsabilidad en razón del cargo de jefatura.”

Por último don Ignacio Javier García Albornoz, Administrador Público, refirió: “Don Mario Acevedo partió trabajando el año 1996, comenzó como informático y después fue avanzando hasta llegar a ser jefe de personal del Departamento de Educación, trabajando con 4 personas. Producto del tema del estrés laboral, se optó por bajar la carga de trabajo y se le pidió que hiciera funciones en el área de remuneraciones, junto a don Javier Albornoz que era el jefe de remuneración, trasladando a este último a la oficina de don Mario. En cuanto a las remuneraciones, se descontó el bono de responsabilidad asignado al Jefe de Personal. Y hay que descontarlo porque en el decreto dice que está asociado mientras cumple esa función.”

Que, de lo expuesto se evidencia claramente que se afectó el derecho del actor a la estabilidad o permanencia en su empleo o labor, ya que sin su necesario consentimiento, le fueron modificadas las funciones a una de menor nivel jerárquico, adicionando una persona a su oficina lo que hizo hostil el desempeño de sus funciones, y dado que éstas ya no implicaban un cargo de jefatura, se descontó la asignación respectiva lo que implicó una merma en su ingreso.

**DECIMOCUARTO:** Que, en relación al Derecho a la no discriminación, consagrado en el artículo 2° inciso tercero y cuarto del Código del Trabajo, este sentenciador, también lo entenderá vulnerado.

En este sentido, ha quedado acreditado en autos, como se dirá a continuación, que el actor fue discriminado por motivos de salud. En efecto, si bien este criterio no se encuentra expresamente previsto por el artículo 2° recién aludido, la enumeración contenida en dicha norma no resulta taxativa,



siendo procedente interpretar la norma a favor del trabajador (pro operario), para cautelar íntegramente el derecho a la no discriminación, incluyendo actuaciones basadas en otros criterios a los previstos en la norma en comento, que no correspondan a la capacidad o idoneidad personal.

En otras palabras, estamos hablando de la existencia de un criterio sospechoso o prohibido que trae aparejado un desvalor desde el punto de vista ético laboral, que le resta la razonabilidad dada por la capacidad e idoneidad de un trabajador.

En el caso sub lite, la capacidad e idoneidad de actor resultan claras. La máximas de la experiencia indican que si un trabajador con más de 20 años de servicio, que comienza en puestos inferiores y va ascendiendo progresiva y paulatinamente (según dan cuenta los contratos y anexos de contrato rolantes en autos), desde labores administrativas hasta lograr ser Jefe de Personal del Departamento de Educación por más de 10 años, es porque posee las competencias e idoneidad para ello.

Ahora bien, el criterio sospechoso o prohibido en el caso sublite resulta ser la salud del actor. En efecto, los testigos de la demandada y la propia demandada en su absolución de posiciones intentan justificar su accionar, en la existencia de un documento de la Mutual de Seguridad que habría recomendado el traslado o cambio de funciones para el actor dado su estado de salud, por lo que el cambio de funciones a una de menor rango, la disminución es de sus ingresos a raíz de la pérdida de una asignación de responsabilidad y la restricción de espacio físico al desempeñar sus tareas, solo buscaba cuidar su salud y respondía a una recomendación de dicha institución. Sin embargo, dicho documento no rola en autos, es más consultado los testigos quienes por lo demás tienen rango de relevancia, siendo uno el Administrador Municipal, otro el Director del Departamento de Educación y otro el actual Jefe de Personal, ninguno refirió haber visto o leído por sus propios sentidos tal documento, lo que denota una falta de seriedad en su actuar y lo prohibido o sospechoso de su conducta, cuestión que la hace subsumible en lo dispuesto en el artículo 2°



del Código del ramo.

La única documental que rola en autos, atingente a lo analizado, es el Ordinario N° 25195 de 16 de mayo de 2018, emanado de la Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo quien refiere: *“1.- La Isapre Cruz Blanca se ha dirigido a esta Superintendencia solicitando un pronunciamiento acerca del origen laboral o común, que debe asignarse a la afección de salud mental que presentó don Mario Vicente Acevedo Castro, y que motivó atenciones otorgadas por esa Mutual, que ahora le cobra a través de su Carta de Cobranza UAC7664, de 9 de mayo de 2017.*

*Requerida al efecto, esa Mutual procedió a remitir los antecedentes respectivos, en virtud de los cuales, calificó como de origen común y no profesional el cuadro clínico presentado por el Sr. Acevedo.*

*2.- Sobre el particular, cabe señalar que profesionales médicos de este Organismo procedieron al análisis de los antecedentes clínicos y laborales disponibles, concluyendo que la afección que presentó el citado trabajador es de origen laboral, toda vez que es posible establecer una relación de causa directa, como lo exige la Ley N° 16.744, entre el trabajo desempeñado y la sintomatología que motivó el reposo. En efecto, la documentación que fuera tenida a la vista (EPT e historia clínica) acompañada por esa Mutual, dan cuenta de evidencia de exposición a alto riesgo derivado de una disfunción del diseño del trabajo con sobrecarga laboral. Agregaron, los referidos profesionales que ese Organismo Administrador debe ingresar a la entidad empleadora y/o al lugar de trabajo donde se detectó el caso centinela a su programa de vigilancia, e indicar medidas que tengan por finalidad modificar las condiciones de riesgo causantes de la enfermedad profesional. Finalmente, se estableció que el reposo indicado al paciente, a través de las licencias médicas N° s. 51534554 y 51534558, extendidas por 30 días, a contar del 8 de julio de 2017, se encuentra médicamente justificado.*

*3.- En consecuencia y con el mérito de las consideraciones que anteceden esta Superintendencia declara como de origen laboral la afección que presentó don Mario Vicente Acevedo Castro, por tanto resulta procedente en este caso otorgar la cobertura de la Ley N° 16.744.”*

Así las cosas, el motivo de lo realizado por el demandado, no corresponde en sentido alguno a criterios de capacidad profesional para el ejercicio del cargo. Resultando explicable solo por su condición de salud, la cual



precisamente tiene un origen laboral. A lo anterior, debe sumarse la falta de formalidad en el actuar del empleador, infringiendo flagrantemente el artículo 11 del Código del Trabajo.

Así se colige de las siguientes declaraciones, doña Erika Murillo Jara, cónyuge del actor refirió: “...desde hace muchos años atrás el presentaba un recarga laboral, llevando trabajo para la casa, archivadores carpetas, que muchas veces nos producía problemas como matrimonio... Después, llegó el jefe de él y lo citó a la oficina, y estaba la persona que lo estaba reemplazando, la persona encargada de remuneraciones y el jefe lo llama y le dice que quería ayudarlo y que desde ahí se desempeñaría como ayudante del encargado de remuneraciones, el cargo yo se voy a pedir, es más, le dijo, yo le exijo que usted me entregue el cargo, quedando en shock, ya que no se espera de un jefe ese trato delante de otras personas. Mi marido venía recién llegando de una licencia médica, él había estado con tratamiento psicológico y psiquiátrico, y ellos de una pasada echaron a perder todo el trabajo de los profesionales, mas encima le bajaron la remuneración ya que no le correspondía un bono ya que solo era para la jefatura. Él aguantó tres meses, pero después le vino un bajón, empezó con insomnio, estresado por la misma situación.

Don Rodrigo Ortiz Scheneider, Administrador Municipal: Refiere que don Mario llegó a trabajar en el año 1996 y llegó en apoyo del departamento de remuneraciones en esa época. Don Mario presentó licencias médicas y desde entonces no ha regresado a prestar servicios a la Municipalidad. Tengo entendido que presentó una licencia profesional, lo cual fue evaluado en su oportunidad por la Mutual de Seguridad. Don Mario Acevedo, el último cargo que desempeñó fue encargado de personal, hasta el momento de presentar su licencia médica, donde la Mutual sugirió trasladarlo de funciones, dada la condición que él estaba presentando. Fue una sugerencia que hizo en virtud de una visita técnica que hace en los lugares de trabajo, de cada uno de los funcionarios que presentan licencias médicas laborales. A propósito de esa recomendación se adoptó la decisión de darle una función en la misma Dirección de Educación y



labores de apoyo en el área de remuneraciones. Refiere que para modificar un contrato de trabajo, se podría modificar unilateralmente como empleador, si se le dan nuevas funciones. Imagina que esas modificaciones requieren el consentimiento del trabajador. Y que desconoce cómo se expresa ese consentimiento en el Código del Trabajo.

Don Mario Vicente Acevedo Castro, demandante, refirió: Cuando yo volví de mi licencia y mis vacaciones que logré tomar don Alejandro nos llama y nos dice que producto de mi situación médica había que hacer tales procedimientos que habían sido ordenados por la Superintendencia, y hacer una comisión, encuestas, etc. Nunca supe el resultado porque volví a salir con licencia.

Don Daniel Alejandro Durán Gutiérrez, Director de Educación de la comuna de Pucón: “Don Mario presentó licencia médica por estrés, aludiendo a la gran cantidad de trabajo que tenía. La Mutual hizo una indagación al respecto, y no tuvimos un informe previo de esa consulta. Posteriormente él presenta una licencia de doscientos y tantos días, y que fue de junio en adelante, después tomó sus vacaciones y a principios de febrero o enero de 2019 se reintegra a sus labores. La recomendación de la Mutual es bien escueta, dice que había que identificar perfiles de cargo, lo cual nosotros hicimos y posteriormente en otro documento que no tenemos, nos decía que había que definir bien el tema del cargo y sugería el traslado de funciones de don Mario Acevedo. Esa sugerencia estaba fundada en su estrés laboral. A raíz de eso en febrero de 2019, yo lo cito a él, junto a la persona que había puesto para subrogarlo mientras estaba con licencia médica, que es don Ignacio García. Conversamos y le dije que en función y en razón de cuidar la salud de él yo le estaba solicitando su para poder designárselo formalmente al señor Ignacio García. Fue para cuidarlo, por el tema de su salud. Y le dije que iba a prestar colaboración a don Javier Albornoz y le manifesté que al él no se le iban a tocar sus remuneraciones, es decir, su sueldo no se iba a ver afectado, pero evidentemente la asignación de responsabilidad que él tenía es propia del cargo



que desempeña el jefe de personal o encargado de personal. También se conservó su oficina donde estaba y como iban a trabajar juntos con don Javier Albornos se trasladó su escritorio a la oficina de personal que era la más amplia.

Contrainterrogado, refiere que el documento que recomendó el traslado de funciones, está en poder de la prevencionista de riesgos de la Municipalidad. A nosotros solo nos llegó un documento que recomendó hacer análisis de funciones, pero adicionalmente está ese otro documento de la Mutual donde sugiere el cambio de funciones de don Mario, por su estrés laboral.

Se le exhibe la documental signada con el numeral 4, el cual no le resulta familiar. Señala que no tuvo acceso al documento, ni leyó el otro documento que recomendaba el traslado. Solo lo comentó con el prevencionista de riesgos.

En cuanto a la medida adoptada de separarlo del cargo, hubo una conversación con don Mario dentro de proceso de esta conversación que sostuvimos también con don Ignacio, y en función de eso se le pregunta a él si él se encuentra con la disposición de poder continuar. Él manifiesta que está cansado, y en función de proteger la salud de él yo le solicité la entrega de su cargo, aparte es una atribución propia del director del Departamento de Educación, en función de poder mejorar el servicio, buscar las mejores personas para desempeñar los cargos. Considera que don Mario ya no era una persona calificada para desempeñar el cargo, de acuerdo a las situaciones que habían ocurrido con antelación, de su licencia médica. Por tanto existieron dos motivos para el traslado, uno la protección de la salud de don Mario y otra que no estaría calificado por la amenaza de presentar nuevas licencias médicas.

A la pregunta si se requiere algún requisito formal de manifestación del consentimiento para modificar las funciones, responde que se solicitó una firma para un anexo del contrato de trabajo de modificación de funciones, pero él se negó.



Don Mario nunca firmó el anexo de contrato de trabajo, y él no iba a tener la responsabilidad del encargado de personal, pasando a ser quien lo subrogó durante su ausencia don Ignacio Garcia. Nosotros mediante un documento le hicimos una entrega de sus nuevas funciones pero él nunca las aceptó.

Don Eduardo Guillermo Ramírez Witto, abogado del Departamento de Educación: “Las razones de don Alejandro para cambiar las funciones a don Mario fueron las licencias médicas, con el objeto de apoyarlo, para cuidar su salud. Las remuneración era la misma, solo cambió el tema de un bono, por responsabilidad en razón del cargo de jefatura. Contrainterrogado, refiere que el cambio de funciones fue hablado con don Mario.”

Por último, don Ignacio Javier García Albornoz, Actual Jefe de Personal: “La licencia médica del año 2018 era una licencia médica profesional, que generó una investigación de la Mutual. Concluyó que era una enfermedad profesional e hizo una recomendación de evaluar el perfil de cada cargo, cambio de funciones, bajar carga de trabajo. Producto del tema del estrés laboral, se optó por bajar la carga de trabajo y se le pidió que hiciera funciones en el área de remuneraciones, junto a don Javier Albornoz que era el jefe de remuneración, trasladando a este último a la oficina de don Mario. Respecto al cambio de funciones, señala que estuvo presente en la reunión, don Alejandro habló que por el tema de estrés laboral iban a descomprimir la carga laboral y se iba a pasar don Mario a remuneraciones. Don Daniel Alejandro le pidió el cargo a don Mario.

**DECIMOQUINTO:** Que atendido todo lo señalado en los considerandos precedentes, deberá acogerse la demanda de tutela por cuanto no quedan dudas, que la denunciada ha incurrido en el ejercicio de sus facultades, en conductas que han limitado injustificadamente en forma arbitraria y sin respeto a su contenido esencial los derechos constitucionales y legales invocados por el trabajador, excediendo los límites dispuestos en el legítimo ejercicio del ius variandi, ya que no cumplió con lo prescrito por el Código del Trabajo en sus



artículos 11 y 12 al disponer de modificaciones esenciales sin el consentimiento del trabajador, y en menoscabo de sus derechos, resultando claramente perniciosa la decisión adoptada, omitiendo el desarrollo de un perfil adecuado para el cargo para no incurrir en sobrecarga laboral, que implicase por ejemplo, mayor personal de apoyo; prefiriendo en cambio, exigir la renuncia al cargo en una reunión que ni siquiera tuvo el carácter de privada o reservada, estableciendo nuevas funciones en un cargo inferior, y lo que es peor, llevando dicho cambio a la práctica, mediante la sola dictación de un decreto alcaldicio, sin contar con el consentimiento del trabajador.

## II.- EN CUANTO A LA DEMANDA CONJUNTA DE AUTODESPIDO:

**DECIMOSEXTO:** Que tal como se señaló en el considerando tercero, en la audiencia preparatoria, se fijaron como hechos no controvertidos entre otros: “5. Que se cumplió con las formalidades para los efectos del autodespido conforme al artículo 162 del Código del Trabajo.”

En consecuencia, la controversia radica en determinar si la demandada incurrió en los hechos configurativos de las causales de autodespido invocadas, tal cual quedó reflejada en los puntos de prueba. Hechos y circunstancias.

**DECIMOSEPTIMO:** Que, el actor invocó como primera causal de despido indirecto, el artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo, basado en las deficientes condiciones en materia de seguridad y de salud instituidas por la empresa en su lugar de trabajo, ya que estando a sabiendas de su enfermedad profesional procedieron a empeorar sus condiciones laborales atentando directamente contra su salud psíquica y física. Estableciéndose como requisitos de procedencia de la causal en comento, los siguientes: a) que se ejecuten actos, omisiones o imprudencias; b) que éstas sean temerarias; y c) que se afecte o exista la posibilidad de afectar los bienes jurídicos por ella protegidos, es decir, la seguridad o funcionamiento del establecimiento, la seguridad o la actividad de los trabajadores o la salud de éstos.



Que, en segundo lugar, el actor invocó como causal del despido la contemplada en el artículo 160 N° 7 referida al incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, cuyos requisitos son: a) el incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato por parte del empleador y, b) que tal incumplimiento sea de carácter grave. Siendo las obligaciones incumplidas las siguientes: 1. Obligación al pago íntegro de la remuneración. En concreto, la reducción de la remuneración fue de \$212.175 (doscientos doce mil ciento setenta y cinco pesos) realizada el mismo mes en el que volvió a trabajar. 2. Obligación de respetar las funciones establecidas en el contrato y prohibición de su modificación arbitraria. 3. Obligación de respetar el lugar de trabajo establecido contractualmente para el desarrollo de las funciones y prohibición de modificación arbitraria. 4. Obligación de garantizar condiciones de seguridad y salud en el empleo.

**DÉCIMO OCTAVO:** Que, de acuerdo al análisis probatorio realizado a propósito de la acción de tutela, y las conclusiones plasmadas en los considerandos decimoquinto y anteriores, forzoso resulta para este sentenciador acoger la demanda de autodespido. En efecto, era carga procesal del actor acreditar la efectividad de los hechos plasmados en su carta de autodespido, carga que fue satisfecha tal cual se argumentó en los considerados aludidos, y que este sentenciador da por reproducidos por economía procesal, razón por la cual se hará lugar a la demanda, como se dirá en la parte resolutive.

**DECIMONOVENO:** Que en relación a los montos adeudados por el autodespido, tenemos que el artículo 171, dispone que cuando el empleador incurre en la causal establecida en el número 5 ó 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, el trabajador que ha terminado el vínculo laboral puede solicitar al Tribunal que ordene el pago de las indemnizaciones del inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, con un aumento hasta cincuenta por ciento en el caso del número 7 y hasta ochenta por ciento en el caso del número 5.



En este orden de cosas, respecto a la indemnización por años de servicios, el artículo 163 inciso segundo del Código del Trabajo, prescribe que si el contrato está vigente por un año o más, se deberá pagar una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite de 330 días de remuneración. Que, habiéndose establecido como convención probatoria la efectividad que don Mario Acevedo Castro, estuvo en funciones bajo relación laboral con la demandada desde el 29 de enero de 1996 hasta la fecha de su autodespido que realizó el 25 de junio de 2019, se concluye que la prestación de servicios se extendió por 23 años y fracción, haciendo procedente dicha indemnización, la que tendrá como base de cálculo, según dispone el artículo 172 del código citado, la última remuneración mensual devengada antes de la modificación arbitraria, que corresponde al mes de enero de 2019 a la suma de \$1.737.874 (un millón setecientos treinta y siete mil ochocientos setenta y cuatro pesos), multiplicada por once años de servicio, según el máximo legal.

A lo anterior, se aplicará el aumento del 80% señalado en la parte final del inciso primero del artículo 171, correspondiente a la suma de \$15.293.291 (quince millones doscientos noventa y tres mil doscientos noventa y uno), lo que da como total por concepto de indemnización por años de servicios recargada por tratarse de un despido indirecto por las causales ya señaladas el monto de \$ 34.409.905 (treinta y cuatro millones cuatrocientos nueve mil novecientos cinco pesos).

Que también se accederá a la indemnización sustitutiva del aviso previo, fundado en lo señalado en el primer párrafo de éste considerando.

**VIGESIMO:** Que en relación al feriado, el actor refiere que al momento de realizar su despido indirecto, se le adeudaban dos periodos completos de vacaciones que devengaban el día 29 de enero de cada año, estando pendientes los correspondientes a los años 2017 y 2018, correspondiéndome 18 días por año de feriado legal. Además estaba en vías de



consolidar su derecho a feriado legal anual de 2019 el día 29 de enero de 2020, donde le hubiesen correspondido 19 días por este periodo, y dado que el despido indirecto se produjo el día 25 de junio se le adeuda por concepto de feriado legal y proporcional la cantidad de 47 días en total (36 días por los 2 periodos pendientes y 9 días por feriado proporcional) que según lo dispuesto por el artículo 73 del Código del Trabajo corresponden a la suma equivalente a \$3.881.251 (tres millones ochocientos ochenta y un mil doscientos cincuenta y un pesos).

Que en este orden de cosas, era carga procesal del demandado acreditar la efectividad de haberse otorgado el feriado reclamado o de haber sido éste compensado en dinero, sin embargo, tal obligación probatoria no fue satisfecha por la demandada, razón por la cual siendo carga probatoria de ésta, se hará lugar a la demanda también en este punto.

**VIGESIMOPRIMERO:** Que, el resto de la prueba rendida en nada altera lo ya razonado, la que se menciona solo para los efectos procesales que correspondan.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 41 y siguientes, 55, 58, 63, 159 a 176, 420, 422, 425 a 459, 485 y siguientes y demás pertinentes del Código del Trabajo; 19 No.1 y 16 de la Constitución Política de la República de Chile; artículos 144, 160, 341, 342 y 346 del Código de Procedimiento Civil; y los artículos 1545 y 1698 del Código Civil, y demás disposiciones legales pertinentes, SE DECLARA:

**I.- EN CUATO A LA EXCEPCION DE CADUCIDAD:**

I.- Que, SE RECHAZA, la excepción de caducidad deducida por la demandada a folio13.

**II.- EN CUANTO A LA DEMANDA DE TUTELA LABORAL Y CONJUNTA DE AUTODESPIDO:**



II.- Que SE HACE LUGAR en todas sus partes a la demanda de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, y conjunta de autodespido y cobro de prestaciones, deducida en el folio 2 por don MARIO VICENTE ACEVEDO CASTRO, en contra de su ex empleador, la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PUCÓN, representada por su Alcalde don CARLOS REINALDO BARRA MATAMALA, todos ya individualizados, y en consecuencia se declara:

1° Que existió de una relación laboral entre la demandante y la demandada por el periodo que se extiende desde el 29 enero de 1996 hasta el 25 de junio de 2019.

2° Que el empleador incurrió en la causal del artículo 160 N° 5 del Código del Trabajo al no tomar las medidas para garantizar condiciones de seguridad y salud en el empleo.

3° Que el empleador incurrió en la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, al incumplir gravemente las obligaciones que establecía el contrato de trabajo.

4° Que a propósito del despido indirecto por las causales ya señaladas, la demandada debe pagar al actor las siguientes sumas de dinero:

- a) \$34.409.905 (treinta y cuatro millones cuatrocientos nueve mil novecientos cinco pesos) por concepto de indemnización por 23 años de servicio, incluido un recargo de 80%.
- b) \$1.737.874 (un millón setecientos treinta y siete mil ochocientos setenta y cuatro pesos), por concepto de indemnización sustitutiva del aviso previo.
- c) \$ 3.881.251 (tres millones ochocientos ochenta y un mil doscientos cincuenta y un pesos), por concepto de feriados legales adeudados y feriado proporcional



5° Que el demandado incurrió en vulneración de derechos fundamentales del artículo 19 N° 1 y N° 16 de la Constitución Política de la República y artículo 2 del Código del Trabajo con ocasión del despido indirecto de fecha 25 de junio de 2019, por lo que se condena a la demandada al pago de la indemnización establecida en el artículo 489 de dicho código, la que se fija prudencialmente en ocho remuneraciones mensuales.

6° Que se condena a la demandada a dar disculpas públicas, mediante una publicación en el espacio de trabajo que correspondía al actor.

7° Que las sumas señaladas anteriormente deberán reajustarse y aplicársele los intereses correspondientes, de acuerdo al artículo 63 y/o 173 del Código del Trabajo, según corresponda.

8° Que se condena en costas a la demandada, las que se regulan en la suma de \$2.000.000 (dos millones de pesos).

III.- Que no se emitirá pronunciamiento respecto de la demanda subsidiaria, por inoficioso.

Regístrese, notifíquese y archívense los autos en su oportunidad.

RIT T 8-2019.-

Pronunciada por don ROBINSON ESPINOZA HERNANDEZ, Juez Suplente del Juzgado de Letras y Garantía de PUCÓN.-

En Pucón, a diecinueve de febrero de dos mil veinte, se incluyó en el estado diario la resolución precedente.

