

Valdivia, trece de marzo de dos mil veinticuatro.

VISTO Y OÍDOS:

PRIMERO: Que don HENRY LORENZO CHAURA BRIONES y doña CAMILA FERNANDA JARA MEDINA, abogados, en representación convencional de don GERMÁN ADOLFO VIDAL AQUEVEDO, profesor, todos con domiciliados para estos efectos en San Carlos 171, edificio Rio Calle Calle oficina 211, Valdivia, interpusieron demanda en contra de la MUNICIPALIDAD DE VALDIVIA, Rut 69.200.100-1, representada legalmente por su alcaldesa, doña CARLA AMTMANN FECCI, profesora, todos domiciliados para estos efectos -según la contestación- en Avenida Simpson 563, comuna y ciudad de Valdivia.

En lo principal, solicitaron declarar “la vulneración de derechos fundamentales establecidos en el artículo 485 inciso 1 y 2 del Código del Trabajo en relación con el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República de Chile y artículo 2° del Código del Trabajo, declarando igualmente el daño moral, lucro cesante y en definitiva condenar a la denunciada a las prestaciones indicadas en el acápite IX de esta denuncia, titulado “PRESTACIONES DEMANDADAS Y PETICIONES CONCRETAS”, o a cualquier otras que pudieren corresponder en derecho y equidad. Todo lo anterior con expresa condonación en costas”. Las prestaciones demandadas son: 1.- Indemnización especial contemplada en el artículo del Código del Trabajo, por la suma de \$31.161.848.- pesos, o lo que el Tribunal determine. 2.- Por concepto de lucro cesante, un total de \$101.984.220.- 3.- Por concepto de daño moral, la suma de \$30.000.000.- o la que determine el Tribunal. 4.- Las medidas reparatorias que indican.

En el primer otrosí, en subsidio de la acción principal, solicitaron declarar que el despido fue improcedente, injustificado o indebido; y ordenar el pago de lucro cesante por la suma de \$101.984.220.- o lo que determine el Tribunal, y el pago de \$30.000.000 por el daño moral causado, más reajustes, intereses y costas.

SEGUNDO: Que la demandada solicitó el rechazo de las dos demandas, con costas.

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

CUARTO: Que por la parte demandante se rindió las siguientes pruebas:

Documental:

- 1.- Decreto Alcaldicio N°380, de fecha 15 de enero 2021.
- 2.- Ordinario N° 155, de fecha 15 de enero 2021.
- 3.- Decreto Alcaldicio N° 01359/2023, de fecha 09 de marzo 2023.



4.- Liquidaciones de remuneraciones de los meses de diciembre 2022, enero, febrero y marzo 2023, de don German Vidal Aquevedo.

5.- Informe de retroalimentación Convenio de Desempeño 2022, Escuela Fernando Santivan.

6.- Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades ley 16.744. Nro Resolución: 00075995820004 Fecha Resolución 23/12/2022.

7.- Ordinario N° 23 del 29/03/2022.

8.- Ordinario N° 135 del 06/10/2022.

9.- Ordinario N° 142 del 21/10/2022.

10.- Ordinario N° 148 del 25/10/2022.

11.- Ordinario N° 148 del 26/10/2022.

12.- Informe médico de don German Vidal, emitido por doctora, Ana Maria Dussaubat Arriagada. De fecha 16/04/2023.

13.- Resolución de Contraloría general de la República FOLIO: E343509 / 2023, 10 de mayo 2023.

14.- Exámenes médicos de don German Vidal, de fecha 27/03/2023.

15.- Curricular de don German Vidal Aquevedo.

16.- Licencia Médica Psiquiátrica, N°3-14006734-2, de fecha 10 de marzo del 2023.

17.- Copia resolución rechazo licencia médica, de fecha 11 de marzo 2023.

18.- Rechazo licencia médica Licencia Médica N° 3 – 140067342, Cruz Blanca, de fecha 16 de marzo 2023.

19.- Ordinario 002, de fecha 13 de enero 2023, emanado por German Vidal, Director Escuela Fernando Santivan.

20.- Decreto exento 10555 de la Ilustre Municipalidad de Valdivia.

21.- Seis capturas de pantallas de Whatsapp de fechas 10, 19 y 21 de marzo y 10,11,19 de abril todas del año 2023.

22.- Decreto exento N° 4767 de fecha 01 de septiembre de 2021, emanado por Municipalidad de Valdivia.

23.- Informe técnico de prescripción de medidas para riesgo medio en protocolo de riesgos psicosociales, emanado por Carlos Arenas Uribe, psicólogo consultor de riesgos psicosociales de la Asociación Chilena de Seguridad de fecha 27 de diciembre de 2022.

24.- Hoja de vida del director German Vidal Aquevedo.



25.- Denuncia del Profesor Carlos Brándago Ulloa sobre maltratos al interior de la Escuela Fernando Santiván.

26.- Carta dirigida a alcaldesa Carla Amtmann Fecci, por funcionarios Escuela Fernando Santivan, de fecha 28 de noviembre 2022.

27.- Correo electrónico de fecha 21 ene 2021, de Sandra Ascencio hacia German Vidal Aquevedo.

28.- Bases concurso público director establecimiento educacional Escuela Fernando Santivan, año 2020.

29.- Oficio N° 46 de fecha 12 de abril del 2022.

30.- Resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades ley 16.744 de fecha 28/03/2022.

31.- Guía Metodológica para la Elaboración y Seguimiento de Convenios de Desempeño y Perfil de Cargo de Directores Escolares.

Confesional:

Declaró doña Sandra Mabel Ascencio Herrera, cuyos dichos constan en el registro oficial de audio del Tribunal.

Testimonial:

Declaró don Andoni Enrique Olazarán Hernández y doña María Tatiana Silva Alvarado, cuyos dichos constan en el registro oficial de audio del Tribunal.

Exhibición de documentos:

1.- Expedientes completos de Investigaciones o Sumarios administrativos que han sido instruidos desde el año 2021 a la fecha en contra de don German Vidal Aquevedo.

2.- Decreto alcaldicio o resolución administrativa que ordenan el traslado de funciones de los funcionarios Javier Martínez Torres, Sra. Yasna Bustos y Esther Lavozy Ortiz.

3.- Convenio de desempeño suscrito y firmado por don German Vidal Aquevedo e Ilustre Municipalidad de Valdivia, año 2021.

4.- No se rinde.

6.- Expediente completo y original con pautas y actas de revisión, evaluación, del proceso de retroalimentación del convenio de desempeño 2021-2022, Escuela Fernando Santivan.

7.- Hoja de vida funcionaria, German Vidal Aquevedo, cédula nacional de identidad N° 9.207.575-3.

8.- No se rinde.



9.- Citaciones efectuadas a directores ADP, dependientes de la ilustre municipalidad de Valdivia, quienes concurrieron a las dependencias de DAEM valdivia el día 09 de marzo 2023, con actas de notificaciones.

10.- Oficio N°768, de fecha 30 de enero 2023.

11.- Consulta de autoridad comunal de fecha 01.02.2023, dirigido a jurídico DAEM.

12.- Oficio N°1274, de fecha 21 de febrero de 2023.

13.- Memorandum N°2719 de fecha 28.02.2023.

14.-Requerimiento de Sandra Ascencio a área docente, respecto a la fórmula de evaluación con indicación de cálculo y porcentaje de convenio de desempeño.

15.- Memo N° 03042, de fecha 06 de marzo 2023.

16.- Memo N° 03138, de fecha 07 de mayo 2023.

17.- Decreto N° 1582-2020.

18.- Todos los correos electrónicos de interacción entre las cuentas institucionales de la Ilustre Municipalidad de Valdivia, sea masivos o bipersonales, desde enero 2023-junio 2023: sascencio@daemvaldivia.cl, camtmann@munivaldivia.cl, aolazaran@daemvaldivia.cl, vescarez@daemvaldivia.cl, kwilhelm@daemvaldivia.cl, nmaragano@daemvaldivia.cl.

La demandada acompañó dos pendrives. Uno de ellos fue entregado a la demandante y el otro se guardó en custodia del Tribunal. Con ello, la demandante dio por cumplida la exhibición de documentos solicitada; sin perjuicio de no rendir los documentos pedidos en los numerales 4 y 8.

Oficios:

1.- De la Asociación Chilena de Seguridad, a folio 157-158.

2.- De la Contraloría General de la República, a folios 98 a 103.

3.- De la Policía de Investigaciones a folio 118.

Pericial:

En el folio 147 consta el informe evacuado por doña Pamela Soledad González Mora. Dicho informe se tuvo por incorporado y además declaró la perito, cuyos dichos constan en el registro oficial de audio del Tribunal.

Grabación de video:

1.- Video disponible en plataforma abierta Youtube canal Valdivia TV, canal municipal que transmitió concejo municipal de fecha 15 de noviembre de 2022, de una duración de 2:40:08 minutos, disponible en el siguiente link:



<https://www.youtube.com/watch?v=urfq5SqCrA0>, en lo pertinente a la causa, exhibición del minuto 2:03:03- hasta 2:11:57.-

Link wetransfer <https://we.tl/t-ig7NQKT1hU>

Otro medio de prueba:

Se ordenó a la demandada, dar acceso completo al correo institucional del actor.

Lo anterior se cumplió, pero en audiencia de juicio la parte demandante manifestó que habiendo revisados los antecedentes a que se accedió, no hay alguno que pretenda incorporar al juicio.

QUINTO: Que por la demandada, se rindió las siguientes pruebas:

Documental:

1.- Acta Visita 12-11-2022 - Unidad Prevención Daem. Reunión entrega resultado Cuestionario Istas 21

2.- Acta Visita 20-12-2022- Unid. Prevención Daem. Reunión de entrega de información de los resultados a todos los funcionarios.

3.- Acta Visita 27-11-2022 - Unid. Prevención Daem. Reunión de implementación de medidas.

4.- Acta Visita 28-12-2022 - Unid. Prevención Daem. Charla entrega de implementación de medidas a toda la comunidad educativa.

5.- Formato Devolución Actividades. Síntesis hallazgos Escuela Fernando Santiván diciembre 2022.

6.- FORMATO IT Medidas por Riesgo Medio Escuela Fernando Santiván.

7.- Prev Psic Asesoría Normativa Escuela Fdo. Santiván marzo 2023.

8.- Prev Psic Pap Covid-19 Esc. F. Santiván noviembre 2022.

9.- Prev Psic Plan de trabajo 1 Daem-Esc. Fdo. Santiván diciembre 2022.

10.- Prev Psic plan de trabajo Escuela Fernando Santiván abril 2023.

11.- Prev Psic plan de trabajo FDO.SANTIVÁN - DAEM noviembre 2022.

12.- Pv Psic asesoría resultados F. SANTIVÁN diciembre 2022.

13.- Pv Psic asesoría seguimiento FDO. SANTIVÁN marzo 2023.

14.- Pv Psic Asesoría Seguimiento Fdo. Santiván marzo 2023.

15.- Pv Psic prescribe medidas Escuela Fernando Santiván diciembre 2022.

16.- Resultados Cuestionario SUSESO/ISTAS21 Escuela Fernando Santiván.

17.- Actas de acompañamiento y visitas pedagógicas realizadas a la Escuela Fernando Santiván durante el 2022, incluyendo las de don John Mejías del Área de Prevención de Riesgos DAEM y José Tomás Guzmán, psicólogo DAEM.



18.- Actas y respaldos de acompañamiento on line (contexto de pandemia) correspondientes al primer semestre del 2021.

19.- Convenio de desempeño Escuela Fernando Santiván.

20.- Estándares indicativos de desempeño para los establecimientos educacionales y sus sostenedores.

21.- Reporte de verificación PME 2022 Deprov-Daem.

22.- Acta socialización DIRVAL.

23.- Actas de coordinación con coordinadora técnica del DAEM y encargada de la Escuela Fernando Santiván, doña Karin Wilhelm Ojeda.

24.- Conformación de comisión evaluadora convenios de desempeño 2022.

25.- Escala de apreciación convenio de desempeño F. Santiván.

26.- Firmas DIRVAL, organización que agrupa a directores de establecimiento municipales de la comuna.

27.- Informe de convenio don Germán Vidal.

28.- Informe Jurídico de doña Valezca Escarez, abogada DAEM, a doña Carla Amtmann Fecci, Alcaldesa de la comuna de Valdivia.

29.- D.A. Número 01359/2023 que dispone el término a la relación laboral y el cese de funciones de don German Adolfo Vidal Aquevedo.

30.-Decretos de nombramiento de don German Adolfo Vidal Aquevedo.

31.- Memorandum 03042/2023 de doña Nancy Maragano Aoni, Jefe De Departamento Área Docente, a doña Sandra Mabel Ascencio Herrera, Directora DAEM (S).

32.- Memorandum 03138/2023 de doña Nancy Maragano Aoni, Jefe De Departamento Área Docente, a doña Sandra Mabel Ascencio Herrera, Directora DAEM (S).

33.- Memorandum 02719/2023 de doña Sandra Mabel Ascencio Herrera Directora (S) Daem a don Cristian Gabriel Oñate Escobar Alcalde (S) Ilustre Municipalidad De Valdivia.

34.- Ordinario N° 768 de don Andoni Olazarán Hernández, Director (S) Daem a doña Carla Amtmann Fecci, Alcaldesa Ilustre Municipalidad De Valdivia.

35.- Ordinario N° 2 de don German Adolfo Vidal Aquevedo, a doña Sandra Mabel Ascencio Herrera, Directora DAEM (S).



36.- Correo electrónico de fecha 24 de mayo de 2023, de don Roberto Reyes Torres, Experto en Prevención Preferente Asociación Chilena de Seguridad a don John Mejías Millapán, Prevencionista de Riesgos DAEM.

Confesional:

No se rinde.

Testimonial:

Declaró doña Elba isolde Godoy Caro y doña Karin Andrea Wilhelm Ojeda, cuyos dichos constan en el registro oficial de audio del Tribunal.

CONSIDERANDO:

EN CUANTO A LA ACCIÓN PRINCIPAL:

La acción interpuesta:

SEXTO: Que el Procedimiento de Tutela Laboral, establecido en los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, contempla dos acciones:

1.- La destinada a establecer que, durante la vigencia de la relación laboral, el empleador vulneró los derechos fundamentales de un trabajador.

2.- La destinada a establecer que la vulneración de derechos fundamentales se produjo con ocasión del despido.

SÉPTIMO: Que es la segunda de las acciones mencionadas en el Motivo anterior, la interpuesta en la presente causa.

Los derechos cuya vulneración se solicita declarar:

OCTAVO: Que en el cuerpo de la demanda se hace referencia a la vulneración al derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, la vulneración al derecho a la honra, la vulneración al derecho a la inviolabilidad de comunicación privada, y la vulneración a la libertad de trabajo.

NOVENO: Que en el petitorio de la demanda se pide declarar “la vulneración de derechos fundamentales establecidos en el artículo 485 inciso 1 y 2 del Código del Trabajo en relación con el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República de Chile y artículo 2° del Código del Trabajo”.

El artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República:

DÉCIMO: Que conforme al artículo 485 del Código del Trabajo, el procedimiento de tutela laboral resulta aplicable para conocer de las vulneraciones al derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, contemplado en el artículo 19 N° 1 inciso 1° de la Constitución Política de la República, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.



UNDÉCIMO: Que conforme al artículo 490 del Código del Trabajo, la denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo 446, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada.

DUODÉCIMO: Que la explicar la demanda, la forma en que se vulneró este derecho, señala: “En el caso de autos, la comunicación de desvinculación fue efectuada de una manera violenta y abrupta, lo que puso en eminente peligro la vida de don German, ya que en el año 2019 padeció de un infarto agudo al miocardio y desde entonces cuenta son 3 stent al corazón, todo aquello que es de conocimiento de su empleador y aun así, no se tuvo el tacto correcto para dirigirse hacia nuestro representado, sin importarle lo que aquello podría provocar en su vida, lo que se transparenta con el informe de atención de urgencia psiquiátrica y exámenes médicos que dan cuenta de las alteraciones psíquicas y físicas, provocadas a razón de la comunicación de desvinculación... Lo anterior fue efectuado frente de 5 funcionarios, donde 4 de ellas se desconoce el porqué de su participación, siendo aquellas, Nancy Marragaño Agoni, Elba Godoy Caro, Eduardo Muñoz Contreras y Valezca Escarez Martínez, denigrando su honor como funcionario y persona, avergonzándolo frente a otros funcionarios, en circunstancias que se debió haber actuado con discreción y tacto, ya que se estaba poniendo término a una carrera funcionaria de 36 años, en razón de un evaluación absolutamente viciada y falta de objetividad por existir documentación que justificaba cada uno de los puntos planteados, como también por haber sido evaluada por personas ajenas a las indicadas en la comisión evaluadora, como ya se relato anteriormente. Y no bastando con aquello, el empleador realizó descuentos en su liquidación de sueldo por un porcentaje del 100% de la remuneración de don German, determinando pagar \$0.-, respecto a este punto específico, la Corte Suprema ha establecido reiteradamente que las remuneraciones tienen un evidente carácter alimenticio que se vincula directamente con el derecho a la vida e integridad física y síquica... Así entonces, al actuar de manera completamente violenta, arbitraria y antojadiza al despedir a don Germán y en la forma en la que se separó de sus funciones, convirtiéndolo en un hecho completamente público más allá de lo necesario. Se vulneró su vida, integridad física y psíquica, protegida por nuestra carta fundamental y por el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo, esto, unido a las infundadas amonestaciones, imposibilidad de realizar su trabajo, ya que invisibilizan su gestión ignorando sus solicitudes de apoyo e información, acusaciones infundadas, denostaciones públicas, etc”.



DÉCIMO TERCERO: Que de lo transcrito se desprende que los hechos constitutivos de la vulneración alegada, son los siguientes:

1.- La comunicación de desvinculación fue efectuada de una manera violenta y abrupta, lo que puso en eminente peligro la vida de don German.

2.- Lo anterior fue efectuado frente de 5 funcionarios, donde 4 de ellas se desconoce el porqué de su participación, siendo aquellas, Nancy Marragaño Agoni, Elba Godoy Caro, Eduardo Muñoz Contreras y Valezca Escarez Martínez, denigrando su honor como funcionario y persona, avergonzándolo frente a otros funcionarios, en circunstancias que se debió haber actuado con discreción y tacto.

3.- Se estaba poniendo término a una carrera funcionaria de 36 años, en razón de un evaluación absolutamente viciada y falta de objetividad por existir documentación que justificaba cada uno de los puntos planteados, como también por haber sido evaluada por personas ajenas a las indicadas en la comisión evaluadora.

4.- El empleador realizó descuentos en su liquidación de sueldo por un porcentaje del 100% de la remuneración de don German, determinando pagar \$0.-

5.- Infundadas amonestaciones.

6.- Imposibilidad de realizar su trabajo, ya que invisibilizan su gestión ignorando sus solicitudes de apoyo e información.

7.- Acusaciones infundadas.

8.- Denostaciones públicas.

DÉCIMO CUARTO: Que se fijó como hecho no controvertido, que con fecha 09 de marzo de 2023, se le hace entrega al demandante el Decreto Alcaldicio N° 01359/2023, de fecha 09/03/2023 y de la evaluación del convenio de desempeño, notificándole el cese de funciones.

DÉCIMO QUINTO: Que no se probó que la comunicación de desvinculación al actor, hubiera sido efectuada de manera violenta o abrupta (entendiendo que abrupto significa “áspero, violento, rudo o destemplado”). En este sentido, quienes declararon haber estado presentes en la reunión de 9 de marzo de 2023, señalaron que la comunicación se efectuó de forma respetuosa y no hicieron referencia a alguna actitud o palabras violentas o destempladas; y quienes no estuvieron presentes en la reunión, tampoco hicieron referencia a ello. Tampoco existen indicios de haber actuado alguna persona de forma violenta o abrupta en la mencionada reunión.

DÉCIMO SEXTO: Que conforme a lo expuesto, no se probó el hecho signado con el N° 1 del Motivo Décimo Tercero. Esto, entendiendo que si bien el actor pudo sufrir



consecuencias anímicas o físicas derivadas de haber perdido su empleo, el fundamento de la demanda no fue acreditado.

DÉCIMO SÉPTIMO: Que el hecho signado con el N° 2 del Motivo Décimo Tercero, no dice relación con la vulneración alegada; desde que se refiere a la denigración del honor del actor y no a la vulneración a su integridad física y psíquica.

DÉCIMO OCTAVO: Que el hecho signado con el N° 3 del Motivo Décimo Tercero, no dice relación con la vulneración alegada; desde que se refiere a supuestos vicios de la evaluación practicada y no a la vulneración a la integridad física y psíquica del actor.

DÉCIMO NOVENO: Que para explicar por qué el hecho signado con el N° 4 del Motivo Décimo Tercero constituiría una vulneración al derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, la demanda se limita a citar jurisprudencia, sin dotar a esta alegación de contenido fáctico relacionado con la presente causa.

VIGÉSIMO: Que en relación con los hechos signados con los números 5, 6, 7 y 8 del Motivo Décimo Tercero, la demanda no explica por qué la vulneración de derechos fundamentales se habría producido con ocasión del despido, relatándose hechos ocurridos durante la vigencia de la relación laboral.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que en la página 12 de la demanda se transcribe la definición de acoso laboral contenida en el inciso 2° del artículo 2 del Código del Trabajo, y previo a ello la demanda relata diversas cuestiones ocurridas durante la vigencia de la relación laboral. Sin embargo, no explica la demanda qué relación tiene ello con la acción ejercida, que es la destinada a establecer que la vulneración de derechos fundamentales se produjo con ocasión del despido.

El artículo 2° del Código del Trabajo:

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que en el petitorio de la demanda se pide declarar “la vulneración de derechos fundamentales establecidos en el artículo 485 inciso 1 y 2 del Código del Trabajo en relación con el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República de Chile y artículo 2° del Código del Trabajo”.

VIGÉSIMO TERCERO: Que conforme al artículo 485 del Código del Trabajo, “también se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto”.

VIGÉSIMO CUARTO: Que los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política,



nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

VIGÉSIMO QUINTO: Que según lo anterior, los actos de discriminación consisten en distinciones, exclusiones o preferencias -basadas en motivos que pueden ser diversos- que tienen por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

VIGÉSIMO SEXTO: Que los motivos en que podría basarse la distinción, exclusión o preferencia, no son únicamente los mencionados en el artículo 2º, norma que contiene un catálogo meramente enunciativo.

VIGÉSIMO SÉPTIMO: Que la circunstancia anterior no exime a quien interpone la acción, de la carga de señalar cuál es el motivo de discriminación que invoca; pues lo contrario implica dejar a la demandada en la indefensión.

VIGÉSIMO OCTAVO: Que la demanda no menciona cuál es el motivo de discriminación alegado, limitándose a mencionar la existencia de discriminación (página 3 de la demanda).

VIGÉSIMO NOVENO: Que no puede pretenderse que la demandada conteste y ofrezca pruebas sobre las posibles explicaciones para descartar cada categoría de discriminación existente, máxime si el citado artículo 2º no contiene un catálogo taxativo; y tampoco sería razonable que el Tribunal declare que existió discriminación basada en un motivo respecto del cual la demandada no pudo defenderse.

El derecho a la honra:

TRIGÉSIMO: Que en el cuerpo de la demanda se hace referencia a la vulneración al derecho a la honra, pero en el petitorio de la demanda no se pide declarar la existencia de una vulneración a dicho derecho.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Que sin perjuicio de lo anterior, en el cuerpo de la demanda se alega como fundamentos de esta vulneración, que “Luego de haber sido humillado delante de 4 funcionarios y no bastando con eso, el día 14 de marzo de 2023, la jefe DAEM doña Sandra Asencio Herrera, decidió ir al establecimiento educacional, a informar a todo el cuerpo educativo del establecimiento, que nuestro representado no volvía más a trabajar, dando cuenta a todos del resultado de la evaluación y de su desvinculación, denigrando nuevamente la honra de nuestro representado”.



TRIGÉSIMO SEGUNDO: Que se fijó como hecho no discutido que con fecha 09 de marzo de 2023, se le hace entrega al demandante el Decreto Alcaldicio N° 01359/2023, de fecha 09/03/2023 y de la evaluación del convenio de desempeño, notificándole el cese de funciones.

TRIGÉSIMO TERCERO: Que según declaró doña Sandra Ascencio, Jefa del DAEM, fue ella quien efectuó la comunicación al actor; y en dicha reunión también se encontraban algunos miembros de la comisión evaluadora, además de la encargada del área jurídica.

TRIGÉSIMO CUARTO: Que como se estableció previamente, no se probó que la comunicación de desvinculación al actor, hubiera sido efectuada de manera violenta o abrupta; tampoco existen indicios de haber actuado alguna persona de forma violenta o abrupta en la mencionada reunión; y la demanda no explica por qué el solo hecho de efectuar dicha comunicación frente a la jefa del área jurídica y de quienes fueron parte de la comisión evaluadora, constituya por sí misma un acto humillante.

TRIGÉSIMO QUINTO: Que en cuanto al segundo hecho alegado, cabe tener presente que encontrándose establecido que la relación laboral terminó el 9 de marzo de 2023, la demanda no explica por qué un hecho posterior, de 14 de marzo de 2023, implicaría una vulneración ocurrida con ocasión del despido del actor.

La inviolabilidad de comunicación privada:

TRIGÉSIMO SEXTO: Que en el cuerpo de la demanda se hace referencia a la vulneración al derecho a la inviolabilidad de comunicación privada, pero en el petitorio de la demanda no se pide declarar la existencia de una vulneración a dicho derecho.

TRIGÉSIMO SÉPTIMO: Que sin perjuicio de lo anterior, en el cuerpo de la demanda se alega como fundamentos de esta vulneración, que “el cese de funciones de nuestro representado, termina por limitar su acceso a las comunicaciones guardadas en la cuenta de correo de su equipo de la escuela, lo que constituye una forma de vulneración al contenido de sus comunicaciones (ya sean de contenido laboral o particular), que por bloquear el acceso a la cuenta de correo del trabajo, termina por afectar su garantía de inviolabilidad de toda forma de comunicación privada. Consecuencialmente con el despido, el empleador decidió prohibir cualquier tipo de contacto o comunicación de don German con el establecimiento educacional, de tal forma que el día 13 de marzo de 2023 su empleador le bloqueo el acceso a su correo institucional, no se le ha permitido el retiro de sus pertenencias personales desde la oficina de dirección, ni mucho menos se han comunicado con él para la entrega de sus pertenencias, ya que desde la reunión del 09



de marzo, no se le ha permitido volver a su escuela, en circunstancias que de acuerdo al decreto exento 10555 de la Ilustre Municipalidad de Valdivia, “Manual de entrega de cargos de directores y. jefaturas”, es obligación del jefe de departamento de personal realizar las gestiones conducentes para la entrega del cargo, momento en el cual deben hacerle entrega de sus pertenencias personales, lo que ha la fecha no ha ocurrido. Que como si lo anterior no resultara poco, el cese de funciones de nuestro representado le ha imposibilitado ejercer de manera adecuada su derecho a defensa, pues los antecedentes que acreditan el cumplimiento de sus funciones como director en materia de formulación de denuncias e instrucción de procedimientos conforme protocolos, convenios, se encuentran en el establecimiento educacional y en su correo electrónico institucional el que no puede abrir, al que no puede acceder a consecuencia del despido, limitación que incumbe a su vez una forma de vulnerar la comunicación privada existente en su cuenta de correo, por imposibilidad de hacer uso de ella para su defensa”.

TRIGÉSIMO OCTAVO: Que no se rindió prueba alguna que permita acreditar que el empleador decidió prohibir cualquier tipo de contacto o comunicación del actor con el establecimiento educacional, o que no se le ha permitido el retiro de sus pertenencias personales, o que no se le ha permitido volver a la escuela. Tampoco existen indicios de tales hechos.

TRIGÉSIMO NOVENO: Que no explica la demanda qué pertenencias personales del actor no se le han entregado, lo que impide concluir la existencia de una vulneración al derecho en análisis.

CUADRAGÉSIMO: Que en lo que dice relación con el correo electrónico, cabe tener presente que no se alega en la demanda que el empleador accedió sin consentimiento del actor a su correo electrónico, sino que después de terminada la relación laboral se le bloqueó el acceso a dicho correo electrónico. Este hecho no constituye por sí solo una vulneración al derecho en análisis, desde que se trata del correo electrónico institucional, resultando razonable el bloqueo del mismo para quien ya no presta funciones en la institución.

La libertad de trabajo:

CUADRAGÉSIMO PRIMERO: Que en el cuerpo de la demanda se hace referencia a la vulneración a la libertad de trabajo, pero en el petitorio de la demanda no se pide declarar la existencia de una vulneración a dicho derecho.

CUADRAGÉSIMO SEGUNDO: Que sin perjuicio de lo anterior, en el cuerpo de la demanda se alega como fundamentos de esta vulneración, que “estando bajo un contrato



de trabajo a plazo fijo, como funcionario de planta, con un concurso público ganado hasta el 28 de febrero del 2026 que, por su naturaleza, garantizaba su continuidad laboral hasta a lo menos esa época, que se le haya desvinculado antes de la fecha convenida, a causa de un proceso totalmente ilegal y viciado, lo que agrega un agravio adicional a la vulneración de derechos de que ha sido víctima. En el caso de marras, la libertad de trabajo ha sido vulnerada, al afectarse por la denunciada arbitrariamente dos elementos esenciales del mismo, cuales son la remuneración y el trabajo convenido. En efecto, por una parte, el trabajo que libremente eligió desarrollar y que había convenido con la denunciada ha sido afectado por esta última al punto de que se le ha despojado de todas las funciones previamente estipuladas, utilizando un procedimiento del todo viciado, transgrediendo la normativa administrativa. Por otra parte, resulta evidente que la libertad de trabajo ha sido vulnerada, al afectarse por el empleador otro elemento esencial del mismo, como es la remuneración convenida. En efecto, la justa remuneración que la Constitución garantiza, en cualquier caso, no es ni más ni menos que la remuneración convenida, misma que, desde el momento en que se ha venido percibiendo regular y permanentemente es un derecho adquirido mientras subsista la relación laboral. En consecuencia, el empleo que libremente eligió desarrollar ha sido afectado en su esencia, toda vez que la justa remuneración que había pactado con el empleador ha sido vulnerada unilateralmente por este último en forma arbitraria... al momento de efectuar el pago de su liquidación de sueldo del mes de marzo, arbitraria e ilegalmente la empleadora decide pagarle \$0.- contraviniendo lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto del artículo N° 58 del Código del Trabajo...”

CUADRAGÉSIMO TERCERO: Que conforme al artículo 485 del Código del Trabajo, el procedimiento de tutela laboral resulta aplicable para conocer de vulneraciones al derecho consagrado en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, pero solo en lo que dice relación con la libertad de trabajo, el derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto.

CUADRAGÉSIMO CUARTO: Que la libertad de trabajo y el derecho a su libre elección, no implica que los empleadores no puedan poner término a una relación laboral; a lo cual cabe agregar que en realidad lo cuestionado en la demanda es el procedimiento utilizado y que califica como ilegal y viciado. Por otra parte, el derecho a la “justa retribución” se encuentra excluido del ámbito de protección del procedimiento de tutela laboral.



CUADRAGÉSIMO QUINTO: Que conforme a lo razonado, se rechazará la demanda principal en todas sus partes, atendido que todo lo solicitado se funda en la vulneración de los derechos fundamentales del actor.

EN CUANTO A LA ACCIÓN SUBSIDIARIA:

CUADRAGÉSIMO SEXTO: Que en subsidio de la acción principal, en la demanda se pidió declarar que el despido fue improcedente, injustificado o indebido; y ordenar el pago de lucro cesante por la suma de \$101.984.220.- o lo que determine el Tribunal, y el pago de \$30.000.000 por el daño moral causado, más reajustes, intereses y costas.

El despido:

CUADRAGÉSIMO SÉPTIMO: Que los fundamentos de la alegación de despido improcedente, injustificado o indebido, son tres: 1.- El artículo 34 de la Ley 19.070, no faculta para determinar el cese de funciones, sino para solicitar la renuncia anticipada, lo que no ocurrió. 2.- El convenio de desempeño directivo no establecía sanciones para el incumplimiento del mismo. 3.- El convenio de desempeño directivo no establecía el mínimo para que se tuviese por aprobado.

CUADRAGÉSIMO OCTAVO: Que se fijó como hecho no discutido que con fecha 09 de marzo de 2023, se le hace entrega al demandante el Decreto Alcaldicio N° 01359/2023 de 09/03/2023 y de la evaluación del convenio de desempeño, notificándole el cese de funciones.

CUADRAGÉSIMO NOVENO: Que la segunda alegación de la parte demandante, es que el convenio de desempeño directivo no establecía sanciones para el incumplimiento del mismo. Esta alegación no será oída, por cuanto es el artículo 34 de la Ley N° 19.070 el que faculta para pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que establezca.

QUINCUGÉSIMO: Que la tercera alegación de la parte demandante, es que el convenio de desempeño directivo no establecía el mínimo para que se tuviese por aprobado.

QUINCUGÉSIMO PRIMERO: Que la alegación anterior no será oída, por cuanto el convenio de desempeño de la Escuela Fernando Santivan que rola a folio 64, sí establece los porcentajes de incumplimiento que autorizarían a solicitar la renuncia anticipada.

QUINCUGÉSIMO SEGUNDO: Que no se probó que el actor y el sostenedor hubieran suscrito el convenio de desempeño, en los términos dispuestos por el artículo 33



de la Ley N° 19.070; sin embargo, ambas partes se comportaron entendiendo vigente dicho convenio, y por tanto esta circunstancia no altera las conclusiones del Tribunal.

QUINCUAGÉSIMO TERCERO: Que en cuanto a la primera alegación de la parte demandante, cabe tener presente que conforme al inciso final del artículo 34 de la Ley N° 19.070, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que establezca.

QUINCUAGÉSIMO CUARTO: Que al contestar, la demandada señala que se decretó el cese de funciones del actor, atendido que el artículo 34 de la Ley N° 19.070 faculta para pedir la renuncia anticipada del director. Agrega que se pidió informe a la Jefa del Área Jurídica del DAEM, quien respondió que conforme al citado artículo 34, se podía pedir la renuncia anticipada del director.

QUINCUAGÉSIMO QUINTO: Que efectivamente según el informe jurídico de folio 74, la Jefa del Área Jurídica informa a la Alcaldesa de la Municipalidad de Valdivia, que el procedimiento es tal como lo indica el artículo N°34 de la ley N° 19.070 “El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que establezca”.

QUINCUAGÉSIMO SEXTO: Que el Decreto Alcaldicio 01359/2023 (suscrito por la Alcaldesa y la Secretaria Municipal) dispone: “póngase término a la relación laboral y apruébese el cese de funciones de don Germán Adolfo Vidal Aquevedo, director del establecimiento educacional Escuela Fernando Santivan, según lo dispuesto en el artículo N° 34 y siguientes de la Ley N° 19.070”.

QUINCUAGÉSIMO SÉPTIMO: Que a pesar de lo establecido en el artículo 34 de la Ley N° 19.070 y de lo informado por la Jefa del Área Jurídica, en este caso la autoridad facultada para ello no solicitó la renuncia anticipada del actor, y tampoco solicitó la aprobación del sostenedor para pedir dicha renuncia. Incluso quien puso término a la relación laboral del actor no era la autoridad facultada por la ley para pedir su renuncia anticipada.

QUINCUAGÉSIMO OCTAVO: Que al contestar la demanda se insiste en lo establecido en el artículo 34 citado y en lo informado por la Jefa del Área Jurídica del



DAEM; sin embargo, y a pesar de ello, no se explica al contestar por qué no se actuó conforme a dicha disposición y a dicho informe.

QUINCUGÉSIMO NOVENO: Que conforme al artículo 71 de la Ley N° 19.070, “los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se registrarán por las normas de este Estatuto de la profesión docente, y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias”.

SEXAGÉSIMO: Que en este caso, la demandada no actuó según le facultaba el citado artículo 34; y esto no es baladí, por cuanto es la petición de renuncia anticipada, la que produce los efectos contemplados en el artículo 34 A de la Ley N° 19.070.

SEXAGÉSIMO PRIMERO: Que conforme a lo expuesto, y teniendo presente la aplicación supletoria del Código del Trabajo y sus principios, el Tribunal concluye que el despido del actor fue indebido.

SEXAGÉSIMO SEGUNDO: Que como prueba nueva se rindió por la demandada un cheque de 25 de enero de 2024. Luego de realizar observaciones a la prueba, el Tribunal consultó al apoderado de la demandada y señaló que dicho cheque corresponde a las remuneraciones del año 2021 y 2022; pero en el escrito respectivo se señaló que corresponde a la indemnización por término de relación laboral. La contestación no contiene explicación sobre indemnización alguna y la absolvente de la Municipalidad se limitó a declarar que el dinero se retuvo desde el área jurídica porque el actor había hecho una petición a la Contraloría y luego interpuso esta demanda. Por tanto, este cheque -que no ha sido retirado por el actor- no altera las conclusiones del Tribunal, máxime por cuanto no se comprende su emisión en enero de 2024 si esta causa aún no había terminado, considerando la explicación de la absolvente y que la relación laboral no terminó por la petición de renuncia anticipada.

El lucro cesante:

SEXAGÉSIMO TERCERO: Que en la demanda se pidió ordenar el pago de lucro cesante por la suma de \$101.984.220.- o lo que determine el Tribunal. Se funda en que, conforme a los argumentos expuestos, corresponde que se ordene el pago de la indemnización por lucro cesante, equivalente al total de las remuneraciones que legítimamente debía percibir el actor hasta el término efectivo del contrato.

SEXAGÉSIMO CUARTO: Que se fijó como hechos no controvertidos que el actor asumió el 1 de marzo de 2021 como Director de la Escuela Fernando Santiván, cargo en el cual debería haberse mantenido hasta el 28 de febrero del 2026; que la relación laboral terminó el 9 de marzo de 2023; y que la remuneración mensual del actor era \$2.773.562.-



SEXAGÉSIMO QUINTO: Que si la relación laboral hubiese terminado por la petición de renuncia anticipada, se habrían producido los efectos contemplados en el artículo 34 A de la Ley N° 19.070. Pero la relación laboral no terminó por la petición de renuncia anticipada, y conforme se razonó previamente, el despido fue indebido.

SEXAGÉSIMO SEXTO: Que resultando supletoriamente aplicable el Código del Trabajo, cabe tener presente que dicho cuerpo normativo no contempla expresamente la indemnización del lucro cesante, sin embargo, en caso alguno puede considerarse al derecho laboral como aislado del ordenamiento jurídico en general, el cual ha de estimarse como la base de la acción deducida por el trabajador; es decir, el conjunto de normas que regulan el desenvolvimiento en sociedad, la concepción jurídica recogida por las leyes y, concretamente, el derecho que una parte tiene a ser indemnizada en el evento que su contraria no dé cumplimiento a lo pactado, por cuanto ha dejado de ganar aquello que tenía derecho a exigir y percibir, desde que resolver lo contrario implicaría avalar el enriquecimiento sin causa del empleador.

SEXAGÉSIMO SÉPTIMO: Que conforme a lo expuesto y a los hechos no controvertidos, se ordenará el pago de \$99.078.615.- por concepto de indemnización del lucro cesante. Esto teniendo presente la remuneración mensual del actor (\$2.773.562) y lo que habría percibido por 22 días de marzo de 2023 y desde abril de 2023 hasta febrero de 2026.

SEXAGÉSIMO OCTAVO: Que la suma que se ordenará pagar se reajustará conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor entre la fecha en que la presente sentencia quede ejecutoriada y su pago efectivo; debiendo, además, aplicarse los intereses corrientes para operaciones reajustables desde que el deudor se constituya en mora. Esto, por cuanto no resulta aplicable lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

El daño moral:

SEXAGÉSIMO NOVENO: Que en la demanda se pidió ordenar el pago de \$30.000.000 por el daño moral causado.

SEPTUAGÉSIMO: Que para efectos de lo anterior, se pidió tener “por reproducidos los hechos y el Derecho de lo principal de esta presentación”.

SEPTUAGÉSIMO PRIMERO: Que según la demanda principal, el daño moral alegado deriva de la vulneración a los derechos fundamentales. Sin embargo, no se declarará la vulneración de derechos fundamentales y por tanto no se acogerá la demanda a este respecto.



SEPTUAGÉSIMO SEGUNDO: Que la prueba fue apreciada conforme a las normas de la sana crítica.

SEPTUAGÉSIMO TERCERO: Que no habiendo sido totalmente vencida la demandada, cada parte pagará sus costas.

Y visto además lo dispuesto en la Ley N° 19.070; en los artículos 432, 446 y siguientes, 456, 458, 459, y 485 y siguientes Código del Trabajo; y artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, se resuelve:

I.- Que se rechaza la demanda principal interpuesta por don HENRY LORENZO CHAURA BRIONES y doña CAMILA FERNANDA JARA MEDINA, abogados, en representación de don GERMÁN ADOLFO VIDAL AQUEVEDO, en contra de la MUNICIPALIDAD DE VALDIVIA.

II.- Que se acoge la demanda subsidiaria contenida en el primer otrosí del escrito de 3 de mayo de 2023, interpuesta por don HENRY LORENZO CHAURA BRIONES y doña CAMILA FERNANDA JARA MEDINA, abogados, en representación de don GERMÁN ADOLFO VIDAL AQUEVEDO, en contra de la MUNICIPALIDAD DE VALDIVIA, solo en cuanto se declara que el despido de 9 de marzo de 2023 fue indebido y la demandada deberá pagar al demandante por concepto de indemnización del lucro cesante, la suma de \$99.078.615; que se reajustará conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor entre la fecha en que la presente sentencia quede ejecutoriada y su pago efectivo, debiendo aplicarse los intereses corrientes para operaciones reajustables desde que el deudor se constituya en mora.

III.- Que cada parte pagará sus costas.

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

Anótese, regístrese, y archívese en su oportunidad.

RIT: T-57-2023	VIDAL/I.MUNICIPALIDAD DE V	F. Ing.: 03/05/2023
RUC: 23-4-0479098-6	Proc.: Tutela	Form.Inicio: Denuncia

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

En Valdivia a 13 de marzo de 2024, se notificó por el estado diario la resolución precedente.



