

Juzgado de Letras y Garantía de Licantén.

RUC 21-4-0373312-9

RIT T-9-2021

Licantén, a cuatro de abril de dos mil veintitrés.

**VISTO Y OÍDO:**

**PRIMERO: Individualización de las partes.** Que, en causa RUC 21-4-0373312; RIT T-9-2021, comparece como demandante don **LUIS MIGUEL CAÑAS CAÑAS**, Chileno, casado, empleado, cedula nacional de identidad número dieciséis millones ciento noventa y cinco mil quinientos setenta y dos guion ocho, domiciliado en Sector los siete Robles Comuna de Licantén y como demandada, la Ilustre Municipalidad de Vichuquén, RUT N°69.100.700-6, representada para estos efectos, conforme lo dispuesto en el artículo 4° inciso primero del Código del Trabajo, por su alcalde don Patricio Rivera Bravo, Rut N°17.528.993-3, ambos domiciliados en calle Manuel Rodríguez N°315 de la comuna de Vichuquén.

**SEGUNDO: La demanda.** Que, se interpuso demanda de tutela de derechos, señalando que ingresó a trabajar a la Ilustre Municipalidad de Vichuquén con fecha 12 de diciembre del año 2010, con la finalidad de que la entidad edilicia contara con personal suficiente tanto choferes, auxiliares y cargadores para atender satisfactoriamente el servicio de extracción, recolección, retiro y disposición final de residuos domiciliarios sólidos de la comuna y que ingresó a trabajar ejerciendo primeramente, labores de auxiliar y esporádicamente, funciones de chofer del camión recolector y que; sin embargo, el referido contrato sólo pudo ser formalizado mediante su suscripción, realizada con fecha 3 de enero del año 2011 y aprobado mediante decreto alcaldicio N°16 de 24 de enero del año 2011, contrato que señalaba que la jornada de trabajo sería de cuarenta y cinco horas semanales, distribuidas conforme el programa de recolección de residuos sólidos de la Dirección de Obras de la Municipalidad de Vichuquén.

Manifiesta que durante el año 2021, bajo la administración del ex alcalde don Roberto Rivera Pino, se subió su categoría laboral, en razón de su experiencia, buen desempeño y algunas afecciones que mantenía en la espalda y cintura, por efecto de sobrecarga acumulada por los años de desempeño como cargador del camión recolector, lo que fue considerado para asignarle tareas de chofer del camión, como de otros vehículos de la Municipalidad de Vichuquén. No obstante lo anterior, señala que en pleno cumplimiento de sus funciones de chofer, sorpresivamente, con fecha 23 de junio del año 2021, mediante carta de aviso que recepcionó oportunamente, la Ilustre Municipalidad de Vichuquén le comunicó el término del contrato de trabajo. en los siguientes términos *“(…) De mi consideración, por la presente, comunico a usted que se ha resuelto poner término a su contrato de trabajo , a partir de esta fecha, por la causal establecida en el artículo 161 del Código Del Trabajo, que señala textualmente “El empleador para poner término invocando como causal las necesidades de la empresa , establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o*



*modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesario la separación de uno o más trabajadores. Los hechos en que se funda la causal invocada consisten en que la Municipalidad de Vichuquén lo ha contratado en virtud de lo establecido en el Código del Trabajo, en atención a lo establecido en el artículo 3° de la Ley 18.883, el que señala: “Quedaran sujetas a las normas del Código del Trabajo, las actividades que se efectúen en forma transitoria en las municipalidades que cuenten con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación”. Sin perjuicio de ser la Municipalidad de Vichuquén de aquellas que cuenten con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación, el contrato que mantiene usted con el Municipio tiene una data desde 01 de enero del año 2011 con renovaciones sucesivas y permanentes hasta el 30 de noviembre de 2021, encontrándose absolutamente al margen de la legislación vigente su contratación, ello en concordancia con lo señalado por la Contraloría Regional del Maule, la que ya en el 2017, mediante informe final N°718 ordeno al Municipio ajustar el gasto de personal regido por el Código del Trabajo, a la normativa establecida en el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, Ley N°18.883.”*

Continúa señalando que, sin darse cuenta, expresamente la Municipalidad reconoce en su carta de despido el primer hecho de permanente hostigamiento y discriminación en su contra, durante la relación laboral que los ligó, ya que lejos de adecuar la contratación al Estatuto Administrativo, conforme instruía la Contraloría ya del año 2017, envió carta de despido y una vez despedido, la Municipalidad no canceló las indemnizaciones laborales a las que por ley tenía derecho, lo que no ocurrió y contrariamente a lo que esperaba, el nuevo alcalde electo don Patricio Rivera Bravo procedió a dejar sin efecto el despido mediante decreto alcaldicio, del cual hasta la fecha no ha notificado ni entregado copia, al igual que el de otros compañeros de trabajo, manteniendo intacto el vínculo y la continuidad laboral con todos los derechos adquiridos, asegurándole que conservaría todos los derechos laborales y beneficios que había logrado con la administración anterior, inclusive la posibilidad de regularizar la instrucción de la Contraloría al Estatuto de los Funcionarios Municipales previsto en la Ley N°18.883, como también el cambio de la calidad y función de auxiliar a la de chofer, que obtuvo con don Roberto Rivera Pino en los términos indicados, lo que fue prometido en una reunión con todo el grupo afectado. Sin embargo, la situación lejos de mejorar empeoró abiertamente, ya que el actual alcalde no regularizó, hasta la fecha, la instrucción de la Contraloría General de la República referente a la posibilidad de traspasar la contratación a la calidad de contrata o planta en los términos de la Ley N°18.883, sino que además, ejerció un abuso del ius variandi, al no reconocer la nueva función de chofer que había acordado con el alcalde don Roberto Rivera Pino.

Manifiesta que esos actos de notorio hostigamiento afectaron gravemente su estado anímico, desde la fecha que asumió el nuevo alcalde, los que trajeron aparejado, además, un efecto nocivo en su salud física, dado que el jefe directo, don Luis Alamiro Céspedes Muñoz, instruyó labores de cargador en terreno, ejerciendo abusivamente el ius variandi, dado que la calidad contractual era la de chofer, cargo que había obtenido con el ex edil don Roberto Rivera Pino debido al problema que mantenía con su espalda,



caderas y tendones, encontrándose con licencia médica por dicha causa y que la situación se hizo insostenible a tal punto, que con fecha 3 de Septiembre del año 2021, se vio obligado a presentar carta de auto despido en la oficina de partes de la Ilustre Municipalidad de Vichuquén, por el grave hostigamiento laboral en su contra, en los términos indicados en el artículo 160 N°1 letra f) en relación con el artículo 171, ambos del Código del Trabajo y asimismo, presentó copia ante la Inspección del Trabajo de Curicó, indicando que se observan actos de evidente hostigamiento y de grave incumplimiento por parte de la Municipalidad de Vichuquén, toda vez que habiendo sido diagnosticado con una tendinitis crónica en sus tendones por la ACHS, afección por la cual se modificaron sus respectivas funciones por el ex edil don Roberto Rivera Pino a labores de chofer de movilización y camión recolector, sin embargo; tanto su jefe directo como el Alcalde de la Municipalidad de Vichuquén, don Patricio Rivera Bravo, a través de un uso abusivo de ius variandi lo destinaron a cargador de basura a sabiendas de la grave afección física, produciéndole un sufrimiento físico desmedido que su cuerpo simplemente no resistió lo que le obligo a hacer uso de la facultad de autodespido prevista en el artículo 171 del Código del Trabajo, en razón del grave incumplimiento de la entidad edilicia y el hostigamiento sufrido. Continúa señalando que el alcalde de la Municipalidad de Vichuquén, don Patricio Rivera Bravo, hizo caso omiso del tratamiento médico que mantenía en los tendones, en la ACHS de Curicó, exponiéndolo imprudentemente a un sacrificio físico y síquico que lo obligó a tomar licencias médicas para poder paliar y aminorar el dolor y que todas esas licencias médicas y antecedentes del tratamiento serían presentados en la audiencia de prueba pertinente.

Manifiesta que: a) Sobre la Jornada de Trabajo, conforme al contrato, específicamente en su cláusula cuarta, se señala que el trabajador cumpliría una jornada de trabajo de 45 horas semanales distribuidas conforme al programa de recolección y retiro de los residuos sólidos domiciliarios elaborados por la Dirección de Obras Municipales de Vichuquén. b) Sobre la Remuneración: La remuneración consistía en la suma de \$448.048.- (cuatrocientos cuarenta y ocho mil cuarenta y ocho pesos). c) Sobre los antecedentes de la Vulneración de Derechos Fundamentales, indicios existentes, señala que el caso constituye claramente un despido lesivo, en donde abiertamente se vulneraron y restringieron una serie de derechos fundamentales, ocultándose la verdadera razón que motivó la decisión de auto despedirse, manipulando por el empleador una serie de situaciones a su antojo a fin de no cancelar los derechos laborales a los que por ley, mantiene pleno derecho el demandante, argumentando en orden a que uno de los principios más fuertemente recogidos con la reforma procesal laboral es la tutela efectiva de los trabajadores, siendo en esa vertiente que se justifican otros de los principios de la misma, como la oralidad, inmediación, gratuidad, celeridad, oficialidad, en función cautelar y probatoria del juez, entre otras. Señala que el trabajador debe aportar indicios que no prueben inmediata y directamente el hecho principal -la conducta lesiva- sino que, cosa distinta, hechos o circunstancias que logren generar en el juez laboral la sospecha razonable de que esa conducta lesiva denunciada se ha producido. El artículo 493 del Código del Trabajo, introduce en materia probatoria de vulneración de derechos fundamentales laborales, la técnica de los indicios, que permiten en cierto grado invertir



la carga de la prueba (debiendo el empleador, probar en ese evento, la proporcionalidad de la medida adoptada o no adoptada), cuando se presentan al tribunal, *“hechos que han de generar en el juzgador al menos la sospecha fundada de que ha existido lesión de derechos fundamentales”* y que en la especie, se manifiestan de la siguiente manera: En primer término y como primer indicio, el empleador generó actos de abierto hostigamiento, tanto de índole físico como psicológico, al instruir indebidamente la variación de las funciones que cumplía, quitando arbitrariamente las funciones de chofer que efectuaba tanto en el camión recolector de basura como en otras máquinas, cuyo origen se encuentra en un acuerdo que mantuvo con el ex alcalde don Roberto Rivera Pino, debido a que mantenía un severo estado de tendinitis crónica en todos sus tendones originados por la cantidad de años dedicados a la carga pesada del camión recolector de basura de Vichuquén, lo que sin ninguna consideración fue abiertamente vulnerado por el actual alcalde don Patricio Rivera Bravo, omitiendo cualquier deber de protección que le asiste al empleador en este tipo de casos, instruyéndole volver a labores de carga pesada pendiente un tratamiento médico por una enfermedad crónica que afecta directamente la motricidad. Señala que el empleador actuó de forma ilegal, en cuanto no cumplió con las normas imperativas y básicas de protección al trabajador, el artículo 184 del Código del Trabajo, establece la exigencia en la materia: *“El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores...”*, al contrario, el empleador, en vez de actuar con tal responsabilidad frente a su grupo total de trabajadores, no accionó con ninguna medida de protección a éstos, existiendo condiciones para su proporcional disminución, perjudicando la salud de sus trabajadores, hace incluso caso omiso a las instrucciones de salubridad ya ampliamente difundidas, evadiendo su responsabilidad como empleador. Un segundo indicio y no menos importante, dice relación al hecho que la Contraloría Regional del Maule instruyo abiertamente ajustar la contratación de don Luis Cañas Cañas junto con otros funcionarios contratados bajo el Código Del Trabajo al Estatuto correspondiente, que no podía ser otro que las normas contenidas en la Ley N°18.883, referentes a la figura contractual de la contrata o planta, situación que hasta la fecha no ocurrió, lo que claramente constituye un indicio de abuso y hostigamiento, toda vez que el Estatuto de los Funcionarios Municipales constituye una norma con mayores beneficios y protección a los trabajadores, la omisión de actuar del municipio se tradujo en definitiva en menores beneficios para los trabajadores respectivos y mi representada hasta la fecha. d) **DERECHOS AFECTADOS CON EL ACTO VULNERATORIO Y PROCEDIMIENTO APLICABLE.** 1.- Acto de Discriminación laboral. La Ley establece que el desarrollo de las relaciones laborales, están siempre deberán fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona, lo cual implica a todas luces, que el trabajador no debe ser sometido a actos que envuelvan conductas discriminatorias de cualquier naturaleza, en su contra. Que en este caso, fue objeto de una vejación física y psíquica, toda vez que abusando abiertamente del poder del cargo y sin considerar que estaba en tratamiento médico en la ACHS por una grave y avanzada enfermedad crónica de tendinitis en sus tendones, en manos, piernas, cintura, etc. que le impedían hacer fuerza física en demasía, el empleador representado por su Alcalde don Patricio Rivera Bravo



hizo ejercicio abusivo del ius variandi cambiándolo y rebajando la naturaleza de su cargo instruyendo funciones de recolector y cargador de basura, en circunstancias que ya existía un acuerdo previo entre el Ex Alcalde de la Municipalidad de Vichuquén don Roberto Rivera Pino para ejercer el cargo de chofer debido al notorio detrimento físico que las dolencias y enfermedades estaban generando a don Luis Miguel Cañas Cañas, dicha ordenes solo tienen como fundamento el hecho que apoyó abiertamente en campaña al Ex Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Vichuquén don Roberto Rivera Pino, lo cual constituye una grave discriminación arbitraria en el ámbito laboral. Que, también existe un acto de discriminación laboral arbitraria de parte de la Ilustre Municipalidad de Vichuquén y que tiene su origen en el hecho que encontrándose plenamente vedada la posibilidad de contratar vía Código del Trabajo, la entidad edilicia lo contrató evadiendo la obligación que mantiene de contratar vía contrata o planta en la persona de don Luis Miguel Cañas Cañas, conforme lo instruyó la Contraloría Regional del Maule y conforme corresponde según Estatuto Especial de los Funcionarios Municipales, Ley N°18.883, privándole de importantes beneficios tales como PMG, beneficios de Bienestar y otras asignaciones importantes. En efecto, señala que los actos de discriminación son distinciones, exclusiones o 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 trato en el empleo y la ocupación. *“En el mismo sentido de lo anterior, el artículo 19 N°16 inciso tercero de nuestra Carta Fundamental establece que: “ Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”.* 2.- Derecho a la Integridad Psíquica y Física de la Persona (Artículo 19 N°1 de la Constitución Política de la República). La integridad psíquica es aquella integridad psicológica o espiritual de la persona. Toda esta protección se debe dar dentro del ámbito del trabajo, es decir el trabajador tiene derecho a que no se le vulnere su integridad física y psíquica en la organización en que se labore, en caso contrario podrá accionar a través del procedimiento de tutela de derechos fundamentales. Señala que en relación a lo anterior, el artículo 485 y siguientes del Código del Trabajo amparan ciertos derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos, la protección de la vida y la integridad física y psíquica de todas las personas, establecido en el artículo 19 N°1 inciso primero de la Constitución Política de la República, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de los actos ocurridos en la relación laboral. f) DAÑO MORAL EN EL CASO CONCRETO. Manifiesta que el daño moral por término de contrato de trabajo, se refiere y trata de aquel daño moral experimentado por el trabajador a causa de imputaciones deshonrosas que no poseen un motivo plausible, o cualquier perjuicio sufrido por actos u omisiones del empleador durante la vigencia del contrato de trabajo, debiendo tener presente que el contenido protector contenido en los incisos primero y segundo del artículo 485 del Código del Trabajo, con ocasión del despido, el inciso tercero de su artículo 489 contempla una indemnización adicional no inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual, de carácter punitivo, que debe determinar el tribunal conforme a



las circunstancias del caso, compatible, por tanto, con una que persiga la reparación de los perjuicios morales ocasionados, concluyéndose, de esta forma, que aquélla no es exclusiva ni restringe la posibilidad de conceder una indemnización por daño moral si el daño que amerita su procedencia se acredita, así ha sido expresamente reconocido por la Jurisprudencia de nuestros Tribunales Superiores de Justicia. Que, en el presente caso, el trabajador ha sido injustamente sometido a un sufrimiento físico innecesario dado que encontrándose en tratamiento por una enfermedad crónica perfectamente diagnosticada por la ACHS, el alcalde de la Municipalidad de Vichuquén y el jefe superior procedieron a efectuar un Ius Variandi abusivo y generar un proceso de hostigamiento permanente obligando al trabajador a efectuar trabajos que generaban una grave aflicción en la salud del mismo, pese a haber sido acordado con el ex alcalde de la entidad edilicia funciones de chofer y no de cargador de basura función esta última que afectaba gravemente sus tendones, lo que es causa directa de un daño moral en el trabajador, susceptible de ser indemnizado, solicitando en definitiva se declare:

1.- DECLARACION DE DESPIDO VULNERATORIO. Que, fue objeto de un despido vulneratorio del derecho a la no discriminación arbitraria o lo que estime el tribunal pertinente, de acuerdo al mérito del proceso.

2.- INDEMNIZACION ESPECIAL. Que, como consecuencia de lo anterior, el ex empleador, la Ilustre Municipalidad de Vichuquén, deberá pagar por concepto de despido vulneratorio, de once remuneraciones mensuales, ascendente a la suma de \$4.928.528.- (cuatro millones novecientos veintiocho mil quinientos veintiocho pesos).

3.- PUBLICACIONES: Que se publique por parte de la denunciada la medida irrestricto respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores en el lugar más visible y concurrido de la empleadora y se realicen charlas de capacitación en el respeto a los derechos fundamentales.

4.- Que, se de cuenta a la Dirección del Trabajo de la sentencia condenatoria para la adopción de las medidas legales y reglamentarias que sean pertinentes.

5.- PRESTACIONES. Que se condene a la demandada al pago de la indemnización establecida en el artículo 163 por la suma de \$448.048.- (cuatrocientos cuarenta y ocho mil cuarenta ocho pesos), correspondiente a la indemnización sustitutiva del aviso previo con el correspondiente recargo del 30%.

6.- INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO. Se condene a la Indemnización por años de servicio por la suma de \$4.928.528.- (cuatro millones novecientos veintiocho mil quinientos veintiocho).

7.- REAJUSTES E INTERESES. Que las sumas adeudadas deberán pagarse con reajustes e intereses del artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

8.- DAÑO MORAL. Que se condene a la demandada al pago de una indemnización por concepto de daño moral por la suma de \$20.000.000.- ( veinte millones de pesos).

9.- COSTAS. Que se condene en costas de la causa.

**SEGUNDO: Petición subsidiaria. Demanda de despido indirecto.** Que, señala el actor que la demanda por tutela de derechos fundamentales y el autodespido



son absolutamente compatibles como acciones, ya que sería absolutamente contradictorio que si el legislador laboral despliega toda una protección hacia el trabajador estableciendo un procedimiento de protección de derechos fundamentales, se restrinja su implementación única y exclusivamente al caso en el que el trabajador sea despedido por su empleador. Si el artículo 489 del Código del Trabajo se aplicara única y exclusivamente al caso en que el trabajador sea despedido por su empleador conllevaría dos consecuencias indeseables para el legislador laboral, cuales serían: que el trabajador se vea obligado a soportar tratos vulneratorios o que el trabajador simplemente renuncie o se autodespida, ya sea perdiendo los derechos adquiridos durante la relación laboral y/o renunciando de manera total a los derechos constitucionales-laborales, sometién dose de esa manera a su empleador quien finalmente se queda en posición más ventajosa. Es decir favorecemos entonces a un empleador vulnerador que no despide y que mediante una aplicación restrictiva del artículo 489 del Código del Trabajo le impide al trabajador a través de despido indirecto solicitar tutela.

En cuanto a los argumentos de derecho, señala que el despido indirecto corresponde al derecho del trabajador a poner término a la relación laboral por haber incurrido el empleador en alguna de las causales de terminación imputables a su conducta, por lo que pese a que la acción de despido indirecto requiere que el dependiente exprese su voluntad de poner fin a la relación contractual, en ningún caso se está ante una especie de renuncia, sino a un tipo de despido, en atención a que el origen de la acción es la conducta voluntaria del empleador, lo que genera como consecuencia jurídica la procedencia del pago indemnizatorio de un despido injustificado. En la especie, concurre la causal de auto despido invocada por el demandante, conforme al artículo 160 N°1 letra f) del Código del Trabajo, toda vez que ha quedado demostrado que durante el desarrollo de su relación laboral, el actor fue objeto una serie de conductas desplegadas por su jefe directo señor Luis Cespedes y representante legal de la Municipalidad de Vichuquén el Alcalde don Patricio Rivera Bravo, las que dada su gravedad, reiteración y consecuencias nocivas para la integridad psíquica y física del actor, configuran justamente grave hostigamiento laboral, lo que autorizó al demandante para poner término a su contrato de trabajo mediante el despido indirecto, por haber sido el propio empleador quien incurrió en la causal invocada. Claramente se observan actos de evidente hostigamiento y de grave incumplimiento por parte de la Municipalidad de Vichuquén toda vez que habiendo sido diagnosticado con una tendinitis crónica en sus tendones por la ACHS, afección por la cual se modificaron sus respectivas funciones por el ex edil don Roberto Rivera Pino a labores de chofer de movilización y camión recolector, sin embargo; tanto su jefe directo como el Alcalde de la Municipalidad de Vichuquén, don Patricio Rivera Bravo a través de un uso abusivo de ius variandi lo destinaron a cargador de basura a sabiendas de la grave afección física que padecía, produciéndole un sufrimiento física desmedido que su cuerpo simplemente no resistió lo que le obligo a hacer uso de la facultad de auto despido del artículo 171 del Código del Trabajo en razón del grave incumplimiento de la entidad edilicia y el hostigamiento manifiesto. Que el alcalde de la Municipalidad de Vichuquén don Patricio Rivera Bravo hizo caso omiso al tratamiento médico que mantenía mi representado en



los tendones en la ACHS Curicó exponiéndolo imprudentemente a un sacrificio físico y psíquico que obligo a tomar licencias médicas para poder paliar y aminorar el dolor, todas estas licencias médicas y antecedentes del tratamiento serán presentados en la audiencia de prueba pertinente. Pero además de dicha figura de hostigamiento también ha incurrido en otras conductas reiteradas, como no acomodar su contratación a los términos que la Contraloría Regional del Maule instruyó y que dicen relación a cambiar la modalidad contractual de Código del Trabajo a una modalidad de contrata o planta en los términos que establece el Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales Ley N°18.883, situación que a todas luces produce un detrimento en mi representado toda vez que dicha normativa da mayores y mejores garantías laborales a mi representado y para el empleador el origen de un grave incumplimiento contractual en los términos que describe el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo en relación al artículo 171 del mismo cuerpo legal. Que, la situación fue abiertamente denunciada a la Inspección del Trabajo de luego que procediera a enviar la carta de autodespido a la Ilustre Municipalidad de Vichuquén la que se estampó en la denuncia en el portal de la Inspección del Trabajo de fecha 10 de Octubre del año 2021, dando a conocer los hechos ya descritos.

Que, en cuanto a los argumentos de derecho, agrega que los hechos precedentemente descritos, constituyen un grave incumplimiento de las obligaciones que como empleadora tiene la Ilustre Municipalidad de Vichuquén, al tenor de lo dispuesto en el artículo 160 N°7 letra f) del Código del Trabajo pues la falta de diligencia y desinterés del futuro de la relación laboral que ligaba a las partes, llevó a la entidad edilicia a desatender el deber de proteger eficazmente la vida y la salud de mi representada, don Luis Miguel Cañas Cañas, en atención a que produjo un ius variandi solo con la finalidad de producir no solo hostigamiento en el suscrito sino también daño físico y psicológico al rebajar la calidad de chofer a cargador del camino recolector de basura a sabiendas que mantenía un tratamiento médico de carácter crónico de tendinitis en sus extremidades lo que producía un serio sufrimiento físico en el suscrito, ello claramente constituye una causa suficiente y justificada para proceder al autodespido. Asimismo, señala que se ha configurado por parte de la Ilustre Municipalidad de Vichuquén un grave incumplimiento contractual y de las obligaciones que derivan del contrato de trabajo en los términos que describe el artículo 160 N°1 y N°7 del Código del Trabajo, en relación al artículo 171 del mismo cuerpo legal, solicitando en definitiva, tener por interpuesta demanda por despido indirecto en contra de la Ilustre Municipalidad de Vichuquén representada legalmente por su Alcalde don Patricio Rivera Bravo a fin de que se declare lo siguiente:

- 1.- Se declare el despido indirecto, en base a los antecedentes ya señalados.
- 2.- En consecuencia, se condene a la denunciante al pago de las siguientes indemnizaciones:
  - 2.1.- Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo, equivalente a la suma de \$448.048.- (cuatrocientos cuarenta y ocho mil cuarenta y ocho pesos).





2.2.- Indemnización por Años de Servicio, por once años de servicios equivalente a la suma de \$4.928.528.- (cuatro millones novecientos veintiocho mil quinientos veintiocho).

2.3.- Aumento Legal del 80% de la Indemnización por la suma de \$3.942.822.- (tres millones novecientos cuarenta y dos mil ochocientos veintidós

3.- Se condene a las costas de la causa.

**TERCERO: Excepción de caducidad.** Que, la parte demandada, la Ilustre Municipalidad de Vichuquén, contestó en tiempo y forma la demanda interpuesta, esgrimiendo la excepción de caducidad, argumentando que lo que se pretende demandar, según se puede desprender del libelo pretensor de la parte denunciante, es una supuesta vulneración de derechos fundamentales del actor con ocasión del despido indirecto, pero los hechos constitutivos de la supuesta vulneración alegada por acoso y hostigamiento provienen desde el año 2019; vale decir, durante la relación laboral. En consecuencia, correspondería entrar a conocer solo los hechos denunciados y que hayan ocurrido con a lo menos 60 días hábiles previos al término de la relación laboral y como consecuencia, solicita se declaren caducos todos los hechos anteriores a ese plazo, lo que en definitiva corresponde a todos aquellos anteriores al 22 de junio de 2021 o la fecha que se determine conforme a los hechos. En resguardo de los derechos de su representada, que otorga la legislación laboral vigente, le es necesario deducir la excepción de caducidad, que hace mención en el inciso segundo del artículo 489 del Código Del Trabajo, el que reza: *“La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de sesenta días contado desde la separación, el que se suspenderá en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168”*. Manifiesta que, finalmente, se debe considerar que cuando se denuncian actos continuos de acoso laboral que constituyan supuesta vulneración de derechos fundamentales laborales, los hechos deben encuadrarse dentro de los plazos que establece el Código del Trabajo, esto es sesenta días cuando existe relación laboral vigente y en el caso de vulneración de derechos laborales con ocasión del despido, es necesario considerar tales plazos, además del que dispone el artículo 489 del Código del Trabajo, para efectos de interposición de la demanda, señalando que en estos autos, la demanda de tutela dice relación con vulneración de derechos fundamentales laborales con ocasión del despido indirecto, razón por la cual, correspondería entrar a conocer solo los hechos denunciados y que hayan ocurrido con a lo menos sesenta días hábiles previos al término de la relación laboral y como consecuencia, solicita se declaren caducos todos los hechos anteriores a ese plazo.

Que, en en cuanto a la demanda principal sobre sobre vulneración de derechos con ocasión del despido indirecto, niega todos y cada uno de los hechos contenidos en la demanda, señalando que son completamente falsos, infundados y que no pasan de ser una maniobra para obtener pagos que no le corresponden. En consecuencia, niega expresamente los siguientes hechos: 1.- No es efectivo que existan hechos que constituyen un grave acoso laboral y grave hostigamiento de parte de la Ilustre Municipalidad de Vichuquén (Alcalde y Jefe Superior Directo) en contra de don Luis Miguel Cañas Cañas que afectaron gravemente a la salud, integridad física y psíquica y vida del trabajador en



cumplimiento de su función. 2.- No es efectivo, que la función que desempeñaba el trabajador era de chofer de los diversos vehículos motorizados de la Municipalidad de Vichuquén, entre ellos el camión recolector de Basura, cargo que fue adquirido por acuerdos y negociaciones que efectuó con el Ex Alcalde de la Municipalidad de Vichuquén don Roberto Rivera Pino, a partir del año 2019 en razón de que en dicho periodo sufrió una enfermedad de carácter crónico a sus tendones ocasionados claramente por el exceso de trabajo como “cargador“. Es menester hacer presente que estos hechos están caducos para ser parte de una supuesta vulneración. 3.- Se desconoce historial médico del actor, tratándose de hechos durante la vigencia de la relación laboral, mas no coetáneos al despido o al término del despido indirecto conforme a los plazos vigentes. 4.- No es efectivo, que en el mes de mayo del año 2021 la vulneración ocurre debido a que el actual Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Vichuquén don Patricio Rivera Bravo en conjunto con su Jefe Directo aplicaron un ius variandi abusivo al rebajar la categoría de la función al antiguo cargo de cargador del camino recolector, ni menos lo es que, ese hecho significa en la practica una afectación grave la salud del actor. 5.- No es efectivo, que el actor volviendo a su antigua función de cargador ha dañado nuevamente su salud al afectar sus tendones produciendo un dolor físico y psíquico innecesario lo que le ha obligado a solicitar nuevas licencias médicas como también a autodespedirse con fecha 03 de septiembre del año 2021, toda vez que su cuerpo no resistió el dolor diario. 6.- No es efectivo, que existen actos de abuso, ni que estos sean con pleno conocimiento de parte de todos los funcionarios de la Municipalidad de Vichuquén. 7.- No es efectivo, que constituya un hecho de hostigamiento laboral en contra del Sr. Cañas Cañas por razones de disidencia política por no regularizar en su momento y hasta la fecha del autodespido la situación contractual la contratación a las categorías que establece la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales. 8.- No es efectivo que existan indicios de vulneración de derechos fundamentales, ni causales de acoso laboral en los términos que indica el actor, menos aún la existencia de actos de discriminación laboral por abuso del poder del cargo sin considerar el tratamiento médico del actor. 9.- En consecuencia, señala que es improcedente la indemnización especial que reclama el actor, la indemnización sustitutiva de aviso previo, el recargo legal, años de servicios ni daño moral. Sin perjuicio de lo negado expresamente, niega todos y cada uno de los hechos contenidos en la denuncia presentada por el Sr. Cañas ANTECEDENTES DEL LA CONTRATACION A PLAZO FIJO: -Inicio: Que, el señor Cañas tuvo contrato a plazo fijo en la Ilustre Municipalidad De Vichuquén, conforme a los antecedentes que se aportaran en la oportunidad procesal respectiva. -Funciones: Las funciones que ejerce son de auxiliar cargador del camión recolector de basura domiciliaria de la comuna de Vichuquén. -Jornada trabajo: Con una jornada ordinaria de 45 horas semanales. -Remuneración: Teniendo una remuneración de \$448.048 según da cuenta contrato de trabajo a plazo fijo y decreto alcaldicio respectivo.

**ASPECTOS DE FORMA POR LOS CUALES SE DEBE RECHAZAR PER SE LA ACCION.** Señala que la demanda de tutela de derechos fundamentales fue interpuesta en forma conjunta con el despido indirecto pidiendo el recargo del 30% e



indemnizaciones, en consecuencia, al caerse la tutela se debe rechazar, per se, la totalidad de la demandada interpuesta por el Sr. Cañas en base a los presupuestos del artículo 489 del Código del Trabajo, esto es *“Si de los mismos hechos emanaren dos o más acciones de naturaleza laboral, y una de ellas fuese la de tutela laboral de que trata este Párrafo, dichas acciones deberán ser ejercidas conjuntamente en un mismo juicio, salvo si se tratare de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. En este caso no será aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 488. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.”*

Manifiesta que el artículo 446 del Código del Trabajo enumera los requisitos que debe cumplir la demanda para dar inicio a un juicio laboral, requisitos que son obligatorios y copulativos. En el quinto numeral de dicho precepto se exige *“La demanda se interpondrá por escrito y DEBERÁ contener: La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal”*. Así las cosas, entiende que el contrato del actor es a plazo fijo, y de la lectura de las peticiones transcritas es forzoso constatar que la contraria, en la parte petitoria, no solicita que se declare la existencia de la relación laboral continua e ininterrumpida y /o de naturaleza indefinida, por contrataciones sucesivas a plazo fijo y en consecuencia, como podrá el actor, OTORGARLE competencia al tribunal para declarar una indemnización por años de servicio, la indemnización sustitutiva del aviso y el recargo que es aplicable sobre la indemnización de años de servicio que depende del tipo de contratación existente, así las cosas, se observa que nada se le adeuda al actor por dichos conceptos y falta de peticiones concretas, y como consecuencia se debe rechazar per se la demanda.

Que, en relación con el artículo 446 del Código del Trabajo, sobre las peticiones concretas que debe tener la demanda, lo que evidentemente no puede quedar fuera de los márgenes analizados por el tribunal, en un juicio de vulneración de derechos fundamentales, existe un requisito adicional que está indicado en el artículo 490 del Código del Trabajo; esto es, que la denuncia deberá contener, además de los requisitos generales que establece el artículo en comento, la enunciación clara y precisa de los hechos constitutivos de la vulneración alegada acompañándose todos los antecedentes en los que se fundamente, sin embargo, de la sola lectura de la demanda no se desprende vulneración alguna más que el relato de las funciones del actor y la indicación de apreciaciones personales, más que, hechos en concreto, por lo que solamente respecto de la forma en ha sido presentada esta acción debe ser rechazada, pues la forma es tan importante como el fondo. Además, tal omisión de deja a este legítimo contradictor en una situación de indefensión frente a supuestos hechos vulneratorios, discriminación y/o de acoso laboral. Que, conforme a la carta de autodespido, que indica que habría un incumplimiento de contrato, por afectar la causal de término del artículo 160 N°1 letra F del código del trabajo, basada en: *“me siento hostigado por los jefes directos a cargo de mi trabajo”*. Dicho antecedente es absolutamente genérico para la gravedad de la causal, es más, habla más bien de una apreciación personal que hechos en concreto. Asimismo, si bien la legislador laboral permite el autodespido para ponerle termino a la relación laboral, lo cierto es que, debe cumplir con los mismo requisitos que el empleador,



cuestión que en el caso de autos no acontece y asimismo debe contener hechos detallados que hagan vislumbrar el incumplimiento, no pudiendo alegar hechos nuevos en la denuncia y/o demanda laboral, lo que conforme a la carta y lo relatado por el actor se advierte evidentemente que amplía los supuestos actos de hostigamiento u acoso en los que se funda.

De la sola lectura de la demanda se advierte la falta de hechos y fundamentación de la misma, al igual que la carta de término de la relación laboral, lo que evidentemente acarrea indefensión, pues no se entiende la vulneración que alega ni la afectación de los derechos que invoca, lo que es grave para un juicio y las indemnización especial que reclama el actor. Huelgan comentarios al respecto. Que, por todos estos antecedentes se debe rechazar per se la demanda de tutela laboral y la acción de despido indirecto.

**FALTA DE PRESUPUESTOS EN PROCEDIMIENTO DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR.** Señala que, de acuerdo al artículo 485 1° del Código del Trabajo, el procedimiento de tutela laboral contenido en el Párrafo 6° del Capítulo II, Título I, del Libro V de dicho cuerpo legal, *“(…) se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral, por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por estos los consagrados en la Constitución Política de la República(…)”* y de acuerdo con el tenor del artículo 485 del Código del Trabajo, la lesión de los derechos fundamentales debe haber efectivamente acaecido para que prospere la acción de tutela, asimismo; el artículo 486 inciso final del mismo cuerpo legal exige que la denuncia se interponga dentro de los sesenta días contados desde *“que se produzca la vulneración de los derechos fundamentales alegada”* siendo dicho plazo suspendido en la forma que se refiere el artículo 168 del Código del Trabajo. Ahora bien, en primer término, conviene tener presente S.S., que muchos de los hechos en que el actor funda su demanda se encuentran caducos conforme lo expuesto en punto N°I de la contestación, además los **HECHOS SON INDETERMINADOS** o bien no revisten la gravedad ni seriedad suficiente para considerarlos vulneratorios a las garantías constitucionales.

**QUE EN NINGÚN CASO EXISTEN INDICIOS PARA CONFIGURAR LA TUTELA,** es más la demanda es vaga a este respecto, ni siquiera detalla malos tratos solo habla de un supuesto acoso albergado en sus funciones, donde no se identifica la vulneración específica que alega ni como aconteció en los hechos, sino que de forma genérica, alejándose completamente de lo que busca nuestro legislador respecto de una demanda de esta índole, razón por cuál debe ser rechazada la demanda en todas sus partes. **RESPECTO DEL DAÑO MORAL.** No cabe duda de que la pretensión del demandante no tiene asidero alguno en cuanto a la vulneración de derechos, ya que no concurren todos los presupuestos de la norma constitucional. La indemnización por daño moral busca reparar exclusivamente el daño, y como tal, es siempre y únicamente compensatoria, por ende, no persigue el lucro. Manifiesta que es facultad de este Tribunal determinar las sumas en dinero a pagar en juicio, sin embargo, esta atribución es regulada por la ley, debiendo ser justa y no arbitraria, basada en capricho, o abuso de



poder de parte del juzgador, basados en la prudencia, ni debe ser contrario a la razón o a lo razonable, palabras expuestas por el profesor Fueyo Laneri, en el libro Instituciones de Derecho Civil Moderno, de 1990. En este caso en particular, donde abiertamente queda de manifiesto que el demandante funda su demanda en presupuestos tergiversados y caducos, junto con tener la carga probatoria sobre sus hombros, debiendo hacer fe de sus dichos mediante los medios probatorios que la ley franquea al efecto, debiendo por ende valorar SS., y sentenciar justamente lo expuesto y que se expondrá en juicio, sin infringir el artículo 160 del Código de Procedimiento Civil, que obliga al órgano Jurisdiccional a fallar conforme al mérito del proceso, principio ratificado por el artículo 459 N°4 del Código del Trabajo, que indica como mención de la sentencia definitiva laboral el “Análisis de toda la prueba rendida”. Por ende, reitera solo con los documentos y medios probatorios que utilizará en su defensa, que se desvirtuará lo pretendido por el demandante, y demandar \$20.000.000.- (veinte millones de pesos), por concepto de daño moral, ofende a la lógica y a la experiencia, restando toda seriedad a algo tan importante y de respeto como lo es un procedimiento de tutela, **SOBRE TODO VIENDO QUE NO EXISTE UNA RELACIÓN DE CAUSALIDAD ENTRE LOS HECHOS Y EL SUPUESTO DAÑO MORAL.** Que,. tal como lo concibe la doctrina y la jurisprudencia el daño extrapatrimonial producido por una persona, se genera a partir de un ilícito civil; por tanto, los daños morales deben ser acreditados fehacientemente durante el proceso y corresponde al trabajador probar que ha sufrido perjuicios y cuál es la magnitud de estos. Debido a todo lo anterior, no cabe sino concluir que la demanda interpuesta por el actor carece de legitimidad debido a estar fundada en hechos falsos e injuriosos y no concurrir los presupuestos jurídicos necesarios para su interposición debiendo ser rechazada en todos sus ítems.

**MARCO NORMATIVO DE LA MUNICIPALIDADES** La Municipalidad de Vichuquén, como todas las Municipalidades del país, tienen su origen en la Constitución Política de la República, y su organización y funcionamiento está regulado en dos Leyes Orgánicas Constitucionales, la Ley N°18.575, Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, y a la Ley N°18.695, Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades. La Constitución, establece dentro del Capítulo XIV “Gobierno y Administración Interior del Estado”, en el título “Administración Comunal”, de los artículos 118 al 126 bis, que la “administración local de cada comuna o agrupación de comunas que determine la ley reside en una municipalidad, la que estará constituida por el alcalde, que es su máxima autoridad y por el concejo. Las Municipalidades son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna. Una Ley Orgánica Constitucional determinará las funciones y atribuciones de las municipalidades .Dicha ley señalará, además, las materias de competencia municipal que el alcalde, con acuerdo del concejo o a requerimiento de las 2/3 de los concejales en ejercicio, o de la proporción de ciudadanos que establezca la ley, someterá a consulta no vinculante o a plebiscito, así como las oportunidades, forma de la convocatoria y efectos. (Artículo 118, incisos 1°, 4° y 5°). El artículo 121 de la CPR señala a su vez, “Las



Municipalidades para el cumplimiento de sus funciones, podrán crear o suprimir empleos y fijar remuneraciones, como también establecer órganos o unidades que la LOC respectiva permita. Estas facultades se ejercerán dentro de los límites y requisitos que, a iniciativa exclusiva del Presidente de la República, determine la ley orgánica constitucional de municipalidades”. Los artículos 6 y 7 de la CPR, establecen los principios de supremacía constitucional, legalidad, juridicidad y principio de legalidad de los actos de la administración, respecto a los cuales esta municipalidad está llamada a cumplir su actuación. Por su parte, la Ley N°18.575, en su artículo 1°, inciso 2°, artículo 2° y artículo 15°, disponen: “La Administración del Estado estará constituida por los Ministerios, las Intendencias, los Gobiernos Regionales, Las Municipalidades, y las empresas públicas creadas por ley” (art. 1°, inc. 2°) “Los órganos de la Administración del Estado someterán su acción a la Constitución y a las leyes. Deberán actuar dentro de su competencia y no tendrán más atribuciones que las que expresamente les hayan conferido el ordenamiento jurídico. Todo abuso o exceso en el ejercicio de sus potestades dará lugar a las acciones y recursos correspondientes”. (art. 2°) “El personal de la Administración del Estado, se regirá por las normas estatutarias que establezca la ley, en las cuales se regulará el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones”. (Art. 15) Por su parte la Ley N°18.695, en sus artículos 1° y 40°, inciso 1° disponen: “La administración local de cada comuna o agrupación de comunas que determine la ley reside en una municipalidad. Las municipalidades son corporaciones autónomas de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas” (art. 1°) “El Estatuto administrativo de los funcionarios municipales regulará la carrera funcionaria y considerará especialmente el ingreso, los deberes y derechos, la responsabilidad administrativa y la cesación de funciones, en conformidad con las bases que se establecen en los artículos siguientes” (art. 40°, inc. 1°) El párrafo 6° de la citada ley, artículos 40 a 49, establecen los lineamientos principales que el ámbito de la contratación de personal por parte de las municipalidades deben cumplir. La ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, establece todo el marco jurídico aplicable a las personas que se desempeñan en una municipalidades. Ello por mandato de la CPR y de las LOC ya citadas. La posibilidad de contratar a personas para que presten servicios en una municipalidad nace del marco jurídico establecido en esta ley. Las formas en que alguien puede prestar servicios para una municipalidad contemplan las siguientes modalidades: a) Cargos de planta; b) Cargos a contrata; c) Cargos bajo Código del Trabajo y d) Contratación a Honorarios. A los cargos de plantas de las Municipalidades se les aplicará el Estatuto Administrativo conforme al artículo 1 de la Ley N°18.883. En el caso de los cargos a Contrata, la Contraloría General de la República ha señalado que estos funcionarios a contrata tienen el carácter de transitorios y son funcionarios públicos y su vínculo con el Municipio es legal y reglamentario y no contractual y por tanto se rigen por el Estatuto Administrativo. En estos dos tipos de contratación es la Contraloría General de la República quien tiene la competencia exclusiva para informar los asuntos que se refieran al Estatuto Administrativo, como



también vigilar su correcto funcionamiento. También existe la Contratación de trabajadores regidos por el Código del Trabajo, según el artículo 3 de la Ley 18.883, las municipalidades pueden contratar bajo la modalidad del Código del Trabajo en “aquellas actividades que se efectúen en forma transitoria en municipalidades que cuenten con balnearios u otros sectores turísticos o de recreación”. También se registrarán por las normas del Código del Trabajo “el personal que se desempeñe en servicios traspasados desde organismos o entidades del sector público y que administre directamente la municipalidad”. En consecuencia, no existe ninguna otra posibilidad para el municipio, por expresa disposición de la ley, para contratar a personas por la vía de la celebración de un contrato de trabajo.

EN CUANTO A LA DEMANDA SUBSIDIARIA POR DESPIDO INDIRECTO Y COBRO DE PRSTACIONES. Respecto de la demanda subsidiaria, por economía procesal da por reproducidos todos y cada uno de los hechos expuestos. Sin perjuicio de lo anterior, manifiesta, en cuanto a la forma, que la carta de término de la relación laboral es el margen jurídico sobre el cual debe conocer el tribunal, así los hechos que motivaron el autodespido, son absolutamente de carácter genérico y como consecuencia lo dejan en total indefensión. Además, es del caso hacer presente que el actor no puede agregar o invocar hechos nuevos más que los indicados en la carta de término de la relación laboral, la cual expone: Así, tal como se observa en la carta, no advierte la gravedad u hechos que pudieran calificarse como de acoso laboral, por lo que se debe rechazar la demanda en todas sus partes con costas. QUE EL ACTOR NO DA CUMPLIMIENTO A LOS REQUISITOS MÍNIMOS PARA CONFIGURAR LA CAUSAL INVOCADA EN LA CARTA DE TERMINO DE LA RELACIÓN LABORAL CONFORME EXPONE LA JURISPRUDENCIA Y LA DOCTRINA. Nuestra doctrina entiende por conductas de acoso laboral o mobbing, aquellas que consisten en un *“proceso conformado por un conjunto de acciones u omisiones, en el ámbito de las relaciones públicas laborales y privadas, en virtud de las cuales uno o más sujetos acosadores crean un ambiente laboral hostil e intimidatorio respecto de uno o más acosados, afectando gravemente su dignidad personal y dañando la salud del o los afectados con miras a lograr distintos fines de tipo persecutorio”* (Gamonal, S. y Prado, P. El mobbing o acoso moral laboral, op. cit., pág.12). Por su parte, el artículo 2 del Código del Trabajo lo concibe como: *“toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo”*. De las concepciones enunciadas, se desprenden los requisitos para tener por configurada la figura del acoso laboral, consistentes en: a. Conducta reiterada de hostigamiento; b. Que tal conducta sea ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores; y c. Que la conducta tenga un resultado lesivo para la víctima. En cuanto al primer presupuesto, cabe señalar que las conductas constatadas deben exceder de aquellas que se originan en una difícil convivencia entre personas relacionadas, pudiendo ejecutarse verbalmente, o por escrito, gestual o de contacto físico, actitudes u omisiones. Respecto de la reiteración de los



actos, no es solo cuantitativa, en palabras de José Luis Ugarte Cataldo: “(...) *debe ser entendida en el contexto de gravedad de las conductas empresariales, de modo tal que, existiendo actos que importan un hostigamiento intenso y grave por parte del empleador u otros trabajadores, la exigencia de reiteración debe ser atenuada en favor del afectado.*” ((UGARTE, 2018)). Respecto de la lesión, se debe tener presente que tal presupuesto no implica que se debe haber producido un daño psicológico intenso, grave y permanente en la víctima, siendo suficiente la angustia, producida por la ejecución de tales hechos, por cuanto el acoso laboral es una conducta contraria a su dignidad, quien producto de los hechos constitutivos de acoso laboral se ha sentido menoscabado y/o humillado en su calidad de persona, lo que en la especie no acontece. En consecuencia, la doctrina establece que deben concurrir una serie de requisitos que en la especie no se vislumbran de la redacción de la demanda, pues la sola CIRCUNSTANCIA DE DISPARIDAD DE CRITERIOS ENTRE EMPLEADOR Y TRABAJADOR, LOS CONFLICTOS O DISCREPANCIAS QUE PUEDEN OCURRIR EN UNA RELACIÓN LABORAL, NO CONSTITUYEN POR SI SOLO UNA MANIFESTACIÓN DE ACOSO LABORAL (MOBBING). DERECHO Art. 446. La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener: 1. La designación del tribunal ante quien se entabla; 2. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y en su caso de las personas que lo representen, y naturaleza de la representación; 3. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado; 4. La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, y 5. La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal. Art. 452. El demandado deberá contestar la demanda por escrito con a lo menos cinco días de antelación a la fecha de celebración de la audiencia preparatoria. La contestación deberá contener una exposición clara y circunstanciada de los hechos y fundamentos de derecho en los que se sustenta, las excepciones y/o demanda reconventional que se deduzca, así como también deberá pronunciarse sobre los hechos contenidos en la demanda, aceptándolos o negándolos en forma expresa y concreta. La reconvenición sólo será procedente cuando el tribunal sea competente para conocer de ella como demanda y siempre que esté íntimamente ligada a ella. La reconvenición deberá contener las menciones a que se refiere el artículo 446 y se tramitará conjuntamente con la demanda. Las Cortes han ido precisando el sentido y alcance de esta causal e identificando una serie de soluciones casuísticas que se hace necesario analizar. En cuanto a la aplicación de la sana crítica y la valoración de la prueba, señala que el Sistema de valoración de la sana crítica es aquel sistema de valoración en que se confía al juez valorar la prueba, pero siempre de acuerdo a criterios racionales. El sistema de la sana crítica es una alternativa intermedia entre el sistema de prueba legal tasada y el de íntima convicción, al construir un término medio entre una valoración a espaldas de la realidad y la mera subjetividad del juzgador. Por ello, Taruffo ha señalado que: “*El irracionalismo en la valoración de la prueba no es, pues, la única alternativa a la prueba legal y, al contrario, ésta no es el único remedio contra los riesgos ínsitos en el subjetivismo de la libre convicción del juez (...) lo que queda excluido de la rígida alternativa entre la ley y la intuición subjetiva es precisamente la*





posibilidad de usar criterios racionales para la determinación judicial de los hechos”. Horvitz y López, han señalado que: *“El sistema de libre convicción o sana crítica racional puede entonces ser entendido como aquel caracterizado por la inexistencia de reglas legales tendientes a regular el valor probatorio que el juez debe asignar a los medios de prueba, pero que impone al juez la obligación de fundamentar su decisión haciendo explícitas las razones que la han motivado, las que no pueden contradecir los principios de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados. La fundamentación de la sentencia constituye un elemento central en la diferenciación entre este sistema y el de la íntima convicción”*. En cuanto a las máximas de la experiencia: Stein las definió como: *“(…) definiciones o juicios hipotéticos de contenido general desligados de los hechos concretos que se juzgan en el proceso, procedentes de la experiencia, pero independientes de los casos particulares de cuya observación se han inducido y que, por encima de estos casos, pretenden tener validez para otros nuevos”*. En cuanto al Principio de la Lógica, este sirve como guía al razonamiento del juez de una forma distinta, pues no constituyen premisas mayores que permitan inferir un hecho desconocido a partir de uno conocido, entonces si nuestras premisas son verdaderas, entonces también lo será, en forma necesaria, la conclusión que se deriva de ellas. Así entonces para Coloma *“(…) los enunciados de la lógica son verdaderos independientemente de cualquier mundo posible, por lo que deben ser diferenciados por algunas afirmaciones corrientes en el lenguaje ordinario que usan la palabra lógica(o) para referirse a comportamiento razonable”*. Entonces los juicios son una clase particular de pensamientos, los pensamientos afirman o niegan algo, los conceptos son los elementos de que se componen los juicios y los raciocinios son asociaciones de juicios, que de uno o varios juicios se deduce otro. Por tanto, la lógica ha sido siempre una ciencia sistemática de los pensamientos, pero sólo de una clase particular de pensamientos enunciativos, quedando fuera de ella las interrogaciones, ordenes. Así las cosas, los principios o subprincipios que componen la lógica son los siguientes: A) Principio de identidad: “Todo objeto es idéntico a sí mismo”, Ejemplo el libro es libro. B) Principio de No Contradicción: “Es imposible que juicios contradictorios sean verdaderos a la vez”, Ejemplo: “Todos los hombres son mortales”, versus “Algunos hombres no son mortales”. C) Principio de Tercero Excluido: Se relaciona con el Principio de no contradicción, pues también se refiere a juicios opuestos contradictoriamente, pero mientras este afirma que dos juicios contradictorios no pueden ser verdaderos a la vez, el principio de tercero excluido señala algo adicional y distinto, a saber: “Dos juicios que se contradicen, no pueden ser ambos falsos”. Por ende, limita la verdad a uno de los 2 juicios, excluyendo un tercero. D) Principio de Razón Suficiente: La explicación de García Maynez, citando a Pfander, nos dice que: *“Esta razón es “suficiente”, cuando basta por sí sola para servir de apoyo completo a lo enunciado, cuando, por consiguiente, no hace falta nada más para que el juicio sea plenamente verdadero La razón es “insuficiente”, cuando no basta por sí sola para abonar lo enunciado en el juicio, sino que necesita ser complementada con algo para que éste sea verdadero”*. En cuanto a los conocimientos científicamente afianzados, estos vienen dados por el desarrollo de los conocimientos técnicos que presentó la ciencia, y, por



tanto, el mayor valor cognoscitivo que presentan, por ende, los conocimientos surgidos de ella. Por lo tanto, los conocimientos científicamente afianzados no pueden ir en contra de los principios de la lógica so pena de invalidez.

Solicita por tanto, tener por opuesta la excepción de caducidad, acogerla en conformidad al cuerpo del libelo, y por contestadas las demandas interpuestas por Luis Miguel Cañas Cañas, en contra de ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VICHUQUEN, y rechazar las demandas en todas sus partes en los términos expuestos en esta presentación, por ser contrarias a derecho, todo con expresa condenación en costas.

**CUARTO: De la audiencia preparatoria.** Que, en la audiencia preparatoria, llamadas las partes a conciliación esta no se produjo. Se estableció el objeto del juicio y los hechos a probar, siendo los siguientes:

1.- Efectividad de haber prestado el actor servicios personales bajo vínculo de subordinación y dependencia para la demandada. En la afirmativa, estipulaciones contractuales, especialmente naturaleza y duración del mismo, fecha de inicio de la relación laboral, labores realizadas.

2.- Efectividad de ocurrencia por parte del empleador de conductas de acoso laboral y discriminación en contra del actor, que afectaron sus derechos fundamentales en cuanto a su integridad física, psíquica. En la afirmativa, hechos y circunstancias que constituyen la vulneración alegada

3.- Efectividad que el actor dio cumplimiento íntegro a las formalidades del autodespido, de acuerdo al inciso 4° del artículo 171, en relación al artículo 162 del Código del Trabajo. En la afirmativa, causales invocadas para el despido y hechos que las constituyen, al particular: Efectividad de haber causado acoso laboral el empleador.

4. Efectividad de haber sufrido un menoscabo el trabajador por las acciones de su empleador. Hechos que lo constituye. Entidad y naturaleza.

## **Y CONSIDERANDO.**

**QUINTO: De la controversia jurídica.** Que, para el éxito de la acción principal, se deberá verificar si existió vulneración de los derechos en los términos previstos en el artículo 485 del Código del Trabajo, esto es, “..., *que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.*

*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.”*



**SEXTO: Sobre la prueba rendida.** Que, con objeto de acreditar sus afirmaciones fácticas, las partes incorporaron la siguiente prueba:

**La demandante:**

**I. Documental. A folio 29 y siguientes.**

1.- Informe de Antecedentes médicos del paciente don Luis Miguel Cañas Cañas C.N.I. 16.195.572-8 del Dr. Ignacio Tapia Pérez Médico Cirujano de la Asociación Chilena de Seguridad.

2.- Copia de ingreso médico del paciente don Luis Miguel Cañas Cañas C.N.I. 16.195.572-8 a la ACHS de fecha 02 de Agosto del año 2019 con diagnóstico ESGUINCE TOBILLO GRADO III DERECHA Centro Asistencial Curicó.

3.- Copia documento ingreso médico del paciente don Luis Miguel Cañas Cañas C.N.I. 16.195.572-8 a la ACHS de fecha 02 de agosto del año 2019 en el cual señala los controles sugerido profesional responsable don Francisco Ignacio Flores.

4.- Copia documento tratamiento de enfermería de fecha 02 de agosto del año 2022 de la ACHS en el paciente don Luis Miguel Cañas Cañas que detalla el procedimiento ambulatorio y urgencia unidad enfermería Curicó ACHS.

5.- Copia documento Informe Imagenológico de fecha 05 de agosto del año 2019 Examen RX TOBILLO AP-LAT solicitante Francisco Ignacio Flores paciente Luis Miguel Cañas Cañas C.N.I. 16.195.572-8.

6.- Copia documento control médico ACHS de fecha 07 de agosto del año 2019 paciente Luis Miguel Cañas Cañas C.N.I. 16.195.572-8, profesional responsable doña Paula Cecilia Pino.

7.- Copia documento Terapia Física ACHS paciente Luis Miguel Cañas Cañas de fecha 08 de agosto 2019 Kinesiólogo responsable don Tomas Urzúa.

8.- Copia documento Control Médico ACHS paciente Luis Miguel Cañas Cañas C.N.I. 16.195.572-8 de fecha 13 de agosto del año 2019 .

9.- Copia documento Terapia Física paciente Luis Miguel Cañas Cañas C.N.I. 16.195.572-8 de fecha 08 de agosto del año 2019 Kinesiólogo responsable Tomas Urzua.

10.- Copia documento Terapia Física paciente Luis Miguel Cañas Cañas C.N.I. 16.195.572-8 de fecha 08 de agosto del año 2019 Kinesióloga responsable doña Andrea Del Pilar Inostroza.

11.- Copia documento Terapia Física ACHS paciente Luis Miguel Cañas Cañas C.N.I. 16.195.572-8 de fecha 08 de agosto 2019 Kinesióloga Nathalie Lissette Silva.

12.- Copia documento Control Médico paciente ACHS paciente Luis Miguel Cañas Cañas C.N.I. 16.195.572-8 de fecha 22 de agosto 2019 profesional de la salud responsable don Diego Salazar C.N.I. 17.494.592-6.

13.- Copia de documento ACHS Terapia Física paciente Luis Miguel Cañas Cañas C.N.I. 16.195.572-8 de fecha 08 de agosto del año 2019 kinesióloga responsable Rosemarie Julieta Peters.

14.- Copia documento Control Médico de fecha 28 de agosto del año 2019 ACHS paciente Luis Miguel Cañas Cañas C.N.I. 16.195.572-8 profesional responsable Francisco Ignacio Flores y Paula Cecilia Pino.



15.- Copia contrato de trabajo de fecha 03 de enero del año 2011 entre la Ilustre Municipalidad de Vichuquén y don Luis Miguel Cañas.

16.- Copia decreto alcaldicio número 161 de fecha 24 de enero del año 2011 que aprueba contrato de trabajo de fecha 03 de enero del año 2011 entre la Ilustre Municipalidad de Vichuquén y don Luis Miguel Cañas Cañas.

17.- Copia de contrato de trabajo de fecha 01 de abril del año 2021 entre la Ilustre Municipalidad de Vichuquén y don Luis Miguel Cañas Cañas.

18.- Copia decreto alcaldicio número 435 de fecha 05 de abril del año 2021 que aprueba prorroga de contrato de trabajo a plazo fijo entre la Municipalidad de Vichuquén y don Luis Miguel Cañas Cañas 45 horas cronológicas semanales vigencia desde 01 abril del año 2021 al 30 de noviembre del año 2021.

19.- Copia de carta de aviso de termino de contrato de trabajo de fecha 23 de Junio del año 2021 enviada por la Municipalidad de Vichuquén representada por su Alcalde don Roberto Rivera Pino a don Luis Miguel Cañas Cañas.

20.- Carta de auto despido presentada por don Luis Miguel Cañas Cañas a la Ilustre Municipalidad de Vichuquén presentada con fecha 03 de septiembre del año 2021 ante el empleador.

21.- Carta de aviso de auto despido de don Luis Miguel Cañas Cañas presentada ante la Inspección del Trabajo de fecha 15 de octubre 2021.

22.- Certificado de cotizaciones previsionales de PROVIDA S.A. de don Luis Miguel Cañas Cañas desde 01 de enero del año 2021 hasta el mes de septiembre año 2021.

## **II.- Exhibición de documentos.** Folio 69 y siguientes.

La parte demandada, a solicitud de la demandante, exhibe los siguientes documentos:

1.- Contratos de trabajo suscritos en forma anual entre don Luis Miguel Cañas Cañas y la Ilustre Municipalidad de Vichuquén para el periodo comprendido entre 01 de enero del año 2011 hasta el 30 septiembre año 2021

2.- Licencias médicas del periodo trabajado en la Municipalidad de Vichuquén de don Luis Miguel Cañas Cañas.

## **III.- Oficios:**

Incorpora Oficio AFC Chile S.A a folio 77.

## **IV.- Testimonial.**

1.- **Roberto Rivera Pino**, quien previa individualización y previo juramento de decir verdad, señaló, en síntesis, que se desempeñó como alcalde de la comuna de Vichuquén entre el 6 de diciembre de 2016 a junio de 2021, y que conoció a Luis Miguel Cañas, quien fue contratado en forma previa a que el arribara a la comuna y que fue contratado por el equipo municipal, mediante una contratación regida por el Código del Trabajo, lo que Contraloría en sus informes hizo ver que era irregular. Señala que las funciones que desempeñaba eran las de recolector de basura, en la cola del camión y durante el periodo de mediados del 2019, Miguel se acercó, señalando que le aquejaba una pequeña lesión, producida en el ejercicio de su trabajo y como se encontraba habilitado para la conducción, le solicitó un cambio de funciones, ya que le



era complejo cumplir con sus labores por la lesión. Señala respecto de la lesión, que le relató que cuando iba en la cola del camión, hizo un mal movimiento, esguinzándose por un rato largo, por lo que se comprometió a tramitar un anexo de contrato, con sus nuevas funciones, habilitado para la conducción de camiones, lo que instruyó al jefe de movilización, a mediados del año 2019, entre agosto y octubre de ese año, la que realizó de forma verbal, en cuanto a que se reformulara el contrato, que le permitiera conducir camiones. Manifiesta respecto de la contratación de Miguel Cañas, que fue contratado junto a cinco o seis personas y por la modalidad, en relación a los informes de la Contraloría General de la República, era una modalidad irregular la contratación por el Código del Trabajo, a lo menos en tres ocasiones, los informes hacían saber que esa contratación no procedía, por lo que llamaban a regularizar la situación, lo que implicaba los despidos y los costos asociados y respecto de la relación laboral, de no cumplir, podía darse el hecho de que se le acusara por notable abandono de deberes, por lo que se redactó una carta de despido, por lo que decidió el término de la relación laboral por carta, sin recordar la causal. Manifiesta que tenía derecho a indemnización el trabajador, el despido implicaba el pago de una indemnización, instruyendo que se procediera en derecho, incluyendo las indemnizaciones. Respecto al pago de la indemnización, señaló que, informalmente, sabe que no se pagó, porque el alcalde que asumió dejó sin efecto la carta de despido; por lo tanto, se dejaría sin efecto la indemnización, por lo que entiende que no se habría pagado. Señala respecto de las funciones que desempeñaba don Miguel Cañas, que si quedaba sin efecto la carta de despido, quedaba vigente la condición de conductor; sin embargo, informalmente sabe que no fue sujeto de cambio de funciones a conductor, sino que trabajó en la cola del camión recolector, señalando que el N°6 del artículo 454 N°6 del Código del Trabajo, reconoce expresamente que accedió al cambio de funciones por razones de salud. Señaló que no tomó conocimiento si finalizó la relación laboral, supo que se autodespidió, no se cumplió con darle las funciones de conductor, sino que se le mantuvo trabajando en recolección de basura, lo que le habría profundizado la lesión. Respecto a la consulta de si tuvo en vista el informe de la Asociación Chilena de Seguridad, señala que tenía el documento, el que decía que la lesión era veraz.

***Examinado por el abogado de la demandada***, señaló que la conversación con don Luis Cañas fue entre los meses de agosto y octubre del año 2019. Manifiesta que no vió el documento de término de contrato, sólo supo de oídas. No recuerda si el informe de la Asociación Chilena de Seguridad. Manifiesta que el jefe directo de Luis Cañas era el jefe de movilización, el que iba rotando, antes fue Carlos Muñoz, después Álvaro Muñoz. Señala que no instruyó por escrito el cambio de funciones de Luis Cañas y lo que sí instruyó por escrito, fue el ajuste de contrato, la modificación, el anexo de contrato, dio la instrucción verbal de que se modificara con un respaldo escrito.

### **La demandada por su parte incorporó:**

#### **I. Documental.**

1) Contrato de Trabajo, de fecha 01 de abril de 2021, suscrito entre la Ilustre Municipalidad de Vichuquén y don Luis Miguel Cañas Cañas.



2) Decreto Alcaldicio N°435, de fecha 05 de abril de 2021, emitido por la Ilustre Municipalidad de Vichuquén.

3) Carta de auto despido, de fecha 03 de septiembre de 2021, emitido por don Luis Miguel Cañas Cañas a la Ilustre Municipalidad de Vichuquén.

## **II. Oficios.**

- Incorpora oficio COMPIN de folio 85 de autos.

## **III. Testimonial.**

1.- **José Alejandro Rojas Basay**, quien previa individualización y juramento de decir verdad, señaló, en síntesis, que sabe que las partes del juicio son Luis Miguel Cañas y la Municipalidad de Vichuquén. Señala que Luis Miguel trabajó bajo su subordinación el año 2012, siendo más o menos unos dos años su jefe directo. Manifiesta que Luis Cañas era recolector de residuos domiciliarios, peoneta del camión recolector y que la relación laboral se desarrolló sin problemas, no existían problemas de ninguna índole y que una vez que a él lo cambiaron de departamento a fiscalización y Secplac, perdió el contacto directo con Luis Cañas y que los supervisores directos de Luis Cañas eran Ricardo Santelices y después Luis Céspedes y que no escuchó ningún comentario, de parte de ellos, respecto a malos tratos de ninguna índole. Manifiesta respecto del despido de Cañas, que no sabe mucho, porque en esa época trabajaba en Secplac. Señala que hoy viene a contar de la relación laboral de Luis Cañas y que cuando su jefe directo, nunca tuvo problemas con él y después, nunca escuchó nada de malos tratos o viceversa, se suponía que la relación laboral estaba bien.

**Examinado por el abogado del demandante**, señaló que fue jefe directo de Luis Cañas por dos años, no recuerda bien la fecha, pero puede ser del año 2011. Manifiesta que se cambió de departamento el año 2013 o 2014, no recuerda bien la fecha en que lo cambiaron y que dejó de ser jefe directo de Miguel Cañas cuando lo trasladaron a Secplac. Señala que desconoce si Luis Cañas tuvo un accidente de trabajo el año 2019. Se le exhibe documento de folio 48, de junio de 2020, carta de despido, señalando que no sabía de la existencia de dicho documento y que no sabe si a Luis Cañas se le canceló indemnización laboral. Respecto al periodo en el cual habría trabajado para la municipalidad don Luis Cañas, señaló que, si no se equivoca, trabajó desde el año 2010 o 2011 hasta el año 2021 y que cree que trabajó en forma ininterrumpida.

**SÉPTIMO: Sobre los hechos acreditados.** Que, con la prueba rendida en el juicio, valorada mediante sana crítica, de conformidad con las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y el conocimiento científicamente afianzado, conforme lo dispuesto en el artículo 456 del Código del Trabajo, siendo está valorada en su conjunto e individualmente permitieron formar convicción en este sentenciador del modo de su ocurrencia de los siguientes hechos, en la forma que se señalara:

1) Que, entre las partes existió una relación de naturaleza laboral, cuya fecha de inicio es el 1 de enero de 2011, relación que culminó con fecha 3 de septiembre de 2021, mediante carta de autodespido del trabajador, fundado en la causal de la letra f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo.



2) Que, la relación laboral se transformó en indefinida, en atención a las sucesivas renovaciones anuales del contrato de trabajo.

3) Que, el trabajador se desempeñaba como auxiliar cargador del camión recolector de basura domiciliaria de la comuna de Vichuquén y como apoyo extraordinario, el de chofer de camiones.

4) Que, la jornada de trabajo era de cuarenta y cinco horas semanales.

5) Que, la remuneración mensual ascendía, de acuerdo a la última remuneración devengada, a la suma de \$448.048.- (cuatrocientos cuarenta y ocho mil cuarenta y ocho pesos).

6) Que, la demandante ingresó a la Asociación Chilena de Seguridad con fecha 2 de agosto de 2019, producto de un esguince, concluyéndose con fecha 28 de agosto de 2019 que era un esguince grado I, otorgándose licencia médica grado I, derivándose a control por su previsión.

7) Que, la demandada emitió carta de despido, fundada en necesidades de la empresa, notificada al trabajador con fecha 23 de junio de 2021.

8) Que, la relación contractual, en la práctica, se mantuvo vigente entre las partes hasta el 3 de septiembre de 2021, no obstante la notificación de carta de despido al trabajador.

Todo lo anterior se desprende del mérito del análisis extenso de la totalidad de la prueba y argumentos planteados por las partes, y que se desarrollará en los considerandos siguientes de esta sentencia definitiva.

**OCTAVO: Respecto de las acciones y excepciones deducidas por las partes.**

**I.- EN CUANTO A LA ACCION DE TUTELA LABORAL.** Que, cabe tener presente que la denunciante, en primer lugar, deduce acción de tutela laboral con ocasión del despido indirecto ejercido, en atención a lo dispuesto en el artículo 489 del Código del Trabajo, demandando la indemnización especial, indemnizaciones legales, recargo legal y prestaciones que señalan en su demanda.

Que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo, el procedimiento de tutela laboral tiene por objeto el conocimiento de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores. En ese sentido, el denunciante alega que su ex empleador afectó su derecho fundamental a la vida e integridad física y psíquica consagrado en el Art. 19 N°1 de la Constitución Política de la República.

Al respecto cabe tener presente que el artículo 493 del Código del Trabajo no establece en ningún caso una especie de liberación de la carga probatoria de la parte denunciante, sino que más bien de su tenor se establece claramente y, así lo ha señalado reiteradamente la Doctrina y la Jurisprudencia, una rebaja de la carga probatoria, siempre y cuando *“de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales”*; situación en la cual corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su propia proporcionalidad.



Que, a este respecto y de acuerdo a lo acreditado en juicio, como se señaló, para que prospere la acción de tutela laboral interpuesta por el actor, se requiere que se acredite la existencia de hechos y/o conductas, destinadas a menoscabar al trabajador, lo que no se acreditó en el caso concreto.

Que, en efecto, lo que se acreditó fue la existencia de una relación laboral, de carácter indefinida, regida por el Código del Trabajo, entre la Ilustre Municipalidad de Vichuquén y don Luis Miguel Cañas Cañas, como empleador y trabajador, respectivamente y que durante la vigencia de la relación laboral, las labores encomendadas por el empleador al trabajador, señaladas en la cláusula primera del contrato suscrito entre las partes, consistían en labores de auxiliar cargador del camión recolector de basura domiciliaria de la comuna de Vichuquén y, de acuerdo a la modificación al contrato de trabajo de fecha 4 de enero de 2021, se pactó que, además de las labores encomendadas, en caso que se amerite, se le solicitará al trabajador apoyo extraordinario como chofer de camiones, lo que será informado oportunamente por la Dirección de Obras Municipales.

Que, como se advierte, las labores que debía realizar el Sr. Cañas Cañas consistían en la recolección de residuos domiciliarios, agregándose, recién con fecha 4 de enero de 2021, la posibilidad eventual de realizar labores de chofer del camión recolector, en forma alternativa a las labores contratadas primitivamente. En este sentido, el testigo de la demandante, Sr. Rivera Pino, señaló en estrados que a mediados del año 2019, el Sr. Cañas Cañas le solicitó un cambio de funciones a chofer de camión, producto de una leve lesión que presentaba. Que, a este respecto y tal como se señaló, se advierte que recién en el mes de enero del año 2021 se agregó la posibilidad de ejercer esta función en el contrato de trabajo y como una función complementaria y eventual a las labores para las cuales había sido contratado.

Que, en este sentido, no se advierte de qué forma se puede configurar un menoscabo, que pueda configurar la tutela laboral impetrada, la circunstancia de que se exija el cumplimiento de las labores contempladas, precisamente, en el contrato de trabajo, como manifestación del principio de la autonomía de la voluntad de los contratantes y que constituyen, precisamente, el núcleo de la prestación contratada.

Que, en relación a lo señalado precedentemente, se debe verificar entonces, si se acreditó alguna de las conductas reclamadas por el demandante, en orden a la existencia de maniobras o actos destinados a impedir, entorpecer o acosar a don Luis Miguel Cañas Cañas, en relación a su ingreso como paciente a la Asociación Chilena de Seguridad con fecha 2 de agosto de 2019, producto de un esguince, el que se le habría ocasionado con ocasión de sus funciones como auxiliar cargador del camión recolector de basura domiciliaria y que implicó un tratamiento para restablecer su salud, concluyéndose con fecha 28 de agosto de 2019 que dicho padecimiento era grado I, otorgándose licencia médica grado I, siendo derivado a control. Que, en este punto, no se acompañaron elementos de convicción por el demandante que permitieran acreditar lo alegado, máxime si se considera que la derivación por parte de la Asociación Chilena





de Seguridad es de fecha 28 de agosto de 2019 y la fecha de término de la relación laboral es de fecha 3 de septiembre del año 2021; vale decir, dos años después de la referida derivación, no acompañándose elementos de convicción, como se señaló, que permitieren acreditar la existencia de acciones y/u omisiones por parte del empleador destinadas a menoscabar al Sr. Cañas Cañas o impedir o entorpecer el restablecimiento de su salud.

Que, se alegó además, como fundamento de la tutela laboral, la circunstancia de una persecución de índole política al Sr. Cañas Cañas, por parte de la nueva administración municipal, fundado en que habría apoyado al alcalde saliente, don Roberto Rivera Pino. En relación a lo alegado, se debe hacer presente que no se vio sustentada con algún elemento probatorio incorporado en la audiencia de juicio por el demandante, sino que por el contrario, se acreditó que quien instruyó el despido del demandante, fundado en la causal prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo; esto es, necesidades de la empresa, fue precisamente, el alcalde de la época, el Sr. Rivera Pino, quien también lo señaló en estrados, autoridad edilicia respecto de quien se señaló por la propia demandante, como la autoridad a la cual habría apoyado en su reelección el Sr. Cañas Cañas, ocupando en definitiva el sillón edilicio don Patricio Rivera Bravo, que fue a quien se sindicó como la persona que habría dejado sin efecto, informalmente, el despido del actor.

Que, en este punto la declaración del testigo de la demandada, el Sr. Rojas Basay, dio cuenta de que la relación laboral del Sr. Cañas Cañas con la Ilustre Municipalidad de Vichuquén se desarrolló sin problemas y que después de que dejó de ser su supervisor directo, tampoco escuchó comentarios respecto a malos tratos de ningún tipo.

Que, en virtud de lo señalado, no existen elementos que permitan configurar las situaciones de acoso esgrimidas por el demandante, motivo por el cual, la acción de tutela laboral interpuesta en lo principal, deberá necesariamente ser rechazada, tal como se señalará en lo resolutivo.

**II.- EN CUANTO A LA EXCEPCIÓN DE CADUCIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA LABORAL:** Que, en relación a la excepción de caducidad de las acciones interpuesta por la parte demandada y en relación a lo resuelto respecto del rechazo de la acción de tutela laboral interpuesta por la demandante, no existirá pronunciamiento respecto a esta excepción, por resultar innecesario.

**III.- EN CUANTO A LA ACCION SUBSIDIARIA DE DESPIDO INDIRECTO Y COBRO DE PRESTACIONES:** Que, en relación con el despido indirecto ejercido por el trabajador demandante, puede definirse como el derecho del trabajador de poner término al contrato de trabajo por haber incurrido el empleador en alguna de las causales de término de contrato imputables a su conducta, lo cual da derecho al trabajador al pago de las correspondientes indemnizaciones. Como se dijo, es el empleador quien incurriendo en alguna causal, realmente motiva y provoca la terminación de la relación laboral. Que, así las cosas, la acción por despido indirecto



tiene como presupuestos: a) que la relación laboral se encuentre vigente; b) la expresión de la voluntad del trabajador en orden a poner término al contrato de trabajo, precisando la fecha de expiración de la relación laboral; c) la concurrencia de una conducta, por parte del empleador, de las establecidas por el legislador como causales de auto despido; y d) el envío de avisos por parte del trabajador.

Que, en el caso concreto, se acreditó la existencia de una relación laboral, regida por el Código del Trabajo, entre la Ilustre Municipalidad de Vichuquén y el Sr. Cañas Cañas, como empleador y trabajador, respectivamente, relación laboral que se extendió entre el 1 de enero de 2011 y el día 3 de septiembre de 2021, mediante sucesivas suscripciones de contratos a plazo fijo y anexos, de fechas 3 de enero de 2011, anexo de 28 de noviembre de 2012, anexo de 31 de diciembre de 2012, anexo de 3 de junio de 2013, anexo de 1 de julio de 2013, contratos de fechas 2 de enero de 2014, 2 de mayo de 2014, 27 de noviembre de 2014, 1 de abril de 2015, 1 de diciembre de 2015, 1 de abril de 2016, 27 de diciembre de 2016, 6 de abril de 2017, 1 de junio de 2017, 1 de agosto de 2017, 16 de octubre de 2017, 26 de diciembre de 2017, 2 de abril de 2018, 3 de diciembre de 2018, 1 de abril de 2019, 11 de noviembre de 2019, 1 de abril de 2020, 1 de diciembre de 2020, 4 de enero de 2021, 1 de abril de 2021 y anexo de contrato de trabajo de fecha 12 de agosto de 2021, los que permiten configurar además, una relación laboral de carácter indefinida, al tenor de lo dispuesto en el N°4 del artículo 159 del Código del Trabajo, ello en cuanto a la vigencia y duración del contrato de trabajo y que además, fue refrendado por el propio testigo de la demandada, el Sr. Rojas Basay, quien señaló en estrados que el Sr. Cañas Cañas trabajó para la Ilustre Municipalidad de Vichuquén desde el año 2010 o 2011 hasta el año 2021 y que dicha relación laboral fue ininterrumpida.

Que, en cuanto a la expresión de la voluntad del trabajador en orden a poner término al contrato de trabajo, se advierte que con fecha 3 de septiembre del año 2021, don Luis Miguel Cañas Cañas, mediante carta de autodespido ingresada con esa fecha a la oficina de partes de la Ilustre Municipalidad de Vichuquén, decidió poner término al contrato que los une desde el 12 de septiembre de 2010, fundado en la causal de la letra f) del N°1 del artículo 160 del Código del Trabajo, conductas de acoso laboral, ya que se sentía hostigado por los jefes directos a cargo de su trabajo, poniendo término al contrato a contar de esa fecha.

Que, cabe señalar respecto a la causal del artículo 160 N°1 letra f) del Código del Trabajo invocada por el demandante; esto es, conductas de acoso laboral, que presupone que el empleador, por cualquier medio, haya realizado conductas hostiles, que en su conjunto, conforman un proceso que lesiona bienes jurídicos protegidos (como la dignidad, el honor, la intimidad, la integridad física y psíquica) susceptibles de causar un daño al trabajador.

Que, en este sentido, la conducta lesiva a los derechos del trabajador se acredita en el caso concreto y se encuentra configurada por la carta de aviso de término de contrato de trabajo, emitida por el alcalde de la Ilustre Municipalidad de Vichuquén y dirigida a don Luis Miguel Cañas Cañas, de fecha 23 de junio de 2021, fundada en la causal de necesidades de la empresa, prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo,



en relación a lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley N°18.833, carta que fue debidamente notificada al trabajador y ratificada su emisión y parte de su contenido, en estrados, por parte de quien había ordenado su emisión, don Roberto Rivera Pino.

Que, en este sentido, el hecho de haber notificado el despido al trabajador, en virtud de la causal señalada y posteriormente, dejar sin efecto dicho despido, en forma verbal, señalando que continuará prestando sus funciones, dicha circunstancia, como se señaló, tiene el mérito y entidad suficiente para configurar una conducta de acoso laboral, grave, imputable al empleador y que habilita al trabajador a poner término al contrato de trabajo que lo ligaba al empleador, ello por cuanto dicha situación trae aparejado un estado de estrés para el trabajador esto es, que la vulneración se produzca a propósito del poder de disposición de la relación laboral que detenta el empleador en virtud de la facultad dirección y mando que puede ejercer sobre el trabajador.

Que, el artículo 171 del Código del Trabajo dispone: *“Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento. Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a), b) y f) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, la otras indemnizaciones a que tenga derecho.”*

Que, en virtud de dichas consideraciones, se accederá a la demanda subsidiaria y en consecuencia, se deberán pagar las indemnizaciones legales, correspondientes a la indemnización sustitutiva de aviso previo, indemnización por años de servicio y aumento legal del 80% (ochenta por ciento) de la indemnización, tal como se señalará en lo resolutivo.

**NOVENO: Sobre la prueba rendida.** Que, la demás prueba rendida en nada altera las conclusiones a las que se ha arribado precedentemente, ello por cuanto la prueba rendida en juicio fue incorporada de la forma legal, sirviendo en su conjunto, para lograr la convicción del sentenciador, previa ponderación, de acuerdo a los criterios de valoración racional de dichos medios.

**DÉCIMO: Sobre las costas.** Que, cada parte pagará sus costas, por no haber resultado totalmente vencidas, toda vez que ha tenido motivo plausible para litigar.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1° y siguientes; 160; 168; 446 y siguientes; 485 y siguientes, del Código del Trabajo, **SE RESUELVE:**

**I.- SE RECHAZA,** en todas sus partes, la demanda de tutela de derechos fundamentales, e indemnización de perjuicios interpuesta, por don **LUIS MIGUEL CAÑAS CAÑAS** en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE**



**VICHUQUÉN**, representada legalmente por su alcalde don Patricio Rivera Bravo, ya individualizados.

**II.- SE ACOGE** la demanda subsidiaria de despido indirecto, interpuesta por don **LUIS MIGUEL CAÑAS CAÑAS** en contra de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VICHUQUÉN**, representada legalmente por su alcalde don Patricio Rivera Bravo, ya individualizados, correspondiendo entonces, que la demandada pague los siguientes conceptos:

**II.a.-** Indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a la suma de \$448.048.- (cuatrocientos cuarenta y cho mil cuarenta y ocho pesos).

**II.b.-** Indemnización por once años de servicio, equivalente a la suma de \$4.928.528.- (cuatro millones novecientos veintiocho mil quinientos veintiocho pesos).

**II.c.-** Aumento legal del ochenta por ciento de la indemnización, equivalente a la suma de \$3.942.822.- (tres millones novecientos cuarenta y dos mil ochocientos veintiocho pesos).

Todas las sumas de dinero señaladas precedentemente, deberán ser pagadas con los reajustes legales de los artículo 63 y 173 del Código del Trabajo.

**III.-** Que, cada parte pagará sus costas.

Anótese, regístrese y archívese en su oportunidad.

Las partes presentes y ausentes quedan notificadas con esta fecha, para todos los efectos legales de la sentencia dictada el día de hoy.

**RUC 21-4-0373312**

**RIT T-9-2021**

Sentencia dictada por Rolando Correa Pesante, Juez Titular del Juzgado de Letras y Garantía de Licantén.

