

SENTENCIA.

PROCEDIMIENTO: APLICACIÓN GENERAL.

MATERIA: TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

DEMANDANTE: JAIME SEGUNDO BRAVO MENDOZA,.

DEMANDADO: ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE MAULE,

RIT N° T-103-2021.

RUC N°21-4-0363077-K.

Talca, treinta y uno de mayo de dos mil veintidós.

VISTOS.

1° Partes del juicio. Que son partes en este juicio laboral RUC 21-4-0363077-K, RIT T 103-2021, del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca, sobre tutela de derechos fundamentales laborales, como demandante don **JAIME SEGUNDO BRAVO MENDOZA**, casado, trabajador, Run N° 15.773.664-7, domiciliado en Loteo N° 22, Sitio 1, en Maule, Provincia de Talca, Región del Maule, asistido por su abogado Cristian Andrés Rebolledo Herrera; y como demandado la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE MAULE**, Rut N° 69.110.900-3, representada por su Alcalde Luis Vásquez Gálvez, ignora profesión, Run N° 6.850.875-4, ambos domiciliados en calle Balmaceda N°350 en Maule, asistida por su abogada Isabel María Cornejo Catalán.

2° Demanda. Que en folio 1, con fecha 28 de octubre de 2021, comparece Jaime Segundo Bravo Mendoza, casado, trabajador, Run N° 15.773.664-7, domiciliado en Loteo N° 22, Sitio 1, en Maule, Provincia de Talca, Región del Maule, quien interpone demanda por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido sin causa legal y cobro de prestaciones e indemnizaciones, en procedimiento de tutela laboral, en contra de su ex empleadora, Ilustre Municipalidad de Maule, Rut N° 69.110.900-3, representada por su Alcalde Luis Vásquez Gálvez, ignora profesión, Run N° 6.850.875-4, ambos domiciliados en calle Balmaceda N°350 en Maule, por los fundamentos de hecho y de derecho que expone

En cuanto a los hechos, refiere que con fecha 18 de febrero del año 2013, ingresó a prestar servicios como Chofer de Camión Municipal, bajo vinculo de subordinación y dependencia para su ex empleadora ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE MAULE, ubicada en calle Balmaceda N°350, de la comuna de Maule. En un inicio desarrollo funciones como chofer del camión recolector de basura para la Ilustre Municipalidad de Maule. Con una jornada de trabajo según contrato de 44 horas cronológicas semanales. Consistiendo su función en conducir, lo que se tradujo en la especie y por la labor desplegada, en largas jornadas por la imperiosa necesidad de cumplir con el retiro de los desechos domiciliarios, según las rutas entregadas.



DE LAS PRÁCTICAS VULNERATORIAS DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

Como señaló por temas de salubridad, generaba que debía trabajar extensas jornadas para lograr cumplir a cabalidad el retiro, obligándolo el 23 de septiembre del año 2016 a dejar una constancia en la Inspección del Trabajo de Talca bajo el N° 0701/2016/1103, donde señaló que “me obligaban a trabajar fuera del horario de trabajo, debido a que aún quedaba recorrido de extracción de basura por cumplir fuera del horario de trabajo, no se respetaban las horas de colación, no se entregaba viatico, la inexistencia de baño en ninguna parte del recorrido y que si me negaba a trabajar horas extras sería acusado de abandono de trabajo” y como su empleadora no pagaba el sobre tiempo laborado, debió presentar un reclamo en sede administrativa ante la Contraloría Regional del Maule, con resultado favorable para él. De la reclamación efectuada, la Municipalidad debió pagar hasta 6 meses de horas extraordinarias e inmediatamente como represalia directa, se decreto un cambio de sus funciones y fue enviado a conducir el único camión municipal limpia fosa de la comuna. Lo anterior, sin inducciones adecuadas previas o medidas mínimas de seguridad para desarrollar su labor en condiciones seguras para su salud por ejemplo, pero como necesitaba trabajar y de acuerdo a los dichos de la autoridad edilicia, si no aceptaba sería despedido, dejándole una única opción para seguir en dicho municipio, acatar la nueva orden impartida, la cual cambiaba notablemente sus funciones y lo exponía a enfermedades de carácter grave, por no contar con las vacunas necesarias para desplegar aquella función con anterioridad a ello. En el nuevo cargo, dentro de las medidas de prevención y seguridad que debía adoptar la Municipalidad de Maule, se encontraban la obligación de inocularlo para evitar contraer enfermedades tales como la Hepatitis A y Tifoidea, ya que estaba expuesto a bacterias y sustancias residuales provenientes de las fosas que manipulaba con la manguera extractora del equipo limpia fosa del camión, con el que al extraer todos los líquidos y sólidos de las fosas sépticas de la comuna se arriesgaba a contraer dichas enfermedades que eran evitadas con las vacuna Antihepatitis A y Antitifoidea. Luego de insistir por 5 meses en forma personal y a través de Abigail Pizarro Martínez, dirigente de una de las asociaciones de funcionarios de la comuna, lograron que se le pusieran las dosis de las vacunas necesarias para trabajar tranquilo. Sin perjuicio de lo expuesto, su empleadora mantuvo su actuar hostil en forma constante y permanente a lo menos una o dos veces por semana hasta la terminación de su contrato sin causa legal, lo cual se manifestaba en las contra órdenes impartidas, esto se traducía en que su jefatura directa le entregaba los domicilios a los cuales debía ir con el camión para la limpieza de la fosas del día y el alcalde por favores políticos priorizaba otros que no estaban en la ruta o en extremos opuestos y más alejados, no logrando en ocasiones cumplir su ruta diaria, generando la molestia de los vecinos, quienes lo responsabilizaban y en otras ocasiones por las distancias no alcanzaba a terminar todos los domicilios entregados. Además de evacuar las fosas, debía descargar los residuos de aguas servidas acumulados en



el equipo del camión y para ello debía dirigirse a la planta autorizada más cercana, la que se encontraba camino a Colín, sector Talca Chico de Aguas Nuevo Sur, lugar donde luego de una serie de trámites recién permitían la descarga, lo que evidentemente no era inmediato y en ocasiones se juntaban más camiones generando demoras que muchas veces no eran entendidas por su empleador, haciéndolo responsable por trámites ajenos como era la descarga-. Sumado a lo anterior, desde su reclamo en la Contraloría Regional del Maule, posterior cambio de funciones y hasta su despido, fue que en el año 2019 solicitó ejercer su derecho a feriado legal correspondiente a dicho periodo, solicitud que le fue negada sin causa o motivo alguno en aquella oportunidad, actuaciones que su empleadora sumaba a su hostil trato, buscando en el fondo según comentarios de colegas, cansarlo para que renunciara, pero él necesitaba esa fuente de ingresos como sustento principal de su familia, debiendo aguantar el acoso laboral al que estaba expuesto. El trato hostil descrito anteriormente siempre continuó e insistió con su petición al año siguiente para el periodo estival 2020, esta vez en plena pandemia por Covid19 y funcionando en estado de excepción constitucional, le fueron negadas nuevamente, pero con argumentos y causas un poco más entendibles, pero que al fin y al cabo no eran correctas y obedecían a la hostilidad dirigida hacia su persona, porque ese derecho en los últimos dos periodos se le estaba negando solo a él, siendo uno de los pocos choferes que debió seguir laborando durante todo el estado de excepción constitucional, estando los demás colegas en sus casas. Adicionalmente se le dijo que como ninguno tenía las vacunas de rigor, lo que no importó al principio para su caso particular, ahora sí era importante para decirle simplemente que no existía nadie más para desplegar su función y que no le podían otorgar su derecho a feriado legal, por otro lado la necesidad del servicio y la continuación del mismo lo enmarcaban en uno de carácter esencial y aquel no podía parar, último argumento que si bien era verdadero, no era justificativo, ya que su empleador debía solucionar aquella dificultad y preparar otro conductor para su reemplazo. Otro factor importante, y del cual todos hemos sufrido sus consecuencias, es el relacionado con la pandemia, ya que el municipio tomó como medida para resguardar la salud e integridad de los que laboraban presencialmente, hacerlo en una jornada de trabajo reducida y de atención solo para aquellas tareas esenciales, dentro de las que se encontraba la suya. Esta medida le trajo más consecuencias, ya que como solo debía trabajar desde las 08:00 horas de la mañana hasta las 14:00 horas, la cantidad de fosas a evacuar disminuyó notablemente, ya que como explico no solo debía extraer las aguas servidas de las fosas de los domicilios -las que algunas eran de difícil acceso-, también descargar el equipo del camión en la planta de tratamiento de Aguas Nuevo Sur, lo que casi todas las veces demoraba más de una mañana, impidiendo hacer frente a todas las solicitudes entregadas por su jefe directo y a estas alturas, por el propio alcalde, quien por cuestiones políticas le exigía priorizar las que él le pedía. Esto último generó que el alcalde lo citara hasta



su oficina para reprenderlo por el bajo rendimiento en la evacuación de fosas, señalándole que aquello le hacía un flaco favor político y lo hacía quedar mal con su gente más cercana de la comuna y electorado en general, con quienes debía excusarse por su culpa, en esa oportunidad le respondió que era evidente la disminución por todas las razones técnicas de su trabajo y el hecho que se había reducido la jornada de trabajo, lo que hacía más difícil cumplir con algo que en tiempos normales ya era complejo; le pidió que tratara de hacer otro turno con los choferes que estaban en sus casas porque sus labores no eran de primera necesidad, pero le respondió que era yo el que tenía que hacer su trabajo y textual, le dijo “si no te gusta debes buscarte otro trabajo”, aprovecho de decirle que no le habían otorgado el feriado legal de los últimos dos años y que se hacía necesario que preparara otro chofer con las vacunas e inducciones para trabajar en el camión, precisamente para otorgarle ese derecho, esto desencadeno una serie de consecuencias hacia su salud, las que se tradujeron en insomnio, cansancio permanente, estrés y una presión constante en el desempeño de sus labores, llegando a al punto de tener que visitar un medico por los graves efectos o consecuencias que aquello día a día traían a su salud e integridad como persona, por lo que estaba padeciendo. Por lo anterior, visitó a un profesional quien le diagnostico trastorno de depresión mayor episodio grave sin síntomas psicóticos, derivados de conflictos familiares y LABORALES, prescribiéndole tratamiento farmacológico y otorgándole reposo médico hasta el 17 de julio de 2021. Así las cosas, y previo al 16 de mayo pasado, comenzó el proceso electoral para las elecciones municipales de Alcalde en la comuna de Maule, logrando Don Luis Gabriel Vásquez Gálvez ser reelegido en dicha fecha por la comuna de Maule, siendo el actual edil de la comuna nuevamente. Es en este contexto y aun estando con licencia médica, decido apoyar al candidato opositor, apoyo que consistió en permitir la instalación de una paloma en su domicilio particular, lo cual llego inmediatamente a oídos del Alcalde, don Luis Vásquez, quien rápidamente comenzó a señalar que todos los que no apoyaban su candidatura, serían despedidos a su regreso al municipio si era él quien salía electo, en su caso particular, comenzaron los llamados telefónicos para solicitar su teléfono asignado y colegas le manifestaron que el Sr., Luis Vásquez, candidato por ese entonces, lo había puesto en una lista negra y que definitivamente ya no seguiría hostigándolo a su llegada y la de él como alcalde electo, ahora definitivamente sería despedido. Sobre los llamados para la entrega del teléfono celular asignado por el municipio a su persona, respondió que estaba con licencia o reposo y no correspondía que lo llamaran para ir a buscarlo a su casa o que él lo fuera a dejar sin firmar por lo menos algún documento, ya que dicha entrega debía ser formal y no de palabra. Así, aun estando con licencia fue hostigado para la entrega del teléfono y la amenaza latente que apenas pisara un pie en el municipio sería despedido, generando aquella incertidumbre y discriminación, solo más angustia. El día sábado 17 de julio de 2021, terminó su periodo de reposo medico volviendo a



trabajar el día lunes 19 de Julio de 2021 al municipio, acercándose primero para hacer entrega del teléfono celular y luego se dirigió para presentarme con su nueva jefatura, ya que le informan al entregar el teléfono oficialmente que su ex - jefatura había sido despedido los primeros días del mes de Julio del presente año (Don José Bernardo Cabeza). Se dirigió donde el nuevo jefe de movilización don Carlos Carrasco, el cual solicita sus datos personales para ver su situación, ya que le informa que el alcalde había dejado la instrucción que si llegaba de su reposo antes que él de sus vacaciones, debía ser inmediatamente despedido y que cualquier papel lo firmaba él a su llegada. Debido a lo anterior, su nuevo jefe se dirige para instruirse por Control Interno, indicándole a su regreso y en un pasillo de la municipalidad que estaba despedido por orden del alcalde desde ese mismo día 19 de julio de 2021, por lo que en ese momento pidió que le notifiquen las razón y le entregue la carta del despido, respondiéndole que pasara el día 20 de julio 2021 a buscarla a la llegada del alcalde de sus vacaciones, argumentando que no la había dejado lista por estar con licencia médica el demandante y como no sabían si volvía o si le otorgarían nueva licencia, no la habían confeccionado, pero tenía que estar tranquilo ya que el Alcalde antes de hacer uso de su feriado legal, había dejado la suma de \$100.000.000.- pesos en DAM, entre otras unidades o departamentos para despidos. Así, con fecha 19 de julio es despedido discriminatoriamente sin causa legal, ni formalidades contempladas en la normativa laboral, concretando de esta forma el alcalde de la Ilustre Municipalidad de Maule, Don Luis Vásquez Gálvez, su amenaza, motivada por la discriminación política, derivada de su apoyo al candidato opositor, siendo en la especie acosado mientras estuvo vigente la relación laboral, existiendo también vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido.

-Trámites administrativos ante la Inspección del Trabajo y Contraloría Regional Del Maule posteriores al despido discriminatorio: Debido a todo lo relatado anteriormente, el día 19 de julio de 2021, sin una causa legal y mucho menos la comunicación formal fui despedido, se dirigió inmediatamente después a la Inspección del Trabajado de Talca, quienes le señalaron que por una nueva circular (reciente) no pueden tomar mi reclamo y que debe dirigirse directamente a la Contraloría Regional del Maule, quedando su reclamo o constancia con el NUMERO 72717, en dicho ente Contralor.

En cuanto al derecho. Refiere que "Las Garantías contempladas en el artículo 485 del Código del Trabajo en relación con el artículo 19 N° 4 de la Constitución Política de la Republica, que señala que "Artículo 19. La Constitución asegura a todas las personas: 4° El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia;" La norma constitucional citada, reconoce como derecho fundamental, el derecho a la Honra. La Honra se entiende, en una dimensión subjetiva, como "la apreciación o consideración más o menos favorable que cada uno tiene de sí mismo", "la autoestima o el amor propio". En tanto, el segundo alcance comprende la honra en una dimensión objetiva, como "la



estimación favorable que una colectividad tiene de las cualidades de una persona y de su conducta", correspondiendo a los conceptos de "fama", "prestigio" o "reputación". El Tribunal Constitucional ha sostenido ya en diversos fallos que el derecho a la honra, es, por sus características, "un derecho que emana directamente de la dignidad con que nace la persona humana, un derecho personalísimo que forma parte del acervo moral o espiritual de todo hombre y mujer, que no puede ser negado o desconocido por tratarse de un derecho esencial propio de la naturaleza humana". (Considerando vigésimo quinto de sentencia Rol N°943, de fecha 10 de junio de 2008). En el caso de autos, el alcalde mi representado, procedió a limitar y vulnerar el Derecho a la Honra, desde que le ha humillado, menoscabado públicamente, afectando su credibilidad, su fama, su buen nombre. Que, tal como se ha señalado, la violación de este derecho fundamental, consagrado en el artículo 1° de la Constitución y protegido como derecho fundamental por el citado artículo 19 N°4, lleva inexorablemente a la violación del Artículo 19 N°1 de la Constitución Política, desde que su vulneración se encuentra estrechamente ligado a la Integridad Psíquica de la persona, lo que evidentemente ha redundado en un perjuicio psicológico. En efecto, mi representado sufre aún crisis luego de ser despedido discriminatoriamente. Que, asimismo se ha atentado contra de la libertad de trabajo de mi representada, derecho reconocido y garantizado en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la Republica, toda vez que sufrió un proceso largo de hostigamiento que culminó con el despido injustificado vulneratorio de derechos fundamentales con ocasión del despido, que además es DISCRIMINATORIO (discriminación política entre otras) de mi representado. Dicho proceso de hostigamiento en términos generales tenía como finalidad intrínseca el determinar al afectado a hacer abandono de su puesto laboral, situación que no se logró y consecuentemente se materializa el despido vulneratorio de derechos, que además es discriminatorio políticamente hablando entre otras discriminaciones. Que, el artículo 485 del citado cuerpo legal, en sus incisos primero y segundo que "El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicara 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 Republica 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 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." Que, agrega el inciso 3° del artículo 485 que "Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la



ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquellas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores, en razón o como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo o por el ejercicio de acciones judiciales” Que, por su parte, el art. 5° Inc. 1° del mismo cuerpo legal establece que “El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, no puede como limite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos” Que, Agrega el artículo 493 del Código del Ramo que "cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”"

Que, por otra parte, a principios de los 90 el psicólogo Heinz Leymanb introduce el concepto MOBBING LABORAL para referirse al fenómeno de hostigamiento, acoso moral o agresión psicológica hacia una persona en el lugar de trabajo, por parte de sus compañeros o superiores en forma deliberada y que produce como consecuencia en la víctima trastornos sociales y afectivos. La OIT ha entendido la violencia en el trabajo como: "Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como "consecuencia directa de la misma". Se debe tener en consideración que la ley N° 20.607, publicada en el Diario Oficial de 8 de agosto de 2012, incorpora la figura de acoso laboral. De este modo, el texto actual del inciso 2 del artículo 2 del Código del Trabajo es el siguiente: "Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal 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, 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" Adicionalmente agrega el inciso 4 del artículo 2° del Código del Trabajo siguiente: “Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, OPINIÓN POLITICA, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen



social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en empleo y la ocupación.” (lo destacado es nuestro) en el caso sublite, sin perjuicio de la vulneración de derechos estando vigente la relación laboral sufrida por acoso laboral del Alcalde y jefe superior, en la especie el despido vulneratorio con ocasión del despido es Discriminatorio también, ya que basa su decisión el alcalde en el apoyo político que entregue públicamente al candidato opositor y que se materializo con la autorización que efectué al permitir la instalación de palomas en el ante jardín de mi domicilio particular, lo que llego a oídos del alcalde materializando su amenaza con mi llegada el 17 de julio pasado donde soy despedido sin causa legal en forma verbal y sin las formalidades exigidas por la normativa laboral. ""

-De los indicios de vulneración de Derechos Fundamentales: Existen situaciones de acoso laboral, malos tratos y humillaciones públicas ejercidos por el agresor, Don LUIS VASQUEZ GALVEZ , los que fueron permanentes en su lugar de trabajo, con ocasión del despido vulneratorio y discriminatorio políticamente. Dichos maltratos y humillaciones fueron constantes y permanentes por al menos 2 a 3 veces por semana en su puesto de trabajo y han sido presenciados por colegas y la comunidad. Algunos indicios de vulneración de Derechos Fundamentales expresados en la demanda y que son a modo de ejemplo de los tantos otros que se dieron durante toda la vigencia de la relación laboral: "1.- El primer indicio lo constituye la constancia ante la Inspección del Trabajo de Talca bajo el N° 0701/2016/1103 de fecha 23 de septiembre de 2016 y el posterior reclamo ante la Contraloría Regional del Maule bajo el N°71464, también del año 2016, y cuyo motivo era el no pago de horas extras en mi remuneración mensual, cuyo resultado fue favorable por disposición de ente Contralor. 2.- El segundo indicio lo constituye el cambio de funciones luego del reclamo y resultado favorable, en donde se decreto un cambio de mis funciones y fui enviado a conducir el único camión municipal limpia fosa de la comuna. 3.- El tercer indicio está compuesto por la no inoculación exigida para ejercer la función de conductor de camión limpia fosa y con ello evitar contraer enfermedades tales como la Hepatitis A y Tifoidea, a través de las vacuna Antihepatitis A y Antitifoidea. 4.- El cuarto indicio lo constituye el actuar hostil en forma constante y permanente a lo menos una o dos veces por semana hasta la terminación del contrato, lo cual se manifestó en las contra órdenes impartidas, jefatura directa entregaba los domicilios a los cuales debía ir con el camión para la limpieza de la fosas del día y el alcalde por favores políticos priorizaba otros que no estaban en la ruta o en extremos opuestos y más alejados, no logrando en ocasiones cumplir mi ruta diaria. 5.- El quinto indicio consistió en no otorgar los feriados legales correspondiente al periodo solicitado en el año 2019 y 2020, ambos negados sin fundamentos reales. 6.- El sexto indicio corresponde a la citación hasta la oficina del alcalde para reprender al trabajador en tono agresivo, por el bajo rendimiento en la evacuación de fosas, que aquello le hacia un flaco favor político y lo hacía



quedar mal con su gente más cercana de la comuna y electorado en general, por otro lado frase textual de que tenía que hacer el trabajo y su expresión “si no gusta debes buscarte otro trabajo”,. 7.- El séptimo indicio lo constituye la visita el 09 de julio de 2020, al médico Paula Rebolledo Chávez, especialista en salud mental, quien le diagnostico trastorno de depresión mayor, episodio grave sin síntomas psicóticos, derivados de conflictos familiares y LABORALES, la prescripción de tratamiento farmacológico y el reposo otorgado hasta el 17 de julio de 2021. 8.- El octavo indicio lo compone el apoyo del trabajador al candidato opositor, consistente en permitir la instalación de una paloma en mi domicilio particular, y los dichos de don Luis Vásquez, quien rápidamente comenzó a señalar que todos los que no apoyaban su candidatura, serían despedidos a su regreso al municipio si salía electo él. 9.- El décimo indicio lo conforma la solicitud de entrega del teléfono celular estando el trabajador en reposo médico y la entrega formal el día 19 de julio de 2021. 10.- El último indicio lo constituye sin duda alguna el despido verbal, vulneratorio de derechos fundamentales, sin causa legal y sin cumplir el empleador con las formalidades y exigencias contempladas en la ley, el cual fue comunicado verbalmente por el nuevo jefe directo, quien le indicó que estaba despedido por orden del alcalde el día 19 de julio de 2021.

IV.- DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS CON OCASIÓN DEL DESPIDO. Que como se ha expresado, el suscrito fue vulnerado en su derecho fundamental a la no discriminación, el derecho a la integridad psíquica, al derecho a la honra, y el derecho al trabajo, con ocasión de su despido, todo ello, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 485 incisos primero y segundo, en relación al artículo 489 inciso primero, ambos del Código del Trabajo.

Dentro de las garantías fundamentales tuteladas por el legislador a través de este procedimiento, se encuentran contemplada la garantía de la no discriminación o principio de igualdad, otorgada en conformidad al artículo 485 inciso 2º del Código del Trabajo, la cual como lo ha señalado nuestra Excelentísima Corte Suprema, no queda limitada únicamente a los actos discriminatorios basados en los motivos o criterios que expresamente prevé el artículo 2 inciso cuarto del Código del Trabajo, sino que se extiende a todas aquellas discriminaciones o diferencias arbitrarias, prohibidas por el artículo 19 N° 16 inciso 3º de la Constitución Política del Estado y por el Convenio OIT N° 111 de 1958, en conformidad al artículo 5 inciso 2º de la misma Constitución Política.

- De esta forma la GARANTÍA FUNDAMENTAL A LA NO DISCRIMINACIÓN, debe entenderse no restringida únicamente a los motivos o criterios discriminatorios previstos en el artículo 2 inciso cuarto del Código del Trabajo, ya citado, prohibiéndose en consecuencia “cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal”, extendiéndose dicha garantía constitucional a otros conductas o criterios de discriminación arbitrarias. Cuestión que es de toda lógica, pues no sería justo ni razonable que se negaré protección a quienes sean víctimas de discriminaciones motivadas por otras razones, que podrían ser tan o



aún más ilegítimas que los criterios del artículo 2 inciso 4 citado, entre las cuales se encuentra expresamente señalado como acto de discriminación, las distinciones, exclusiones, preferencias basadas con motivos de edad y sindicación.

A este efecto, cabe referir el artículo 2° de la Ley 20.609, que establece medidas contra la discriminación (Ley antidiscriminación), define discriminación arbitraria como "Toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad." Para agregar en su inciso tercero que "Se considerarán razonables las distinciones, exclusiones o restricciones que, no obstante fundarse en alguno de los criterios mencionados en el inciso primero, se encuentren justificadas en el ejercicio legítimo de otro derecho fundamental, en especial los referidos en los números 4°, 6°, 11°, 12°, 15°, 16° y 21° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, o en otra causa constitucionalmente legítima." De esta forma nuestro legislador ha establecido claramente como criterio o motivo de discriminación arbitraria la edad y la sindicación del trabajador, cual es el caso de autos, como uno de los factores de exclusión.

-INDEMNIZACION POR DAÑO MORAL. Que, ante los hechos descritos, y el evidente daño psicológico o moral que lo ha afectado, es que solicita se le indemnice dicho daño. Que, la empleadora ha caído en reiterado incumplimiento contractual, violando el mandato perentorio de los artículos 1545 y 1546 del Código Civil, que disponen el cumplimiento íntegro y de buena fe de los contratos legalmente celebrados. Que, por daño moral ha de entenderse la lesión inmaterial o agravio inferido por un sujeto al derecho subjetivo inherente a la persona de otro sujeto. Conforme a nuestra jurisprudencia, importan daño moral indemnizable los dolores, sufrimiento, aflicciones, preocupaciones, depresiones, malestares, molestias inferidos a la víctima. Este daño consiste en dolores y angustias experimentados, y el tribunal debe regularlo atendido la cantidad del mal que se ha debido soportar.

Que, en el caso de autos, la afectación a su integridad, es evidente que, como consecuencia del proceso de hostigamiento sufrido se le han causado traumas de origen laboral, sufriendo un perjuicio real, visible, material en su salud, que comprometió su bienestar integral como persona, pero además de habersele provocado un daño moral por el gran dolor físico y psicológico que experimentó,



hoy debe buscar empleo en la condiciones mencionadas. En la actualidad existe un evidente menoscabo como persona, con limitaciones e inseguridad y como consecuencia no ha podido encontrar trabajo, ya que no se siente con la fuerza para buscar y aquello le ha generado desproveer y defender a su familia como pilar económico, no pudiendo efectuar labores cotidianas que eran normales, no pudiendo disfrutar como antes a su familia, lo cual le hace romper en llantos espontáneos en cualquier momento, padeciendo insomnio, mal humor, angustia, desesperación, miedo entre otras afecciones. Que si bien es cierto que es difícil cuantificar el daño moral sufrido a consecuencia del proceso de acoso y hostigamiento laboral del que ha sido víctima, no es menos cierto que de acuerdo con nuestra legislación, el daño moral es indemnizable. En mérito de lo anterior, por concepto de daño moral propiamente tal, y atendido lo irreparable de los dolores, angustias, demanda la suma de \$15.000.000.- (quince millones de pesos) por este concepto. Que, la indemnización antedicha en el procedimiento invocado se encuentra reconocida en el Código del Trabajo que señala en su artículo Art. 495. N° 3 dispone que: "La sentencia deberá contener, en su parte resolutive: N° 3 La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las indemnizaciones que procedan" Que, de esta forma se contempla la posibilidad de indemnizar a la víctima del daño moral derivado de la vulneración de derechos fundamentales, con el objeto de obtener la reparación de la misma.

DE LOS PERJUICIOS SUFRIDOS Y LA PROCEDENCIA DE SU INDEMNIZACIÓN Tal como fue expuesto a lo largo de esta presentación, las situaciones vulneratorias referidas han generado un hondo menoscabo emocional en su persona durante los últimos años, sumiéndolo en reiterados episodios de angustia, depresión. *"Su labor no sólo comenzó a ser cuestionada, sino que comenzó a ser atacado abiertamente día a día por su empleadora. Así las cosas, he debido superar situaciones que han dañado gravemente su salud mental, estando actualmente con terapias psicológicas destinadas a controlar el daño causado, lo que dan cuenta de los graves padecimientos de angustia emocional y daño moral sufrido a propósito de las vulneraciones que por este acto doy a conocer. Si bien nuestra normativa laboral no contempla una regulación acerca de la procedencia de la indemnización del daño moral eventualmente causado en el contexto de la relación laboral, para resolver dicha materia debemos atender a las reglas generales que entrega al efecto el Código Civil, el cual en su artículo 2329, inciso 1°, nos señala que "Por regla general todo daño que pueda imputarse a malicia o negligencia de otra persona, debe ser reparado por ésta". En este orden, en cuanto a la procedencia de la indemnización de este daño en esta clase de casos, conviene tener en consideración lo señalado por los profesores GAMONAL Y PRADO , quienes comentan al respecto que: "En los casos de acoso sexual y*



moral (mobbing), pueden indemnizarse los daños morales tanto en la ejecución como al término del contrato". Misma posición toma la profesora Irene Rojas, quien reconoce la procedencia de la indemnización del daño moral, la cual "se sustenta en la necesidad de proteger de modo preferente la personalidad del trabajador ya que en el contrato de trabajo existen una serie de obligaciones que resguardan bienes extra patrimoniales del mismo, entre otros, el honor, la dignidad y su integridad física " Asimismo, conviene tener presente además que la jurisprudencia respalda la procedencia de la indemnización del daño moral, tal como es el caso de lo resuelto por el Juzgado de Letras del Trabajo de Chillán..."que cita. Concluye que existe acuerdo en la jurisprudencia y doctrina nacional en cuanto a la necesidad de que sea resarcido el daño moral ocasionado de que se tome conocimiento en esta clase de acciones. El daño y perjuicio emocional es de tal magnitud que se incrementaron sus inseguridades como persona humana y trabajador, perdiendo su dignidad como ser humano y aquella es muy valiosa, siendo el daño provocado directamente por su ex empleadora por su maltrato y acoso laboral con ocasión del despido, totalmente calculable en atención a la magnitud de lo que provocó.

PRESTACIONES DEMANDADAS 1) Indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a la suma de \$635.726.- pesos. 2) Indemnización por años de servicio, correspondiente a 8 años equivalentes a la suma de \$5.085.808.- pesos. 3) El aumento correspondiente al 80% del recargo legal, es decir, \$4.086.646.- pesos. 4) Feriado legal de los 2 últimos años, correspondiente a los periodos 2019 (febrero de 2020) y 2020 (febrero de 2021) equivalente a \$1.271.452.- o la suma que el tribunal determine de acuerdo al merito del proceso. 5) Feriado legal proporcional por la suma de \$264.886.- pesos, o la suma que el tribunal determine de acuerdo al merito del proceso 6) Indemnización por daño moral \$15.000.000, pesos o la suma que el tribunal se sirva justipreciar de acuerdo al mérito de autos. 7) Indemnización adicional del artículo 489 inciso 3º del Código del Trabajo, correspondiente al máximo legal de 11 ingresos mensuales, ya que mi remuneración alcanzó la suma de \$364.812.- pesos mensuales, en atención a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, correspondiente a la suma de \$6.992.986.- pesos.

PETICIONES CONCRETAS En definitiva, por todos los antecedentes de hecho y fundamentos de derecho precedentemente expuestos, se formulan a tribunal, las siguientes peticiones concretas: 1. Que se declare que ha sido vulnerado en sus derechos fundamentales a la integridad psíquica, el respeto y protección de la honra; 2. Que se pidan disculpas públicas al demandante por parte de la autoridad edilicia en un acto público, en el cual se incluya a todas las jefaturas del municipio, certificado mediante un acta extendida por el Secretario del Municipio. 3. Que se imparta una jornada por un abogado especialista en materia laboral de al menos 2 horas sobre vulneración de derechos fundamentales, al que deberán asistir todas las jefaturas del municipio como medida futura de prevención de acoso laboral y



que dicho abogado sea docente de una cátedra de derecho laboral de alguna universidad de la región o magister de Derecho del Trabajo, ambas o, una o la otra. 4. Que se condene a la demandada al pago de cada una de las prestaciones e indemnizaciones demandadas en el presente libelo, por los montos señalados o los que tribunal se sirva fijar con arreglo a derecho, esto es: a) Indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a la suma de \$635.726.- pesos. b) Indemnización por años de servicio, correspondiente a 8 años equivalentes a la suma de \$5.085.808.- pesos. c) El aumento correspondiente al 80% del recargo legal, es decir, \$4.086.646.- pesos. d) Feriado legal de los 2 últimos años, correspondiente a los periodos 2019 (febrero de 2020) y 2020 (febrero de 2021) equivalente a \$1.271.452.- o la suma que el tribunal determine de acuerdo al merito del proceso. e) Feriado legal proporcional por la suma de \$\$264.886.- pesos, o la suma que el tribunal determine de acuerdo al merito del proceso f) Indemnización por daño moral \$15.000.000, pesos o la suma que el tribunal se sirva justipreciar de acuerdo al mérito de autos. g) Indemnización adicional, correspondiente al máximo legal de 11 ingresos mensuales, ya que su remuneración alcanzó la suma de \$364.812.- pesos mensuales, en atención a lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, correspondiente a la suma de \$6.992.986.- pesos. 5. Se condene a la demandada al pago de reajustes, intereses y costas.

POR TANTO, y previas citas legales, solicita tener por interpuesta demanda en procedimiento de tutela laboral, en contra de su ex empleadora, ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE MAULE, representada por su Alcalde Luis Vásquez Gálvez, ya individualizados, someterla a tramitación y acogerla en todas sus partes, acogiendo cada una de las peticiones concretas formuladas en el escrito de demanda.

3º Contestación. Que en folio 14, comparece ISABEL MARÍA CORNEJO CATALÁN, abogado, Run N°14.050.372-k, domiciliada en calle 2 poniente N° 1538 de la ciudad de Talca, en representación convencional de la demandada solidaria I. MUNICIPALIDAD DE MAULE, persona jurídica de derecho público RUT 69.110.900-3, representada por su Alcalde don LUIS VÁSQUEZ GÁLVEZ, Run N° 6.850.875-4 ambos domiciliados en calle Balmaceda N° 350 de la comuna de Maule, contestando la denuncia demanda presentada en contra de la Ilustre Municipalidad de Maule por don JAIME SEGUNDO MENDOZA, solicita el rechazo de las acciones impetradas, en razón de los antecedentes de hecho y argumentos de derecho que expone:

HECHOS RECONOCIDOS POR LA MUNICIPALIDAD DE MAULE. Su parte reconoce que el denunciante mantiene un vínculo laboral para prestar servicios como conductor en la Municipalidad de Maule.

HECHOS NO RECONOCIDOS POR ESTA PARTE DEMANDADA. Su parte niega en forma categórica la existencia de prácticas antisindicales, actos de acoso laboral, hostigamiento, tratos discriminatorios, así como todos los actos



transgresores de las garantías constitucionales alegados por el denunciante, negando además adeudar las prestaciones laborales reclamadas; no obstante, enfatiza en la negación de los siguientes hechos:" 1. No es efectivo que el Municipio ni su alcalde cambiaran las funciones del denunciante como represalia a su reclamo a la Contraloría regional del Maule. 2. No es efectivo que el municipio se haya negado a vacunar a denunciante con las dosis respectivas para evitar enfermedades tales como la Hepatitis A y Tifoidea. 3. No es efectivo que el denunciante debiera insistir por 5 meses en forma personal y a través de dirigentes para obtener las dosis de las vacunas necesarias para poder trabajar. 4. La Municipalidad de Maule nunca mantuvo un actuar hostil con el denunciante ni con ningún otro funcionario. 5. Su representada ni su alcalde efectuaron contra órdenes a las ya impartidas por las jefaturas directas. 6. No es efectivo que el alcalde por favores políticos (ni por ningún otro motivo) priorizaba domicilios distintos a los entregados en ruta para efectuar la limpieza de fosas domiciliarias. 7. La Municipalidad de Maule no reprochó al denunciante por el tiempo invertido en la limpieza de residuos del camión que conducía. 8. No es efectivo que su representada se negare a otorgar el derecho a feriado anual del denunciante en el año 2019, 2020, y en ningún otro período. 9. No es efectivo que su representada buscara cansar al denunciante para que renunciara a su trabajo. 10. La municipalidad de Maule ni su alcalde acosó al denunciante en ningún período ni en forma alguna. 11. No es efectivo que el alcalde de la municipalidad de Maule exigiera priorizar la limpieza de algunos domicilios sobre otros por razones políticas ni de ningún otro tipo. 12. No es efectivo que el alcalde de la municipalidad de Maule reprendiera al denunciante por su trabajo ni por ningún otro motivo. 13. No es efectivo que el alcalde de la municipalidad de Maule tratara en forma fuerte y agresiva al denunciante indicándole que "si no te gusta debes buscarte otro trabajo". 14. No es efectivo que el alcalde de la municipalidad de Maule "señalara que todos los que no apoyaban su candidatura, serían despedidos a su regreso al municipio si era él quien salía electo". 15. No es efectivo que el alcalde de la municipalidad de Maule indicara que había puesto al denunciante en una lista negra ni en ninguna otra de distinto color. 16. El denunciante no fue hostigado para la devolución del teléfono municipal. Sin perjuicio de ello, atendido a que dicho bien es un bien de la administración del estado utilizado para el cumplimiento de la función pública, era menester que el denunciante realizara la devolución de tal aparato para continuar con la labor que el denunciante por motivos de salud no podía prestar. 17. No es efectivo que el denunciante fuera despedido el 19 de julio de 2021 ni en ninguna otra fecha, incluso se han seguido pagando sus remuneraciones y cotizaciones de seguridad social. 18. No es efectivo que el denunciante en forma verbal fuera despedido por don Carlos Carrasco por sí o por orden del Alcalde ni de ninguna otra persona. 19. No es efectivo que al denunciante se le dijera que por instrucción de Control Interno, en un pasillo de la municipalidad, que estaba despedido por orden del



alcalde desde ese mismo día 19 de julio de 2021. 20. No es efectivo que al denunciante se negara la entrega de una carta de despido, pues nunca fue despedido. 21. No es efectivo que al denunciante se indicara que pasara a buscar la carta de despido el 20 de julio 2021, a la llegada del alcalde de sus vacaciones, pues nunca fue despedido. 22. No es efectivo que al denunciante se indicara que el Alcalde antes de hacer uso de su feriado legal, había dejado la suma de \$100.000.000.- pesos en DAM, entre otras unidades o departamentos para despidos. 23. No es efectivo que el denunciante fuera despedido por discriminación política ni por ninguna otra causa porque el vínculo laboral aún se mantiene vigente, pagándosele aún sus remuneraciones y cotizaciones previsionales. 24. La Municipalidad de Maule ni su Alcalde han transgredido del denunciante el derecho a la igualdad, honra e integridad psíquica así como cualquier otra garantía constitucional. 25. La municipalidad de Maule ni su Alcalde, adeudan prestaciones laborales o indemnización alguna al denunciante."

III. FUNDAMENTOS DE DERECHO POR LOS CUALES DEBE RECHAZARSE LA ACCIÓN DE TUTELA LABORAL:

"1.- Excepción de caducidad respecto de los hechos alegados desde el 18 de marzo de 2021 hacia atrás: Conforme a lo dispuesto en el inciso final del artículo 486 del Código del Trabajo, la denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168. Sin perjuicio de que esta parte niega absolutamente los actos discriminatorios y supuestamente transgresores de las garantías constitucionales que relata el denunciante en la relación laboral con mi representada, es del propio relato de los hechos que se desprende que los supuestos actos vulneratorios exceden del plazo de sesenta días contados desde su ocurrencia, como paso a exponer: a) SUPUESTOS HECHOS OCURRIDOS EN EL AÑO 2016: a.1) decretar cambio de funciones y ser enviado a conducir el único camión municipal limpia fosa de la comuna, a.2) negar acceso a vacunas evitar contraer enfermedades tales como la Hepatitis A y Tifoidea, a.3) contra ordenes impartidas, esto se traducía en que la jefatura directa entregaba los domicilios a los cuales debía ir con el camión para la limpieza de la fosas del día y el alcalde por favores políticos priorizaba otros que no estaban en la ruta o en extremos opuestos y más alejados b) SUPUESTOS HECHOS OCURRIDO EN EL AÑO 2019: b.1) negar derecho a feriado legal, b.2) trato hostil de la empleadora para obligarlo a renunciar. Ahora bien, el artículo 8 inciso tercero de la ley 21.226, señala que: "...no aplicará lo dispuesto en el inciso primero de este artículo para el ejercicio de las acciones laborales y de competencia de los juzgados de policía local, en cuyo caso se entenderán prorrogados los plazos de prescripción y de caducidad respectivos, hasta cincuenta días hábiles contados desde la fecha de cese del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del



Interior y Seguridad Pública, y el tiempo en que este sea prorrogado, si es el caso. Si bien es cierto, las acciones judiciales derivadas de vínculos laborales se encontraban suspendidas mientras se mantuviera vigente el estado de excepción de constitucional de catástrofe, lo cierto es que dicha suspensión del plazo de caducidad de la acción aplicaba para los hechos acontecidos después desde el 18 de marzo de 2020, época en que se decretó el estado de catástrofe. Así las cosas y no obstante que esta parte no reconoce su ocurrencia queda en evidencia que el denunciante, funda su denuncia en hechos que no fueron reclamados dentro del plazo de sesenta días desde que acontecieron. En ese orden de ideas y en relación a los hechos ocurridos antes del 18 de marzo de 2020 la acción de tutela se encontraría manifiestamente fuera de plazo, por cuanto los hechos en los que se funda claramente no fueron alegados dentro del plazo de sesenta días de su ocurrencia, por lo que debe decretarse la caducidad de la acción en este sentido. De igual forma, no existe vulneración de derechos con ocasión del despido porque no existe despido alguno de parte del municipio hacia el actor, incumpléndose un requisito básico de la tutela laboral con ocasión del despido, como lo es la existencia de un despido.

2.- Incumplimiento de los requisitos para la procedencia de una acción de tutela laboral con ocasión del despido, pues en la especie no ha existido despido alguno del denunciante, el municipio continúa pagando sus remuneraciones y cotizaciones previsionales: El inciso primero del artículo 489 del Código del Trabajo, dispone que Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá exclusivamente al trabajador afectado. Por su parte, el denunciante señala textualmente en su denuncia que: "...vengo en interponer demanda laboral por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido sin causa legal y cobro de prestaciones e indemnizaciones, en procedimiento de tutela labora..." Ahora bien, sin perjuicio que esta parte niega cualquier algo vulneratorio de derechos, lo cierto es que la acción de tutela laboral impetrada no cumple el requisito básico para su procedencia como es la existencia de un despido, pues la Municipalidad de Maule no dejó de pagar las remuneraciones y cotizaciones al denunciante. Afirma el denunciante que el día 19 de julio de 2021 luego de presentarse a cumplir sus labores habituales en el municipio, fue despedido en forma verbal por su nueva jefatura don Carlos Carrasco. Tales afirmaciones, no corresponden a la realidad, ignorando mi representada los fundamentos para esgrimir tales dichos, pues conforme a los antecedentes que constan en el municipio los hechos tienen una versión diversa. No es efectivo lo señalado por el reclamante respecto a la existencia de un despido verbal realizado por otro funcionario que no cuenta con facultad alguna de representación del municipio, solo constando a la fecha que don Jaime Bravo Mendoza no ha prestado las funciones encomendadas sin que



exista antecedente alguno que justifique su inasistencia. En efecto, con fecha 22 de julio del año en curso mediante Memo N° 5 - que se aportará en la etapa procesal pertinente—el encargado de movilización del municipio informa que el funcionario don Jaime Segundo Bravo Mendoza no se ha presentado a cumplir sus funciones de conductor desde la mañana del lunes 19 de julio de 2021 sin que hasta esa época se entregare alguna justificación como licencia médica u otro documento. El encargado de movilización, hace presente que el día 19 de julio de 2021 en las dependencias de movilización en presencia de la secretaria de la unidad, instruyó al Sr. Bravo para que retomara sus funciones en uno de los vehículos de la municipalidad; sin embargo, no volvió a sus labores perdiendo su rastro, tal cual acontece hasta el día de hoy. Asimismo, revisados los registros del área de personal del departamento de educación, estos no registran la presentación de licencias médicas desde el 19 de julio de 2021 en adelante y que correspondan a don Jaime Bravo Mendoza. De igual forma, revisados los registros de oficina de partes, no existen presentaciones escritas del demandante. Ahora bien, efectivamente el día lunes 19 de julio de 2021 el alcalde titular se encontraba haciendo uso de su feriado legal, sin embargo, se encontraba como Alcalde subrogante el administrador municipal don Juan Herrera Fuentes, quien consultado por el reclamo del Sr. Bravo indicó no tener antecedentes al respecto pues no se entrevistó con dicho trabajador. En este orden de ideas y atendido a que los antecedentes que obran en resguardo del municipio no se condicen con lo expuesto por el denunciante, mediante decreto alcaldicio N° 2450 de fecha 26 de julio de 2021 – que se adjunta- se dispuso la instrucción de un procedimiento disciplinario para investigar las eventuales responsabilidades derivadas de los hechos en comento, procedimiento que aún se encuentra en curso. A mayor abundamiento, tal como se aprecia de las planillas de pagos de cotizaciones de seguridad social, así como el comprobante de pago de remuneraciones respectivo, consta que el municipio no ha dejado de cumplir con la obligación correlativa nacida del contrato de trabajo suscrito con el denunciante, pese a que el trabajador no cumple con la prestación de servicios respectiva pues no asiste a presencialmente a las dependencias del municipio. Por consiguiente, no existe vulneración de derechos con ocasión del despido, discriminación ni represalia alguna respecto al denunciante, pues para el municipio no ha despedido al Sr. Bravo.

3.- Inexistencia de actos vulneratorios de garantías constitucionales del denunciante: a) Acoso y hostigamiento reiterado: Señala el denunciante que existen situaciones de acoso laboral, malos tratos y humillaciones públicas ejercidos por el alcalde de la Municipalidad de Maule, derivadas de cambios de funciones, cambios de ruta de trabajo, malos tratos verbales, lo que esta parte niega rotundamente, pues el Alcalde no es quien se relaciona con las instrucciones de las labores que deben realizarse sino sus jefaturas directas, de las cuales nunca se recibió reclamo alguno. En efecto, no existe en la oficina de



partes o en otra de las reparticiones municipales, concejo municipal o Contraloría regional alguna presentación escrita o verbal referentes a los hechos que se denuncian, pues solo se recibió en el municipio una solicitud de la contraloría regional del Maule en el año 2016 respecto del pago de horas extras no pagadas (lo que el municipio pagó íntegramente una vez resuelto el reclamo administrativo) y otra solicitud del mes de julio de 2021 para emitir informe respecto al reclamo presentado por el Sr. Bravo respecto a su supuesto despido. Es más, en dicha presentación solo se indica que fue despedido en forma verbal, pero sin aludir a ninguno de los hechos que describe en esta sede judicial. En tales términos, si el empleador nunca recibió reclamo alguno de parte del trabajador Jaime Bravo, malamente pudo adivinar la existencia de los actos expuestos en esta causa que por cierto no reconocemos como verdaderos. b) Solicitud de teléfono municipal en período de licencia médica: ciertamente mi representada solicitó el teléfono municipal que utilizaba el denunciante, pero no es efectivo que lo hiciera con el afán de hostigar y molestar el reposo laboral del Sr. Bravo, sino solo con el objeto de recuperar un bien de la administración del Estado que debía utilizarse para el uso exclusivo de la labor municipal para el cumplimiento de las necesidades de la comunidad de Maule, no para el uso personal del denunciante, como aconteció en la especie. c) Negar derecho a feriado proporcional: El municipio no negó feriado alguno al actor, pues este no presentó ninguna solicitud al respecto, por lo que para existir dicha negativa, debió realizarse de una manera formal, por ende esta parte no puede hacerse cargo de afirmaciones infundadas. d) Licencia médica por conflictos familiares y laborales. Al respecto no puede considerarse este hecho como un indicio de vulneración de los derechos del Sr. Bravo pues nunca recibió el municipio requerimiento alguno de reclamo por enfermedad laboral, por lo que las prestaciones que recibió en razón de dicha prescripción médica se satisfacen con el pleno ejercicio del reposo, como aconteció con el actor. e) Discriminación por razones política: La opción política de los trabajadores y funcionarios municipales, como el de cualquier persona, obedece a la esfera de su vida privada. En este escenario, el Alcalde no manifestó nunca frases como las que indica el actor, las habladurías que se generen de terceras personas no es responsabilidad del municipio ni de su alcalde. e) Despido vulneratorio: repetitivamente afirma don Jaime Bravo que el alcalde de la municipalidad de Maule amenazaba con despedirlo si no realizaba las labores descritas o por tener una opción política distinta a la línea de dicho alcalde, siendo sujeto de un despido verbal, sin ninguna formalidad. No obstante, a la fecha sin que el actor acuda a prestar sus servicios, la municipalidad continúa pagando su remuneración y cotizaciones previsionales, quedando en evidencia la falsedad de los hechos relatados en su denuncia.

4.- No existe vulneración de derecho alguno del denunciante por parte de la Municipalidad de Maule ni de su Alcalde: Afirma el actor que fue sujeto de tratos discriminatorios, afectando su derecho a la igualdad, no obstante, no se expresa



de qué forma se habría provocado esta vulneración por lo que difícilmente esta parte podría refutar los fundamentos inexistentes, debiendo entonces negar absolutamente la participación en hechos que hayan transgredido las garantías señaladas. En efecto, el Sr. Bravo describe una serie de hechos como acoso, hostigamiento, malos tratos, licencias médicas, despidos, pero no expresa cómo tales hechos afectan su derecho a la igualdad, por lo que esta parte se ve impedida de exponer algún fundamento que permita contradecir cómo se afecta a la igualdad de trato, incurriendo con ello en actos de discriminación. A mayor abundamiento, es tan evidente la falta de afectación de los derechos del denunciante, que el municipio pese a que don Jaime Bravo no asiste a prestar sus labores, continuó pagando sus remuneraciones y cotizaciones de seguridad social. 5.- Imprudencia de pago de las prestaciones e indemnizaciones solicitadas al no existir causa que obligue a su pago: En armonía con lo expuesto precedentemente, no es procedente el pago de las prestaciones solicitadas por el actor, pues ellas suponen la existencia de un despido discriminatorio que nunca aconteció a la fecha, pues como se indicó, el municipio continúa pagando las remuneraciones y cotizaciones de seguridad social del denunciante. Ahora bien, mención especial merece la solicitud de pago de indemnización por daño moral sufrido por el denunciante que se encuentra desempleado, sin poder encontrar trabajo y con una salud mental deteriorada. No existen perjuicios que reparar al respecto, es más es el propio actor quien actualmente recibe un pago indebido de remuneraciones y cotizaciones de seguridad social, pues reconoce que dejó de asistir al municipio a contar del 19 de julio de 2021, por lo que no puede compensarse un daño a quien se ha visto beneficiado de su propia mala fe, al recibir aún prestaciones que no le corresponden, enriqueciéndose sin causa alguna, pues la remuneración según lo dispuesto en el artículo 41 del Código del Trabajo es una contraprestación a la que se tiene derecho solo si se presta el servicio convenido, lo que en la especie no acontece. Por su parte, en lo referente al daño en su salud, el denunciante hizo uso de sus licencias médicas, recibiendo las prestaciones respectivas a dicho estado, no pudiendo esta parte responsabilizarse de un estado donde incluso la profesional que lo atendía estimó estar superado. En tales términos, no existiendo vulneración laboral alguna, tampoco un despido en la especie, debe rechazarse en todas sus partes la acción de tutela laboral interpuesta en contra de su representada".

POR TANTO, y previas citas legales solicita tener por contestada la denuncia de tutela laboral, rechazando la acción en todas sus partes, con costas.

4° Que la audiencia preparatoria se llevó a efecto con la comparecencia de ambas partes, se llamó a conciliación resultando esta frustrada, se fijaron los hechos controvertidos y se ofrecieron los medios probatorios a rendir en la audiencia de juicio.

5° Que el 13 de mayo del año en curso, se llevó a efecto la audiencia de juicio.



CONSIDERANDOS:

Primero. Que en la audiencia preparatoria, se evacuó el traslado respecto de la excepción de caducidad, solicitando el rechazo de la misma.

Acogiéndose parcialmente la caducidad, declarándose caducados los hechos denunciados ocurridos con anterioridad al 23 de enero de 2020, permaneciendo vigente la acción respecto de aquellos hechos ocurridos con posterioridad al 23 de enero de 2020.

Segundo. Que los hechos controvertidos fijados en la audiencia preparatoria, fueron los siguientes: "1. Estipulaciones del contrato de trabajo que unía a las partes. Funciones para las que fue contratado el trabajador. En forma especial; 2. Efectividad que el trabajador fue despedido; hechos y circunstancias del despido; 3. Indicios que prueben la vulneración de derechos que se denuncian; 4. Hechos que acrediten la relación entre el trabajador, compañeros y jefaturas; 5. Efectividad que el demandante concurrió a trabajar el 19 de julio de 2021, se le dieron instrucciones y no las realizó, desapareciendo hasta la fecha; hechos que lo acrediten; 6. Efectividad de iniciarse investigación disciplinaria; motivo y estado de ésta; 7. La remuneración del actor; 8. Efectividad que el trabajador hizo uso del feriado legal del año 2019 y 2020, o que éste fue compensado; y 9. En cuanto al daño moral, diagnóstico, pronóstico, tratamiento, rehabilitación; hechos que lo acrediten.

Tercero. Que la prueba rendida por el demandante en la audiencia de juicio, fue la siguiente:

Documental.

1. Contrato de trabajo suscrito entre Ilustre Municipalidad de Maule y Jaime Segundo Bravo Mendoza de 18 de febrero de 2013. El trabajador se compromete a ejecutar el trabajo de chofer de camión municipal; jornada de trabajo será de 44 horas semanales, distribución de la jornada podrá ser modificada según determinen las partes de común acuerdo o por el jefe del servicio respectivo conforman la necesidad del mismo; tiempo extraordinario se pagará con recargo legal; la remuneración imponible como sueldo fijo por mes es de \$ 420.000 mensuales; vigencia del contrato del 18 febrero al 31 de diciembre del 2013.

2. Informe Psiquiátrico de Jaime Segundo Bravo Mendoza y 2 recetas médicas, emitido por Paula rebolledo Chávez médico Salud Mental, de 9 de agosto de 2021, se individualiza al demandante y se consignan lo relatado por el paciente, fue por consulta espontanea el 6 de agosto de 2021, consulta por sintomatología del tipo depresiva de dos semanas de evolución, paciente conocido estuvo en tratamiento médico de larga evolución con buenos resultados terapéuticos evolución favorable producto conflictos laborales, mal ambiente laboral paciente evoluciona de manera satisfactoria para un adecuado reintegro laboral, pero apenas se reintegro es desvinculado de sus funciones, ocasionando gran retroceso en sintomatología depresiva muy mal inestable emocionalmente. Se indica tratamiento farmacológico. Se adjunta 2 de medicamentos de 7 de julio del 2021.



3. Autorización de propagandas de espacios privados respecto del candidato a concejal Juan Manuel Ramírez Osses, de 30 de marzo de 2021, entre los que autorizan la publicidad se encuentra en el número 7 Jaime Bravo Mendoza, luego aparece dos fotografías, en la primera un antejardín en el cual aparece una paloma y señala candidato concejal Juan Ramírez y candidato a alcalde Carlos Ovalle, en la segunda, se ve el frontis de una casa.

4. Acta de devolución de equipos computacionales de 19 de julio de 2021. Se deja constancia que Jaime Bravo Mendoza hace devolución del teléfono municipal que le fue pedido, firma Héctor Medina técnico informática y Jaime Mendoza.

5. Copia de pantallazos de conversación de WhatsApp del celular de Verito Muni y Jaime Bravo de Agosto de 2021. Se observa que la persona individualizada como Jaime le solicita a la otra, las solicitudes que realizó desde enero a Julio, periodo en el cual estuvo con licencia, señalándole la persona signada como Verito que debe solicitarlo mediante ley de transparencia.

6. Resolución de 4 de agosto de 2021, en la cual se ordena citación a declarar a Jaime Bravo Mendoza para el 10 de agosto de 2021. Además se adjunta Decreto Alcaldicio N°2450 de 26 de julio de 2021, mediante el cual se intruye sumario para investigar la no presentación a trabajar de Jaime Bravo Mendoza desde el 19 de julio de 2021, informado mediante memo N° 5 por el encargado de movilización.

7. Descargos por escrito de Jaime Segundo Bravo Mendoza y entregados por oficina de partes con fecha 09 de agosto de 2021.

Exhibición de documentos.

1. Documento de la dotación funcionarios DAEM comuna de Maule del año 2021. (se exhibe documento existente en folio 65, documento de 154 páginas). Se incorpora la página 122 del documento, la cual da cuenta de personal en planilla educación que cumple funciones en municipios 2022, cumplen funciones en otras dependencias 2022 total 30, entre los conductores se consignan 17.

3.- Documento MEMO N° 7 de 11 de febrero del 2022 dirigido a la abogada de la demandada por la encargada de recursos humanos del Daem Maule, respecto del número de contrataciones durante el año 2021, se señala que las contrataciones durante el transcurso del año 2021 fueron Karen Rojo Lara, Felipe Valverde Ríos y Claudio Martínez Martínez .

Además se informa en el mismo, que el sumario administrativo, incoado en contra del señor Jaime Bravo Mendoza, se encuentra en tramitación, por lo que no procede levantar la reserva legal de la que goza.

4.-Documento de la dotación comunal correspondiente a los años 2021., consistente en Escalafón de la I. Municipalidad de Maule rige desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021.

5.- Decreto Alcaldicio, N°3530 de 15 de diciembre del 2021, se aprueba el presupuesto en la educación del año 2022 por un monto de M \$ 5.664.573 con fecha 14 diciembre del 2021 por el consejo municipal.



6. Bitácora o report del camión que conducía don Jaime Segundo Bravo Mendoza, P.P.U N°CB.JK-43. Se incorpora desde enero del 2020, se incorpora desde el 7 de enero 2020, se observa que la hora de inicio va desde las 08:00 a las 09:30 horas, terminando generalmente pasado las 19 horas con excepciones el 10 de enero termina a las 18 horas y el 18, 23, 25 y 31 de enero termina como a las 14:30 horas, y desde el 20 al 30 de enero hay términos hasta las 18 y pasado las 18 horas; luego casi todo febrero pasa las 19 horas, con excepciones que pasan las 18 horas; en el mes de marzo hasta el 16 de dicho mes, casi todas las salidas pasan de las 19 horas e incluso dos días pasan las 20 horas; desde el 17 de marzo hasta el 10 de julio de 2021 las salidas van desde por lo general, entre las 14:30 horas y pasado las 13 horas.

7.- Historial de vacunación. Listado de conductores y auxiliares, aparecen individualizado Jaime Bravo Mendoza, conductor camión fosa, fecha de vacunación el 28 de febrero del 2019 segunda dosis H.A.

Hay un certificado de vacunas del vacunatorio Centro Médico Cordillera certifica que los trabajadores de su empresa Municipalidad de Maule, se le han suministrado, la vacunas para la Hepatitis A, tiene calendario completo, sólo le falta la segunda dosis para la fiebre tifoidea correspondiéndole refuerzo de vacuna de fiebre tifoidea en el año 2020.

8.-Respuesta a solicitud de información por ley de transparencia a la Municipalidad de Maule, hecha por el abogado demandante. En la cual se adjuntan documentos, de los cuales se incorpora listado de licencias médicas, da cuenta que su reposo terminaba el 18 de julio del 2021; y anexos del contrato de trabajo, específicamente el de 1 de enero de 2016, en el cual se modifica la vigencia a indefinida.

Testimonial.

1.- Declaración de **Abigail Pizarro Martínez**, R.U.N. N° 12.073.019-3, quien legalmente examinada señala que conoce a las partes del juicio, el demandante es ex colega de la Municipalidad de Maule. Agrega que don Jaime en el 2013 entró como conductor del camión de la basura y durante la pandemia estuvo como conductor del camión de limpia fosas, cuando ella era presidente de la asociación de funcionarios, el demandante se acercó para solicitarle que se cumpliera con el suministro de las vacunas, en dos oportunidades. Agrega que en el año 2020, el colega venía con problemas y el encargado don Bernardo Cabezas le señaló que este conductor se le cruzó el alcalde, que él iba a hacer lo que pueda para ayudarlo. En cuanto a los malos tratos en el trabajo, para clarificarlo, señala que se le cargaron horas, le cambiaba las rutas, no le daban las vacaciones, no le daba las vacunas; en media jornada tenía que hacer lo que hacían jornada completa, lo que era imposible y luego se le acusaba de que no hacía sus labores. Expone que la frase se le cruzó al alcalde, tiene relación con que le cayó mal a la administración que haya hecho una demanda en Contraloría y más encima ganó.



Agrega que visitó al colega en su domicilio, estaba muy mal, ella lo visitó en su domicilio, estuvo como un año con licencia, cuando volvió había una famosa lista, la gente que estaba en esa lista sabía que lo iban a despedir. Sabe que al trabajador lo despidieron verbalmente, le dicen que ya no trabajaba y que volviera al día siguiente. Expone que a partir de enero del 2020 el jefe directo del demandante era Bernardo Cabezas, las ordenes emanaban de la dirección, sin embargo, a la reincorporación del trabajador había nuevo encargado, en julio desvincularon. Responde que ella también trabajó hasta julio, también estaban en la lista al igual que don Jaime y don Bernardo. En cuanto al maltrato respecto del funcionario señala que éste se manifestaba en la sobrecarga de trabajo, forma inapropiada de hablarle, le decían que "había harta gente esperando tu puesto si no quieres te vas nomás". El recorrido que se le pedía era imposible, cuando ya está prestando los servicios en una ruta debe moverse al otro extremo y se le dice "Mira huevón es importante hacer todo lo que pide el alcalde", en cuanto a la periodicidad de estas instrucciones, refiere que eran casi a diario los cambios en su ruta, y tenía que tratar de responder por la responsabilidad de llevar de una familia en pandemia; cuando estaba con licencia lo llamaban a su casa. **Contrainterrogada**, la testigo reconoce haber presentado una demanda en contra la Municipalidad de Maule, sabe que su causa tiene audiencia de juicio el 24 de mayo el 2022; responde que ella no estaba ahí cuando el demandante hablo con el alcalde, lo que presencié es la conversación con Bernardo Cabezas, cuando esté le señala qué el demandante se le había cruzado al alcalde.

Aclara que la lista la vio en foto.

2.-) Declaración de **Juan Manuel Ramírez Osses**, Run N° 11.657.226-5, quien legalmente examinado expone que conoce a las partes, Jaime Bravo y la Municipalidad de Maule, fue compañero de trabajo de Jaime en la municipalidad por 3 años desde el 2013 al 2016. Se produjo con Jaime un vínculo de amistad. Señala que había exceso de trabajo. Que en el año 2020, en pandemia, en marzo los municipios redujeron el trabajo a media jornada, lo que hacían en jornada completa lo debía hacer en media jornada, lo que sabe porque él es dirigente social y pedía que viniera el camión, el demandante le decía que no podía porque le habían cambiado la ruta; que Bernardo Cabezas le daba una pauta de trabajo pero durante la jornada le cambiaban la ruta e igual debía hacer su pauta.

Que cuando trabajaron en recolección tuvieron un problema con el alcalde y de ahí venía con problemas el demandante; Jaime le decía que ya no daba abasto para hacer todo el trabajo, habló con el alcalde, lo que le consta porque en una de sus ideas a la municipalidad hablo con Jaime y le contó que el alcalde lo había llamado para decirle que no estaba cumpliendo con su trabajo, a Jaime lo citó el señor alcalde por mayo o junio y le dijo que tenía que cumplir si o sí con el trabajo, sino tenía que renunciar. Jaime trato de cumplir con el trabajo pero no aguanto más y se fue con licencia, durante la licencia y lo visito en su domicilio .
Agrega que en periodo de elecciones el testigo le pidió al demandante un favor



personal, si podía poner una paloma en la que salía el testigo con el candidato a alcalde de oposición. Sabía que todos los que apoyaron al candidato contrario al alcalde fueron desvinculados, Jaime fue desvinculado luego de la licencia. Describe la casa de Jaime y se reconoce en la fotografía.

Que el demandante estuvo con licencia hasta el 19 de julio del 2021, lo que sabe por las constantes visitas a su domicilio. El testigo fue al municipio el día 20 de julio y Jaime no estaba en la municipalidad, le dijeron que el día anterior, el 19 lo habían despedido verbalmente por el encargado, lo despidieron cuando se presentó a trabajar porque el alcalde no estaba. Sabe que hasta diciembre de 2021 le seguían pagando el sueldo. **Contrainterrogado** expone que trabajó con Jaime desde el 2013 hasta el 2016, desde el 2016 en adelante no trabajó con Jaime, aclara cómo son las solicitudes de limpia fosas, ellos van a Duao llenan una solicitud y ahí limpia fosas son necesarios porque se extraen desechos donde no tienen alcantarillado, es un servicio gratuito de la municipalidad. Aclara que él no vio las órdenes del señor Cabezas. Aclarando al tribunal señala que como no lo finiquitaron al tiro le seguían pagando el sueldo.

3.- Declaración de **Cristhian Danilo López López**, Run N° 15.906.145-0, quien legalmente examinado que conoce a las partes del juicio, a Jaime Bravo y a la Municipalidad de Maule, con Jaime son amigos hace 15 años, sabe que éste antes del año 2020 viene sufriendo una especie de acoso y molestias en el trabajo, le señalaba que le cambiaban la ruta y que no estaba dando a basto con el trabajo, por eso la gente de su trabajo la acosaba, incluso fue llamado por el alcalde, además le redujeron la jornada de trabajo a la mitad, el trabajador le sugirió al alcalde que hicieron otro turno y le dijeron que no, que la pega la tenía que hacer él.

Por lo anterior Jaime visitó al médico en julio del 2020 y estuvo con licencia hasta julio del 2021. Durante la licencia, lo llamaban para pedirle la devolución de un teléfono; cuando se sintió mejor se reintegró el 19 de julio del 2019, se lo topó fuera de la municipalidad en la mañana y le comentó que lo acaban de despedir, que le pidieron la entrega del aparato celular y que tenía que volver después a buscar una carta, lo acompañó a Talca a la Inspección del Trabajo, donde le dijeron que tenía que ir a la Contraloría, a las dos instituciones entró sólo don Jaime, pero en la Contraloría como a los 20 minutos lo llaman de adentro porque el demandante estaba nervioso y no podía ni siquiera escribir, por lo que el testigo escribió lo que don Jaime le relataba, firmando don Jaime.

El testigo dejó al demandante en su casa. Luego el demandante le comentó que era raro que le siguieran depositando el sueldo hasta diciembre. **Contrainterrogado**, refiere que no trabajó con don Jaime.

Oficio. Remitido por el Laboratorio Cordillera, de fecha 13 de diciembre de 2021, documento que consta a folio 39 del expediente electrónico, da cuenta que el demandante cuenta con la 1° y 2° Dosis para la Hepatitis A con fecha 11-12-2017



y 28-02-2019, y cuenta con la 1° Dosis para la fiebre tifoidea con fecha 11-12-2017.

Cuarto. Que la prueba incorporada por la demandada en la audiencia de juicio, fue la siguiente:

Documental.

1. Contrato de trabajo del denunciante y sus anexos. Se está a lo reseñado para la prueba del demandante.
2. Liquidaciones de remuneraciones del denunciante de enero a noviembre de 2021. En las cuales a partir del mes de febrero a noviembre, da cuenta del mismo sueldo base por la cantidad de \$ 635.726.
3. Certificado de pago de cotizaciones previsionales del denunciante año 2019 a 2021. En el cual se desprende que las cotizaciones del demandante se encuentran pagadas hasta el mes de noviembre de 2021.
4. Memorándum 003 y solicitudes de 2021 de feriado legal del demandante, el memorándum es de 17 de noviembre del 2021, da cuenta que el demandante sólo se ha tomado el feriado por el periodo del año 2018, quedando pendiente el año 2019, 2020 y 2021, todos por 15 días hábiles.
5. Memo N° 5 de fecha 22 de julio de 2021 emitido por Carlos Carrasco González , encargado de movilización, dirigido a Luis Vázquez Gálvez, alcalde de Municipalidad de Maule, coloca en conocimiento que el funcionario Jaime Bravo Mendoza, no se ha presentado a cumplir sus funciones de conductor desde la mañana del día lunes 19 de julio del 2021, sin que hasta ahora exista alguna justificación como licencia médica u otro documento, hace presente que el día 19 de julio del 2021, en la dependencia de movilización en presencia de la secretaría la unidad instruyó al señor Bravo para que retomará sus funciones en uno de los vehículos de la municipalidad de lo que no ha realizado hasta la época.
6. Decreto Alcaldicio N° 2450 de fecha 26 de julio de 2021, mediante el cual se intruye sumario para investigar la no presentación a trabajar de Jaime Bravo Mendoza desde el 19 de julio de 2021, informado mediante memo N° 5 por el encargado de movilización.
7. Comprobante de transferencias Certificado de pago de BCI 360 Connect, el Banco Inversiones, respecto de la orden de pago instruida por la I. Municipalidad de Maule, al run 15.773.664-7 a nombre de Bravo Mendoza Jaime Segundo, da cuenta de pago el 26 de noviembre del 2021 por \$382.495, el 27 de agosto del 2021 por \$ 385.813, el 28 de octubre del 2021 por \$ 383. 993, el 28 de julio del 2021 por \$ 386.713, el 14 de septiembre del 2021 por \$ 78.528, el 29 de junio del 2021 por \$ 386.826, el 28 de septiembre del 2021 por \$ 385.360, el 26 de noviembre del 2021 por \$ 382.495, el 26 de noviembre del 2021 por \$ 382.495

Testimonial.

- 1.-Declaración de don **Carlos Gustavo Carrasco González**, Run N° 17.184.352-9, quien legalmente examinado refiere que es funcionario municipal desde julio del 2020; conoce a las partes del juicio, Jaime Bravo y a la Municipalidad de Maule, a



Jaime lo conoció en la municipalidad, es conductor de camión limpia fosas desde el año 2016. El testigo es coordinador de movilización desde el 2 de julio del 2021, le corresponde coordinar los camiones limpia fosas, esta coordinación se hace a solicitud de la comunidad, la solicitud llega al alcalde y luego le dan Calendarización, el camión se dirige al domicilio y limpiar las fosas, para la comunidad este servicio no tiene costo, la municipalidad no puede dejar de prestar este servicio porque generaría impacto en la misma.

La jornada de los funcionarios era de lunes a viernes de 08:30 a 17:30, salvo los viernes que era hasta las 16:30 horas. Los funcionarios trabajan fuera de este horario por horas extraordinarias, la jornada de trabajo en pandemia fue full, fue completo de 8:30 a 17:30, o sea, horario normal. Señala que el trabajador se presentó como última vez el 19 de julio del 2021, luego no se presentó más, que el trabajador llegó a su oficina como a las 9 de la mañana y le preguntó que tenía que hacer, el testigo le manifiesta que iba a salir en el camión de agua, por lo que debe esperar un poco mientras va a revisar el camión, Jaime le pregunta dónde está informática y luego se encuentran con el trabajador en informática devolviendo el teléfono, el testigo le pregunta porque lo devolvía si lo tenía que usar, el señor Bravo dijo que lo devolvía porque lo viejas la llamaba mucho, el trabajador tuvo el teléfono todo el tiempo que estuvo con licencia, es parte de las herramientas del conductor. Que la conversación con el trabajador fue en la oficina de movilización donde estaba la secretaria doña Verónica Gutiérrez. Luego de esa fecha no se presentó a trabajar, el testigo envió documento al señor alcalde informando de la no presentación de don Jaime. Desconoce si ese día don Jaime habló con alguien más, aparte de informática. **Contrainterrogado**, el testigo se presentó como coordinador a don Jaime, pero el trabajador ya lo sabía, la oficina del testigo tiene nombre, desconoce que hizo el informático una vez que el trabajador entregó el teléfono no sabe si existe un documento, no le negó la orden consintió en que entregará el teléfono porque si el trabajador quería asumir el costo era una decisión propia. Que el 19 estaba con vacaciones el alcalde; el testigo señala que no fue a preguntar a control interno que tenían que hacer con Jaime, no sabe que estaba despedido, no sabe nada en cuanto al despido nunca tuvo esa orden. En informática el trabajador le señaló si podía hacer unas consultas en el DAEM, luego de lo cual, no volvió. Solo recuerda que fue despedido Jorge cabezas, no recuerda el número de despidos, pero sabe que hubo despido.

La municipalidad tiene dos camiones para la limpieza de fosas, trabajan 4 personas, dos choferes y dos acompañantes desde el 2014. El camión que maneja don Jaime Bravo manejaba el Ford 17 22- año 2010 CBHK73. Expone que en la comuna existen servicios privados de limpia fosas; que en cuanto a las solicitudes que se realizan a la comunidad se calendariza y en caso de emergencia se altera éste. Que en virtud de memo se hizo un sumario pero no sabe el resultado. **Aclarando** al tribunal señala que en caso urgente cuando



colapsa la fosa y se sale por el baño, cambian el calendario, cuando era mucho trabajo la urgencia, a veces no se cumplía con el calendario. El camión trabajaba hasta las 17:30, de manera extraordinaria los sábados a solicitud del encargado. Que no sabe si podía devolver el teléfono, pero lo dejó devolverlo, señala que el llevaba dos semanas en el cargo a la fecha del 19 de julio del 2021, señala que otras personas conduciendo el camión limpia fosas, llevaba dos semanas en el cargo y se estaba poniendo; el trabajador no le dio un número para contactarlo.

2)Declaración de don **René Cristian Baeza Cerda**, Run N° 7.663.634-6, quien legalmente examinado, señala que sabe que viene a declarar por la demanda interpuesta en contra de la municipalidad por Jaime Bravo, no conoce a Jaime Bravo, sabe que es conductor, lo que sabe es por los papeles que firmó en su carácter de control interno, puede auditar, entre otros, contratos, honorarios por servicios, lo que le da la legalidad al documento es su firma. En cuanto al horario de trabajo de la municipalidad es de 08:30 a 17:30 de lunes a jueves y el día viernes es de 8:30 a 16:30, en época de pandemia la municipalidad aplico la restricción horaria, trabajó en media jornada, incluso a los trabajadores era medio día presencial y los conductores tenían que estar a disposición para casos de emergencia, aplicable a todo tipo de conductores, esto le consta por los decretos que se hicieron. Tiene dependencia técnica de la contraloría, recuerda que el demandante hizo un reclamo a la contraloría pero el fondo no lo recuerda. **Contrainterrogado**, refiere que él es la contraloría en la municipalidad, dentro de lo económico debe llevar el control presupuestario y financiero. No recuerda la modalidad de contrato de trabajo del demandante. En cuanto a las liquidaciones, los trabajadores con contrato de trabajo, la visación de las liquidaciones se hace a través de un decreto de pago, se ve la vigencia del contrato, las horas extraordinarias también se visan. Las horas extraordinarias también las visa pero van a parte del contrato, las horas extraordinarias se deben visar previamente, también puede visar las horas extraordinarias su jefe directo, primero se visa para ejecutar y luego para pagar ; hay límites para las horas extraordinarias diurnas son 40 horas al mes, las nocturnas son las que se trabajan pasado las 21 horas hasta las 6 de la mañana y los sábado y domingo, tienen un recargo de 50% , diariamente pueden ser máximo dos horas. No recuerda hasta cuando trabajó el trabajador, no recuerda hasta cuando se le pago la remuneración, no recuerda porque pero le seguían pagando el sueldo, educación entendía que se le tenía que seguir pagando el sueldo. No recuerdo haber visado algún documento relacionado con el despido del demandante, ya que el despido de éste se da en un contexto son se dan varios despidos por escasez de presupuestos, cuando se hacen los decretos se comprenden varias finiquitos eso lo firma él. **Aclarando** al tribunal expone que cuando las horas extraordinarias las visa el jefe directo del trabajador, lo que le corresponde al testigo es verificar que se haya pedido la autorización previa de las horas extraordinarias, luego verifica las horas extraordinarias efectivamente trabajadas, como son tantas, sólo visa en forma aleatoria; no



recuerda que a algún trabajador se le hayan impuesto horas extraordinarias. El trabajador estaba contratado a través del departamento de educación.

Absolución de posiciones. Comparece a absolver posiciones Jaime Segundo Bravo Mendoza, Run N° 15.773.664-7, quien legamente examinado responde que tiene una cuenta corriente que tenía por la Municipalidad en el Banco BCI, no recuerda el número de la misma, el sueldo se lo depositaban en esta cuenta. En cuanto a la remuneración que la municipalidad le pago desde julio en adelante, señala que está depositada en la cuenta, no ha sacado ningún peso de ese dinero porque a él no le corresponde, porque no estaba trabajando, no sabe a cuánto asciende el monto

En el 2016, hizo una denuncia en Contraloría por el no pago de horas extraordinarias. **Aclarando** al tribunal en cuanto a por qué estimaba que no le correspondía los montos depositados en su cuenta, entiende que era la forma de justificarse la demandada ante el despido verbal.

-Oficio. Remitido por la Inspección del Trabajo de Talca, de fecha 03 de enero de 2022, de la Inspección Provincial del Trabajo de Talca, hace presente que no existen denuncias presentadas por el run asociado al demandante, sin embargo, hace presente que las denuncias de funcionarios municipales son declaradas inadmisibles en atención a dictámenes de la Contraloría General De La República.

Quinto. Que analizada la prueba rendida en autos en los términos del artículo 456 del Código del Trabajo, este es, de acuerdo a las normas de la sana crítica, este sentenciador tiene por acreditado los siguientes hechos:

1.-Que el demandante se desempeñaba como trabajador de la I. Municipalidad de Maule, en virtud de contrato de trabajo indefinido celebrado el 18 de enero de 2013, con una jornada laboral de 44 horas semanales.

Que el horario era de lunes a jueves de 08:30 a 17: 30 Horas y los viernes hasta las 16: 30 Horas. Lo que se acredita con el reconocimiento de la relación laboral por parte de la demandada, con los contratos de trabajo y anexos del mismo y la declaración de todos los testigos, los cuales son contestes en la existencia de la relación laboral.

2.- Que el demandante fue despedido verbalmente el 19 de julio de 2021, cuando se reincorporó al trabajo luego de una licencia de larga data. Lo anterior, se acredita con la declaración de los testigos de la demandante, específicamente con la declaración de Cristhian Danilo López López, quien acompañó al demandante el mismo día del despido a realizar trámites ante la Inspección del Trabajo y la Contraloría General de La República para dejar constancia de su despido, lo que debe relacionarse con la declaración de los testigos Abigail Pizarro Martínez y Juan Manuel Ramírez Osses, ya que si bien estos son testigos de oídas, la primera fue ex colega del demandante, siendo despedida igualmente en el mes de julio de 2021, teniendo conocimiento que su colega Jaime Bravo correría la misma suerte que ella y Bernardo Cabezas y el testigo Juan Manuel Ramírez Osses, el cual es ex colega y amigo del demandante, quien se apersonó en las



dependencias de la I. Municipalidad de Maule el día 20 de julio de 2021, día siguiente al despido verbal. Las probanzas anteriores deben relacionarse con el documento adjunto a la respuesta de solicitud de transparencia de listado de licencias del demandante que da cuenta el día en que terminaba el reposo del demandante y el documento de entrega de teléfono celular de 19 de julio de 2021, en el cual se consigna por la persona correspondiente que el trabajador había hecho entrega del equipo que le fue pedido.

Que se desestima la teoría de la demandada en cuanto a la no existencia de despido, ya que existen contradicciones entre los testigos de ésta y las demás probanzas rendidas en autos, que permiten suponer la veracidad de lo alegado por el demandante en cuanto a su despido verbal. Así, la declaración Carlos Gustavo Carrasco González, nuevo encargado de movilización, señaló que al tiempo de reincorporarse el demandante se presentó en su oficina como a las 9 de la mañana, señalándole el testigo que debía encargarse del camión de agua, lo hizo esperar mientras preparaba el camión; que Jaime le consulta donde está informática, que se encuentra con éste en informática devolviendo el equipo celular sin colocarle ningún reparo a esta acción, no obstante, ser este el medio de comunicación con el trabajador, ni solicitarle un número de contacto; luego de lo cual, autoriza al trabajador para que vaya a realizar consultas al Daem, lugar desde el cual no habría retornado el trabajador a cumplir con sus funciones. Nada señaló el testigo, siendo su supervisor directo y sin tener un número de contacto del trabajador, que haya realizado consultas al Daem o a otra persona sobre su paradero, resultando contrario a la lógica el actuar del testigo, ya que resulta preocupante que un trabajador se presenté a sus funciones y sin explicación alguna desaparezca. Por lo que podemos suponer, que resultaba obvio para el encargado de movilización que el trabajador no volvería ya que había sido despedido verbalmente; lo anterior, se encuentra en armonía con la constancia de entrega de equipo celular con la frase "que le fue pedido", porque más se le pediría la devolución del teléfono a un conductor si no está despedido. Las inconsistencias de la declaración de Carlos Carrasco, quedan más en evidencia con la declaración del testigo de la demandada René Cristian Baeza Cerda, contralor dentro de la Municipalidad y quien refirió lo complejo que es pagar horas extraordinarias por tratarse de recursos fiscales debe verificarse que efectivamente las horas que se pagan hayan sido efectivamente trabajadas, por lo anterior, y declarando el testigo que tuvo conocimiento que en el mes de julio de 2021 hubo varios despidos por falta de presupuesto, como se explica que a un trabajador que desde el 19 de julio de 2021 no ha prestado servicios se le haya pagado remuneraciones, como efectivamente se hizo con el demandante, según liquidaciones y transferencias acompañadas por la propia demandada. Asimismo, en nada altera lo concluido el oficio recepcionado por la Inspección del Trabajo de no existir denuncias en contra de la demandada por parte del demandante, ya que



como bien se informa en el mismo, las denuncias de funcionarios públicos no pueden ser declaradas admisibles en dicha entidad.

3.-Que la I. Municipalidad de Maule inició una investigación administrativa, mediante Decreto Alcaldicio N° 2450 de 26 de julio de 2021, para investigar la denuncia realizada por Carlos Gustavo Carrasco González mediante Nemo 5 , por el hecho que el trabajador Jaime Bravo Mendoza no se habría presentado a sus funciones desde el 19 de julio de 2021, investigación que se encuentra en etapa de investigación. Lo que se acredita con Memo N°5 de 22 de julio de 2021, Decreto Alcaldicio 2450 de 26 de julio de 2021, resolución de 4 de agosto de 2021, Descargos presentados por el demandante fechado 10 de agosto de 2021 y MEMO N° 7 de 11 de febrero del 2022, este último da cuenta del estado en que se encuentra actualmente la investigación. Lo anterior, se reafirma con la declaración de Carlos Gustavo Carrasco González.

4.-Que el 30 de marzo de 2021, el demandante autorizó a Juan Manuel Ramírez Osses, candidato a concejal de tendencia contraria al alcalde electo y actual representante de la demandada, para que colocara propaganda electoral en su domicilio. Lo anterior se acredita con documento consistente en autorización de propagandas de espacios privados respecto del candidato a concejal Juan Manuel Ramírez Osses, con las dos fotografías, con la declaración de Juan Manuel Ramírez Osses, quien reconoce esta circunstancia y el domicilio del demandante en las fotografías, y la declaración de **Abigail Pizarro Martínez**, quien declara que el demandante estaba en una lista de los que serían despedidos.

5.- Que la remuneración del actor al tiempo de despido alcanzaba el monto de \$ 635.726. Lo que se acredita con liquidaciones, transferencias y certificado de cotizaciones acompañada por la demandada.

6.- Que la demandada siguió pagando la remuneración y cotizaciones del actor hasta noviembre de 2021. Lo que se acredita con las liquidaciones de sueldo, los comprobantes de transferencia, certificado de cotizaciones y el propio reconocimiento que hace el demandante al absolver posiciones.

7.-Que el trabajador no hizo uso de derecho a vacaciones por el periodo del año 2019, 2020 y por el tiempo trabajado por el año 2021. Lo que se acredita con Memorándum 003 y solicitudes de 2021 de feriado legal del demandante.

Sexto. Que respecto de la acción de tutela de derechos fundamentales, cabe señalar que, conforme lo dispuesto por el artículo 485 el Código del Trabajo, sus presupuestos de procedencia son los siguientes: 1) Que se refiera a cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de la normas laborales, o con ocasión del término de la relación laboral; 2) Que afecte los derechos fundamentales de los trabajadores previstos en el inciso 1 del citado artículo o el previsto en el artículo 2 del Código del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 485, que dispone "también resulta aplicable el 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". Por su parte el inciso 5 ° del artículo 2 dispone "*Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.*"

Séptimo. Que en el caso que nos convoca, el demandante ha fundado el ejercicio de su acción de tutela en una presunta vulneración, con ocasión de su despido, alegando que con ocasión del despido verbal del cual fue objeto el 19 de julio de 2021, fue discriminado por razones políticas, señalando además que durante la relación laboral existió vulneración de sus derechos fundamentales por el acoso laboral que habría sufrido.

Entiende esta juzgadora, que si bien el demandante alega actos de discriminación durante la relación laboral, la causal invocada por éste, hace circunscribir los hechos que afectaron su derecho fundamental al tiempo de verificarse el despido, no correspondiendo analizar otros hechos ocurridos durante la relación laboral que pudieran ser vulneratorios.

Por lo que habiéndose acreditado la existencia de la relación laboral y el despido verbal con fecha 19 de julio de 2021, corresponde entrar a determinar la existencia de los hechos denunciados y consecuentemente calificarlos para concluir si constituyen la vulneración de los derechos fundamentales que se señalan.

Octavo. Que el legislador en consideración a lo dificultoso de la prueba en el procedimiento tutelar ha establecido "Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.", por lo que en caso de acreditar estos indicios se traspasa la carga de la prueba al empleador.

Noveno. Que del hecho acreditado en el considerando quinto consistente en "Que el 30 de marzo de 2021, el demandante autorizó a Juan Manuel Ramírez Osses, candidato a concejal de tendencia contraria al alcalde electo y actual representante de la demandada, para que colocara propaganda electoral en su domicilio." De este hecho se pueden derivar los siguientes indicios:

-Que la real motivación del despido de varios trabajadores en el mes de julio de 2021, fue por el apoyo al candidato contrario al alcalde electo, como lo declaró doña Abigail Pizarro Martínez.

- Que el despido del demandante no fue motivado en factores presupuestarios, ya que de lo contrario no se entiende porque se le siguió pagando la remuneración y cotizaciones hasta noviembre de 2021.



- Que al tiempo de reincorporarse el demandante, existía otro coordinador de movilización, ya que el anterior coordinador, Bernardo Cabezas, había sido despedido, encontrándose éste en una lista. Lo que se desprende de lo declarado por Abigail Pizarro Martínez, quien hace alusión a la citada lista, y la declaración de Carlos Carrasco González, quien declaró que era el actual Coordinador al tiempo de la reincorporación del demandante.

Todos los indicios anteriores, unido al hecho acreditado, hacen presumir a esta jueza que el despido del trabajador fue realizado por la demandada por razones políticas; siendo, en consecuencia, el despido verbal del trabajador discriminatorio afectando sus derechos fundamentales, por lo antes expuesto, y no habiendo acreditado la demandada los fundamentos y la proporcionalidad de esta desvinculación, la demanda deberá ser acogida como se dirá en lo resolutive del fallo.

Décimo. En cuanto a las indemnizaciones reclamadas por el demandante, habiéndose acreditado el despido verbal con fecha 19 de julio de 2021, corresponderá acceder a la indemnización sustitutiva del aviso previo, la indemnización por años de servicio y el correspondiente recargo legal, como se dirá en lo resolutive, teniendo como base la remuneración acreditada en el considerando quinto.

Undécimo. En cuanto a la indemnización especial del artículo 489 del Código del ramo, teniendo en consideración que se acreditó por la demandada haber transferido la remuneración del trabajador desde el mes de agosto a noviembre, ambos meses inclusive; la indemnización consignada en el citado artículo, se dará en el mínimo, como se dirá en lo resolutive del fallo.

Duodécimo. Que, respecto a la indemnización por daño moral, entendido como el menoscabo de un bien no patrimonial, en cuanto afecta la integridad psíquica del individuo y que se traduce en el agobio que genera la pérdida de la fuente laboral por afectación a sus derechos constitucionales no requiere de prueba, porque ello es de la propia naturaleza de la situación producida, estima esta juzgadora que esta afectación se encuentra reparada con la indemnización a que se refiere el artículo 489 del Código del Trabajo. Por lo anterior, y si bien puede resultar discutible la indemnización por daño moral en este procedimiento, en caso que el mismo sea reclamado alegando una afectación mayor a los efectos normales que produce un despido en la generalidad de las personas, éste debe ser probado, estimándose insuficiente para estos efectos, el antecedente intitulado “ Informe Psiquiátrico”, ya que de la redacción del mismo, se advierte que la profesional se limita a consignar los síntomas narrados por el demandante, sin señalar, de acuerdo a su especialidad, si los síntomas consignados son una consecuencia normal a la vivencia de un despido o si van más allá; y como se verifican o manifiestan los mismos en el demandante. De todo lo expresado, se hace necesario rechazar la demanda en este ítem.



Décimo tercero. Que en consideración que la vulneración de derechos se produjo con ocasión del despido y al no haberse probado un daño moral mayor al que implica una desvinculación, por lo que no está en juego la estabilidad emocional del trabajador, se estima inconducente la solicitud de disculpas públicas o la capacitación solicitada, por lo que en esta parte no se accederá a la demanda.

Décimo Cuarto. En cuanto a la acción de cobro de feriado legal y proporcional, habiéndose acreditado el uso de feriado legal por el trabajador sólo en el año 2018, y no existiendo controversia en cuanto a la fecha de ingreso a prestar servicios, esto es, el 18 de febrero del año 2013, entendemos que respecto del periodo comprendido entre el 18 de febrero de 2019 y 18 de febrero de 2020, y por el periodo comprendido entre el 18 de febrero de 2020 y 18 de febrero de 2021, el trabajador cumple con los requisitos establecidos en el artículo 67 del Código del Trabajo, por lo que es procedente indemnizarlo por los descansos anuales que no utilizó, como se dirá en lo resolutivo del fallo.

Lo mismo ocurrirá respecto del feriado proporcional correspondiente al periodo comprendido entre el 19 de febrero al 19 de julio, ambas fechas del 2021.

Décimo Quinto. Que en nada altera las conclusiones precedentes, el documento consistente en Bitácora del camión que conducía el trabajador, el historial de vacunación y oficio remitido por el Laboratorio Cordillera, ya que el primero da cuenta de las horas trabajadas por el trabajador, lo que dice relación con hechos ocurridos durante la relación laboral y no con ocasión del despido, lo mismo ocurre con el historial de vacunación y oficio.

En cuanto a los pantallazo de WhatsApp, al documento de dotación comunal y Decreto Alcaldicio, en nada aportan o alteran lo concluido precedentemente, ya que dan cuenta de cuestiones administrativas.

Por estas consideraciones y lo dispuesto en los artículos 1, 3, 5, 41, 63, 162, 168, 172, 173, 420 y siguientes, 453, 454, 485, 489, 490, 491, 493, 495 del Código del Trabajo; y artículo 19 de la Constitución de la República, **se resuelve:**

I.- Que se **hace lugar** a la demanda interpuesta por don **Jaime Segundo Bravo Mendoza**, en contra de la Ilustre Municipalidad de Maule, todos ya individualizados y, en consecuencia, se declara que:

a) Que el despido del que fue objeto el trabajador el día 19 de julio de 2021, fue realizado por la demandada por razones políticas, vulnerando sus derechos fundamentales laborales al infringirse el derecho a la no discriminación, por consiguiente la demandada deberá pagar al actor y llevar adelante las siguientes prestaciones:

b) **\$3.814.356** correspondiente a seis meses de remuneración como indemnización adicional establecida en el inciso 3º del artículo 489 del Código del Trabajo.

c) \$ 635.726, por indemnización sustitutiva del aviso previo.

d) \$5.085.808, por indemnización por años de servicios.



e) \$2.542.904, por recargo del 50% de la indemnización por años de servicios.

f) feriado legal por dos años por la suma de \$ 658.686 y por feriado proporcional, la cantidad de \$130.191.

II.- Que en futuro la entidad demandada deberá abstenerse de incurrir en actos que vulneración del artículo 2 del Código del Trabajo.

En lo demás se rechaza la demanda.

III.- Que las sumas ordenadas pagar deberán serlo con más reajustes e intereses, conforme a lo dispuesto en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

IV.- Que no se condena en costas a la demandada por estimarse que ha tenido motivos plausibles para litigar y por no haber sido completamente vencida.

Ejecutoriada esta sentencia, remítase copia a la Dirección del Trabajo y cúmplase lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al cumplimiento.

Regístrese, notifíquese. Devuélvanse los documentos ejecutoriada la sentencia y a sola petición verbal de las partes.

Archívese en su oportunidad.

RIT: T-103-2021

RUC: 21-4-0363077-K

Dictada por doña **Carina Honorato Gajardo**, Jueza Suplente del Juzgado de Letras del Trabajo de Talca.

