En Quintero, a 22 de noviembre de 2023

VISTOS

1. Que con fecha 22 de mayo de 2023 (folio 1), EDUARDO ANDRÉS SANDOVAL MAGNANI, RUN 16.124.270-5, chileno, psicólogo, con domicilio en Hermanos Carrera 835, comuna de Quintero, V Región, interpuso una denuncia de vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido indirecto junto con indemnización por daño moral, cobro de cotizaciones, sanción del artículo 162 incisos 5º, 6º, y 7º del Código del Trabajo (Ley Bustos) y cobro de saldos de remuneraciones en contra de la empresa MUNICIPALIDAD DE PUCHINCAVÍ (en adelante "la empresa" o "el empleador"), RUT 69.060.800-6, empresa del rubro de su denominación, representada legalmente por MARCOS ANTONIO MORALES URETA, RUN 12.818.184-9, ingeniero en administración, ambos domiciliados en Avenida Bernardo O´Higgins 70, comuna de Puchuncaví, solicitando que ella sea admitida a tramitación y, en definitiva, acogida en todas sus partes, declarando especialmente:

1. Que la demandada vulneró, con ocasión del término de la relación laboral, los derechos fundamentales del actor invocados en el libelo u otros que VS. determine, por lo que debe ser condenada al pago de:

a. Indemnización sustitutiva del mes de aviso previo por $1.341.395 o la suma que VS. determine.

b. Indemnización por años de servicio (10 años) por $13.413.950 o la suma que VS. determine.

c. Recargo legal del 50% sobre la indemnización por años de servicio por $6.706.975, de acuerdo con los artículos 168 y 171 del Código del Trabajo, o la suma que VS., determine.

d. Medida reparatoria de disculpas públicas, por medio de un comunicado oficial a todos los trabajadores de la empresa, mediante correo electrónico, de acuerdo con el artículo 495 Nº 3 del Código del Trabajo. También que dicho comunicado sea publicado en la página web de la empresa por al menos 30 días corridos.

e. Medida reparatoria de un curso sobre "derechos fundamentales en la empresa", impartido por un profesor universitario de Derecho del Trabajo, con grado de magíster en Derecho del Trabajo de al menos 8 horas lectivas, a costa de la demandada, a Marcos Antonio Morales Ureta, representada de la demandada.

f. Prohibición de contratar con el Estado por 2 años, de acuerdo con el artículo 4 inciso 1º de la Ley 19.886 sobre Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

Prestación de Servicios. Para hacer efectivo esto, solicito que se remita por vía de oficio la sentencia condenatoria al Ministerio de Hacienda.

g. Se oficie a la Dirección del Trabajo para el registro y publicación de la sentencia de esta causa, en caso de resultar condenatoria.

2. Que se condene a la demandada al pago de indemnización por daño moral por $15.000.000 o la suma que VS. determine.

3. Que la empresa debe pagar las cotizaciones previsionales (AFP, Salud y AFC) del actor correspondientes al periodo 01/01/2023 – 03/04/2023 sobre la base de una remuneración de $1.341.395, debiendo solucionar el saldo pendiente o la suma que VS., determine.

a. Que, en virtud de lo anterior, se oficie a AFP Hábitat, FONASA y AFC para que persigan la deuda previsional señalada en este libelo.

4. Que se aplique a la empresa la sanción de Ley Bustos (artículo 162 incisos 5º, 6º y 7º del Código del Trabajo), por lo que deberá pagar al actor la totalidad de su remuneración bruta ($1.341.395o la suma que VS. determine) desde la fecha del término de la relación laboral hasta su convalidación.

5. Que la empresa debe pagar al actor por concepto de saldo de remuneración correspondiente a 93 días la suma de $2.494.995 o la suma que VS., determine.

6. Que, a todas las sumas a que sea condenada la demandada, les sean aplicados reajustes e intereses legales máximos, de acuerdo con los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

7. Que se condene a la demandada en costas.

2. En el primer otrosí de su presentación, interpuso demanda subsidiaria de despido indirecto junto con indemnización por daño moral, cobro de cotizaciones, sanción del artículo 162 incisos 5º, 6º, y 7º del Código del Trabajo (Ley Bustos) y cobro de saldos de remuneraciones en contra de la empresa MUNICIPALIDAD DE PUCHINCAVÍ (en adelante “la empresa” o “el empleador”), RUT 69.060.800-6, empresa del rubro de su denominación, representada legalmente por MARCOS ANTONIO MORALES URETA, RUN 12.818.184-9, ingeniero en administración, ambos domiciliados en Avenida Bernardo O´Higgins 70, comuna de Puchuncaví, o por quien corresponda de acuerdo con el artículo 4 del Código del Trabajo, solicitando se tengan por reproducidos los argumentos contenidos en lo principal de su presentación.

Solicita:

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

1. Que la demandada incurrió en la causal de término de contrato de trabajo establecida en el artículo 160 Nº 7 en relación con el artículo 171, ambos del Código del Trabajo, por lo que debe pagar al actor las siguientes sumas:

a. Indemnización sustitutiva del mes de aviso previo por $1.341.395 o la suma que VS., determine.

b. Indemnización por años de servicio (10 años) por $13.413.950 o la suma que VS., determine.

c. Recargo legal del 50% sobre la indemnización por años de servicio por $6.706.975, de acuerdo con los artículos 168 y 171 del Código del Trabajo, o la suma que VS., determine.

2. Que se condene a la demandada al pago de indemnización por daño moral por $15.000.000 o la suma que VS., determine.

3. Que la empresa debe pagar las cotizaciones previsionales (AFP, Salud y AFC) del actor correspondientes al periodo 01/01/2023 – 03/04/2023 sobre la base de una remuneración de $1.341.395, debiendo solucionar el saldo pendiente o la suma que VS., determine.

a. Que, en virtud de lo anterior, se oficie a AFP Hábitat, FONASA y AFC para que persigan la deuda previsional señalada en este libelo.

4. Que se aplique a la empresa la sanción de Ley Bustos (artículo 162 incisos 5º, 6º y 7º del Código del Trabajo), por lo que deberá pagar al actor la totalidad de su remuneración bruta ($1.341.395 o la suma que VS. determine) desde la fecha del término de la relación laboral hasta su convalidación.

5. Que la empresa debe pagar al actor por concepto de saldo de remuneración correspondiente a 93 días la suma de $2.494.995 o la suma que VS. determine.

6. Que, a todas las sumas a que sea condenada la demandada, les sean aplicados reajustes e intereses legales máximos, de acuerdo con los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

7. Que se condene a la demandada en costas.

3. Que con fecha 4 de julio de 2023 (folio 20), la denunciada contesta la demanda de tutela laboral, señalando que niega la efectividad de los hechos que se invocan como sustentatorios de la acción de tutela de derechos fundamentales detallados a lo principal del libelo que da origen al presente juicio, así también se niega que la acción de la actora tenga sustentos jurídicos suficientes que justifiquen acogerla, salvo los hechos aquellos que se reconocen expresamente como ciertos en esta contestación.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

Señala que efectivamente don Eduardo Sandoval, ingresó a prestar servicios bajo subordinación y dependencia para mi representada el 01 de marzo de 2013, cuya función era en el cargo de psicólogo, inicialmente por 30 horas semanales.

Luego con fecha 1 de marzo de 2014, se suscribió un nuevo contrato de trabajo entre las partes, por una jornada semanal de trabajo de 40 horas, a cambio del pago de una remuneración mensual base de $640.000, con una duración indefinida. El referido contrato fue aprobado mediante Decreto Alcaldicio N° 1198/14, de fecha 09 de junio de 2014.

A.2).- Con fecha 01 de abril de 2022, don Eduardo Sandoval, mediante carta dirigida a doña Patricia Colarte, Directora de Educación Municipal de Puchuncaví, solicitó modificación de contrato a efectos de que se procediera a la rebaja de la jornada laboral en 24 horas, quedando así con 16 horas laborales efectivas.

A.3).- En razón de la solicitud del trabajador, finalmente la jornada de trabajo de don Eduardo Sandoval quedó pactada en 16 horas laborales efectivas, que debió realizar en la escuela básica de Horcón, durante el periodo correspondiente al año 2022 y en la escuela La Quebrada en el año 2023. Acordando a su vez, una remuneración base mensual de $374.144 (trescientos setenta y cuatro mil ciento cuarenta y cuatro pesos), y la asignación de movilización de $13.764 (trece mil setecientos sesenta y cuatro pesos).

A.4).- El demandante durante todo el tiempo que duró la relación laboral que mantuvo con la Ilustre Municipalidad de Puchuncaví, nunca denunció a mi mandante por incumplimientos, ni vulneración de sus derechos fundamentales, ni de ningún otro derecho.

A.5).- En cuanto a las remuneraciones percibidas por el actor, no es efectivo que la base de cálculo sea la suma indicada por el Sr. Sandoval en su libelo ($1.341.395).- . Sino que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 172 del Código del Trabajo, corresponde como base de cálculo la remuneración mensual de $452.989.-

Solicita tener por contestada demanda deducida en contra de la Ilustre Municipalidad de Puchuncaví, por don Eduardo Andrés Sandoval Magnani, ambos ya individualizados, y definitivamente declarar que en la especie no se han realizado actos de parte de mi representada que puedan constituir vulneración de derechos fundamentales, de modo tal que no corresponde el pago de ninguna de las indemnizaciones demandadas, principales ni subsidiarias, así como tampoco corresponde otorgar ninguna de las prestaciones no monetarias demandadas, con expresa condena en costas.

4. Que, en la misma presentación, contesta la demanda subsidiaria, señalando que niega todos los hechos contenidos en la demanda, salvo aquellos que expresamente se reconozcan como ciertos por esta parte. Así las cosas, por motivos de economía procesal, doy por expresamente reproducidos todos y cada uno de los hechos descritos a

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

lo principal de esta presentación se sirva tener por contestada demanda de despido indirecto y cobro de prestaciones laborales y se rechace en todas sus partes. En subsidio. En el evento de estimar que existieron incumplimientos de las obligaciones del contrato de parte de mi representada, se sirva ordenar la condena de las prestaciones en un monto menor al demandado por el actor.

5. Que, con fecha 14 de agosto de 2023 (folio 61), se celebra la audiencia preparatoria, y luego de frustrarse el llamado a conciliación, se fijaron los siguientes hechos no controvertidos:

1.- Efectividad de que el trabajador se desempeñó como psicólogo para la Ilustre Municipalidad de Quintero.

2.- Efectividad de que el contrato era de la naturaleza indefinida.

3.- Efectividad de que comenzó con sus laborales el día 1 de marzo de 2013 y terminó sus labores con fecha 3 de abril de 2023.

4.- La jornada de trabajo se rebajó el 1 de abril de 2022 a 16 horas y antes de eso era de 40 horas.

Igualmente se fijaron hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos:

1.- Efectividad de que la demandada cambió unilateralmente la jornada de trabajo de 40 horas a 16 horas para el periodo 2023.

2.- Monto de la remuneración.

3.- Efectividad de que la demandada pagó las cotizaciones previsionales integras del trabajador mientras duró la relación laboral.

4.- Efectividad de que el actuar del empleador le produjo un daño psicológico o perjuicio psicológico al denunciante. Hechos y circunstancias. Vinculo de causalidad entre dicho daño psicológico con el actuar del empleador.

5.- Efectividad de adeudar el empleador las prestaciones alegadas por el empleador, esto es, las cotizaciones previsionales diferenciales, la diferencia de la remuneración del 2023 y demás prestaciones alegadas por el trabajador.

6.- Efectividad de concurrencia del incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato en el caso del empleador.

7.- Efectividad de derechos fundamentales.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

6.- Que con fecha 13 de octubre y 16 de noviembre de 2023, se celebró la audiencia de juicio, oportunidad en la que se rindió la siguiente prueba:

PRUEBA PARTE DENUNCIANTE:

PRUEBA DOCUMENTAL: (Se autoriza proyección en la pantalla del Tribunal y lectura extractada de los documentos ofrecidos).

1. Contrato de trabajo suscrito entre las partes de 01/03/2014. La cláusula segunda del contrato establece una jornada semanal de 40 horas.

2. Certificado de antigüedad laboral del actor de 21/03/2019, emitido por el empleador. Se aprecia que comienza a desempeñarse como psicólogo desde el 1 de marzo de 2013, y desde el 1 de marzo de 2014 comienza a trabajar de forma indefinida.

3. Liquidaciones de remuneración del actor de enero 2022, febrero 2022, marzo 2022, diciembre 2022, enero 2023, febrero 2023 y marzo 2023.

En marzo de 2022 aparecen 30 días trabajados, jornada de 40 horas. Total haberes de $999.426.

En enero de 2023 aparecen 30 días trabajados, jornada de 16 horas. Total de haberes $950.717.

En febrero de 2023 aparecen 30 días trabajados, jornada 16 horas, total haberes $536.558.

En marzo de 2023, aparecen 30 días trabajados, jornada 16 horas, total haberes $452.989.

4. Cadena de correos electrónicos intercambiados entre el actor (psicologo.escuelas@gmail.com) y Lorena Varas (lorena.varas@daempuchuncavi.cl), desde el 01/04/2022 al 05/04/2022, asunto Eduardo Sandoval Magnani solicito.

El correo de 1 de abril de 2022, de 13:32 horas, respuesta de Lorena Varas:

“Eduardo, me parece que lo que yo entendí era algo distinto. En todo caso tu carta debe estar firmada ante Notario y ser entregada físicamente en la oficina de partes del Daem. Atte Lorena”.

5. Carta enviada por el actor al empleador el 01/04/2022, firmada por el actor y con timbre del empleador. En el párrafo segundo “Por una decisión de carácter familiar, no cuento con los medios para proyectarme con la totalidad de las horas laborales en la Comuna de Puchuncaví en el periodo 2022, por tanto, le solicito proceda a reducir 24 Horas de mi contrato, quedándome con 16 horas laborales efectivas en la Escuela Básica Horcón. Pido a usted se aplique dicho régimen de horas, iniciando el próximo lunes 04 de abril, sin perjuicio de la regularización administrativa posterior”.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

6. Propuesta de anexo de contrato emanada de la empresa de 01/04/2022 (no firmada por el actor). En la cláusula segunda se refiere a la rebaja de la jornada semanal, de 40 a 16 horas, a contar del 4 de abril de 2022. No tiene firma de persona alguna.

7. Correo electrónico enviado por el actor (psicólogo.escuelas@gmail.com) al empleador (daem_puchuncavi@yahoo.es y elizabethfranjola@gmail.com) el 24/02/2023, asunto Solicito restablecer jornada 40 horas. Se lee “solicito reestablecer jornada de 40 horas”.

En el párrafo 5° se lee: “Como señalé en la misma misiva, la reducción de horas se solicitó -y, por tanto, esta parte entiende que se aprobó- sólo para el periodo 2022. De manera que, iniciado el periodo 2023, del que ya han transcurrido enero y febrero, se restableció ipso facto la carga horaria estipulada inicialmente, esto es, 40 horas semanales”.

En el párrafo 8° se lee “Esta situación se hizo presente verbalmente, sin que se diera solución al respecto. En razón de ello y dado que no proporcionar el trabajo convenido constituye una infracción al contrato de trabajo, es que he debido expresar este reclamo formalmente, por esta misiva (…) En razón de lo expuesto se solicita:

a) Restablecer efectiva e inmediatamente las 40 horas semanales, dando cumplimiento a la obligación de proporcionar el trabajo convenido conforme al contrato de trabajo;

b) Atendido que las 40 horas semanales constituye un régimen restablecido en este periodo 2023, y que el no empleo de todas esas horas laborales es imputable al empleador, que se pague la remuneración y cotizaciones faltantes por enero”.

8. Orden de trabajo Nº 30 emitida por el empleador el 02/03/2023, destinada al trabajador.

Se lee: Psicólogo PIE, jornada semanal 16 horas. Fecha de inicio 1 de marzo de 2023.

9. Licencias médicas otorgadas al actor desde 01 al 31 de marzo de 2023.

7 días de reposo, licencia de 2 de marzo de 2023.

14 días de reposo, licencia de 7 de marzo de 2023.

10 días de reposo, licencia de 22 de marzo de 2023.

10. Receta médica emitida por el médico Andrés Molina al actor el 07/03/2023.

Se prescribe Quetiapina 100 mg.

11. Carta de despido indirecto enviada por el actor al empleador el 03/04/2023, junto con sus respectivos comprobantes de Correos de Chile y de la Dirección del Trabajo.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

Se invoca la causal del artículo 160 N° 7 y 171 del Código del Trabajo. El acápite III describe los hechos que fundan la causal: “Conforme al contrato de trabajo ya individualizado, la jornada semanal de trabajo equivalía a 40 horas.

Además, la función de este trabajador era desempeñarse en establecimientos educacionales de la comuna de Puchuncaví y, en razón de ello, en el año 2022 estaba asignado a la Escuela Básica Horcón.

Mediante carta fechada el 01 de abril de 2022, ingresada al Departamento de Educación de la Ilustre Municipalidad de Puchuncaví, planteé la siguiente solicitud al empleador:

Por una decisión de carácter familiar, no cuento con /os medios para proyectarme con la totalidad de horas laborales en la comuna de Puchuncaví en el periodo 2022, por tanto. le solicito proceda a reducir 24 horas de mi contrato, quedándome con 16 horas laborales efectivas en la Escuela Básica Horcón.

La propuesta anterior fue aprobada y, por tanto, la jornada semanal en el mencionado establecimiento fue reducida a 16 horas.

Atendido que la reducción de carga horaria se solicitó y, por tanto, se aprobó para el periodo 2022, al iniciarse el periodo 2023 se restableció la obligación del empleador de proporcionar el trabajo para una jornada semanal de 40 horas.

No obstante, el empleador de facto me mantuvo en una jornada semanal de 16 horas durante los meses de enero y febrero. Ello constituye una infracción a la obligación del empleador proporcionarme el puesto de trabajo por 40 horas semanales. A mayor abundamiento, al mantenerlo de facto en 16 horas semanales, negó el proporcionarme las 24 horas adicionales de trabajo semanal a que tenía derecho, completando de esa manera la jornada pactada de 40 horas semanales.

A pesar de la situación de hecho ya expresada, este trabajador se mantuvo a disposición del empleador por medios remotos (tal cómo teléfono, correo u otro), pues tenía perfecta conciencia de que el trabajo a prestar era por 40 horas semanales.

Sin perjuicio de ello, el empleador sólo remuneró y enteró cotizaciones por una remuneración proporcional a 16 horas semanales, de manera que infringe su obligación de remunerar y enterar cotizaciones por las 24 horas adicionales de trabajo semanal que se negó a proporcionar a mi persona, lo que completa la jornada de 40 horas semanales pactadas.

Mediante correo electrónico enviado al empleador con fecha 24 de febrero de 2023, le expuse la situación descrita al empleador y solicité:

"a) Restablecer efectiva e inmediatamente las 4() horas semanales, dando cumplimiento a la obligación de proporcionar el trabajo convenido conforme al contrato de trabajo;

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

b) Atendido que las 40 horas semanales constituye un régimen restablecido en este periodo 2023, y que el no empleo de todas esas horas laborales es imputable al empleador, que se pague la remuneración y cotizaciones faltantes por enero de 2023, así como dicha base de 40 horas semanales sea la usada para remunerar y cotizar el presente mes de febrero de 2023".

La mentada misiva no fue contestada por el empleador, quién meramente me contacta por teléfono para solicitar que asista, el día 02 de marzo de 2023, a la Dirección de Educación de la respectiva Municipalidad, ha de entregar una Orden de Trabajo que me asignaría a un nuevo establecimiento educacional de la comuna.

Junto con el referido día 02 de marzo de 2023, recibo la Orden de Trabajo N° 30, la que me asigna, a contar del día 01 de marzo de 2023, a la Escuela Básica La Quebrada, con una jornada semanal de 16 horas. Resulta de lo descrito que la Orden de Trabajo era errónea, por un lado, pues seguía Imponiéndome 16 horas de trabajo semanal en lugar de 40 horas semanales como disponía mi contrato de trabajo. Por otro lado, expresaba que la asignación era a contar del 01 de marzo de 2023. No obstante, se me estaba informando de ella el día 02 de marzo de 2023, por lo que ya presentaba una inasistencia, aunque justificada pues sólo en ese momento me enteré de mi traslado. A lo imposible nadie puede estar obligado.

Cabe agregar que el día 02 de marzo de 2023, se me extendió licencia médica, con Indicación de reposo por 7 días, con inicio el día 01 del mismo mes y año. Enseguida, el día 07 de marzo de 2023, se me extendió la licencia médica, por 14 días, con inicio de reposo el dia 08 de marzo de 2023. La infracción cometida por mi empleador me perjudica respecto de las prestaciones a que tengo derecho con ocasión de la licencia médica que para reposo seme extendió. En concreto, dado que se me ha cotizado el sueldo proporcional a 16 horas, el subsidio que el organismo de seguridad social me pagará será con base a esta carga horaria y no a las 40 horas que estaban pactadas según el contrato de trabajo.

La situación ya descrita, además de afectarme en lo económico, ha impactado también en el plano personal y familiar de este trabajador. En concreto, he sido diagnosticado con un trastorno de adaptación y sobre ello, se ha informado por el profesional de la salud a cargo de mi tratamiento, con fecha 18 de marzo de 2023, que:

"Durante las sesiones clínicas realizadas, se evidenció la siguiente sintomatología: el señor Eduardo refirió dificultad para lidiar con situaciones cotidianas de la vida diaria, lentitud para tomar decisiones por miedo a equivocarse, pérdida del interés para realizar actividades que antes hacía con agrado, incapacidad para relajarse, manteniendo siempre una actitud de alerta y un consiguiente desmedro en su concentración. Además de la afectación mental, el lenguaje corporal del señor Eduardo, evidencia signos físicos y emocionales asociados a estrés[...] Dado el análisis del conjunto de sesiones psicológicas, es factible identificar que, el origen de este trastorno que afecta al señor Sandoval, radica en una situación laboral, por la cual su actual empleador, habrá considerado como permanentes, condiciones de jornada que el

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

paciente solicito por un tiempo expirable {...] En lo económico, el señor Sandoval debió hacer gestiones para cubrir cuentas y deudas de manera excepcional, acudiendo a fondos de ahorro que debieron mermar o haciendo uso de su línea de crédito, precarizando la economía familiar. [...) En más, el paciente ha debido pausar algunos compromisos económicos para priorizar solo los consumos más relevantes, como alimentación, salud y gastos básicos, reduciendo compras. Al no contar con los medios económicos se han causado serias dificultades en su rutina, afectando la vida de su esposa y restando oportunidades como talleres, actividades y recursos de aprendizaje en el caso de sus dos hijas, estudiantes de pre-básica y primer ciclo básico, respectivamente. En cuanto al ámbito familiar, se generaron dificultades a nivel relacional con los demás miembros de su familia, principalmente derivadas de la angustia, la irritabilidad y la disminución en la concentración que comenzaron a manifestarse en el paciente y que no suelen ser parte de su personalidad habitual. [...) Para finalizar y en base a los antecedentes expuestos, se puede concluir que Don Eduardo Sandoval Magnani cursa hoy un trastorno de adaptación consecuente con la situación laboral anteriormente expuesta. Esta afección ha podido ser evidenciada en manifestaciones mentales derivadas de estrés y sintomatología psicosomática, que lo han afectado a nivel personal, económico y familiar".

Si bien, a pesar de mi condición médica, he seguido insistiendo en que la carga horaria debla ser 40 horas y no 16 horas, ante la falta de respuesta y el perjuicio que el grave incumplimiento ocasiona en lo personal, económico y familiar a este trabajador, no ha quedado más remedio que ejercer la facultad otorgada por el art. 171 del Código del Trabajo.

En suma, constituye una infracción grave al contrato de trabajo, conforme al Nº 7 del art. 160 en relación con el art. 171, ambos del Código del Trabajo, la negativa del empleador a proporcionar a este trabajador la jornada semanal de 40 horas convenida, con la remuneración pactada por dicha carga horaria y las cotizaciones que por la misma corresponden. En su lugar, desde enero de 2023 y pese a la oposición de este trabajador, el empleador impone a este último una jornada semanal de 16 horas, con una remuneración y cotizaciones menor a la que por su contrato de trabajo le corresponde, causándole de esta manera un perjuicio patrimonial".

12. Informe psicológico del actor emitido por la psicóloga clínica Camila Rojas Ayala el 18/03/2023.

Destaca el tercer párrafo, que se refiere a sintomatología de estrés, fatiga, malestar estomacal.

El cuarto párrafo señala que "dado el análisis… radica en una situación laboral".

El párrafo quinto señal que, al no contar con medios económicos, generaron dificultades a nivel relacional.

El párrafo final concluye describiendo un trastorno de adaptación del demandante, consecuente con la situación laboral"

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

13. Informe psicológico del actor emitido por la psicóloga clínica Camila Rojas Ayala el 08/08/2023.

El cuarto párrafo señala “Las últimas observaciones clínicas evidencian algunas mejoras en lidiar con situaciones cotidianas de la vida diaria, en la toma decisiones y en el aumento del interés para realizar actividades con agrado. Sin embargo todavía no ha restablecido la capacidad para relajarse. En el día a día la actitud de alerta todavía es intensa y por ende, le afecta en su concentración”.

El quinto párrafo señala “En lo emocional, una de las principales preocupaciones del señor Sandoval, está dada por los efectos del deterioro económico que conllevó la gestión del empleador. A la fecha el paciente continúa haciendo gestiones para cubrir cuentas y deudas, no alcanzando aún su estatus económico previo. Esto ha implicado una inestabilidad familiar que ha causado que su esposa curse actualmente una prolongada licencia médica por estrés”.

El último párrafo señala “Para finalizar y en base a los antecedentes expuestos, se puede concluir que Don Eduardo Sandoval Magnani mantiene hasta hoy un trastorno de adaptación consecuencia de la situación laboral anteriormente expuesta. Tanto las manifestaciones mentales derivadas de estrés y sintomatología psicosomática permanecen y en la recomendación de esta profesional, se sugiere dar continuidad a la psicoterapia hasta que Don Eduardo alcance mejoras más permanentes”.

14. Certificado de nacimiento de las niñas Emma Sandoval Thiele y Matilda Opazo Thiele.

CONFESIONAL:

CONSTANCIA: Se deja constancia que, debido al incidente deducido al inicio de esta audiencia, esta prueba se rendirá en la continuación de audiencia de juicio.

EXHIBICIÓN DE DOCUMENTOS:

1. Contrato de trabajo y totalidad de anexos de contratos FIRMADOS por el actor.

2. Liquidaciones de remuneraciones del actor de 2021, 2022 y 2023.

3. Cadena de correos electrónicos intercambiados ente el actor (psicologo.escuelas@gmail.com) y Lorena Varas (lorena.varas@daempuchuncavi.cl), desde el 01/04/2022 al 05/04/2022, asunto Eduardo Sandoval Magnani solicito.

4. Carta enviada por el actor al empleador el 01/04/2022, firmada por el actor y con timbre del empleador.

5. Propuesta de anexo de contrato emanada de la empresa de 01/04/2022 (no firmada por el actor).

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

6. Correo electrónico enviado por el actor (psicólogo.escuelas@gmail.com) al empleador (daem_puchuncavi@yahoo.es y elizabethfranjola@gmail.com) el 24/02/2023, asunto Solicito restablecer jornada 40 horas.

7. Orden de trabajo Nº 30 emitida por el empleador el 02/03/2023, destinada al empleador.

8. Certificado de pago de cotizaciones del actor, emitido por Previred, por los años 2021, 2022 y 2023.

CONSTANCIA: Se deja constancia de que el abogado por la denunciante indica recibir satisfactoriamente la exhibición de documentos y no realiza peticiones respecto de ellos.

OFICIOS:

1. FONASA, correo electrónico notific.judiciales@fonasa.gov.cl, domiciliada en Miraflores 176, comuna de Santiago, Región Metropolitana, para que remita la siguiente información y documentos respecto del trabajador EDUARDO ANDRÉS SANDOVAL MAGNANI (RUN16.124.270-5):

a. Totalidad de licencias médicas presentadas por el trabajador durante 2023.

b. Indicar monto bruto al que ascendió el pago de subsidio por cada licencia del punto anterior.

En el oficio destaca el cuadro de licencias del demandante, que es el siguiente:

DETALLE DE LICENCIAS MÉDICAS OTORGADAS A DON EDUARDO ANDRÉS SANDOVAL MAGNANI , RUT: 16.124.270-5						
N° de folio	Año	Fecha de inicio	Fecha de término	N° días de reposo	Estado de la Licencia Médica	Tipo de Licencia Médica
3-84030624	2023	22-03-2023	31-03-2023	10	Autorizada	Enfermedad Común
3-83353374	2023	08-03-2023	21-03-2023	14	Autorizada	Enfermedad Común
3-83132385	2023	01-03-2023	07-03-2023	7	Autorizada	Enfermedad Común

2. SE DESISTE.

3. SE DESISTE.

CONSTANCIA: Se deja constancia que el abogado por la denunciante se desiste de rendir los oficios ofrecidos correspondientes al numeral 2 y 3.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

TESTIMONIAL: (Registro íntegro en audio).

1. Juramentada en forma legal, declara doña NATHALIE MOLLY THIELE JORDÁN, RUT N°16.933.683-0.

Expresa lo siguiente: “Conoce a Eduardo Sandoval desde 2015. Están casados. La relación comenzó en 2015. Hasta 2023, trabajó en el departamento de educación en la municipalidad de Puchuncaví. Se desempeñaba como psicólogo en distintos colegios. Entró el año 2011, según le contó Eduardo. Además, porque lo entrevistó para su tesis. Su jornada era completa de 40 horas. Se mantuvo hasta que Eduardo decidió rebajar su jornada de manera momentánea. Esto se dio porque debían retomar labores presenciales. Señala que tiene dos hijas y con la más pequeña tuvo problemas de adaptación. Por eso decidieron que ese año, él rebajaría la jornada de ese año. Ahí fue cuando le solicitó la rebaja durante el año 2022. Lo que debía ocurrir es que se pudiera retomar la jornada del año 2023, pero en enero se dieron cuenta que tenían la jornada rebajada. Le mencionaron que debía firmar un anexo de contrato, pero siempre lo aplazaban. En diciembre le avisaron y decía que se iba a rebajar la forma de jornada de manera permanente. Empezó a tratar de regularizar, pero no tuvo respuesta clara. De ahí en más ha sido bien complejo cómo la situación ha cambiado a nivel anímico. Le afectó a nivel familiar, a nivel de rutinas, hubo mucha frustración de su parte, lo peloteaban, estaba ansioso, comía a deshora, se despertaba en la noche, no dormía bien. Había días que se sentía angustiado. También hubo desatención de parte de él. Afectó las vacaciones familiares, dejó de hacer cosas que hacía. Eduardo tuvo terapia psicológica desde marzo de este año, lo cual le ha servido para retomar actividades más familiares y continúa al día de hoy.

En el contraexamen, señala que es psicóloga de 8 a 7 años de experiencia. Indica que durante la pandemia tuvieron la oportunidad de estar más cerca como familia. No hubo estrés. Lo complejo fue a nivel de las niñas retomar su jornada, en especial la más pequeña. No recuerda que le estresara el contagio durante la pandemia. Cree que para todos el volver a la normalidad fue un proceso de adaptación, pero no les afectó a nivel familiar porque la hija mayor no tuvo problemas y solo afectó a la hija más pequeña. Señala que cuando la hija entró a pre-kínder, ella no quería entrar. Eso generó que tenían que adaptar sus horarios para acompañarla. Decidieron conversar para rebajar la jornada de Eduardo. E incluso ella hizo acomodos. Indica que fue la más afectada porque pasó por niveles de ansiedad grande. Pidió licencias por 15 días porque no estaba tranquila al dejarla llorando. En diciembre de 2022, se atendió psicológicamente en el CESFAM y la psicóloga lo guió por el tema del sueño, dificultades para dormir. En ese mes lo llaman para que firmara el anexo de contrato que decía algo distinto a lo acordado. Indica que tiene un diálogo fluido con su marido y que las afecciones que ha visto en su esposo tienen que ver con el ámbito laboral, ya que las decisiones de cambio de rutina no tuvieron afectación familiar. Y esto lo sabe porque él le comentó la situación”.

2. SE DESISTE.

3. SE DESISTE.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

CONSTANCIA: Se deja constancia que abogado por la denunciante se desiste de la declaración de los testigos individualizados en los numerales 2 y 3.

PRUEBA PARTE DENUNCIADA: (Registro íntegro en audio).

CONSTANCIA: Se deja constancia que la denunciada rendirá primero prueba confesional a efecto de rendir el resto de su prueba ofrecida en la continuación de audiencia de juicio.

CONFESIONAL: (Registro íntegro en audio).

1. Absuelve posiciones el denunciante, don EDUARDO ANDRÉS SANDOVAL MAGNANI.

Expresa: “Indica que la solicitud de reducción de la jornada es dirigida a Lorena Varas. Señala que ella responde que sí se puede. Agrega que le dijo que se podría reducir la jornada momentánea o temporalmente. Agrega que no le habló de renunciar a la jornada de trabajo. Indica que le envió una carta y que es efectivo que la envió. No recuerda exactamente si hablaron del correo. Lorena se fue al margen. Trató el tema con otras personas. Señala que el documento que entregó oficial no recuerda si omite el plazo de seis meses. No recuerda. Señala que en su vida ha requerido atención mental. Indica que cuando se desempeñó en Puchuncaví, vivió situaciones de estrés. Pidió licencia. Estuvo en casa. Asociado a situaciones ambientales y laborales. Añade que a los problemas de adaptación del año 2022 significaron una sintomatología desastrosa y pidió la autorización en abril. Indica que los problemas de adaptación de su hija y licencia de su esposa significaron hacer adaptaciones, aunque eso no le afectó emocionalmente. Finalmente sostiene que hizo la solicitud de restaurar la jornada dos meses después porque recién ahí, tuvo la comprobación de la reducción de la jornada”.

PRUEBA PARTE DENUNCIANTE: (Registro íntegro en audio).

CONFESIONAL:

SE DESISTE.

PRUEBA PARTE DENUNCIADA: (Registro íntegro en audio).

TESTIMONIAL:

1. Prometida en forma legal, declara doña OLGA LORENA VARAS ALFARO.

Señala lo siguiente: “Señala que conoce a Eduardo, no mucho, que es abogada del departamento de educación e interactúa con mucha gente. Indica que a él lo conoció en una actividad en la que participó como psicólogo y una vez que el año pasado fue a su oficina a hablar con ella con una carta pidiendo permiso sin goce de remuneración y le explicó que no correspondía para docentes seis meses y para los auxiliares tres meses y que además debía hacer toda su jornada, no por horas y por eso solo tenía dos opciones, pedir permiso sin goce de sueldo por tres meses o disminución de carga horaria, lo cual

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

es algo bastante frecuente. Indicó que quedó de enviar la carta por correo, pero en esta pedía lo mismo, permiso sin goce de sueldo por horas. Luego hablaron por teléfono donde le explicó que no era lo que conversaron. Luego por correo le envió otra carta distinta pero pedía rebajar su jornada, pero no quedaba clara su redacción y la verdad que nunca más apareció. La carta que luego presentó no es la misma, no quedaba clara en cuanto al tiempo, pero no se puede prometer guardar las horas porque la planificación es anual. Si hay disponibilidad se puede devolver. El plan anual de educación municipal, PADEM, se elabora colaborativamente y establece la dotación horaria del año siguiente. Cuando él solicitó la rebaja de jornada fue un problema porque necesitaban esas horas y tuvieron que buscar un reemplazo. Por eso no es posible guardar las horas porque ya se contrató a otra persona. Esto es muy común. La reducción de la jornada se pide pero en el plan anual de educación municipal se ven las jornadas del año siguiente y se fija en base a la matrícula, a la subvención. Esto lo conversaron con Eduardo cuando fue a su oficina. Siempre se habló de la rebaja permanente, es obvio. Se hizo el anexo de contrato, el decreto, y él nunca llegó a firmar y él fue destinado a la escuela La Quebrada y pidió licencia. Ya tenía contratado a alguien en su reemplazo.

Contraexaminada señala que su correo es lorena.vargas@daem.puchuncabí.cl. Indica que Eduardo pidió recuperar las horas por correo y que no recuerda cómo le envió la respuesta. Señala que conversó con el trabajador, pero no le explicó por escrito. Indica que lo conversaron siempre. Esto es algo frecuente. Nada está por escrito".

2. Juramentada en forma legal, declara doña CARMEN LIDIA TAPIA PRADENAS.

Señala lo siguiente: "Señala que conoce a Eduardo hace 12 años atrás y ha sido encargada de convivencia escolar y de las duplas psicosociales. Eduardo fue uno de los primeros psicólogos. Indica que desde que fue papá empezó a ir cada vez menos. Presentó licencias desde hace cinco años. Los últimos dos años prácticamente no lo ha visto. Por las licencias y permisos que pedía a los directores del colegio. Eduardo era de Quintero y le quedaba cerca del trabajo. Luego se casó y fue a Catapilco. En la escuela de Horcón se notó su poca presencia. Hace tiempo que no lo ve. Cero contacto en lo laboral. Esta ausencia en su trayectoria tuvo problemas emocionales. Muchas licencias de 2003 a 2014, tuvo una licencia larga por un asunto psiquiátrico y de ahí comenzaron las licencias y permisos con más frecuencia. Los colegios tienen mucha flexibilidad pero él era uno de los que más pedía permisos para llegar más tarde, para dejar a las niñas en el colegio. Él priorizó esa parte. Hartas licencias". No se realizó contraexamen.

DOCUMENTAL: (Lectura extractada).

1. Decreto Alcaldicio N° 1007 de fecha 8 de mayo de 2013, por el que se aprobó contrato de trabajo suscrito con fecha 01 de marzo de 2013 entre Municipalidad de Puchuncaví y don Eduardo Andrés Sandoval Magnani y el respectivo contrato de trabajo. El contrato de trabajo que contiene, en su artículo 4 señala que el trabajador podrá solicitar permiso de goce de sueldo sin remuneración. En su artículo 5° se indica que la

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

vigencia es hasta el 31 de diciembre. La cláusula segunda señala que la jornada es de 30 horas semanales.

2. Decreto Alcaldicio N° 1198 de fecha 9 de junio de 2014, por el que se aprobó contrato de trabajo suscrito con fecha 01 de marzo de 2014 entre Municipalidad de Puchuncaví y don Eduardo Andrés Sandoval Magnani y el respectivo contrato de trabajo. Reitera las mismas funciones, aumenta la jornada semanal a 40 horas, la remuneración es de $640.000, y rige de forma indefinida.

3. Anexo de contrato de trabajo de fecha 01 de abril de 2022 propuesto a don Eduardo Andrés Sandoval Magnani y el respectivo proyecto de Decreto Alcaldicio, sin firmar.

4. SE DESISTE.

5. Certificado de cotizaciones previsionales de don Eduardo Sandoval Magnani de fecha 30 de junio de 2023, correspondiente a los periodos comprendidos entre enero de 2021 a abril de 2023:

Remuneración imponible de los siguientes meses:

Año 2021:

- Enero 1072326
- febrero 897337
- marzo 897337
- abril 899777
- mayo 897337
- junio 897337
- Julio 943081
- agosto 933648
- septiembre 912588
- octubre 911861
- noviembre 911861
- diciembre 980161

Año 2022:

- enero 953072
- febrero 967596
- marzo 967596
- abril 462687
- mayo 397414
- junio 396444
- Julio 401992
- agosto 390481
- octubre 396112
- noviembre 390481

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

- diciembre 381234

Año 2023:

- enero 497018
- febrero 437573
- marzo 437573
- abril 34069

6. Licencias médicas de don Eduardo Sandoval durante el año 2021.

- 30 de junio de 2023: 11 días.
- 1 de octubre de 2021: 21 días.

7. Liquidación de remuneraciones de don Eduardo Sandoval, correspondiente a los meses comprendidos entre enero de 2021 a abril 2023:

El primer monto es total haberes, el segundo es tercero sueldo líquido.

Año 2021

Enero 1292236

1079617

Febrero 1002395

828557

Marzo 897337

723693

Abril 1004832

830704

Mayo 897337

723860

Junio 897337

723971

Julio 943081

759684

Agosto 933648

752365

Septiembre 989116

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

812715

Octubre 911861

735736

Noviembre 941861

766078

Diciembre 1011991

821479

Año 2022:

Enero 1284368

1099994

Febrero 1040830

853478

Marzo 999426

812430

Abril 476451

386142

Mayo 411178

333186

Junio 810408

332561

Julio 415756

336901

Agosto 404245

327561

Septiembre 485441

408757

octubre 409876

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

332129

Noviembre 404245

327561

Diciembre 394998

320060

Año 2023:

Enero 970717

853930

Febrero 536558

450989

Marzo 452989

367420

Abril 35097

28668

OFICIOS:

1.- Al Jefe Provincial de la Inspección del Trabajo de Valparaíso don Alfonso Gonzalo Yáñez Pino, con domicilio en Blanco Sur N° 1281, Valparaíso para que informe si existe reclamo intentado por don Eduardo Sandoval Magnani, denunciando vulneración de derechos, malos tratos o cualquier acción similar en su contra proferido en su contra por alguno de los funcionarios del Departamento de Educación de la Ilustre Municipalidad de Puchuncaví, durante el año 2021, 2022, 2023. Folios 75 y 76.

2.- A la Mutual de Seguridad de Viña del Mar, con domicilio en calle Limache N° 1300, Viña del Mar, para que informe si emitió resolución que declare que don Eduardo Sandoval Magnani sufrió enfermedad profesional en relación con la Ilustre Municipalidad de Puchuncaví durante el año 2023. Folio 60.

7. Finalizada la audiencia de juicio, los abogados de ambas partes realizaron sus observaciones a la prueba.

Y CONSIDERANDO

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

PRIMERO: Que la totalidad de la prueba ha sido examinada conforme a las reglas de la sana crítica.

SEGUNDO: Que respecto del hecho a probar "Efectividad de que la demandada cambió unilateralmente la jornada de trabajo de 40 horas a 16 horas para el periodo 2023", se pudo confirmar que, en efecto, así ocurrió. Para llegar a esa conclusión, la prueba examinada dio cuenta que, luego de una solicitud de disminución de la jornada por el período del año 2022, la cual fue tácitamente aceptada por el empleador, de manera unilateral y sin consentimiento del trabajador, el empleador mantuvo dicha disminución para el año 2023. Así, estando las partes vinculadas por un contrato de trabajo, sus modificaciones deben responder a un mutuo consentimiento, tomando en cuenta además que el contrato de trabajo es consensual, que no necesita escriturarse para su perfeccionamiento, y que es carga del empleador realizar tal escrituración, en este caso, la escrituración de la modificación de la carga horaria. Al haber aceptado el empleador la rebaja horaria a 16 horas, y pagar en consecuencia de dicha rebaja, aun cuando no se había escriturado esta modificación, ésta se perfeccionó, y era eminentemente temporal, es decir, sólo por el año 2022.

Así se desprende de la prueba documental:

"Liquidaciones de remuneración del actor de enero 2022, febrero 2022, marzo 2022, diciembre 2022, enero 2023, febrero 2023 y marzo 2023".

En marzo de 2022 aparecen 30 días trabajados, jornada de 40 horas. Total haberes de $999.426.

En enero de 2023 aparecen 30 días trabajados, jornada de 16 horas. Total de haberes $950.717.

En febrero de 2023 aparecen 30 días trabajados, jornada 16 horas, total haberes $536.558.

En marzo de 2023, aparecen 30 días trabajados, jornada 16 horas, total haberes $452.989

También se desprende de la "Carta enviada por el actor al empleador el 01/04/2022, firmada por el actor y con timbre del empleador". En el párrafo segundo se lee: "*Por una decisión de carácter familiar, no cuento con los medios para proyectarme con la totalidad de las horas laborales en la Comuna de Puchuncaví en el periodo 2022, por tanto, le solicito proceda a reducir 24 Horas de mi contrato, quedándome con 16 horas laborales efectivas en la Escuela Básica Horcón. Pido a usted se aplique dicho régimen de horas, iniciando el próximo lunes 04 de abril, sin perjuicio de la regularización administrativa posterior*"

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

También del documento “Propuesta de anexo de contrato emanada de la empresa de 01/04/2022 (no firmada por el actor). En la cláusula segunda se refiere a la rebaja de la jornada semanal, de 40 a 16 horas, a contar del 4 de abril de 2022. No tiene firma de persona alguna.

También del documento “Correo electrónico enviado por el actor (psicólogo.escuelas@gmail.com) al empleador (daem_puchuncavi@yahoo.es y elizabethfranjola@gmail.com) el 24/02/2023, asunto Solicito restablecer jornada 40 horas. Se lee “*solicito reestablecer jornada de 40 horas*”

En el párrafo 5° del correo se lee: “*Como señalé en la misma misiva, la reducción de horas se solicitó -y, por tanto, esta parte entiende que se aprobó- sólo para el periodo 2022. De manera que, iniciado el periodo 2023, del que ya han transcurrido enero y febrero, se restableció ipso facto la carga horaria estipulada inicialmente, esto es, 40 horas semanales*”.

En el párrafo 8° del correo se lee “*Esta situación se hizo presente verbalmente, sin que se diera solución al respecto. En razón de ello y dado que no proporcionar el trabajo convenido constituye una infracción al contrato de trabajo, es que he debido expresar este reclamo formalmente, por esta misiva (…) En razón de lo expuesto se solicita:*

a) Restablecer efectiva e inmediatamente las 40 horas semanales, dando cumplimiento a la obligación de proporcionar el trabajo convenido conforme al contrato de trabajo;

b) Atendido que las 40 horas semanales constituye un régimen restablecido en este periodo 2023, y que el no empleo de todas esas horas laborales es imputable al empleador, que se pague la remuneración y cotizaciones faltantes por enero”.

También se desprende de las liquidaciones de sueldo acompañadas y de las cotizaciones previsionales, que reflejan el cambio drástico de remuneración y de pago de cotizaciones, que se mantiene en el año 2023.

Las alegaciones de la demandada, de que nunca se autorizó una rebaja temporal de la jornada, como sostiene la testigo OLGA LORENA VARAS ALFARO, no se compadece con la falta de escrituración de esta modificación, y el hecho que se mantuviera la disminución de la jornada para el período 2023 constituye a todas luces, un acto unilateral no consentido por el trabajador, que excede los márgenes del ius variandi del artículo 12 del Código del Trabajo. Así, cuando la testigo OLGA LORENA VARAS ALFARO señala que “*fue a su oficina a hablar con ella con una carta pidiendo permiso sin goce de remuneración (…) tenía dos opciones, pedir permiso sin goce de sueldo por tres meses o disminución de carga horaria, lo cual es algo bastante frecuente. Indicó que quedó de enviar la carta por correo, pero en esta pedía lo mismo, permiso sin goce de sueldo por horas. Luego hablaron por teléfono donde le explicó que no era lo que conversaron. Luego por correo le envió otra carta distinta pero pedía rebajar su jornada, pero no quedaba clara su redacción y la verdad que nunca más apareció. La carta que*

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

luego presentó no es la misma, no quedaba clara en cuanto al tiempo, pero no se puede prometer guardar las horas porque la planificación es anual. (…) Siempre se habló de la rebaja permanente, es obvio. Se hizo el anexo de contrato, el decreto, y él nunca llegó a firmar y él fue destinado a la escuela La Quebrada y pidió licencia. Ya tenía contratado a alguien en su reemplazo (…) Eduardo pidió recuperar las horas por correo y que no recuerda cómo le envió la respuesta. Señala que conversó con el trabajador, pero no le explicó por escrito. Indica que lo conversaron siempre. Esto es algo frecuente. Nada está por escrito", de aquello sólo se puede desprender que hubo un consentimiento tácito por parte del empleador demandado, a rebajar temporalmente la jornada sólo por el año 2022. Si ello no se podía, por las razones que invoca la testigo, procedía rechazar la solicitud del trabajador, exigir el cumplimiento total de la jornada que le correspondía, y aplicar las medidas disciplinarias pertinentes en caso que no cumpliese su jornada pactada. Pero en cambio no sólo aceptaron esta rebaja, sino que se pagó en consonancia, sin escriturarla, por lo que se debe estar a lo que afirma el trabajador a este respecto, esto es, que era temporal, sólo por el año 2022, y que en 2023 procedía la restitución de las horas rebajadas. El borrador de decreto y anexo de contrato de trabajo solo confirma la falta del empleador, y su consentimiento tácito en la rebaja temporal de la jornada del trabajador, únicamente por el año 2022. La carga de escriturar las modificaciones consensuadas con el trabajador es del empleador, según se desprende de los artículos 7, 8 y 9 del Código del Trabajo, que si bien se refieren a la carga del empleador de escriturar el contrato, y del trabajador de firmarlo, se aplica la misma regla respecto de los anexos, en cuanto a que se trata de modificaciones que se perfeccionan consensualmente, y es carga del empleador escriturara,

TERCERO: Que respecto del hecho a probar "Monto de la remuneración", atendido lo expuesto en el considerando anterior, la remuneración del trabajador debe ser aquella que regía mientras se desempeñaba trabajando 40 horas semanales, es decir, se debe considerar el promedio de las últimas tres liquidaciones completas registradas, esto es de enero, febrero y marzo de 2022, cuyo promedio es de $1.108.208.- (promedio del total de haberes), previas a la rebaja temporal a 16 horas semanales. Esto por cuanto a partir de enero de 2023, procedía restituir las 40 horas pactadas del trabajador.

CUARTO: Que respecto del hecho a probar "Efectividad de que la demandada pagó las cotizaciones previsionales integras del trabajador mientras duró la relación laboral", ello no se pudo confirmar, por cuanto se pagaron íntegramente las cotizaciones previsionales hasta el mes de diciembre de 2022. A partir de enero de 2023, en tanto no se pagó la remuneración íntegra del trabajador, tampoco se pagaron de forma íntegra sus cotizaciones previsionales, desde ese mes y hasta el momento de su autodespido. Así se desprende de las cotizaciones previsionales y liquidaciones de sueldo acompañadas desde enero de 2023.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

QUINTO: Que respecto del hecho a probar "Efectividad de que el actuar del empleador le produjo un daño psicológico o perjuicio psicológico al denunciante. Hechos y circunstancias. Vinculo de causalidad entre dicho daño psicológico con el actuar del empleador", ello se ha corroborado, pues si bien es normal que las personas tengan afecciones psicológicas de múltiples causas, como el mismo demandante afirma en su declaración confesional, cuando afirma "*que en su vida ha requerido atención mental. Indica que cuando se desempeñó en Puchuncaví, vivió situaciones de estrés. Pidió licencia. Estuvo en casa. Asociado a situaciones ambientales y laborales. Añade que a los problemas de adaptación del año 2022 significaron una sintomatología desastrosa y pidió la autorización en abril. Indica que los problemas de adaptación de su hija y licencia de su esposa significaron hacer adaptaciones, aunque eso no le afectó emocionalmente*", lo cierto es que hay informes psicológicos que vinculan derechamente cierta sintomatología, no a la pandemia ni a asuntos previos, sino a los problemas laborales que le causó la indefinición de la demandada, la falta de respuesta a sus consultas, y la posterior decisión unilateral de la empleadora de mantener la rebaja horaria. Así se desprende del "Informe psicológico del actor emitido por la psicóloga clínica Camila Rojas Ayala el 18/03/2023", el cual destaca el tercer párrafo, que se refiere a sintomatología de estrés, fatiga, malestar estomacal del demandante. El cuarto párrafo señala que "*dado el análisis… radica en una situación laboral*". El párrafo quinto señal que, al no contar con medios económicos, generaron dificultades a nivel relacional. El párrafo final concluye describiendo un trastorno de adaptación del demandante, consecuente con la situación laboral. Asimismo el "Informe psicológico del actor emitido por la psicóloga clínica Camila Rojas Ayala el 08/08/2023", que señala en el cuarto párrafo que "*Las últimas observaciones clínicas evidencian algunas mejoras en lidiar con situaciones cotidianas de la vida diaria, en la toma decisiones y en el aumento del interés para realizar actividades con agrado. Sin embargo todavía no ha restablecido la capacidad para relajarse. En el día a día la actitud de alerta todavía es intensa y por ende, le afecta en su concentración*". El quinto párrafo señala "*En lo emocional, una de las principales preocupaciones del señor Sandoval, está dada por los efectos del deterioro económico que conllevó la gestión del empleador. A la fecha el paciente continúa haciendo gestiones para cubrir cuentas y deudas, no alcanzando aún su estatus económico previo. Esto ha implicado una inestabilidad familiar que ha causado que su esposa curse actualmente una prolongada licencia médica por estrés*". El último párrafo señala "*Para finalizar y en base a los antecedentes expuestos, se puede concluir que Don Eduardo Sandoval Magnani mantiene hasta hoy un trastorno de adaptación consecuencia de la situación laboral anteriormente expuesta. Tanto las manifestaciones mentales derivadas de estrés y sintomatología psicosomática permanecen y en la recomendación de esta profesional, se sugiere dar continuidad a la psicoterapia hasta que Don Eduardo alcance mejoras más permanentes*".

Lo anterior se corrobora con el oficio de FONASA, que da cuenta de las licencias médicas que también pidió el trabajador en el mes de marzo de 2023, e igualmente, la declaración testimonial de doña NATHALIE MOLLY THIELE JORDÁN, confirma este daño, al señalar que "*En diciembre le avisaron y decía que se iba a rebajar la forma de jornada de manera permanente. Empezó a tratar de regularizar, pero no tuvo respuesta*

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

clara. De ahí en más ha sido bien complejo cómo la situación ha cambiado a nivel anímico. Le afectó a nivel familiar, a nivel de rutinas, hubo mucha frustración de su parte, lo peloteaban, estaba ansioso, comía a deshora, se despertaba en la noche, no dormía bien. Había días que se sentía angustiado. También hubo desatención de parte de él. Afectó las vacaciones familiares, dejó de hacer cosas que hacía. Eduardo tuvo terapia psicológica desde marzo de este año (…) En diciembre de 2022, se atendió psicológicamente en el CESFAM y la psicóloga lo guió por el tema del sueño, dificultades para dormir. En ese mes lo llaman para que firmara el anexo de contrato que decía algo distinto a lo acordado. Indica que tiene un diálogo fluido con su marido y que las afecciones que ha visto en su esposo tienen que ver con el ámbito laboral, ya que las decisiones de cambio de rutina no tuvieron afectación familiar. Y esto lo sabe porque él le comentó la situación".

La declaración testimonial de doña CARMEN LIDIA TAPIA PRADENAS no desmiente lo anterior, cuando afirma que "*conoce a Eduardo hace 12 años atrás y ha sido encargada de convivencia escolar y de las duplas psicosociales. Eduardo fue uno de los primeros psicólogos. Indica que desde que fue papá empezó a ir cada vez menos. Presentó licencias desde hace cinco años. Los últimos dos años prácticamente no lo ha visto. Por las licencias y permisos que pedía a los directores del colegio. Eduardo era de Quintero y le quedaba cerca del trabajo. Luego se casó y fue a Catapilco. En la escuela de Horcón se notó su poca presencia. Hace tiempo que no lo ve. Cero contacto en lo laboral. Esta ausencia en su trayectoria tuvo problemas emocionales. Muchas licencias de 2003 a 2014, tuvo una licencia larga por un asunto psiquiátrico y de ahí comenzaron las licencias y permisos con más frecuencia. Los colegios tienen mucha flexibilidad pero él era uno de los que más pedía permisos para llegar más tarde, para dejar a las niñas en el colegio. Él priorizó esa parte*", por cuanto las licencias a que se refiere no fueron corroboradas por prueba alguna, pero por otra parte confirma que la razón de la petición de rebaja horaria, temporal, por el año 2022, se sostuvo en la necesidad expresada por el propio trabajador, de priorizar su familia, la crianza de sus hijas, asumiendo un rol parental activo, tratando de conciliar el trabajo y la familia, y desde una perspectiva de género, asume una activa responsabilidad y participación en roles tradicionalmente asignados a la mujer. En este caso, el trabajador demandante asumió su responsabilidad de padre, en acuerdo con su cónyuge, y en beneficio del interés superior de su hija, disminuyendo su participación laboral, a costa de la consecuente reducción de ingresos por el año 2022. Pero tal reducción siempre se planteó, por parte del trabajador, por ese año 2022, pues a partir del año 2023 debía volver a asumir su carga horaria normal, y la remuneración respectiva. Y así fue asumido también, de manera consensual, por su empleador, aun cuando luego desconociera este acuerdo, y unilateralmente planteara la continuidad de esta rebaja horaria.

Al respecto, cabe señalar que el daño psicológico corroborado por los informes ya citados, y las declaraciones señaladas, son coherentes con este comportamiento unilateral y vulnerador de su empleador. Teniendo en cuenta que las razones que sustentaron la decisión del trabajador de pedir la rebaja temporal de su carga horaria, al darse cuenta que dicho acuerdo no sería respetado por su empleador, sin dudas lo dejó

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

en la dolorosa situación de cuestionarse si acaso fue claro en su propuesta, que tal vez debió insistir más a su empleador para que formalizara el acuerdo que ya estaba hacía meses en vigor, o si acaso estuvo bien dedicarse al cuidado de sus hijas en vez de trabajar según su carga horaria normal, teniendo en cuenta que, máximas de la experiencia y conocimientos científicamente afianzados lo corroboran, son las mujeres las que hace normalmente estas renuncias, son ellas de quienes se espera que se dediquen a la crianza y a las labores domésticas, y aparece mucho más cuestionable, y es incluso castigado, el que un hombre asuma esa carga. Este trabajador y demandante, sufrió en rigor esa discriminación de género, como resultado de su decisión de criar a sus hijas de mejor manera, cuando una de ellas más lo necesitaba, en la confianza de que había alcanzado un acuerdo con su empleador, que luego no fue respetado, y del que más aún, se le reprocha que nunca fue tal.

SEXTO: Que respecto del hecho a probar “Efectividad de adeudar el empleador las prestaciones alegadas por el empleador, esto es, las cotizaciones previsionales diferenciales, la diferencia de la remuneración del 2023 y demás prestaciones alegadas por el trabajador”, tal como se ha señalado en los considerandos anteriores, se ha constatado que de forma unilateral, la empleadora disminuyó unilateralmente, la jornada del trabajador demandante, desde enero de 2023, faltando el pago de su jornada de 40 horas como correspondía, y además por cierto, la disminución de las cotizaciones previsionales respectivas.

SÉPTIMO: Que respecto del hecho a probar “Efectividad de concurrencia del incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato en el caso del empleador”, al haberse establecido este cambio unilateral en la jornada del trabajador, desde enero de 2023 en adelante, se ha constatado una infracción que supera con mucho las atribuciones que la ley le concede al empleador conforme al artículo 12 del Código del Trabajo, y ha modificado, sin el consentimiento del trabajador, no solo su jornada, sino su remuneración, y el pago de sus cotizaciones previsionales, incurriendo en una falta o incumplimiento grave de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo.

OCTAVO: Que respecto del hecho a probar “Efectividad de derechos fundamentales”, y para determinar si el proceder que se reprocha a la demandada, constituye una afectación de derechos fundamentales de la demandante, resulta indispensable recurrir a lo previsto en el artículo 485 inciso tercero del Código del Trabajo, el que establece 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 aquéllas 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 por el ejercicio

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo".

El legislador no define cuando no existe justificación suficiente, arbitrariedad o desproporción en la conducta del empleador, por lo que tal determinación corresponde efectuarla al tribunal caso a caso, en atención a las alegaciones invocadas en la denuncia.

Para este análisis, es pertinente tener en consideración que la esencia de los derechos, es un concepto que ya se encuentra reconocido en el artículo 19 Nro. 26 de la Constitución Política de la República, conforme al cual: "La Constitución asegura a todas las personas: N° 26. La seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio". De esta norma, se pueden establecer dos conclusiones que son relevantes para el análisis del presente conflicto. La primera de ellas, es que cualquier limitación de un derecho fundamental, debe estar establecido a lo menos en una norma de rango legal, que refleje un interés asegurado constitucionalmente; la segunda, que dicha restricción debe siempre respetar el contenido esencial del derecho en cuestión. La esencia de un derecho lo constituyen las facultades que hacen que un derecho sea lo que es y no otro, de tal forma que si falta alguno de ellos, éste pierde su identidad en cuanto tal.

En esta línea, la jurisprudencia del Excelentísimo Tribunal Constitucional, contenida en sentencia recaída en causa Rol 1413-09-INA, de 16 de noviembre de 2010, en su considerando Vigésimo Primero, indica respecto de la libertad de trabajo: "El contenido esencial de esta garantía asegura que a nadie le será impuesto un trabajo o un trabajador; que a nadie le será negado un trabajo por razones arbitrarias y que quien trabaje lo haga con una justa retribución (…) Este derecho forma parte de la denominada "constitución económica" y debe, por tanto, concordarse con el conjunto de principios que emergen con la Constitución de 1980, especialmente las garantías del artículo 19 que conforman el llamado Orden Público Económico en relación a las bases de la institucionalidad".

Así, y tal como se ha visto en los considerandos anteriores, en este caso se ha constatado que el empleador ha modificado de manera unilateral la jornada y remuneración del trabajador, a partir de enero de 2023. Esta decisión afecta el derecho del trabajador a la libertad de trabajo, por cuanto legítimamente planteó su situación a su empleador, en 01/04/2022, tanto por correo electrónico como en conversaciones personales con doña Olga Lorena Varas Alfaro, la cual se sostenía en problemas de orden familiar, que le impedían temporalmente, asumir la carga horaria de 40 horas semanales que regía hasta ese entonces, en su contrato se trabajó, pero sólo de manera temporal, por el año 2022.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

Al respecto, cabe recordar que de acuerdo a la doctrina (Gamonal Contreras, Sergio, Fundamentos de Derecho Laboral, Santiago, Thomson Reuters, 2014, p. 54.), el contenido de esta garantía incluye los siguientes aspectos:

a) El derecho de todas las personas para buscar, obtener, practicar, ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficio lícitos.

b) A nadie se le puede imponer un trabajo, o un trabajador.

La vulneración de derechos denunciada se produce porque la denunciada genera un atentado en contra de una de las manifestaciones en que se expresa la libertad de trabajo, esto es, la de imponer un trabajo determinado, con una jornada rebajada unilateralmente, y la consecuente reducción de la remuneración. La falta de escrituración de esta modificación temporal a la jornada laboral, no obsta a su realización y perfeccionamiento, por cuanto dicha situación fue tolerada por el empleador, quien además rebajó la remuneración, acorde a las 16 horas semanales que efectivamente trabajaba el demandante. Pero la falta de escrituración es responsabilidad y carga de la demandada, y por tanto todas sus alegaciones relativas a que no era posible, porque el "Plan Anual de Educación Municipal" (PADEM), impedía que se "guardasen las horas" del trabajador, u otras razones de orden administrativo interno de la empresa, no son atendibles, pues de haber sido de esa forma, debía negarse a acceder a esta solicitud, exigir el cumplimiento irrestricto de la jornada de 40 horas, o bien no acceder a la rebaja hasta que se hubiese firmado por el trabajador, por tratarse de una cuestión tan sensible, como la jornada y la remuneración. Así las cosas, al mantener esta rebaja horaria y de remuneración en enero de 2023, la demandada incurre en una vulneración a la garantía y derecho fundamental de la libertad de trabajo, del artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República. Ratifica este razonamiento la sentencia de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Rancagua, Rol 791-2022 de fecha 22 de diciembre de 2022.

Por otra parte, esta vulneración ha generado dolor psicológico al trabajador y su familia, vulnerando así el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, por tratarse de un daño que proviene, causalmente, de la grave infracción de las obligaciones del empleador, ya descritas, lo que significó experimentar sintomatología psicológica y una discriminación de género que debió enfrentar con especialistas en salud mental.

En este sentido, cabe recordar lo que José Luis Ugarte Cataldo señala en su libro Derechos Fundamentales, Tutela y Trabajo, Editorial Thomson Reuters, cuando sostiene que "A pesar de que —en general— la estructura pasiva de los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador, como dijimos antes en este libro, impone al empleador un deber de abstención o no afectación del espacio protegido por esos derechos, en el caso de la integridad física y síquica la exigencia es normativamente superior. Y ello dado que el empleador como sujeto pasivo tiene un doble deber: uno de abstención, otro de protección y prevención. Dicha situación pasiva para el empleador tiene un doble fundamento normativo, por un lado, el derivado de su posición de sujeto pasivo de la vida e integridad de los trabajadores por aplicación del artículo 19 Nº 1 de la Constitución; y, por otro lado, la exigencia del artículo 184 del Código del Trabajo, que dispone el deber

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

del empleador de protección, exigiendo tomar aquellas medidas que sean necesarias "para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores".

El actuar del empleador en este caso, actuando de forma unilateral, imponiendo una jornada disminuida y la consecuente rebaja de remuneraciones, desde enero de 2023, generó la alteración y dolor psíquico que ha sido descrito en el considerando Quinto de esta sentencia, infringiendo este deber doble de abstención y de protección.

NOVENO: Que, así las cosas, respecto de la tutela de derechos fundamentales, habiéndose constatado la existencia de esta vulneración, procede acoger la denuncia de vulneración de derechos fundamentales en todas sus partes, tal como se indicará en la parte resolutiva de esta sentencia.

DÉCIMO: Finalmente respecto del autodespido, y conforme al artículo 171 del Código del Trabajo, se ha constatado la concurrencia de todos los requisitos que establece la ley para su procedencia, lo que se desprende de la siguiente prueba documental: "Carta de despido indirecto enviada por el actor al empleador el 03/04/2023, junto con sus respectivos comprobantes de Correos de Chile y de la Dirección del Trabajo". Asimismo, y tal como se ha constatado en los considerandos anteriores, se ha confirmado la concurrencia de la causal invocada, esto es, el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Recordemos que, para nuestra doctrina, en particular para Irene Rojas Miño, en su libro "Derecho del Trabajo, Derecho Individual del Trabajo, Editorial Thomson Reuters", refiriéndose a la causal de despido del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, señala que "*Esta causa exige la concurrencia de dos elementos: en primer lugar, que se trate del incumplimiento de una obligación que impone el contrato de trabajo y, en segundo término, que este incumplimiento sea grave. Por consiguiente, son estos dos elementos los que se deban analizar pero, además, se agrega el de la procedencia de las cláusulas contractuales que definen un incumplimiento grave del contrato como sostiene la jurisprudencia891, "... el artículo 160 Nº 7 del Código del Trabajo, que establece como causal de término de los servicios el incumplimiento grave de las obligaciones impuestas al trabajador, carece de enumeraciones o ejemplos respecto de su contenido y, atendida la exigencia que el propio código hace al requerir que la falta del trabajador sea 'grave', concepto que tampoco ha sido definido por el legislador, la calificación y subsunción de los hechos, viene a ser una cuestión valorativa y de apreciación, de la exclusiva competencia de los jueces del fondo, sobre la base de la ponderación de los antecedentes de cada caso, susceptible de ser controlada por la presente vía, en la medida que vulnere el sentido de la causal respectiva y las normas de la lógica y las máximas de experiencia*". La misma autora, refiriéndose al despido indirecto, señala la procedencia de este despido por la causal señalada: "*El despido indirecto plantea como causa la terminación del contrato de trabajo por iniciativa del trabajo en el supuesto que sea el empleador quien haya incurrido en determinadas causas disciplinarias, a saber (i)*

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

Alguna de las conductas indebidas de carácter grave a que se refiere el art. 160, Nº 1, CT; (ii) Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos, de acuerdo con el art. 160, Nº 5, CT; (iii) Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, según el art. 160, Nº 7, CT".

En este orden de ideas, el trabajador ha demostrado la infracción de las obligaciones del empleador, cuales son respetar su jornada de trabajo de 40 horas semanales a partir de enero de 2023, y la remuneración y pago de cotizaciones previsionales acorde a ésta, y la gravedad de dicha infracción, reflejada en la rebaja sustantiva de los ingresos del trabajador, de sus cotizaciones previsionales y de la afectación de las garantías fundamentales ya analizadas.

UNDÉCIMO: Que, en consecuencia, respecto de las prestaciones e indemnizaciones solicitadas, en particular la indemnización sustitutiva del mes de aviso previo, procede dicho pago al haber concurrido todos los elementos que exige la ley para el perfeccionamiento del autodespido invocado por el trabajador, y por tanto la empleadora deberá pagar la suma de $1.108.208.-, y así se declarará en la parte resolutiva de esta sentencia.

DUODÉCIMO: Que, al haberse constatado la procedencia de la causal del autodespido, procede igualmente la indemnización por años de servicio (10 años) por $11.082.080.-, y sí se declarará en la parte resolutiva de esta sentencia. Se tiene en cuenta para estos efectos el documento "Certificado de antigüedad laboral del actor de 21/03/2019", emitido por el empleador. En éste se aprecia que comienza a desempeñarse como psicólogo desde el 1 de marzo de 2013, y desde el 1 de marzo de 2014 comienza a trabajar de forma indefinida.

DÉCIMO TERCERO: Que de igual forma procede el recargo legal del 50% sobre la indemnización por años de servicio por $5.541.040.-, de acuerdo con los artículos 168 y 171 del Código del Trabajo, y así se declarará en la parte resolutiva de esta sentencia.

DÉCIMO CUARTO: Que habiéndose verificado la grave vulneración de derechos fundamentales, de Libertad de trabajo del artículo 19 N° 16, y de Integridad Psicológica, del artículo 19 N° 1, ambas de la Constitución Política de la República, procede ordenar que la demandada, Ilustre Municipalidad de Puchuncaví, ejecute la medida reparatoria de disculpas públicas, por medio de un comunicado oficial a todos los trabajadores de la empresa, mediante correo electrónico, de acuerdo con el artículo 495 Nº 3 del Código del Trabajo, comunicado que además deberá ser publicado en la página web de la empresa

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

por al menos 30 días corridos. La publicación y el comunicado deberá practicarse en el término de 5 días, contados de que la sentencia quede firme y ejecutoriada, y así se declarará en la parte resolutiva de esta sentencia.

DÉCIMO QUINTO: Que igualmente, y por las mismas razones señaladas en el considerando anterior, el empleador demandado deberá ejecutar la medida reparatoria de un curso sobre "derechos fundamentales en la empresa", impartido por un profesor universitario de Derecho del Trabajo, con grado de Magíster en Derecho del Trabajo, de al menos 8 horas lectivas, a costa de la demandada, a don Marcos Antonio Morales Ureta, representada de la demandada, y su equipo directivo. El curso deberá practicarse en el término de 90 días, contados de que la sentencia quede firme y ejecutoriada, y así se declarará en la parte resolutiva de esta sentencia.

DÉCIMO SEXTO: Que respecto de la solicitud de Prohibición de contratar con el Estado por 2 años, de acuerdo con el artículo 4 inciso 1º de la Ley 19.886 sobre Bases sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios, no se dará lugar a la misma, por cuanto si bien la empleadora demanda actúa en este caso bajo la regulación de un contrato de trabajo, se trata de la Ilustre Municipalidad de Puchuncaví, organismo que pertenece al Estado, y que se regula de manera autónoma por su ley Orgánica Constitucional N° 18.695, no siendo aplicables las disposiciones de la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado para este caso.

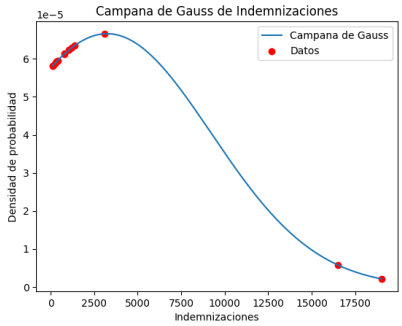
DÉCIMO SÉPTIMO: Que, atendida la sentencia condenatoria de la demandada, se ordenará oficiar a la Dirección del Trabajo para el registro y publicación de la sentencia de esta causa, una vez firme y ejecutoriada, a petición de la demandante, pudiendo ser tramitada por mano, y así se declarará en la parte resolutiva de esta sentencia.

DÉCIMO OCTAVO: Que, confirmada la existencia de daño psicológico, vinculada causalmente al proceder de la denunciada, procede condenar a la demandada al pago de indemnización por daño moral, la que se fija prudencialmente en la suma de $9.452.296.- (nueve millones cuatrocientos cincuenta y dos mil doscientos noventa y seis pesos). Esta cifra se obtuvo realizando la siguiente operación matemática. Se obtuvieron diversas cifras del baremo de indemnización por daño moral del Poder Judicial (https://baremo.pjud.cl/BAREMOWEB/), usando como referencia la categoría del CIE 10 de "trastornos mentales y del comportamiento (enfermedades psiquiátricas)" código CIE 10 S01.301, buscando sentencias de Tribunales con competencia en materia Laboral, dependientes de la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso, entre los años 2011 y 2017, para un hombre entre 30 y 40 años de edad, arrojando 14 resultados, cuyas indemnizaciones oscilan entre las 19.000,57 UF y las 112,48 UF. Las cifras son las

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

siguientes: 112.48, 115.55, 231.46, 343.39, 352, 397.84, 782.21, 812.64, 1046.76, 1201.97, 1387.79, 3089.64, 16.507.22 y 19000.57. Si se usan los datos para hacer una distribución en una campana de Gauss, éste es el resultado:



De este resultado se descartarán, por escaparse demasiado del rango, las seis cifras más altas de la campana. Además, se descartarán todas aquellas indemnizaciones que superen las 400 UF, considerando que los daños emocionales que ha sufrido el actor no son permanentes o de carácter crónico. En este orden de ideas, se considerarán las primeras seis cifras en orden ascendente, y el promedio de ellas arroja el siguiente resultado: 258,79 UF, y siendo el valor de la UF al día de hoy 22 de noviembre de 2023, de $36.524,97, arroja un resultado final de $9.452.296.-

DÉCIMO NOVENO: Que, advirtiendo que la empresa demandada no pagó de forma íntegra las cotizaciones previsionales (AFP, Salud y AFC) del actor correspondientes al periodo 01/01/2023 – 03/04/2023, se ordenará pagarlas, sobre la base de una remuneración de $1.108.208.-, debiendo solucionar el saldo pendiente en término de 30 días contados desde que la sentencia quede firme o ejecutoriada, y así se declarará en la parte resolutiva de esta sentencia.

VIGÉSIMO: Que se ordena oficiar a AFP Hábitat, FONASA y AFC para que constaten y, eventualmente, de proceder, persigan la deuda previsional existente.

VIGÉSIMO PRIMERO: Que, habiéndose confirmado que la demandada no pagó de forma íntegra las cotizaciones previsionales del trabajador, y rigiéndose las partes demandada y demandante por un contrato de trabajo, y el Código del Trabajo, se ordena aplicar a la Ilustre Municipalidad de Puchuncaví, la sanción dispuesta en el artículo 162 incisos 5º, 6º y 7º del Código del Trabajo, declarando nulo el despido, por lo que deberá pagar al actor la totalidad de su remuneración bruta, esto es $1.108.208.-, desde la fecha del término de la relación laboral hasta su convalidación, y así se declarará en la parte resolutiva de esta sentencia.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

VIGÉSIMO SEGUNDO: Que, constatado el pago parcial de remuneraciones desde el 1 de enero de 2023 hasta el 3 de abril de 2023, la Ilustre Municipalidad de Puchuncaví debe pagar al actor por concepto de saldo de remuneración correspondiente a 93 días la suma de $1.440.083.-, y así se declarará en la parte resolutiva de esta sentencia.

VIGÉSIMO TERCERO: Que todas las sumas a que ha sido condenada la demandada, les serán aplicables los reajustes e intereses legales, de acuerdo con los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

VIGÉSIMO CUARTO: Que, habiéndose acogido la demanda principal, no procede pronunciamiento alguno respecto de la demanda subsidiaria.

VIGÉSIMO QUINTO: Que, habiendo sido totalmente vencida, la demandada será condena a pagar las costas.

Y teniendo presente lo expuesto, y lo dispuesto en los artículos 7, 8, 12, 63, 160 N° 7, 162, 171, 173, 489 y siguientes, 495 del Código del Trabajo, artículos 19 N° 1 y 16 de la Constitución Política de la República, Ley N° 19.886, Ley 18.695, **se declara**:

I. Que **se acoge la denuncia de tutela** de derechos fundamentales de folio 1, interpuesta por don Eduardo Andrés Sandoval Magnani, en contra de la Ilustre Municipalidad de Puchuncaví, por estimar que ésta vulneró el derecho de la libertad de trabajo y a la integridad psíquica del denunciante, en la forma descrita en el presente fallo.

II. Que, en consecuencia, la demandada Ilustre Municipalidad de Puchuncaví, **deberá pagar** a la demandante, las siguientes prestaciones:

- La **indemnización sustitutiva** del mes de aviso previo, por la suma de $1.108.208.-
- La **indemnización por años de servicio** (10 años) por $11.082.080.-
- El **recargo legal del 50%** sobre la indemnización por años de servicio por $5.541.040.-
- La **indemnización por daño moral**, por la suma de $9.452.296.-
- El **pago íntegro de las cotizaciones** previsionales del actor (AFP, FONASA y AFC), por el periodo comprendido entre el 01/01/2023 y el 03/04/2023, sobre la base de cálculo de una remuneración de $1.108.208.-, debiendo solucionar el saldo pendiente en término de

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

30 días contados desde que la sentencia quede firme o ejecutoriada.

- El pago por concepto de **saldo de remuneración** correspondiente a 93 días la suma de $1.440.083.

III. Que, asimismo, se ordena que la demandada **practique las siguientes medidas**:

- Ejecutar la medida reparatoria de **disculpas públicas**, por medio de un comunicado oficial a todos los trabajadores de la empresa, mediante correo electrónico, de acuerdo con el artículo 495 Nº 3 del Código del Trabajo, comunicado que además deberá ser publicado en la página web de la empresa por al menos 30 días corridos. La publicación y el comunicado deberá practicarse en el término de 5 días corridos, contados de que la sentencia quede firme y ejecutoriada.
- Ejecutar la medida reparatoria de un **curso sobre "derechos fundamentales en la empresa",** impartido por un profesor universitario de Derecho del Trabajo, con grado de Magíster en Derecho del Trabajo, de al menos 8 horas lectivas, a costa de la demandada, a Marcos Antonio Morales Ureta, representada de la demandada, y su equipo directivo. El curso deberá practicarse en el término de 90 días corridos, contados de que la sentencia quede firme y ejecutoriada.

IV. Que se ordena oficiar a AFP Hábitat, FONASA y AFC para que constaten y, eventualmente, de proceder, persigan la deuda previsional. **Ofíciese**.

V. Que **se declara nulo el despido**, y en consecuencia, deberá pagar la demandada al actor la totalidad de su remuneración bruta, esto es $1.108.208.-, desde la fecha del término de la relación laboral hasta su convalidación.

VI. Que **rechaza la demanda interpuesta en subsidio**, por haberse acogido la acción principal.

VII. Que **se condena en costas** a la demandada Ilustre Municipalidad de Puchuncaví, fijando desde ya las personales en la suma de $500.000.-

VIII. Que todas las sumas a que ha sido condenada la demandada, les serán aplicables los reajustes e intereses legales, de acuerdo con los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

RUC 23- 4-0484597-7

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS

RIT T-10-2023

Sentencia pronunciada por el Magistrado **Sergio Henríquez Galindo, Juez Titular** del Juzgado de Letras, Cobranza, Laboral, Familia y Garantía de Quintero.

Sergio Andrés Henríquez Galindo
JUEZ
Juzgado de Letras y Garantía de Quintero
Veintidós de noviembre de dos mil veintitrés
10:37 UTC-3

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en http://verificadoc.pjud.cl

Código: XRXSXJEXZXS