

**Punta Arenas, veinte de febrero de dos mil veintiuno.**

**VISTOS, OIDOS Y CONSIDERANDO:**

**Primero:** Que comparece don Pablo Andrés Busenius Cornejo, abogado, en representación convencional de don Luis Orlando Navarro Almonacid, chileno, soltero, psicopedagogo, C.N.I. N° 18.902.963-2, ambos domiciliados para estos efectos en calle Lautaro Navarro N° 1066, Oficina 403, comuna y ciudad de Punta Arenas, quien interpone tutela por vulneración de derechos fundamentales producida con ocasión del despido y conjuntamente, acciones de declaración de laboralidad y cobro de prestaciones, en contra de su ex empleador Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (en adelante “PNUD”), representado legalmente para estos efectos por doña Marcela Alejandra Ríos Tobar, Representante Residente Adjunta del PNUD, ambos con domicilio en calle Dag Hammarskjold N° 3241, comuna de Vitacura, ciudad de Santiago, Región Metropolitana, o por quien en el momento de la notificación de la presente demanda, realice las funciones descritas en el artículo 4 del Código del Trabajo, que haga posible la presunción de derecho establecida en dicha norma; y solidaria o subsidiariamente de acuerdo al mérito del proceso, en contra del Instituto Nacional de la Juventud, representado legalmente por su Director Nacional don Mirko Felipe Salfate Yutronic, arquitecto, ambos con domicilio en Calle Agustinas N° 1564, Comuna y Ciudad de Santiago, Región Metropolitana, o por quien en el momento de la notificación de la presente demanda, realice las funciones descritas en el citado artículo 4, lo anterior de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 183-B y siguientes del Código del Trabajo, en su defecto en forma subsidiaria conforme al artículo 183-D previa cita de los artículos 1, 4, 5, 6, 7, 19 N° 4 y 16, 76 de la Constitución Política de la República, 11 de la Ley N° 18.834, 1, 2, 7, 8, 9, 73, 159, 162, 163, 168, 444 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, solicita:

1. Que se declare la existencia de relación laboral con la denunciada entre el día 1 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2019, bajo las características derivadas del contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código del Trabajo.

2. Que se declare que la denunciada ha vulnerado las garantías relativas al derecho a la honra y a la no discriminación, consagradas en la Constitución Política de la República.

3. Que se condene al pago de las siguientes prestaciones:

3.1 Indemnización establecida en el inciso 3° del artículo 489 del Código del Trabajo, correspondiente a once remuneraciones, equivalentes a \$8.714.981 o la suma que estime en justicia.

3.2. Indemnización sustitutiva del aviso previo prevista en el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo equivalente a \$792.271.- o la suma que se estime pertinente según el mérito de autos.



MBWFTKKMEX

3.3. Indemnización por dos años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo, equivalente a \$1.584.542.- o la suma que se determine en definitiva.

3.4. Recargo de un 50% establecido en la letra b del artículo 168 del Código del Trabajo, 50% equivalente a \$792.271.- o la suma que se estime pertinente.

5. Que de conformidad al artículo 495 N° 3 del Código del Trabajo como medidas dirigidas a obtener la reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración de derechos, bajo apercibimiento del artículo 492 del Código del Trabajo, se decrete:

5.1. Que se ordene asistir a la Coordinadora Regional a un curso de capacitación sobre la garantía de la no discriminación en el empleo público de a lo menos dos horas de duración;

5.2 Que se realice una intervención en materia de Clima Laboral en el INJUV Magallanes y se otorguen las correspondientes disculpas por escrito al trabajador por haber lesionado sus derechos fundamentales con ocasión del despido, la que será remitida al domicilio del trabajador por correo certificado y/o cualesquiera otra medida que se considere idónea para obtener la reparación de las consecuencias del acto lesivo.

6. Que se condene a la demandada al pago de las prestaciones reclamadas con el interés y reajuste conforme al artículo 63 del Código del Trabajo o la suma que se estime pertinente según el mérito de autos.

7. Que condene al pago de las costas de la presente causa.

Funda el libelo en los siguientes argumentos de hecho y de derecho:

Su representado comenzó a prestar servicios personales para el PNUD con fecha 01 de julio de 2017, bajo subordinación y dependencia, a pesar de haber suscrito múltiples y sucesivos “Contratos de Servicios” con el PNUD, desde el 01 de julio de 2017 hasta el 30 de junio de 2019 (01/07/2017 hasta 31/12/2017, 01/01/2018 hasta 30/06/2018; 01/07/2018 hasta 31/12/2018 y 01/01/2019 hasta 30/06/2019), los que en su materialidad no eran tales. Con fecha 30 de junio de 2019 se puso término a su formal contratación.

De acuerdo con lo consignado en dichos contratos, prestó servicios a favor de la demandada en calidad de Coordinador de Programas, Región de Magallanes; cumplió una jornada semanal de 44 horas, de lunes a jueves de 08:30 a 17:30 horas y los viernes de 08:30 a 16:30 horas; prestó los servicios en dependencias del Instituto Nacional de la Juventud (en adelante INJUV), ubicadas en calle Lautaro Navarro 631, Punta Arenas y, en los hechos, pese a estar contratado por PNUD, sus labores se encuadraban dentro de las acciones que desarrollaba INJUV. Así quienes le daban órdenes y dirigían su trabajo eran los respectivos jefes de INJUV; prestaba servicios en diversos programas que desarrollaba INJUV; prestaba servicios en dependencias de INJUV con insumos de trabajo y en conjunto con funcionarios de dicho Servicio.



Su remuneración mensual a la fecha de su despido y para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, ascendía a \$792.271.-.

Los contratos suscritos por su representado lo fueron en el marco del Proyecto “90299: Políticas Públicas de Juventud” suscrito entre el PNUD y el INJUV, que corresponde a convenios sucesivos plurianuales que se celebran desde el año 2005 a la fecha, el cual ha sido objeto de tres renovaciones (2010, 2014 y 2016). El acuerdo vigente con el PNUD establece un plan de trabajo a cuatro años y busca intervenir en tres ejes fundamentales considerados necesarios para un adecuado abordaje de la realidad juvenil en Chile y sus respectivas brechas de desarrollo. Por un lado, proyecta fortalecer las capacidades institucionales del Instituto para la generación, análisis y difusión de información sistematizada y actualizada al tiempo que se fomentan las instancias de capacitación, conectividad y promoción que faciliten el intercambio, aprendizaje, asociatividad e inclusión social de y entre jóvenes y finalmente, proyecta fortalecer las instancias para la promoción de la participación ciudadana y empoderamiento de los jóvenes. Su presupuesto total es de US\$ 13,3 millones, el segundo mayor contrato de esta institución multilateral con el Estado chileno, superado sólo por el que ha firmado el PNUD con el Ministerio de Salud. Entre los programas desarrollados por el PNUD en virtud de su convenio con el INJUV, figuran “Activo País Territorial” y “Activo País Público”, “Escuelas De Ciudadanía”, “Gestión Vive Tus Parques” y “Desayunos Públicos”. Todas estas iniciativas apuntan a promover la participación ciudadana y el compromiso cívico de los jóvenes.

En estos proyectos se desarrollan actividades destinadas a ocupar el tiempo libre y entregar nociones básicas de educación cívica y emprendimiento, principalmente. También hay talleres de cultura, música y actividades deportivas. El PNUD también gestiona el programa “Tarjeta joven”, que permite acceder a descuentos y beneficios en el mercado. Además, el personal contratado por el PNUD administra una red de Infocentros, que son lugares de acceso público y gratuito a Internet, que hasta hace un par de años sí constituían un aporte de política pública, ya que permitía a los jóvenes de las familias más pobres conectarse al mundo digital.

El día 28 de junio del 2019, dos días antes del término de su relación laboral, su representado fue informado verbalmente de que no se renovarían su “Contrato de Servicios” con el PNUD y que a contar del lunes 01 de julio no debía presentarse más a trabajar, todo ello sin entregarse carta de despido ni finiquito y sin indicarse una causal legal de las contenidas en el Código del Trabajo, infringiéndose así expresamente el artículo 162 inciso 1° del Código del Trabajo, además, no se acreditaron los pagos previsionales correspondientes a todo el periodo de la relación laboral, entre otras irregularidades.

El 1° de julio de 2017, el denunciante comenzó a prestar funciones en el INJUV, en virtud del citado Proyecto “90299: Políticas Públicas de Juventud” del PNUD. Si bien fue contratado por el PNUD, sus funciones nunca estuvieron circunscritas sólo al ámbito de su



MBWFTKKMEX

contratación, pues abarcaron tareas propias del INJUV, referidas a la coordinación de talleres, generación de convenios, emisión de la Tarjeta Joven, organización y ejecución de cine itinerante, reemplazos en OIRS, elaboración de certificados de residencia, envío de correspondencia, animación de eventos INJUV, instalación de amplificación y atención de público, entre otras. Primando siempre el espíritu de colaboración entre los miembros del equipo, lo que permitía el cumplimiento de las metas y sacar adelante los programas.

En diciembre de 2018, su representado vivió una situación personal muy compleja, debido a la pérdida de seres queridos muy cercanos, lo que afectó profundamente su estado anímico, otorgándosele el 14 de enero de 2019 una licencia médica por un cuadro de ansiedad que se extendió hasta mediados de marzo. Días antes del correspondiente control médico, recibió un correo electrónico del Sr. Ángel Garrasi, asociado recursos humanos PNUD, de fecha 7 de marzo, en el que se señalaba: *“En su caso particular los días de licencia y vacaciones se encuentran agotados, por lo que posterior al término de su licencia médica actual el día 15 de marzo de 2019, debe presentarse nuevamente en sus labores, o bien en caso de presentar una nueva licencia médica, este período de licencia no será remunerado de acuerdo con lo especificado en el contrato e indicado previamente”*, por consiguiente, se reintegró a sus funciones, sin esperar la correspondiente evaluación.

La decisión de volver, a pesar de no sentirse preparado anímicamente, fue consecuencia de la angustia que le provocó la notificación efectuada, donde se le indicaba que, en el evento de extenderse otra licencia médica, ésta no sería pagada por su empleador. Al ser su representado el principal pilar económico de su grupo familiar, compuesto por sus padres, ambos con discapacidad y con movilidad reducida, su hijo de 5 años, su pareja y su hermano, no podía “darse el lujo” de exponerse a una situación como la señalada, sobre todo cuando su hijo se encontraba bajo un tratamiento dermatológico de alto costo en medicamentos y cremas.

Sin importar su condición de salud, el denunciante comienza a programarse para volver a cumplir funciones en INJUV. Tomó contacto con sus colegas del PNUD para interiorizarse sobre las novedades del último período, enterándose a través de estos, que se había integrado una nueva profesional, desde el mes de febrero de 2019, en el cargo de Coordinadora del Servicio, lo cual consideró positivo, ya que, desde agosto de 2018, la Directora Regional del Servicio, doña Yenifer Elasm Alegría, se encontraba haciendo uso de su licencia por pre y post natal.

El día de su reincorporación, la Coordinadora, doña Cinthya Haase Soto, llevó a cabo una reunión de equipo de bienvenida a Luisa, estudiante en práctica de técnico en administración de empresas del instituto Santo Tomás; a Stephanie Paredes, quien remplazaría como encargada OIRS a Katherine Vera con licencia de pre y post natal, y al denunciante que venía retornando de su licencia médica. Finalizada la reunión, se dio el espacio para resolver las



dudas de las nuevas integrantes, señalando doña Cinthya Haase Soto, que todos los viernes se reunirán como equipo, iniciativa que fue valorada por su representado, ya que sería un espacio valioso para conversar sobre las necesidades y requerimiento que tuvieran como equipo, considerando que llevaban varios meses sin una jefatura. Acto seguido, la Coordinadora le solicita que envíe un detalle con las labores que desempeñaba, cosa que su representado hizo, pero que le sería solicitada nuevamente en reiteradas oportunidades, manifestando, además, la Coordinadora que no lograr visualizar la diferencia existente entre los contratos de los funcionarios de INJUV y de PNUD.

Los funcionarios contratados bajo la modalidad PNUD en Punta Arenas eran Luis Fierro, Luis Vidal y su representado, siendo su jefatura directa, en teoría, la encargada del proyecto 90299, Carolina Vargas, Coordinadora Nacional del PNUD, del Dpto. de Administración y Finanzas del INJUV, ya que en la práctica recibía instrucciones directas, primero de la Directora Regional del Servicio y, luego, de la Coordinadora, por expresa exigencia de ésta última, debiendo efectuarle a ella cualquier tipo de solicitud o autorización, junto con la rendición de cuentas.

En dicha reunión, la Coordinadora les indica que si lo deseaban podían comer unas galletas que se encontraban en la mesa, sobrantes de una capacitación efectuada la semana anterior, sus compañeros curiosamente le advierten que no lo hiciera, lo que le llamó la atención de su representado, pero pensó que era porque podrían estar añejas. Una vez finalizada la reunión, el denunciante se acerca a la oficina de la Directora Regional, ahora ocupada por la Coordinadora, doña Cinthya Haase Soto, y le solicita un momento para conversar con ella y comentarle que se desempeñaba como facilitador de la lengua de señas y que constantemente prestaba apoyo a la comunidad sorda en eventos masivos o particulares, por lo que a veces debía solicitar permiso para aquello. Doña Cinthya Haase Soto, le señala que es un trabajo muy bello el que realiza y que no tenía problemas en poder acceder, mientras cumpliera con sus deberes laborales. El lunes de la semana siguiente, su representado, vía mail, solicita autorización a la Coordinadora para que una organización social pudiera reunirse ese día en dependencias del INJUV; ella manifiesta que no existía inconveniente alguno, pero que él debía quedarse para recibir a la gente y luego cerrar el INJUV. Al día siguiente, doña Cinthya Haase Soto llama a su representado y le consulta por las galletas anteriormente mencionadas, consultando, específicamente, si se las había dado a las personas que habían estado en la reunión. El denunciante sorprendido por la pregunta le contesta que no y que, por lo demás, esas galletas estaban desde el miércoles de la semana antepasada y que seguramente ya no estaban aptas para consumo, preguntándole al mismo tiempo a qué se debía la consulta, respondiéndole ésta, que a nada. Quedando su representado con la sensación que la Coordinadora pretendía generar un conflicto de esta situación.



A su representado le llamó la pasividad de la Coordinadora en su rol, pero lo atribuyó al poco tiempo en el cargo y a la falta de experiencia en gestión pública. En la siguiente reunión de equipo, programada por la misma Coordinadora, ésta minutos antes les señala, que se había olvidado de que recibiría a alguien y la suspende. De ahí en adelante, no hubo más reuniones entre el equipo y la Coordinadora, comenzando ésta a encerrarse a puertas cerradas en su oficina, sin efectuar consulta alguna ni menos algún tipo de retroalimentación a los funcionarios.

El martes, la Coordinadora cita a todo el equipo a una reunión y se asume que se trataba de la reunión suspendida el viernes anterior, sin embargo, sólo tuvo por objeto informar a los funcionarios de PNUD, que, según instrucciones del nivel nacional, debían trasladarse al primer piso de las dependencias, para comenzar a ejercer sus funciones desde allí, cambio que tenía como objetivo mejorar la comunicación con la coordinación y la inclusión, sin explicarlo mayormente. El denunciante y sus compañeros, a pesar de sus aprehensiones, aceptaron dicha situación, ya que supuestamente se encontraba respaldada por una instrucción desde el nivel central.

El denunciante le señala a la Sra. Haase que sería positivo generar un informe diagnóstico en la temática, como también respecto a la accesibilidad para las personas con discapacidad, ya que bajo la perspectiva de la ley 20.422 (establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de las personas con discapacidad), no estarían cumpliendo con los criterios básicos de inclusión, a lo que la Coordinadora le responde molesta y de manera cortante que no se preocupe, que ella con Rodrigo (funcionario INJUV) ya habían visto todo eso, dando por terminada la reunión. En definitiva, los tres consultores PNUD fueron trasladados a unas oficinas más pequeñas, en condiciones de hacinamiento, sin conexión de teléfono para dos de los tres consultores, ni conexión a internet, sumado a la falta de calefacción y a la imposibilidad de atender adecuadamente a los usuarios por falta de espacio. Muestra de las malas condiciones laborales en que quedaron tras la decisión de la Coordinadora, fue que las siguientes semanas debieron hacer uso de un calentador que no poseía caño, por lo que la mayoría del tiempo lo debían tener apagado, a pesar del frío, ya que, de otra forma, se tornaba dificultosa la respiración dentro de la oficina.

Si bien, hasta este punto, el trato de la Coordinadora no era el adecuado, por los tonos que utilizaba y la constante búsqueda de conflicto, sumada a la absoluta falta de comunicación, esta fue la primera vez que el denunciante sintió de manera patente la vulneración de sus derechos como trabajador.

La situación descrita tuvo lugar existiendo en el segundo nivel, dos amplias oficinas desocupadas, que terminaron siendo destinadas al acopio de distintas cosas, lo que los llevó a manifestar a la Coordinadora la urgente necesidad de que se mejoraran dichas condiciones, al menos en cuanto la calefacción y las conexiones de comunicación, a lo que ella finalmente



accedió, cotizándose un servicio técnico ubicado en la esquina de Lautaro Navarro con Mejicana, a menos de 20 pasos del Instituto, quienes cobraron \$150.000.- por la instalación de internet y líneas telefónicas en la oficina, dejándolos ahora, con un solo teléfono, el que quedó instalado dentro de un mueble que estaba en la pared. Es decir, el Servicio debió incurrir en gastos adicionales para otorgarles insumos básicos, con los que ya contaban antes del traslado y que eran de mejor calidad.

Adicionalmente, el argumento de la inclusión era insostenible, ya que una persona, por ejemplo, en silla de ruedas no podía ser atendida en ese lugar.

En el intertanto, la Coordinadora, con fecha 29 de mayo, indica vía mail, con copia a la Directora Regional, que en virtud que el denunciante era el único que no trabajaba con apoyo de la coordinación, le había solicitado verbalmente en el mes de abril (señalando ser testigo de dicha situación la secretaria Stephanie), que se devolviera al segundo piso, para que estuvieran más cómodos, apenas observó la dificultad de los espacios. En lo hechos, y con dicha instrucción, se buscaba aislar al denunciante del equipo de trabajo.

La actitud de poco respeto por parte de la Coordinadora se manifestaba cotidianamente tanto en el trato como en sus acciones, a modo de ejemplo, fumaba al interior de las dependencias del Servicio, sentada en el suelo con la puerta abierta, contaminando con humo de cigarrillo el espacio que compartían todos, actuar que le fue representado por el denunciante vía mail, luego de lo cual la Coordinadora lo llama a su oficina, diciéndole que él faltaba a la verdad, que era un mentiroso y que eso “no lo hacía una persona buena”. Este primer incidente lo hizo sentir muy mal, ella no asumía su responsabilidad y además se habría manifestado de forma agresiva en sus comentarios.

Pasaron los días y se les informa a los funcionarios PNUD, que todos los coordinadores de programas a nivel nacional debían viajar a unas jornadas de capacitación a desarrollarse los días 01 y 02 de abril de 2019, en la ciudad de Santiago. En esta oportunidad a Luis Fierro y al denunciante, les correspondió viajar por la región de Magallanes. El domingo a eso de las 12:00 horas aproximadamente salió el vuelo de ida, retornando el miércoles 03 de abril a la ciudad de Punta Arenas. En esta oportunidad, a diferencia de lo sucedido durante la administración anterior, no se gestionó el pago de las horas extras relacionadas con el viaje un día domingo, como tampoco las horas extras correspondientes a los días hábiles en que los funcionarios se encontraron fuera de la región. Las que sumaron más de 50 horas adicionales.

A su regreso de la Jornada de Capacitación, instancia en que presentaron los nuevos programas, lineamientos y metodologías que INJUV implementaría, la Coordinadora se mostró desinteresada y no citó a ninguna reunión para efectos de compartir lo allí tratado, lo que no representaba una novedad, ya que nunca más se volvió a reunir el equipo.



El ambiente era laboral era tenso y evidentemente incómodo, no había instancias donde poder compartir ni mucho menos poder coordinar eventos y actividades propias de la Institución, necesidad que se hizo presente en reiteradas oportunidades a la Coordinadora, a lo que nunca dio respuesta.

Días antes del viaje, la Coordinadora se acerca a la oficina en que se encontraba el denunciante junto a Luis Navarro, informándoles que, de ahora en adelante, todos los permisos que quisieran debían pasar por ella, repitiéndolo tres veces en un tono poco amable, para luego del asentimiento de los funcionarios, retirarse a su oficina.

En otra oportunidad, el denunciante se acerca a la oficina de la Coordinadora, para conversar temas relacionados directamente con su Programa y ella menciona en esa conversación, que había personas que hablaban a sus espaldas, aludiendo a su representado, y que eso lo encontraba de “poco hombre”. El denunciante le manifiesta que él venía a trabajar y no a hablar de ella, a lo que ésta replica, que tanto las actitudes, como la persona del denunciante, eran las de un “poblacional”.

Esta situación fue bastante incómoda, ya que nunca su representado se había visto expuesto a que se le hablara de manera despectiva sobre sus orígenes, ya que efectivamente es de un origen humilde y creció en una población, lo cual lo llena de orgullo ya que sus padres con mucho sacrificio pudieron entregarle todo lo que estaba a su alcance para lograr sus sueños académicos y personales, por lo tanto, la Coordinadora, no debía ni tenía por qué referirse de esa forma a sus orígenes, vestimenta o raíces. Luego de este incidente comenzarían los hechos más notorios de discriminación y de trato diferenciado respecto del denunciante.

El día 22 de abril del 2019, semana donde su representado estaba próximo a concretar un convenio con un SEXSHOP, en el que los jóvenes podrían tener acceso a un descuento especial para adquirir productos, especialmente, preservativos con la Tarjeta Joven, lo que tenía como pilar central, la autoprotección. Presentada la propuesta a la Coordinadora, ésta evidentemente se sintió muy incómoda con ella, la catalogó de extraña, no teniendo mucha aceptación de su parte. Luego en la evaluación, ponderó insatisfactoriamente el ítem iniciativa y creatividad, además del ítem nivel global de rendimiento, a pesar del cumplimiento en más de un 100% de las metas anuales, según manifiesta el denunciante.

La misma semana del 22 de abril, cerca de las 12:10 horas, se comunica con el denunciante la dueña del SEXSHOP para reunirse cerca de las 12:30 horas con el fin de entregarle documentación y mostrar los productos especiales, como preservativos masculinos y femeninos, que entrarían a ser parte del convenio que eventualmente celebrarían, reunión que finaliza cerca de las 13:40 horas. En el horario en que fue contactado por dicha persona, la Coordinadora se encontraba ausente, ya que ésta estableció su horario de colación a las 12:00 horas, a pesar de que la atención de público en la jornada de la mañana se extiende hasta las



13:00 horas. Como el denunciante había ocupado parte de su tiempo de colación en funciones laborales, se dirigió a almorzar a su casa, llegando a su puesto de trabajo a las 15:00 horas, siendo reprendido por la Coordinadora, quien le pregunta ¿dónde andaba?, respondiendo su representado, que, a solicitud de la dueña del SEXSHOP se había reunido para realizar las coordinaciones finales del proyecto. A lo que la Coordinadora, en tono desafiante, le dijo que tendría que notificarlo a su jefatura de Santiago (Carolina Vargas). Su representado, le pregunta que por qué haría eso si su retraso obedecía a que se encontraba gestionando un nuevo convenio, respondiendo ella que porque no le había avisado, a lo que replicó el denunciante que no había querido interrumpirla en su horario de colación. Aquí la Coordinadora lo amenaza directamente con que esta situación, afectaría su evaluación, así como su continuidad laboral. Señalándole el denunciante, que, en los quehaceres del cargo, era necesario y así se había dado hasta la fecha, un mínimo de autonomía para poder gestionar reuniones con los emprendedores. Ella le señala que pondrá en el correo que salió por temas laborales, pero que de igual forma lo notificaría.

El proyecto, fue finalmente rechazado por el nivel central, a pesar de que a una compañera de Valdivia se lo habían aprobado sin problemas desde la Dirección Nacional, no encontrando explicación alguna a este hecho el denunciante.

Después de esta situación el denunciante sentía temor de continuar con sus gestiones, ya que no sabía cómo la Coordinadora podría reaccionar, además, de manera constante, al menos en siete oportunidades, lo amenazó con que esto o aquello afectaría su recontractación, lo que era muy frustrante y afectaba mucho al denunciante, ya que no sabía qué hacer de ser despedido.

El viernes de esa semana, le comenta esto a sus colegas PNUD lo mal que la Coordinadora lo hacía sentir. Luis Fierro, le dice que, en una ocasión, en que solicitó mediante la plataforma un permiso administrativo, para llevar a su hija al médico, la Coordinadora, después de horario laboral, cerca de las 21:00, vía correo electrónico, le negó el permiso porque podría afectar las labores de PNUD, a pesar de que Luis Vidal, el tercer funcionario PNUD, se encontraba en funciones. Ese mismo día, tanto la Coordinadora, como Stephanie, la funcionaria de reemplazo de OIRS, no se presentaron a trabajar, pidiendo el día como administrativo. Permisos que utilizan de forma reiterada y avisando incluso en el mismo día.

La Coordinadora aplicaba diferentes y caprichosos criterios, frente a iguales situaciones, generando condiciones de desigualdad, principalmente a los consultores PNUD, en especial a su representado, a quienes les denegaban permisos, sin ofrecer mayores justificaciones a través de la correspondiente plataforma.

Todas éstas y otras situaciones fueron comunicadas al nivel central mediante carta de 30 de mayo.

Posteriormente, el denunciante presentó un problema de salud, se comunica con la Directora Regional, quien ya había retornado a sus funciones, para avisarle que se retrasaría



porque estaba en el servicio de urgencias, lo que acreditó debidamente. La Coordinadora al enterarse del retraso, notifica a nivel central para que quede registro, con el claro objeto de perjudicar su evaluación y, en definitiva, conseguir que no sea renovado su contrato, lo cual reviste mayor gravedad si se considera que la Directora Regional quien se comunicó ese día con Carolina Vargas, para señalarle que Luis Navarro se había justificado con ella, y que pedía las disculpas del caso por la falta de coordinación con la Coordinadora Regional, lo que no fue considerado, señalándosele vía mail a la Directora Regional, con fecha 13 de mayo, que igualmente quedaría registrado el atraso, solicitando que, además, de avisar a la Directora, se debía informar a la Coordinadora.

Esta falta de claridad respecto a la delimitación de funciones entre la Directora y la Coordinadora, terminaron finalmente por perjudicar al denunciante, lo que se repite respecto a la facultad de evaluar al funcionario en cuestión. Frente a los reiterados atrasos de otros funcionarios INJUV, no se procedía de la misma manera. Actuar arbitrario y caprichoso, que da cuenta del hostigamiento al que fue sometido su representado.

Sin saber qué hacer ante el hecho que estos dos retrasos fueran registrados como incumplimientos al nivel central, decide comunicarse directamente vía telefónica con la encargada nacional del Proyecto 90299, Carolina Vargas, a quien le cuenta lo que estaba sucediendo en la oficina regional y la persecución existente respecto de él. Ella le manifiesta que no puede hacer nada pero que tenga mucha fuerza. Después de esa llamada se sintió desalentado, pues le quedó claro, que, a excepción de sus colegas PNUD, era difícil contar con el apoyo de alguien más en la Institución. Tras dicha conversación, y en menos de 24 horas, le llega un correo de la Subdirectora Nacional y de Carolina Vargas, informándole que necesitaban hacer una evaluación anticipada de su desempeño laboral, lo cual generó mucha rabia a su representado, ya que ingenuamente había confiado en que podrían ayudarlo frente a lo que estaba sucediendo y, finalmente, lo único que consiguió fue que decidieron acelerar el proceso que culminaría con su desvinculación.

En este punto el denunciante se ve sobrepasado y busca ayuda profesional, encontrándose hasta la fecha con un tratamiento para el insomnio y la ansiedad, síntomas que se incrementaron luego de estas y otras situaciones inapropiadas a las que fue sometido.

Una vez que la actual Directora Regional, retorna de su post natal, junto a sus colegas la ponen al tanto de todo lo que estaba sucediendo, principalmente, en lo que afectaba al denunciante. Ella efectúa gestiones para solucionar lo relacionado a las condiciones físicas en que se desempeñaban y lo relativo a los conflictos con la Coordinadora, a la cual citó a una reunión, luego de la cual esta última se retira muy ofuscada de la oficina de la Directora, dirigiéndose hasta la oficina donde estaba el denunciante y proliferando las palabras “gallinas, gallinas”, son “puro llanto”. Para finalizar la escena de descontrol, gritó muy fuerte nos vemos



mañana... y mañana...y pasado mañana..., con otras frases que se fueron diluyeron a la medida que se retiraba hasta su oficina.

Después de esto, su perspectiva del Servicio cambió completamente, pues no existía coordinación, ni comunicación multidireccional, había un pésimo ambiente laboral que afectaba principalmente a los funcionarios PNUD, sumado a las constantes reacciones agresivas de parte de la Coordinadora.

Al día siguiente del episodio, la Coordinadora fue a buscar al denunciante y de manera sarcástica se para frente a él diciéndole “Hola estimado, ¿cómo ha estado Usted hoy?”, él le responde que muy bien, ¿y usted? Acto seguido la Coordinadora se retira del lugar sin formular más comentarios. El denunciante con motivo de un tratamiento de ortodoncia al que debía someterse, solicita autorización para ausentarse, a doña Carolina Vargas, quien lo autorizó cuestión que estaba en conocimiento de la Coordinadora. Al finalizar su licencia, luego de siete días, vuelve y saluda a la Coordinadora, quien en tono irónico le dice: ¿y tú?, ¿cómo estuvo tu operación de la espalda?, conociendo de antemano que la licencia no se debía a aquello, recalándole que había sido producto de su tratamiento de ortodoncia, replicando la Coordinadora que le parecía raro.

La evaluación anticipada del denunciante, sería realizada por la Coordinadora, pese a haber retomado sus funciones la Directora Regional, cuestión del todo improcedente y que abiertamente constituía una irregularidad, no solo porque no le correspondía efectuarla, sino también por los conflictos que habían sucedido entre ambos. La Directora Regional no compartía que ello fuera así y solicitó un pronunciamiento al Dpto. Jurídico del INJUV, quien se declaró incompetente para resolver la consulta, siendo, en definitiva, el nivel central, el que resolvió que la Coordinadora debía efectuar la evaluación.

En todas las anteriores evaluaciones, el desempeño del denunciante fue destacado, así como su compromiso con el trabajo, la comunidad y el cumplimiento de sus metas y objetivos del Servicio. Al revisar su evaluación, el denunciante corroboró que las amenazas previas se habían concretado, ya que la misma carecía de cualquier parámetro de objetividad y se basaba principalmente en los dos atrasos (justificados) para evaluarlo negativamente, sin dar mayores argumentos o fundamentaciones, sugiriendo en ese acto, su no renovación. Esta situación de abierta injusticia y arbitrariedad llevó a los compañeros del denunciante, a elaborar una carta suscrita por todo el equipo PNUD, la que fue remitida al Director Nacional y a la Subdirectora Nacional del Servicio, para que tomaran conocimiento de lo que estaba aconteciendo en la Dirección Regional y del trato discriminatorio hacia el denunciante.

Paralelamente, el denunciante elaboró su autoevaluación, donde expresó su disconformidad con la evaluación realizada por la Coordinadora, la que consideraba irregular, poco objetiva y desapegada de la realidad de las cosas, con vulneración de sus derechos



laborales, personales, éticos y morales. Al entregarle dicha autoevaluación a la Coordinadora, ésta la toma de forma despectiva, le da un vistazo y mirándolo fijamente le dice irónicamente: ¿esto lo tengo que firmar? Respondiendo el denunciante, que efectivamente debía firmarlo, ella lo tira en su escritorio y le dice que se tomará su tiempo y que lo vería mañana, ya que como él se había demorado, ella también lo haría. Su representado le indica que no hay problema y ésta comienza a alterarse, y él le solicita que, si ella quería continuar con la conversación, necesitaba que los acompañara algún colega como testigo, respondiendo la Coordinadora en un tono agresivo, que eso era inaceptable repitiendo no ... no... no..., para luego decirle *¿cuánto años tienes tú?*, respondiendo su representado que *24 años, ¿y usted?*, a lo que la Coordinadora responde que 32 y que era bien mujer, señalando el denunciante que no se notaba (por la actitud descontrolada y fiera de lugar de ésta), comenzando la Coordinadora en ese acto a gritar: *“Luis me dijo que yo no soy una mujer, quiero que todos sean testigos que él me dijo que no era una mujer, yo no soy mujer”*. generando el desconcierto de los usuarios y personal presente en las oficinas de la Dirección Regional, quienes fueron testigos de sus gritos. Desconcertado, el denunciante va donde sus compañeros en busca de contención, descompensándose en su escritorio, donde llora.

Al día siguiente tuvieron una reunión, donde conversaron de su evaluación, revisaron punto a punto la evaluación y ella le reconoce que, si bien, no fue objetiva, aun así, no cambiaría ni un punto de la evaluación, aunque no tuviera la razón, asume que sus gritos los efectuó para perjudicarlo, reconociendo además que poseen una mala relación laboral. Al finalizar la conversación, el denunciante le pide, que por favor gestione el pago de su bono anual, ya que ese dinero le correspondía por su trabajo y gestión, que está asociado al cumplimiento de metas, que en ambos años fue superior a 100% y ella le responde *“sabes que yo te voy a enseñar que puedo poner lo del bono y que las personas si pueden hacer cosas, aunque el otro no”*. Pese al compromiso asumido, dicho bono no le fue pagado al término de la relación laboral. La Coordinadora le dice que continuará con su postura de su no renovación.

Posteriormente, su compañero Luis Fierro le comenta que producto de la carta que habían remitido a nivel central, les llegó un correo de Florencia, abogada del INJUV a nivel nacional, indicándole que tanto ella como la Subdirectora Nacional, viajarían a la región los días 27 y 28 de junio y que se llevaría a cabo un sumario administrativo. Llegado el jueves 27, la Subdirectora Nacional y la abogada a cargo del sumario, se dirigen hasta la oficina de los funcionarios PNUD a saludarlos, y hacen el siguiente comentario *“ellos están en excelentes condiciones, si conocieran otras realidades de otras regiones se darían cuenta que esto es un lujo”*. Con eso les dejaron claro cuál sería la postura de la autoridad frente a la denuncia formulada.



Luego los citaron a una reunión, donde sólo estuvieron los funcionarios de PNUD, la Subdirectora Nacional, la abogada y la Coordinadora Regional, la cual fue en todo momento intimidante. Comienzan señalando que estaban acá para hacer un sumario derivado de la carta que habían enviado al nivel nacional y dar respuesta a la misma; hacen presentarse a cada funcionario y acto seguido el denunciante consulta por qué él no había sido citado a declarar, siendo que se estaba involucrado directa y personalmente en los hechos, solo había sido citado Luis Fierro, respondiéndole la Subdirectora y la abogada, que no era necesario ya que Luis podría representarlos a todos. El denunciante insistió en que quería contar su relato de los hechos, pero la Subdirectora delante de todo el equipo dijo que “no es necesario, ya que tú te vas de acá mañana y no vuelves nunca más”. El denunciante, le dice que independientemente de eso seguirá apoyando a sus compañeros en lo que necesiten, señalando la Subdirectora que le parecía bien, pero que continuarían con la reunión. Cabe señalar que incluso fue llamada a declarar una exalumna en práctica que no tenía vinculación alguna con la Institución a esa fecha.

Al regresar en la tarde a sus funciones, se le acercó Rodrigo, funcionario de INJUV, para comentarle que Stephanie le había dicho que cuidara su trabajo y que tuviera mucho cuidado con lo que iba a decir cuando le tocara declarar. Luego, llega hasta su oficina Luisa, estudiante que ya había terminado su práctica en el Servicio, para saludarlo, y le comenta que la Coordinadora le había solicitado que viniera a declarar, que lo encontró raro.

A primera hora del día siguiente, llegan la abogada y la Subdirectora señalándole: “*Luis lo pensamos y decidimos incorporarte en el sumario y después de la reunión que tendremos cerca de las 10:30 lo vemos ya?*”, lo que su representado agradeció. Comienza la reunión de equipo a las 10:30 horas, la mediadora era la Subdirectora Nacional, allí debían informar lo que estaban haciendo, cuáles eran sus metas, etc., así que todos presentaron sus respectivos estados de avance y, al finalizar, el denunciante solicita la palabra, pero la Subdirectora se la niega, diciéndole que ya había hablado, que había tenido su tiempo, entonces el denunciante entre lágrimas frente a su negativa, le dice que la Coordinadora realizó abusos de poder, que vulneró sus derechos y los de sus compañeros, que jamás fue capaz de sacar adelante el equipo y que estaba decepcionado de la gestión de la Subdirectora y su equipo ya que habían llegado tarde, muy tarde para poder ayudar. Luego, se dirige a la Inspección del Trabajo donde le dijeron que no podían ayudarlo en virtud de su contrato.

Al finalizar su jornada, le manifiesta a la Subdirectora su decepción, retirándose a entregar su relato a la abogada en el contexto del sumario, desconociendo a la fecha su resultado.

A la fecha y luego de la desvinculación del denunciante, sus colegas de PNUD se encuentran con licencia médica por estrés laboral, producto del mal ambiente laboral y los comportamientos de la Coordinadora.



En cuanto a las consideraciones de derecho relativas a la declaración de laboralidad, si bien la contratación del actor se realizó bajo la modalidad “formal” de “Contrato de Servicio”, esta tuvo las características materiales propias de una relación laboral conforme los artículos 7 y 8 del Código del ramo, en carácter de indefinida, porque están presentes los elementos esenciales de una relación de trabajo los que emanan de la definición contenida en el artículo 7 del Código del Trabajo, conforme a la cual aquél “*es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.*” Así, siendo el contrato de trabajo de carácter consensual y existiendo servicios personales bajo dependencia y subordinación del empleador, corresponde aplicar el artículo 8 del Código del Trabajo, que hace presumir su existencia en caso de acreditarse los elementos que se desprenden de la definición legal de contrato de trabajo.

Adicionalmente, este contrato de trabajo tuvo el carácter indefinido entre el 01 de julio de 2017 y el 30 de junio del presente año, pues tratándose de sucesivas contrataciones de trabajo a plazo fijo -formalmente desconocidas como laborales por el PNUD- sin solución de continuidad, ininterrumpidas, se ajusta a la hipótesis descrita en el artículo 159 N° 4 inciso 4° que señala: “*El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.*”

En lo concerniente a la procedencia de la demanda respecto del PNUD y la inaplicabilidad del Estatuto Internacional de Inmunidad Diplomática, señala que el alcance de esta inmunidad de jurisdicción es que el agente diplomático se halla exento de la jurisdicción penal del Estado donde se encuentra acreditado; así como también se encuentra exento de la jurisdicción civil. Sin embargo, dicha exención de jurisdicción civil no es absoluta, ya que reconoce excepciones en materia laboral y previsional, tal como se señala expresamente en la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, y en similares términos en la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares. En efecto, tratándose del personal administrativo y técnico de una Embajada u Oficina Consular, no resulta aplicable la inmunidad de jurisdicción en beneficio de los agentes diplomáticos, en la medida que dichos trabajadores sean nacionales del Estado receptor o tengan residencia permanente en él. Lo anterior, en virtud de lo dispuesto en el artículo 33 N° 3 de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, que señala: “El agente diplomático que emplee a personas a quienes no se aplique la exención prevista en el párrafo 2 de este artículo, habrá de cumplir las obligaciones que las disposiciones sobre seguridad social del Estado receptor impongan a los empleadores”.

El párrafo segundo de la norma antes citada hace referencia a la contratación de criados particulares, en cuyo caso el agente diplomático está exento de cumplir las normas de seguridad



social vigentes en el Estado receptor, siempre que aquellos no sean nacionales del Estado receptor o no tengan en él residencia permanente, y se hallen protegidos por las disposiciones de seguridad social vigentes en el Estado acreditante o un tercer Estado. Refuerza el cumplimiento que los agentes diplomáticos deben dar a las normas de seguridad social vigentes en el Estado receptor, lo dispuesto por el artículo 41 N° 1 de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, que en lo pertinente expresa: *“Sin perjuicio de sus privilegios e inmunidades, todas las personas que gocen de esos privilegios e inmunidades deberán respetar las leyes y reglamentos del Estado receptor”*. En similares términos se reitera este principio en el artículo 55 N° 1 de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares.

Por su parte, el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Relaciones Exteriores ha sido claro y reiterativo, al momento de instruir a las embajadas y oficinas consulares que deben cumplir las normas laborales y de seguridad social vigentes en Chile. El Ministerio de Relaciones Exteriores, a través de la Dirección General del Ceremonial y Protocolo, ha emitido diversas circulares dirigidas a las embajadas y oficinas consulares, señalándoles las situaciones detectadas de inobservancia de la legislación laboral y de seguridad, juntamente con invitarlas a cumplir lo dispuesto en las Convenciones de Viena que regulan la materia. Entre estas, la Circular N° 172 de 17 de mayo de 1999 y la Circular N° 108 de 10 de abril de 2008.

En el mismo sentido, la Dirección del Trabajo ha emitido diversos dictámenes en los que a propósito de la contratación de personal administrativo, técnico o de servicio doméstico por las embajadas y oficinas consulares, que sean chilenos o residentes en el país, les recuerda que están obligadas a cumplir la legislación laboral, y que, a su respecto, estas asumen la calidad de empleadora y están obligadas a efectuar las cotizaciones previsionales correspondientes, de la misma forma que cualquier empleador nacional. Cita los Dictámenes N° 4539/213 de 05 de agosto de 1994 y N° 3994/197 de 2 de diciembre de 2002; sentencias de la Corte de Apelaciones de Santiago, que han sido terminantes en cuanto a rechazar las alegaciones de inmunidad en casos referidos a Organismos Internacionales; sentencia dictada en el Rol N° 222-2009 del Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago, voto de prevención del Ministro Carlos Cerda en fallo de fecha 09 de agosto de 2010, dictado en los autos Ingreso de Corte N° 25-2010.

Respecto de la subcontratación, señala que la contratación del denunciante se da en el marco del convenio suscrito entre el PNUD y el INJUV, denominado “Proyecto 90299: Políticas Públicas de Juventud”. El modelo utilizado en dicho convenio para la contratación de personal es similar al de la externalización de servicios que se ocupa en la empresa privada: el INJUV encarga al PNUD el desarrollo de un proyecto, lo controla y le paga. El convenio, en los hechos, le hace una verónica a las normas que limitan la contratación de personal a honorarios en las entidades públicas. Al “triangular” los fondos con el PNUD –que cobra una comisión del 7% de los recursos, lo que en 2017 sumó cerca de \$186 millones–, el contratante es este organismo



internacional que no tiene restricciones para tomar personal a honorarios. Pero, en los hechos, las autoridades del INJUV intervienen en la selección de los contratados y estos se relacionan directamente con los mandos medios del instituto.

El INJUV cuenta con una pequeña planta de apenas 26 funcionarios a nivel país: un director y un subdirector nacional, 15 directores regionales, cinco jefes de departamento y cuatro subjefes de departamento. Además, el instituto dispone de una dotación a contrata y honorarios con los que completa una nómina total de 167 personas. Con esta plantilla, el INJUV debe desarrollar en todo el país la política nacional para los jóvenes de entre 15 y 29 años que representan el 24,3% de la población total de Chile: 4,3 millones de habitantes. Para conseguir ese objetivo, la relación con el PNUD es clave, pues le permite al INJUV prácticamente duplicar su dotación nacional: mediante este convenio se contrata un promedio anual de 140 personas.

En el caso de marras se evidencia claramente todo lo señalado. Los servicios eran prestados por el demandante en dependencias del INJUV, ubicadas en calle Lautaro Navarro 631, Punta Arenas y, en los hechos, pese a estar contratado por PNUD, sus labores se encuadraban dentro de las acciones que desarrollaba INJUV. Así las cosas, quienes le daban órdenes y dirigían su trabajo eran los respectivos jefes de INJUV; prestaba servicios en diversos programas que desarrollaba INJUV; los servicios que prestaba se desarrollaban en dependencias de INJUV, con insumos de trabajo y en conjunto con funcionarios del INJUV.

En virtud de lo anterior, los servicios fueron prestados bajo régimen de subcontratación de conformidad a las normas contempladas en el artículo 183-A y siguientes del Código del Trabajo.

De conformidad al artículo 183-A del Código del Trabajo, "*Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas(...)*".

La norma en cuestión permite deducir los requisitos necesarios para configurar un trabajo bajo régimen de subcontratación y que se refieren a la existencia de una relación en que participe una empresa principal que contrata a otra -contratista- quien es, en definitiva, el empleador del trabajador subcontratado, debiendo existir entre la empresa principal y la contratista un acuerdo, de carácter civil o mercantil, para que ésta última desarrolle para aquélla, las obras o servicios que motivaron el contrato. Asimismo, es menester que las labores sean ejecutadas en dependencias de la empresa principal, aunque la Dirección del Trabajo amplió este requisito, estableciendo que también existe trabajo en subcontratación cuando los servicios



subcontratados son desarrollados fuera de las instalaciones o espacios físicos del dueño de la obra, con las particularidades que indica (Dictamen N° 141/5 de 10 de enero de 2007). Se requiere, también, que la obra o los servicios sean estables y continuos, esto es, con habitualidad e ininterrupción en la prestación o ejecución.

La norma exige que las labores sean desplegadas por cuenta y riesgo del contratista o subcontratista y que el trabajador sea subordinado y dependiente de su empleador, contratista o subcontratista.

El artículo 183-B del Código del Trabajo contempla la responsabilidad solidaria para el mandante, ante la infracción de las obligaciones laborales y previsionales, incluidas las eventuales indemnizaciones en que incurra la Contratista y la empresa Subcontratista, preceptuando lo siguiente: *"La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, incluidas las eventuales indemnizaciones legales que correspondan por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal."*

Para el improbable evento de haber ejercido el demandado solidario los derechos de retención e información, consignados en los artículos 183-C y 183-D del Código del Trabajo, se reclama respecto de este su responsabilidad subsidiaria.

Nuestra legislación laboral define la subcontratación desde el punto de vista del trabajador que labora en tal régimen y no de las empresas que se benefician -directa o indirectamente - con la actividad laborativa del mismo.

En esta perspectiva debe entenderse por empresa mandante o dueña de la obra, aquella persona natural o jurídica que, siendo dueña de una obra o faena o servicio no discontinuo, externaliza la ejecución de ésta a un tercero llamado contratista quien, con sus propios trabajadores y bajo su propia dirección, se compromete a ejecutarlos. Así, el concepto empresa mira a toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. Luego, el vocablo "empresa" ligado al concepto de dueño de la obra, no excluye en ningún caso ciertas personas naturales o jurídicas, sean públicas o privadas, puesto que la ley no prescribe otra limitación que aquella referida a la persona natural que encarga la construcción de una edificación por un precio único prefijado, según se dice en el inciso final del artículo 183-B del Código del ramo. De modo que hoy estaría fuera de discusión, que la normativa que regula el trabajo en régimen de subcontratación es aplicable a las entidades u órganos de la Administración del Estado, así lo ha sostenido la jurisprudencia del ente



contralor (Dictamen N° 2.594, de 21.01.2008) y de los tribunales superiores de justicia (C.S. Rol 8.513-2018)

Sobre la vulneración de derechos, cita el artículo 485 del Código del Trabajo que contempla el Procedimiento de Tutela Laboral y el artículo 489 inciso 1° del mismo texto que se refiere a la vulneración de derechos fundamentales producida con ocasión del despido.

Las conductas lesivas denunciadas tuvieron lugar con ocasión del término de la relación laboral materializado a contar del 30 de junio de 2019.

Las acciones realizadas por la denunciada, y en especial, las conductas que culminan con la no renovación del contrato, han significado una vulneración de sus derechos constitucionalmente garantizados, a saber: el derecho a la no discriminación, el derecho a la Libertad de Trabajo y su Protección y la Garantía de la Indemnidad.

Respecto del derecho a la no discriminación (Artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República y artículo 2 del Código del Trabajo), sostiene que el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación cuenta con amplia recepción en los instrumentos internacionales. Menciona al efecto los artículos 2.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 2.2 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1.1. y 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos, 1° del Convenio 111 de OIT y la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, adoptada en 1998.

En el ordenamiento jurídico interno, el derecho en análisis se consagra en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República, que en su inciso 3° dispone: *“Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”*. Dicho precepto constitucional consagra el principio de igualdad del artículo 19 N° 2 en materia laboral, pieza clave del orden jurídico laboral en materia de discriminación, tanto por su rango jerárquico dentro del sistema jurídico nacional, como por su contenido.

Las únicas diferencias de trato basadas en alguna de las motivaciones calificadas como discriminatorias que permite el ordenamiento jurídico son aquellas expresamente señaladas por la Constitución o la Ley, a saber: la “nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos” (artículo 19, N° 16, inciso 3°, de la Constitución Política).

Por su parte, el artículo 2 del Código del Trabajo concretiza la prohibición de discriminación en el trabajo consagrada en la Constitución Política, declarando en su inciso 2° que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación, para a continuación, en su inciso 3° pasar a definir los actos de discriminación como aquellas: *“(…) distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen*



*social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”*

De esta manera, el sistema jurídico configura un tratamiento del derecho a la no discriminación en consonancia con las normas internacionales a las cuales nuestro país debe obligado cumplimiento. Cita desarrollo del derecho a la no discriminación como derecho fundamental efectuado por la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 3704/134, que “Fija sentido y alcance de los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 2º, del Código del Trabajo, referidos al derecho a la no discriminación en el ámbito laboral”.

Respecto a la estructura del tipo infraccional, como elementos configuradores del ilícito el legislador laboral contempla los siguientes en el artículo 2:

a) una diferencia de trato negativa (distinciones, exclusiones o preferencias (...) que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación);

b) que dicha diferencia de trato negativa se funde en un criterio sospechoso o prohibido (en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social).

La discriminación supone una diferencia de trato negativa, esto es, que afecta la posición laboral de un trabajador, porque pierde o deja de recibir un derecho o beneficio o una situación jurídica anterior. Esta diferencia de trato puede adoptar cualquier fórmula fáctica –rebaja o eliminación de beneficios, aumento de cargas laborales, etc.- o jurídica -ejercicio del ius variandi, despido u otra-.

En el caso de marras, la discriminación se ha manifestado explícitamente por parte de su ex empleador, en la diferencia de tratamiento a la hora de decidir sobre la no renovación del contrato de su representado. Dicha diferenciación obedece única y exclusivamente a la mala relación de la Coordinadora Regional con los funcionarios del PNUD Magallanes y, en especial, con el denunciante; con quien, además, mantuvo una tensa relación laboral con incidentes que fueron de público conocimiento al interior del INJUV.

Asimismo, existe un componente de discriminación por concepto de origen social que se encuentra presente en dicha mala relación, en este sentido la jurisprudencia judicial ha sido conteste en que los criterios sospechosos del artículo 2 inciso 4º del Código del Trabajo no son taxativos.

c) Ausencia de justificación. La decisión de no renovar el contrato no cumple con el estándar mínimo de fundamentación que exige la ley para desvincular al denunciante, es más, no existe fundamentación para la misma. De modo tal que la desvinculación no obedeció a su falta de idoneidad y/o capacidad profesional para el empleo, pues la verdadera razón para el mismo respondería, a una motivación de discriminación y de represalia de parte de su ex empleadora.



La conclusión de sus servicios, ha sido un acto discriminatorio, pues ha significado una exclusión del empleo, por un motivo ajeno a las causas de discriminación previstas por el ordenamiento en el artículo 19, N° 16 inciso 3° de la Constitución Política de la República, contraviniendo expresamente su idoneidad y capacidad profesional; prohibido además por el bloque normativo internacional ya mencionado.

En torno a la garantía de indemnidad, plantea que resulta evidente que la no renovación del contrato fue un acto de represalia, de parte de la Coordinadora Regional, como consecuencia de haber realizado éste junto a sus colegas del equipo PNUD, con fecha 30 de mayo de 2019, una presentación al Director Nacional del INJUD, donde junto con denunciar los hechos que los afectaban, principalmente las malas condiciones laborales así como el mal clima laboral existente, también expuso la situación de acoso de que era objeto el denunciante.

El artículo 485, inciso 3°, del Código del Trabajo es claro en indicar 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 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 hecho de ejercer represalias en contra de un trabajador por haber éste solicitado la intervención de la autoridad máxima del Servicio, se asimila a una verdadera lesión de Garantías Constitucionales.

Los elementos de la garantía de indemnidad son los siguientes: 1) Acción del trabajador; 2) Represalia por parte del empleador; 3) La conexión o nexo causal entre dicha acción realizada y la represalia ejercida.

En el caso ventilado en autos concurren todos los requisitos y circunstancias exigidas para acreditar la violación de derechos fundamentales, por cuanto el actor efectuó una denuncia ante la autoridad máxima del Servicio, sin que exista una represalia más evidente que la no renovación del contrato como consecuencia de dicha presentación lo que materialmente es una represalia del ex empleador; además, la causalidad entre uno y otro elemento se ve reflejada, por medio de la temporalidad de ellos, esto es, la desvinculación del Servicio se produce al mes siguiente de efectuada la presentación, no obstante, existir un sumario en curso derivada a raíz de ella.

En relación al derecho a la libertad de trabajo y su protección (Art. 19 N° 16 de la Constitución Política de la República), expresa que éste no implica una permanencia duradera en el empleo, sino que 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. (Tribunal Constitucional Rol 14132010, sentencia de 16.11.10). Por otra parte, el autor Enrique Evans, esclarece el alcance de la libertad de trabajo, al señalar que ella “habilita a toda persona a buscar, obtener, practicar, ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficio lícitos, vale decir, no prohibidos por la ley”. (Los derechos Constitucionales.” Tomo III. Tercera edición, Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2004).

Al haberse decidido arbitrariamente no renovar el contrato, el PNUD lesionó sin justificación suficiente y sin respeto a su contenido esencial la garantía en comento, impidiéndole ejercer su trabajo.

Los indicios suficientes de la vulneración alegada, exigidos por el artículo 493 del Código del Trabajo como estándar probatorio, son los siguientes:

1. Que la encargada de evaluar el desempeño del denunciante haya sido la “Coordinadora Regional”, cuestión a todas luces improcedente, toda vez que la Directora Regional INJUV ya había retornado a sus funciones. A mayor abundamiento, resulta insólito que quien haya evaluado al actor sea la misma persona causante del mal clima laboral existente en INJUV Magallanes y con quien, además, tuvo una mala relación laboral.

2. Que en todas las anteriores evaluaciones, el desempeño del denunciante siempre haya sido destacado, así como su compromiso con el trabajo, la comunidad y el cumplimiento de sus metas y objetivos del Servicio.

3. Que uno de los argumentos esgrimidos para la renovación del contrato del denunciante, según consta en Formulario de Evaluación de Personal contratado bajo modalidad Service Contract (SC), periodo comprendido entre el 01.01.2018 y el 30.06.19, sean “dos faltas injustificadas y sin previo aviso en incumplimiento de horario acordado por las partes (se han realizado las notificaciones con copia a su Coordinadora PNUD a nivel central)”, en circunstancias que ambos atrasos se encontraban justificados.

4. Que otro de los argumentos esgrimidos para la renovación del contrato del denunciante, según consta en Formulario de Evaluación de Personal contratado bajo modalidad Service Contract (SC), periodo comprendido entre el 01.01.2018 y el 30.06.19, sea “*la poca comunicación asertiva y efectiva con esta coordinadora regional, lo cual ha generado un tenso clima laboral, lo que perjudica y crea desventajas para el trabajo en equipo, repercutiendo en el cumplimiento de los lineamientos y objetivos y lineamientos del INJUV*”, en circunstancias que el responsable del mal clima laboral siempre fue la propia Coordinadora Regional.

5. No es efectivo, como se señala en el Formulario de Evaluación de Personal, que el denunciante haya “mostrado irresponsabilidad en la entrega de sus actividades siendo estas fuera de los plazos establecidos, se le solicita reportar avances e información sobre sus acciones



ejecutadas, las cuales dilata en el tiempo y no entrega resultados, los que generan un retraso en el cumplimiento de las actividades propias de su coordinación”.

6. Que la no renovación del contrato del denunciante se haya producido un mes después de haber remitido una carta denuncia al Director Nacional INJUD.

7. Que la no renovación de la contrata se haya resuelto encontrándose pendiente proceso disciplinario iniciado como consecuencia de la denuncia interpuesta por mi representado junto a sus colegas del equipo PNUD Magallanes.

8. Que a la fecha, sus colegas del equipo PNUD Magallanes, se encuentran haciendo uso de licencias médicas como consecuencia del mal clima laboral existente en el INJUV Magallanes.

9. Que, pese a la denuncia interpuesta, no se adoptaron medidas tendientes a mejorar el clima laboral al interior del Servicio.

**Segundo:** Que comparece don Pablo Andrés Bussenius Cornejo, abogado, en representación convencional de don Luis Orlando Navarro Almonacid, chileno, soltero, psicopedagogo, C.N.I. N° 18.902.963-2, ambos domiciliados para estos efectos en calle Lautaro Navarro N° 1066, Oficina 403, comuna y ciudad de Punta Arenas, quien interpone demanda subsidiaria de acción de declaración de laboralidad, despido carente de causa legal y nulo, en contra de su ex empleador Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (en adelante “PNUD”), representado legalmente para estos efectos por doña Marcela Alejandra Ríos Tobar, Representante Residente Adjunta del PNUD, ambos con domicilio en calle Dag Hammarskjold N° 3241, comuna de Vitacura, ciudad de Santiago, Región Metropolitana, o por quien en el momento de la notificación de la presente demanda, realice las funciones descritas en el artículo 4 del Código del Trabajo, que haga posible la presunción de derecho establecida en dicha norma; y solidaria o subsidiariamente de acuerdo al mérito del proceso, en contra del Instituto Nacional de la Juventud, representado legalmente por su Director Nacional don Mirko Felipe Salfate Yutronic, arquitecto, ambos con domicilio en Calle Agustinas N° 1564, Comuna y Ciudad de Santiago, Región Metropolitana, o por quien en el momento de la notificación de la presente demanda, realice las funciones descritas en el citado artículo 4, lo anterior de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 183-B y siguientes del Código del Trabajo, en su defecto en forma subsidiaria conforme al artículo 183-D previa cita de los artículos 162, 163, 168, 171, 446, 489 inciso 7° del Código del Trabajo solicita:

1. Que se declare la existencia de relación laboral con la demandada entre el día 1 de julio de 2017 y el 30 de junio de 2019, bajo las características derivadas del contrato de trabajo consignada en el artículo 7° del Código del Trabajo.



MBWFTKKMEX

2. Que se declare que el despido es nulo por deuda previsional y que en su mérito deberá pagar la demandada las remuneraciones y demás prestaciones del contrato de trabajo hasta la convalidación del despido.

3. Que se declare que el despido ha sido carente de causa legal conforme lo dispuesto en el artículo 168 inciso 1° letra b) del Código del Trabajo.

4. Que se condene al pago de las siguientes prestaciones:

4.1 Indemnización sustitutiva del aviso previo prevista en el inciso 4° del artículo 162 del Código del Trabajo equivalente a \$792.271.- o la suma que se estime pertinente.

4.2 Indemnización por dos años de servicios prevista en el inciso 2° del artículo 163 del Código del Trabajo, equivalente a \$1.584.542.- o la suma que se determine en definitiva.

4.3 Recargo de un 50% establecido en la letra b del artículo 168 del Código del Trabajo, 50% equivalente a \$792.271.- o la suma que se estime pertinente.

5. Que se condene a la demandada al pago de las prestaciones reclamadas con el interés y reajuste conforme al artículo 63 del Código del Trabajo o la suma que se estime pertinente según el mérito de autos.

6. Que condene al pago de las costas de la presente causa.

En cuanto los hechos y a las consideraciones de derecho relativas a la declaración de laboralidad se remite a lo señalado en la demanda principal.

Respecto del despido carente de causa legal el ordenamiento jurídico laboral consagra el sistema de estabilidad relativa del empleo, en virtud del cual el empleador sólo podrá poner término al contrato de trabajo cuando concurren determinadas causales legales, las que deberán ser invocadas y fundamentadas en la correspondiente carta de término de los servicios o carta de despido.

El Código del Trabajo, en su artículo 162, establece que el despido debe tener una causa legal, la que debe comunicarse formalmente al trabajador señalándose los hechos justificativos de la causal, lo cual en el presente caso no aconteció. El contrato del actor no fue renovado su contrato, en uso de las facultades discrecionales contempladas en el “formal” “contrato de Servicio” suscrito con el PNUD.

Dado que no hubo comunicación formal respecto de la decisión de no renovar su contrato, se desconocen los fundamentos tenidos a la vista para poner término a una relación supuestamente independiente, que en verdad carece de causal legal respecto de la contratación laboral de carácter indefinido, que era en la realidad. Entonces, se trata de un despido carente de causa legal, y al respecto el mismo artículo 168 del Código del Trabajo establece el efecto jurídico que acarrea dicha omisión.

Respecto del despido nulo por deuda previsional, señala que el peso probatorio del pago de las cotizaciones previsionales de los trabajadores recae sobre el empleador, quien conforme a



las exigencias del Código del Trabajo y leyes especiales es el obligado a acreditar al término del contrato, que las cotizaciones previsionales se han pagado íntegramente. Así lo establece el inciso 5° del artículo 162° del Código del Trabajo: *“Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo”*.

El PNUD a la época de la terminación del contrato no dio cuenta del estado de las cotizaciones previsionales de su representado. En atención a que la demandada adeuda las correspondientes a todo el período trabajado entre el día 01 de julio de 2017 y el 01 de julio de 2019, el despido no ha tenido el mérito suficiente para poner término a la relación laboral atendidas las exigencias del artículo 162 inciso 5° del Código del Trabajo, de modo, que corresponde que se declare la deuda de dichas cotizaciones y se condene a su pago, oficiándose a las entidades previsionales respectivas a objeto que inicien la cobranza judicial.

**Tercero:** Que la demandada principal Programa Naciones Unidas para el Desarrollo no contestó la demanda.

**Cuarto:** Que don Dagoberto Reinuava del Solar, Abogado Procurador Fiscal de Punta Arenas, por el Consejo de Defensa del Estado, en representación del demandado solidario/subsidiario Instituto Nacional de la Juventud contesta la demanda principal en los siguientes términos:

Opone excepción dilatoria de incompetencia absoluta del tribunal en razón de la materia que se discute, de acuerdo a lo preceptuado por el artículo 432 y 452 del Código del Trabajo.

El libelo alega que el actor sostendría una relación laboral con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (en adelante PNUD) y, que el INJUV sería solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales, en razón de que, el actor esgrime, prestaba servicios en un régimen de subcontratación.

Tal demanda no es procedente en los hechos ni en el derecho, toda vez que el demandado principal, con quien existe un vínculo contractual, en primer lugar, es un órgano internacional, que goza de inmunidad diplomática, por lo tanto, no puede estar sujeto a las normas chilenas vigentes y, en segundo lugar, el vínculo existente entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo y el demandante, es inoponible al INJUV.

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo no puede ser sujeto de las normas chilenas vigentes, debido a que se trata de un agente internacional, que goza de un estatus especial según lo dispuesto en el Artículo 105° de la Carta de Naciones Unidas incorporado al



ordenamiento jurídico chileno a través de la Ley N° 8.402 publicada en el Diario Oficial el 3 de enero de 1946, por el cual la Organización gozará, en el territorio de cada uno de sus miembros, de los privilegios e inmunidades necesarios para la realización de sus propósitos, y los representantes de los miembros de la Organización y los funcionarios de esta, gozarán asimismo de los privilegios e inmunidades necesarios para desempeñar con independencia sus funciones en relación con la Organización.

En este sentido, el Programa de las Naciones Unidas y sus representantes gozan de inmunidad diplomática, por lo que no pueden ser sometidos a los tribunales de justicia del territorio nacional, debido a su carácter internacional, así lo ha señalado también la Corte de Apelaciones de Valparaíso, en causa de Protección Rol 1472-2014, indicando que “... *atendido el mérito de los antecedentes, lo expuesto por la recurrente, lo informado por la recurrida, y teniendo especialmente en consideración que respecto del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo no procede emitir pronunciamiento atendida la inmunidad de jurisdicción de que éste goza junto con su representante... (...) es que estos sentenciadores estiman que la acción constitucional deducida a fojas 36 debe ser rechazada, según se dirá en lo resolutivo del fallo.*”

En relación a la misma situación, la Corte de Apelaciones de Temuco, en causa Rol 229 -2014, señala lo siguiente: “*SE CONFIRMA la resolución apelada de fecha veintiséis de septiembre de dos mil catorce, en cuanto se declaró incompetente el Tribunal para conocer de la acción interpuesta en contra de la demandada principal Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo...*”, es decir, este ilustrísimo tribunal consideró que no existe competencia por parte de los tribunales chilenos para el conocimiento de las causas en las cuales intervenga el PNUD, dado su carácter de Organización Internacional de las Naciones Unidas, que lo abstrae de toda norma chilena vigente.

Además, el mismo contrato de servicios suscrito por el actor, señala en su cláusula 15. “Solución de Controversias” que: “*Cualquier reclamo o disputa entre las partes relativa a la interpretación o ejecución del presente contrato o a la rescisión del mismo, que no pueda ser solucionada de amigablemente será resuelta por arbitraje obligatorio según lo indica el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Desarrollo Mercantil Internacional (CNUDMI). El arbitraje obligatorio debe, en todos los casos, ser precedido por un procedimiento de conciliación según lo estipula el Reglamento de Conciliación de la CNUDMI*”. A a su vez en su cláusula 16. “Privilegios e inmunidades del PNUD” se indica que “*Ninguno de los aspectos que incluye el presente Contrato será considerado como renuncia – expresa o implícita- a ninguno de los privilegios e inmunidades de las Naciones Unidas, incluyendo al PNUD, concedidos a las Naciones Unidas conforme a la Convención sobre Privilegios e Inmunidades de las Naciones Unidas o a cualquier otro medio*”.



Por todo lo anterior, el tribunal carece de jurisdicción para conocer de la presente causa, por la inmunidad diplomática existente por parte del demandado, por lo que debe inhibirse del conocimiento de la misma.

En segundo término, plantea en subsidio excepción de falta de legitimidad activa del demandante y pasiva del INJUV, en atención a que el artículo 420 del Código del Trabajo establece *“Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:*

*a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral;*

*g) todas aquellas materias en que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral”*

Colige que las normas laborales resultan aplicables para aquellas partes que se encuentran relacionadas por el denominado vínculo de subordinación y dependencia propio del código del trabajo, de acuerdo con las definiciones contenidas en las letras a) “empleador” y b) “trabajador”, del artículo 3 del Código del ramo. De aquello dan cuenta las referencias normativas a la "relación laboral" y la "aplicación de las normas laborales".

Por otro lado, los derechos se entienden lesionados a partir de conductas efectuadas directamente por el “empleador”, concepto legal definido en el artículo 3 a) del Código del Trabajo como *“La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”*, en relación con el “trabajador”, definido en el literal b) como *“toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.”*

Estas disposiciones deben interpretarse recurriendo a los elementos de hermenéutica legal contenidos en los arts. 20 y 21 del Código Civil, que señalan lo siguiente: *“Art. 20. Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas su significado legal.” “Art. 21. Las palabras técnicas de toda ciencia o arte se tomarán en el sentido que les den los que profesan la misma ciencia o arte; a menos que aparezca claramente que se han tomado en sentido diverso”.*

En virtud de estas reglas de hermenéutica legal, el sentido y alcance estricto y de naturaleza técnica que la ley provee a los conceptos “empleador”, “trabajador” y “empresa” (inciso penúltimo de dicha norma), que señala el artículo 3° del Código del Trabajo, no pueden en caso alguno asimilarse a los conceptos en los cuales se basa el vínculo contractual que une al actor con el PNUD, toda vez que, conforme al mismo instrumento suscrito, es un contrato de servicios, regido exclusivamente por la legislación internacional sobre la materia.



En lo que respecta al INJUV ha accionado en contra del PNUD y en contra del INJUV en calidad de demandado solidario, acción que resulta del todo inoponible a esta última, porque la demanda se basa en que el contrato de servicios suscrito entre el PNUD y el actor entre el 01 de julio de 2017 y el 31 de diciembre de 2017, renovados posterior y sucesivamente el 30 de Junio de 2018; el 31 de diciembre de 2019 y finalmente, hasta el 30 de junio de 2019, época en que no es renovado.

Del relato expresado en la demanda, no se advierte cómo este vínculo contractual entre el demandante y el PNUD es oponible al INJUV, toda vez que, el contrato aludido, corresponde a un “service contract”, es decir, se trata de un contrato bilateral de prestación de servicios, regido para ambas partes por las normas internacionales que regulan las actuaciones de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y del organismo que forma parte de este, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, órgano internacional que determinó no renovar una contratación de servicios que tuvo vigencia hasta el 30 de Junio de 2019.

En ese mismo orden de ideas, la Corte de Apelaciones de Valparaíso se ha pronunciado sobre la inoponibilidad del contrato de prestación de servicios y por ende, del vínculo que se genera a partir de este para el INJUV, en la causa Rol 1472-2014, señalando que: *“atendido el mérito de los antecedentes, lo expuesto por la recurrente, lo informado por la recurrida, y teniendo especialmente en consideración que respecto del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo no procede emitir pronunciamiento atendida la inmunidad de jurisdicción de que éste goza junto con su representante; y que respecto del Instituto Nacional de la Juventud no es posible advertir la existencia de un acto arbitrario e ilegal toda vez que la desvinculación laboral de la recurrida se fundamenta en la cláusula novena del contrato de prestación de servicios celebrado entre ésta y el citado programa de Naciones Unidas, el que le es inoponible al Instituto Nacional de la Juventud, es que estos sentenciadores estiman que la acción constitucional deducida a fojas 36 debe ser rechazada”*.

Atendido todo lo expresado, tampoco es posible subsumir el régimen de prestación de servicios que existió entre el actor y el PNUD, al artículo 183-A del Código del Trabajo para con el INJUV.

Todo lo anterior, evidencia que no puede impetrarse acción de vulneración de derechos ni acción de despido en contra INJUV, teniendo en consideración que, conforme a lo expuesto, no existe vínculo de carácter contractual alguno entre el actor y su representado.

En subsidio de las excepciones planteadas, controvierte la existencia de hechos, actos y omisiones que hayan lesionado la honra y la garantía a de no ser discriminado, así como todas las demás alegaciones formuladas en relación al término de la relación contractual entre el demandante y el PNUD y a la existencia de un régimen de subcontratación entre las partes.



En relación a las prestaciones demandadas por la demandante en su libelo, no habiendo mediado entre las partes una relación regida por el Código del Trabajo, no resulta procedente su pago.

En atención de lo expuesto, y lo dispuesto en los artículo 452 y siguientes del Código del Trabajo, y artículos 3 y siguientes de la Ley Orgánica del Consejo de Defensa del Estado y demás pertinentes solicita tener por contestada la demanda de autos, y, en su oportunidad, acoger las excepciones de incompetencia alegada o la de falta de legitimación pasiva; o, en subsidio, alguna de las otras excepciones perentorias opuestas, o, en subsidio, se rechace la demanda en todas sus partes por los fundamentos expuestos, con costas.

**Quinto:** Que don Dagoberto Reinuava del Solar, Abogado Procurador Fiscal de Punta Arenas, por el Consejo de Defensa del Estado, en representación del demandado solidario/subsidiario Instituto Nacional de la Juventud contesta la demanda subsidiaria por despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, dando por reiteradas todas y cada una de las alegaciones, defensas y excepciones opuestas en lo principal.

Controvierte en forma expresa, material y sustancial todos y cada uno de los hechos denunciados, en la forma en que éstos han sido desarrollados, como también y especialmente las consecuencias de derecho que se extraerían de dichos sucesos a partir de las reflexiones elaboradas en la demanda, las que ciertamente esta defensa no comparte en ningún punto.

Controvierte la calidad de trabajador que reclama el demandante le asistiría, y de igual manera, que la no renovación de su contrato obedecería en la especie a un despido, que no habría sido efectuado sujeto a las formalidades del artículo 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, sin que tampoco pueda replicarse respecto de él las pretensiones indemnizatorias.

Solicita tener por contestada demanda despido injustificado interpuesta en forma subsidiaria en contra del INJUV, y en definitiva se niegue lugar a dicho libelo en todas y cada una de sus partes por las razones invocadas, con costas.

**Sexto:** Que, con fecha 9 de marzo de 2020 se celebró la audiencia preparatoria con la asistencia de los abogados Pablo Bussenius Cornejo y Benjamín Sagredo Reyman, en representación del denunciante y de la demandada solidaria/subsidiaria Instituto Nacional de la Juventud, respectivamente. El demandado principal Programa de las Naciones Unidad para el Desarrollo, no compareció. Llamadas las partes a conciliación ésta no se produce, previo traslado se dejó para definitiva la resolución de la excepción de incompetencia absoluta del tribunal en razón de la materia.

La audiencia de juicio se celebró los días 8 de junio y 29 de septiembre de 2020 y 4 de febrero de 2021.

**Séptimo:** Que se fijaron los siguientes hechos a probar:



1. Efectividad que existió un contrato de trabajo entre el demandante y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. En la afirmativa, vigencia y última remuneración mensual. Hechos y circunstancias que lo justifican.

2. En su caso, efectividad que el demandante prestó servicios en régimen de subcontratación al Instituto Nacional de la Juventud. En la afirmativa, efectividad que ejerció los derechos de información, retención y pago por subrogación. Hechos y circunstancias que lo justifican.

3. En su caso, efectividad que el demandante fue despedido. En la afirmativa, efectividad que se cumplieron las formalidades previstas en el artículo 162 del Código del Trabajo, causal invocada y hechos en que se funda. Hechos y circunstancias que lo justifican.

4. En su caso, efectividad que con ocasión del despido el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo vulneró el derecho a la no discriminación, la garantía de indemnidad y el derecho a la libertad de trabajo y su protección. Hechos y circunstancias que lo justifican.

5 Efectividad que se pagaron las cotizaciones previsionales durante la vigencia de la relación laboral y hasta el último día del mes anterior al despido. Hechos y circunstancias que lo justifican.

**Octavo:** Que, la parte denunciante ofreció la prueba que se lee en el acta de la audiencia preparatoria de la cual rindió la siguiente prueba:

**Documental:**

1. Contrato de Servicio, suscrito entre el PNUD y el denunciante de 1 de julio de 2017.  
2. Contrato de Servicio, suscrito entre el PNUD y el denunciante de 1 de julio de 2018.  
3. Contrato de Servicio, suscrito entre el PNUD y el denunciante de 1 de enero de 2019.  
4. Convenio suscrito entre el INJUD y el PNUD, título del Proyecto: “Políticas públicas en juventud”.

5. Proceso de Selección modalidad SC-Servive Contract SC/67/2019, Proyecto N°90299: “Políticas Públicas en Juventud”, términos de Referencias: “Coordinador(a) de Programas, Región de Magallanes”.

6. Impresión página web institucional de INJUV, pestaña “QUÉ HACEMOS”

7. Impresión página web institucional de INJUV, pestaña “QUIÉNES SOMOS”

8. Carta denuncia de fecha 30 de mayo de 2019, suscrita por el equipo PNUD de Magallanes.

9. Cadena de correos electrónicos: Correo electrónico de fecha 31 de mayo de 2019, DE: Luis Orlando Navarro Almonacid, PARA: Mirko Felipe Salfate Yutronic, ASUNTO: Pronunciamiento; y Correo Electrónico de fecha 03 de junio de 2019, DE: María Jesús Jaqueih Espejo, PARA: Entre otros, Luis Orlando Navarro Almonacid y Mirko Felipe Salfate Yutronic, ASUNTO: Pronunciamiento.



10. Declaración del denunciante de fecha 21 de junio de 2019, prestada en Sumario Administrativo.

11. Correo electrónico de fecha 14 de mayo de 2019, DE: Carolina Vargas Rojas, PARA: Cinthya Danica Haase Soto, María Jesús Jaqueih Espejo, Luis Orlando Navarro Almonacid, ASUNTO: Evaluación de Desempeño Luis Navarro.

12. Instrucciones llenado Evaluación consultores PNUD.

13. Formulario de Evaluación personal contratado bajo la modalidad Service Contract (SC) del denunciante, correspondiente al periodo 01.07.17 a 30.06.18.

14. Formulario de Evaluación personal contratado bajo la modalidad Service Contract (SC) del denunciante, correspondiente al periodo 01.07.18 a 31.12.18.

15. Formulario de Evaluación personal contratado bajo la modalidad Service Contract (SC) del denunciante, correspondiente al periodo 01.01.19 a 30.06.19.

16. Cadena de correos electrónicos: Correo electrónico de fecha 13 de mayo de 2019, DE: Yenifer Soledad Ellass Alegría, PARA: Carolina Vargas Rojas, Luis Orlando Navarro Almonacid y Cinthya Danica Haase Soto, ASUNTO: Re: Notificación Luis Navarro; Correo Electrónico de fecha 13 de mayo de 2019, DE: Carolina Vargas Rojas, PARA: Yenifer Soledad Ellass Alegría, Luis Orlando Navarro Almonacid y Cinthya Danica Haase Soto, ASUNTO: Re: Notificación Luis Navarro; Correo Electrónico de fecha 13 de mayo de 2019, DE: Yenifer Soledad Ellass Alegría, PARA: Luis Orlando Navarro Almonacid y Cinthya Danica Haase Soto, ASUNTO: Re: Notificación Luis Navarro; Correo Electrónico de fecha 13 de mayo de 2019, DE: Luis Orlando Navarro Almonacid, PARA: Cinthya Danica Haase Soto, ASUNTO: Re: Notificación Luis Navarro; Correo Electrónico de fecha 13 de mayo de 2019, DE: Cinthya Danica Haase Soto, PARA: Luis Orlando Navarro Almonacid, ASUNTO: Notificación Luis Navarro.

17. Cadena de correos electrónicos: Correo electrónico de fecha 14 de mayo de 2019, DE: Marcela Gutiérrez, PARA: Entre otros, Luis Orlando Navarro Almonacid y Ángela Venegas Ávila, ASUNTO: Re: Notificación; Correo Electrónico de fecha 14 de mayo de 2019, DE: Luis Orlando Navarro Almonacid, PARA: Ángela Venegas Ávila y Marcela Gutiérrez, ASUNTO: Re: Notificación; Correo Electrónico de fecha 23 de abril de 2019, DE: Luis Orlando Navarro Almonacid, PARA: Ángela Venegas Ávila y Marcela Gutiérrez, ASUNTO: Re: Notificación; Correo Electrónico de fecha 23 de abril de 2019, DE: Marcela Gutiérrez, PARA: Luis Orlando Navarro Almonacid y Ángela Venegas Ávila, ASUNTO: Re: Notificación; Correo Electrónico de fecha 23 de abril de 2019, DE: Luis Orlando Navarro Almonacid, PARA: Ángela Venegas Ávila y Marcela Gutiérrez, ASUNTO: Re: Notificación; Correo Electrónico de fecha 22 de abril de 2019, DE: Marcela Gutiérrez, PARA: Luis Orlando Navarro Almonacid y Ángela Venegas Ávila, ASUNTO: Re: Notificación, Correo Electrónico de fecha 22 de abril de 2019,



DE: Ángela Venegas Ávila, PARA: Luis Orlando Navarro Almonacid, ASUNTO: Re: Notificación; Correo Electrónico de fecha 22 de abril de 2019, DE: Luis Orlando Navarro Almonacid, PARA: Cinthya Danica Haase Soto, ASUNTO: Re: Notificación; Correo Electrónico de fecha 22 de abril de 2019, DE: Cinthya Danica Haase Soto, PARA: Luis Orlando Navarro Almonacid, ASUNTO: Notificación.

18. Resolución exenta RA N° 423/307/2019, de fecha 19 de marzo de 2019, “Encomendación de funciones directivas”.

19. Balance de Gestión Integral Año 2018, Ministerio de Desarrollo Social Instituto Nacional de Juventud.

20. Correo electrónico de fecha 05 de junio de 2019, DE: Yenifer Soledad Ellass Alegría, PARA: María Jesús Jaqueih Espejo y Cinthya Danica Haase Soto, ASUNTO: Informa DR XII.

21. Cadena de correos electrónicos: Correo electrónico de fecha 27 de mayo de 2019, DE: María Jesús Jaqueih Espejo, PARA: Carolina Vargas Rojas, ASUNTO: Re. Consulta; Correo electrónico de fecha 27 de mayo de 2019, DE: Carolina Vargas Rojas, PARA: Cinthya Danica Haase Soto, ASUNTO: Re. Consulta; Correo electrónico de fecha 27 de mayo de 2019, DE: Cinthya Danica Haase Soto, PARA: Carolina Vargas Rojas, ASUNTO: Consulta.

**Confesional:** Comparece y declara bajo juramento doña María Asunción Cekalovic Mattson: Consultada desde cuándo es directora subrogante, responde: Desde la renuncia Director Nacional, que fue en enero de 2020. Consultada por la misión del INJUV, responde: Coordinar y asesorar en temática juveniles al Presidente de la República y ya todos los otros Ministerios respectivos. Formula políticas públicas en la materia y asesora al Presidente. Consultada por el Proyecto 90299 Políticas Públicas de la Juventud, responde: Es convenio que tenemos con PNUD. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, genera en cada país instancias para llevar a cabo políticas y, programas sobre todo, en pro de la superación de pobreza, de la no discriminación, de la desigualdad, genera más bien coordinación, programas. Se hace este convenio con el INJUV y para ello existen transferencias de recursos a Naciones Unidas quien administra este capital Consultada quien provee los recursos, responde: El INJUV a través del subtítulo 24 puede hacer transferencia de recursos a terceros, ya que INJUV no puede generar programas propios. Consultada sobre la temporalidad de estos convenios, responde: En un comienzo fueron cada 3 años y ahora último el convenio terminaría en diciembre de este año. Consultada quien suscribe estos convenios, responde: El Estado de Chile. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo administra fondos del Estado para una mejora en temas de reducción de la pobreza, reducción de desigualdades, temáticas ambientales y democráticas que trabaja ONU. Consultada cual es el ámbito de INJUV el objeto del convenio, responde: Generar programas, para poder llegar a los jóvenes dentro del territorio nacional. Los programas han ido cambiando según la asesoría que presta NU. Generalmente,



hay tres ejes: vocacional-laboral, físico-mental y cívico-social. Consultada si la promoción de la asociatividad y ciudadanía juvenil correspondió a estos programa, responde: Correspondió, tiene que ver sobre todo con iniciativas sociales que iban directamente en beneficio de los jóvenes para ir a las escuelas de ciudadanía, desayunos públicos y talleres. Esto ya no existe, ninguna de estas dos iniciativas. Consultada cuando terminó, responde: El año pasado. Consultada cómo se estructura el INJUV y cual es su dotación: Son 16 Direcciones Regionales. Está compuesta por un Director Regional, hay personal INJUV que es contrata o planta, son alrededor de 165 funcionarios el INJUV. Consultada si existe personal asociado al PNUD, responde: El PNUD tiene funcionarios -no sé como los llamaran ellos-, ellos son que los que contratan y financian a las personas a honorarios que apoyan el tema programático. Consultada por si esa dotación se incorpora a las Direcciones Regionales, responde: No se incorporan a la dotación, son personas que prestan servicios a honorarios del PNUD. Consultada cuántos a son nivel nacional, responde: Varias, hoy son 134. Consultada si ellos tienen presencia en las Direcciones Regionales, responde: Sí, claro. Las personas que trabajan a honorarios con el PNUD, están generalmente en las oficinas regionales del Instituto. Consultado si cumplen horarios y si están sujetos a calificación, responde: El PNUD nos hace llegar los requisitos que tiene que cumplir los honorarios y ellos tienen que un tipo de evaluación que se realiza a las personas a honorarios. Consultada que actividades realiza el INJUV, responde: Este año tenemos talleres laborales on line, marketing digital, como conseguir empleo, como hacer una página web, como hacer un emprendimiento, como abordar la primera entrevista de trabajo, todo en forma on line. En materia de ciudadanía tenemos el Programa Creamos, en el que se trabaja con jóvenes que presentan un proyecto y los vamos apoyando todo el año a través de cursos de formación y mediante un proceso de monitoreo por una persona experta en el área en que los chicos presenten su proyecto. Consultada quienes ejecutan estas actividades, señala: Los coordinadores que son contrata o planta del INJUV, ellos hacen los contactos con los servicios públicos, ONG, sociedad civil y privados. Consultada por los funcionarios que se desempeñaban en el programa de asociatividad fueron desvinculados a nivel nacional, responde: No fueron desvinculados. Consultada sobre lo que pasó con ellos al terminar el programa, responde: Cundo una persona llega el PNUD pide una evaluación a los seis meses de la llegada de la persona y luego la evaluación se hace durante un año con posibilidad de renovación o no. Determina el PNUD la continuidad o no de la persona en el cargo. No son calificados, son evaluados. El tipo de evaluación a envía el PNUD. Consultada quién realiza la evaluación, responde: En el convenio se solicita que sean los Directores Regionales.

**Testimonial:** Comparecen y declaran bajo juramento:

Luis Andrés Fierro Águila, RUT 16.065-204-7, trabajador: En cuanto al actor, señala: Trabajé con las oficinas del INJUV para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.



Yo dejé de trabajar en diciembre de 2019. Fui coordinador de Activo País que era un programa del PNUD para el INJUV. Consultado cuánto coincidió con el actor en el INJUV, responde: Alrededor de dos años, yo trabajé cinco años en el Servicio. Consultado por las actividades del INJUV a nivel regional, responde: El PNUD ejecuta para INJUV programas en materia de juventud, voluntariados, proyectos, fondos concursables para proyectos, tarjeta joven, talleres y las actividades de apoyo para el INJUV como instituto o para el gobierno como Gobierno en Terreno, Elije Vivir Sano. El INJUV como instituto no realizaba actividades en la región sino que los programas PNUD se ejecutaban para el INJUV. En el Servicio había funcionarios INJUV y funcionarios PNUD, eran distintos tipos de contrato. El INJUV estaba compuesto por la Directora Regional, una secretaria encargada de OIRS, profesionales de apoyo y después estábamos cuatro trabajadores PNUD que eran los coordinadores. Yo era coordinador de Activo País, Luis Navarro era el coordinador del Programa de Asociatividad y cada uno de nosotros contaba con un apoyo al programa, uno de ellos era Luis Vidal Tapia que trabajaba conmigo y con Luis Navarro estaba Javier Muñoz. Consultado por la función del demandante, responde: Coordinador de Asociatividad. El programa tenía dos ejes fundamentales Tarjeta Joven y los talleres que beneficiaban a jóvenes que se inscribían. Consultado hasta cuando trabajó el actor, responde: Hasta julio de 2019, él fue evaluado y desvinculado. Consultado si las funciones que el realizaba continuaron, responde: Se continuaron realizando. Consultado si el actor cumplía otras labores al interior del INJUV distintas al programa, responde: Sí, el Servicio es pequeño con pocos funcionarios, por lo tanto, se reemplazaba a la OIRS cuando se ausentaba, ir a dejar la correspondencia, mantener el aseo del espacio y actividades de gobierno, porque apoyábamos cuando habían Gobierno en Terreno, Elije Vivir Sano, como funcionarios PNUD apoyábamos al Servicio, ello implicaba montar la actividad, llevar los equipos, montar la ampliación, mantenerse lo que durara la jornada para atender al público que se acercaba a hacer consultas. Consultado cómo se determinaba quien debía cumplir las funciones, responde: Generalmente se hacían reuniones e trabajo donde se informaba que actividades se iba a desarrollar y se distribuía la función que debía cumplir cada persona. Consultada quienes participaban en esas reuniones, responde: Todos los trabajadores en general, la directora regional, profesionales de apoyo, la OIRS y los funcionarios PNUD. Consultado dónde desempeñaban sus funciones los funcionarios del PNUD En las oficinas del INJUV. Consultado quien les proporcionaba teléfonos y computadores, responde: El Servicio es precario, había equipos que pertenecían al INJUV y al PNUD, se ocupaban elementos personales. Yo en lo personal ocupaba un poco el computador. que nos proporcionaba el Servicio pero como era mas antiguo trabajaba con mi computador que era más rápido. Teníamos problemas con las impresoras y computadores, los recursos eran muy limitados. Generalmente, los recursos que se ocupaban eran para ejecutar las actividades que desarrollaba el PNUD, pero no había recursos para herramientas y equipos de



trabajo, por eso ocupábamos equipos personales. Consultado por el clima laboral en INJUV, responde: En el tiempo que estuve trabajando, hay dos climas laborales. Desde que entré a trabar hasta el 2019, había un buen clima laboral nunca tuvimos un inconveniente, nunca tuvimos ningún problema, pero el último año, año 2019, se generó un ambiente laboral tenso que provocaba un mal ambiente. Al Servicio se incorporaron personas nuevas cumpliendo funciones de Dirección por parte del INJUV, se generaron cambios internos, de lugares de trabajo, formas de abordar situaciones. La oficina tiene dos pisos, los funcionarios PNUD trabajábamos en el segundo piso. Luis Vidal y yo como éramos coordinadores teníamos una oficina con nuestro material de trabajo y los coordinadores de asociatividad tenían su oficina con su material de trabajo, entonces, se nos trasladó al piso de abajo y nos pusieron a los cuatro en una oficina. En esa oficina aparte de no tener nuestro material de trabajo, tenía deficiencias de conectividad, no todos teníamos acceso a internet, había problema con la calefacción estaba dañada, creo que escapaba monóxido de carbono porque el caño estaba roto, así que tratábamos de encenderla lo menos posible. Hicimos observaciones para que se revirtiera. Nos llamaron una reunión de equipo de trabajo y Cinthya Haase que estaba recién ingresando al Servicio nos informa que había decidido hacer cambios dentro de la oficina y trasladarnos a nosotros cuatro a esa oficina en el primer piso. En ese momento, la directora Regional estaba con licencia médica, se había desvinculado a Paolo Cancino, profesional de apoyo de INJUV y se incorpora Haase, que venía a hacer un trabajo de coordinación dentro del Servicio, ella podía decidir ciertas cosas. Consultado si ejercía rol de jefatura a su respecto, responde: Nosotros teníamos que informarle las actividades que desarrollábamos y podía decidir de qué forma se podían hacer las actividades. Consultado por la relación con la Sra. Haase y el actor, responde: En un momento se volvió áspera, había situaciones complejas donde hubo altercados en materia laboral. Recuerdo tres situaciones. Recuerdo una situación en la que Cinthya Haase llama a Luis Navarro a su oficina a una reunión personal a puerta cerrada. En este momento, me encontraba con Rodrigo González, fumando en el patio y en la oficina del primer piso estaba Luis Vidal y en la oficina del frente donde había unos computadores de uso público había una chica que estaba haciendo su práctica y en la oficina de adelante estaba la niña que reemplazaba a OIRS, y de un momento a otro se escuchan gritos de Cinthya a Luis, no logro distinguir que le dice ella, había usuarios ocupando computadores. Eso generó un momento tenso dentro de la oficina. Pasan un par de minutos y Cinthya pasa a su oficina diciendo “puros lamentos, puros llantos”, hablando fuerte, eso lo alcancé a escuchar desde mi escritorio. En una segunda ocasión, con Luis Navarro hubo un altercado, tenían que evaluarlo. En su proceso de evaluación se generó una conversación tensa dentro de su oficina, desconozco qué conversaron, pero sí se generaba ese ambiente tenso. Hubo una dificultad en el Servicio, donde no teníamos la llave para entrar, y ella le dijo a un compañero de trabajo que era una persona inmadura e infantil, tratando el problema



MBWFTKKMEX

que se había generado en ese momento, esas fueron las tres situaciones más complejas. Al ver las situaciones que ese estaban generando que enviamos al Director Nacional y a la Subdirectora donde exponíamos los hechos observados, que para nosotros era incómodo como el cambio del espacio de trabajo, las discusiones entre Cinthya y Luis, la evaluación de Luis porque entendíamos que ya había sido evaluado anteriormente en forma positiva renovándosele el contrato y en esta oportunidad su evaluación era negativa sin fundamento alguna y desarrollaba el mismo trabajo que veníamos haciendo siempre. En respuesta a esta carta se realizó una investigación sumaria donde viajó a Punta Arenas, la Subdirectora acompañada de una abogada para hacer la investigación, Me entrevistaron a mí, se entrevista a Cinthya, a la niña de la OIRS a Rodrigo, y nosotros solicitamos se entrevistara a Luis, porque era parte del conflicto, entonces accedieron en entrevistarlo. De esa investigación nunca más supimos ningún tipo de resultado. Yo terminé de trabajar en diciembre de 2019 y nunca recibí o recibimos los resultados de esta investigación sumaria. Consultado por las personas trasladadas al primer piso, responde: Luis Vidal Tapia que trabajaba conmigo, Luis Navarro, Javier Muñoz y Luis Fierro. Consultado si alguien trabajaba en la oficina multifuncional, responde: Cuando entré a trabajar se ocupaba como sala para hacer talleres, luego se ocupó como sala de reuniones y en un minuto estuvo un profesional de apoyo, ahí también guardábamos la amplificación, los archivadores de los memos. Consultado si el profesional de apoyo es Rodrigo González, responde: Sí, en minuto la ocupó como oficina. Consultado si esta persona les indicó algo respecto de un problema en un caño, responde: Es se arregló cuando hicimos la sugerencia, la Directora Regional volvió a trabajar una semana y gestionó el arreglo del caño. Consultado cuando se dieron cuenta que tenía un problema, responde: Cuando empezamos a ocupar la oficina, al encender la calefacción nos dimos cuenta que se generaba un problema. Consultado como trabajaba Rodrigo González allí, responde: No sé.

Javier Alejandro Muñoz Vidal, RUT 16.964.304-0, Licenciado en Educación: Conozco a Luis Navarro, trabajamos juntos en el Instituto Nacional de la Juventud ambos como expertos en misiones en el Programa de Desarrollo para las Naciones Unidas PNUD. Trabajé en INJUV desde el 1° de marzo de 2016 hasta el último día de febrero de 2019, trabajamos juntos los últimos siete meses de mi permanencia en INJUV. Yo cumplí dos funciones en específico, el año 2016 y 2017, fui encargado regional de participación y actividades culturales, deportivas recreativas de INJUV y el año 2018 fui apoyo al Programa Asociatividad y el coordinador del programa era Luis Navarro. Consultado por las actividades del INJUV en Magallanes, responde: Puedo comentar las de ese instante, no tengo conocimiento actual de las oferta d programática. El INJUV como foco principal tiene a jóvenes entre 15 y 29 años y la realización actividades en pos de ellos, las hacía mas el PNUD que el INJUV que era más reducido en cantidad. Sacamos tarjeta joven Hacíamos acciones de talleres juveniles ayudábamos a



organizaciones juveniles facilitamos amplificación ayudamos a postulación de fondos concursales y acompañamiento charlas oferta programática charlas que los colegios nos pedían. Consultado quiénes componían la dotación del INJUV, responde: 2015 y 2017 estaba la directora regional Jennifer ellas, dos profesionales de apoyo del servicio funcionarios de injusto 1 de ellos Rodrigo González y a secretaria administrativa de la OIRS. El resto del personal éramos contratados por el Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo, un coordinador con su apoyo Luis Fierro y Luis Vidal, el Programa Asociatividad tenía su coordinadora y su apoyo, estaba yo como encargado de programa y después terminé siendo apoyo de asociatividad y había una persona encargada del Infocentro. Éramos seis PNUD y cuatro de dependencia del INJUV. La oferta programática se basa en programas que ejecutábamos los PNUD. Las indicaciones llegaban desde Dirección Nacional a través de coordinadores y coordinadoras de cada área y nosotros como encargado y apoyo hacíamos la bajada de esa agenda programática en el territorio en Punta Arenas, Natales y Porvenir. Consultado por el cargo del actor, responde: Luis ingresa al servicio cuando se abre la vacante del Programa de Asociatividad que estaba a cargo de los programas o talleres que se hacen a jóvenes, los infocentros, la tarjeta joven y empoderamiento. Antes de don Luis, estaba Camilo, no recuerdo apellido, luego estuvo Paz Aliste, ellos renunciaron por razones personales, luego llegó Luis. El PNUD hace sus funciones en INJUV y tiene una coordinadora nacional que es Carolina Vargas y había una vinculación internacional que lo veíamos en nuestro seguro de salud se nos enviaba una tarjeta. Nacionalmente la funciones del PNUD a través del INJUV estaba en cada una de las regiones. En lo contractual teníamos un contrato de servicio en que se establecían las obligaciones generales de nuestra acción en el territorio, la autoridad administrativa era Carolina Varas a nivel nacional, pero aunque no estaba escrito las funciones administrativas regionales las veía el director regional, aunque la sujeción administrativa era a PNUD en el contrato, pero en la práctica era distinto. Teníamos un horario de trabajo, pero el contrato señalaba que podíamos trabajar en otro tipo de espacios, entonces, siempre en muchos momentos hubo problemas con el horario porque teníamos un libro de firma y después se estableció un sistema de huella que nunca fue práctico, nunca funcionó, no llegó el instructivo para el uso. A pesar de eso, en muchas ocasiones teníamos que hacer funciones o nos pedían hacer colaboración a agrupaciones fuera del horario de trabajo. Trabajamos en la oficina de 9 de la mañana a 6 de la tarde, pero no era extraño que un día saliéramos a las 7, u 8 y ahí había un sistema de compensación que la directora Jennifer realizaba con nosotros, entendiendo que no era nuestra obligación quedarnos después de horario. En lo personal me toco en varios ocasiones ir a poner amplificación a ligares como colaboración a agrupaciones juveniles y eso era sábado y domingo y ahí uno compensaba. Consultado si el actor desempeñó labores del INJUV fuera del programa, responde: Sí, su programa era apoyar los talleres, pero si una agrupación pedía apoyo él tenía disposición, pero



MBWFTKKMEX

estaba fuera de su función específica de administrador de taller. Era común que nos pidieran atender la OIRS cuando la secretaria estaba con licencia. Consultado cómo se estructuraba el trabajo semanal, responde: Había reuniones de equipo con la Dirección Regional; por programa con la Directora cuando era necesario; había reuniones más informales entre los equipos. Cuando Luis era coordinador y yo, su apoyo, nos reuníamos permanentemente. Inicialmente compartíamos oficina dos personas, cada una con su escritorio, computador y silla apropiada, más una sala de reuniones grupal, eso es lo que viví en la época que estuve yo. En un momento, me parece que Luis tuvo oficina solo, por una situación de que estábamos los apoyo en una oficina y los coordinadores en otra. En el momento que trabajé en el Servicio hasta febrero de 2019 hubo espacios laborales propios.

Luis Vidal Tapia, RUT 18.283.030-5, Técnico en Administración de Empresas: Era apoyo del Programa Activo País, donde estábamos a cargo de planificación y ejecución de los componentes de este programa. Consultado en que período coincide con el actor en INJUV, responde: Coincidimos del 2017 al 2019, como funcionarios del PNUD. Consultado por la dotación del INJUV Magallanes, responde: Directora Regional, Srta. Jennifer; dos profesionales de apoyo, Rodrigo González y Pablo Cancino. Los consultores PNUD llevábamos el grueso de toda la ejecución de los programas, ellos estaban en apoyo de las actividades generadas en base a nuestro trabajo de Planificación y ejecución de los programas por parte del PNUD, podríamos decir que eran parte del apoyo a la ejecución de nuestro programa. Ellos tienen que cumplir ciertas funciones relacionadas a la oficina propiamente tal que no nos incumbían a nosotros y apoyaban a actividades de INJUV. Además, estábamos los consultores PNUD, dos coordinadores Luis Fierro, coordinador de Activo País y Luis Navarro, coordinador de Asociatividad, yo era apoyo de Activo País y había un apoyo para Asociatividad. Consultado por las actividades del INJUV en Magallanes, responde: Actividades en base a los beneficiarios de Tarjeta Joven, en ferias, en actividades de todos los servicios donde se solicita la presencia de INJUV, actividades de voluntariado ambiental, social, patrimonial. Por otro lado, tenemos los fondos concursales que ejecuta vamos con agrupaciones sin fines de lucro que accedían a los fondos concursables otorgados por INJUV, tenemos trabajos con escuelas en cuanto a educación cívica. Consultado quien funcionario ejecutaba estas actividades, responde: Principalmente los funcionarios de las Naciones Unidas, incluso apoyamos actividades convocadas por el Servicio, dirigidas por la Dirección, en que se solicitaba nuestra presencia. Luis Navarro era coordinador del Programa de Asociatividad, llevaba la planificación de los talleres ejecutados durante el periodo de tiempo que estuvo en INJUV, la coordinación con los diversos talleristas, con la implementación de talleres, los beneficios de Tarjeta Joven. Esas eran las principales funciones. Consultado si antes había una persona en el cargo del actor, responde: Paz Aliste y Cristófer Hernández. Consultado si trabaja en INJUV, responde: No, finalizó mi contrato a fines de 2019.



Desempeñé funciones desde el 2016 al 2019. Consultado hasta cuando prestó servicios el actor, responde: 31 de julio de 2019. Consultado si con posterioridad a ello sus funciones las sigue cumpliendo el servicio, responde: Desconozco. Tuve una ausencia por licencia médica, originada quizá por la misma razón por la que estamos en esta audiencia, por entorpecimiento, de nuestras funciones dentro de la institución. Desde el mes de marzo de 2019, Cinthya Haase, entró en función de coordinación de la institución porque no existía en INJUV, quien reemplazara las funciones de la Directora que estaba con su fuero maternal y estuvo con licencia médica por lo mismo. Hubo un problema de comunicación, de desconocimiento en cuanto a cómo se desempeñaban las funciones en la oficina. Se generó un problema de salud mental, recurrí a personal médico y se me entregó licencia porque estaba con cuadro de ansiedad. Consultado por el clima laboral en INJUV, responde: En el periodo específico que se hizo cargo Cinthya, nosotros tuvimos problemas puntuales como grupo de trabajo. Había un problema de comunicación, no teníamos prácticamente conversación con esta persona como equipo, cosas que se venían haciendo con anterioridad en reuniones periódicas, las que fueron más escasas; hubo cierta persecución; hubo intencionalidad. De un espacio físico se nos movió a un primer nivel, siendo que teníamos una oficina por programa, en este lugar no había condiciones óptimas para desarrollar funciones y atender usuarios, y todo eso fue llevando a que se generen inconvenientes en las relaciones humanas y en nuestro desempeño. Consultado en que consistió el cambio de condiciones, responde: Tuvimos que trasladarnos por una decisión de parte de Cinthya, quien fundamentó que era con respaldo del Dirección Nacional, a una sola oficina. Tres personas estábamos allí, Luis Navarro y yo, sin calefacción adecuada, sin comunicación vía telefónica como la teníamos anteriormente, no teníamos conexión a internet. No fue considerada nuestra opinión. Consultado por la relación del actor con la Sra. Haase, responde: Fuimos testigos de conversaciones que ellos desarrollaban en privado en una oficina. Fuimos testigos de algunas frases de ella que pudimos escuchar de nuestra oficina eran cobardes, no sabíamos a quién apuntaban. En una ocasión, fueron testigos algunos usuarios del infocentro de una situación en que luego de una reunión que sostuvieron Cinthya y Luis Navarro. Cinthya sale de su oficina un poco molesta, enojada, no entendíamos muy bien la situación, pero sentíamos que no correspondía dentro de un ambiente laboral normal. Podría mencionar diferencias en cuanto a los criterios respecto de los permisos que se otorgaban a los funcionarios INJUV versus los que estábamos con contrato PNUD, había ciertas cosas en que a los funcionarios INJUV no les pedían tanta justificación, por ejemplo, recuerdo que Luis al llegar atrasado informa a la coordinadora vía WhatsApp que estaba en una urgencia médica y en otra ocasión un funcionario INJUV en la misma situación, no tuvo inconveniente para justificarse por ese medio, pero para Luis no fue válida la justificación. Eso lo incluimos en una carta que firmamos los tres consultores PNUD. Esa carta la emitimos a nivel central donde



damos a conocer puntos que afectaron nuestra función en el servicio: la parte de infraestructura, el cambio de oficina, la falta de comunicación de la coordinadora hacia los consultores y cierta intencionalidad por no reconocer la ejecución de nuestro programa. En cuanto al actor señala: En ese minuto se estaba efectuando una evaluación de su trabajo y sentíamos que estaba siendo un poco condicionada por inoperancia de Cinthya al no saber cómo funciona el Servicio, por tener alguna rencilla personal, no sé la verdad, desconozco, pero nos estábamos viendo involucrados todos los funcionarios, porque nosotros teníamos un término de contrato a fin de año y no sabíamos si íbamos a ser condicionados en la misma forma. La respuesta que hubo fue un sumario que iba a realizar el NJUV a la dirección regional y que incluyó la entrevista alguno de los funcionarios pero yo en este momento no estuve presente porque estaba con licencia médica. Consultado si el sumario tuvo un resultado, responde: Desconozco por qué no estuvo en la oficina en ese momento, no tuvimos ninguna respuesta a lo que nosotros reclamábamos. Consultado si el único que no tenía conexión a internet era Luis Fierro, responde: en ese momento recuerdo que él no tenía ni computadora institucional ni tampoco tenía internet no había ni equipos para poder desempeñar nuestra función yo ocupe un puesto donde había equipo porque había un funcionario con anterioridad desarrollando su trabajo allí, Luis Navarro tampoco tenía acceso a internet. Había un punto de red, pero nadie se hizo cargo de conectar los equipos como corresponde a cualquier trabajo. Consultado si el señor Fierro utilizaba el wifi institucional, responde: no, no teníamos acceso a wifi. Consultado se había wifi en INJUV, responde: para nosotros no había wifi. Consultado como usaba la oficina la persona que estaba antes, responde: Había para una persona, y trasladaron a tres personas a un espacio habilitado para uno. Consultado sobre cómo subía a las personas en situación de discapacidad al segundo piso, responde: no estaba habilitado el edificio para personas con discapacidad. Consultado si le fue informado del motivo para el traslado al primer piso, responde: Era algo de la atención de usuarios, pero no tenía mucho sentido porque las dependencias contaba con dos niveles.

Yenifer Soledad Ellass, RUT 16.102.153-9, Directora INJUV: Consultada en qué periodo ha sido directora de INJUV, responde: Asumí en el mes de mayo del año 2014, me mantuve en ejercicio hasta marzo de 2018 fecha en que salí con pre natal y post natal, y licencia para cuidar a mi hija menor de un año. Soy Directora titular pero no estoy en función, se ha designado una directora subrogante. Conozco a Luis Navarro por una relación laboral establecida en julio de 2017, cuando ingresa al INJUV a través del Programa de las Naciones Unidas En calidad de coordinador del programa de asociatividad y empoderamiento. Las actividades que realiza el INJUV son el marco de la ejecución y la promoción de la relación entre los jóvenes y la sociedad, ésta en términos concretos materializa a través de dos programas que son desarrollados dentro del INJUV por el Programa de las Naciones Unidas, que son el Programas de Asociatividad y Empoderamiento y el Programa Activo País, en los cuales se desarrollan las



actividades de promoción en materia de juventud en la región. Consultada si se realizan actividades distintas a estos programas, responde: No, en general no, salvo que la dirección regional pudiera disponer de otro tipo de postulación a recursos que permitan ejecutar programas distintos, pero estos no forman parte de la red nacional del INJUV. Las únicas actividades permanentes que se desarrollan en el INJUV es a través de las Naciones Unidas. La dotación del INJUV es rotativa, el mayor número alcanzado fue de once personas, la rotación se produce por los funcionarios PNUD. De manera estable INJUV cuenta con tres funcionarios a contrata y siete funcionarios que son PNUD, depende de los programas que se van creando por el PNUD. El INJUV cuenta con tres profesionales de apoyo, una persona en OIRS y los demás prestan funciones de apoyo en administración, finanzas y trabajo de la Dirección Regional, los demás son funcionarios PNUD, que trabajan en dependencia del INJUV, que son el coordinador de Asociatividad, que ve la Tarjeta Joven, desarrollo de talleres y casas integrales de la juventud. Ese programa cuenta con coordinador y un apoyo. El programa Activo País, levanta información. Consultada cuantos años se aplica este programa en la región, desde que llegó está vigente, y desde antes también, presté funciones en INJUV el año 2009, es un convenio suscrito con bastante anterioridad. Consultada si el actor cumplía otras funciones en el INJUV, responde: Sí, porque el INJUV es una institución bastante pequeña y el trabajo que realiza se organiza a través de equipos para desarrollar las tareas que la dirección regional requiera, en la práctica todos los funcionarios realizan diversas tareas, no comprendidas dentro de su contrato con el PNUD. Cada semana teníamos reuniones de coordinación en que veíamos los requerimientos que existían y las tareas se distribuían sin distinción entre funcionarios INJUV y PNUD. Todos realizaban tareas de todos, funcionarios de apoyo, apoyaban al PNUD, funcionarios del PNUD participaban en tareas de Gobierno en Terreno. Antes ejerció el cargo del actor Paz Aliste. Consultada si con posterioridad a desvinculación del actor, sus tareas se siguieron desempeñando, responde: No estuve en el proceso en que fue desvinculado, debo entender que si han seguido desarrollando, él fue reemplazado por otra persona que ejerce su cargo, Stefany. Actualmente, todos los trabajadores PNUD fueron incorporados al INJUV a honorarios a contar marzo este año (2020) lo que es un requerimiento del PNUD desde hace años, en razón de los beneficios que ello trae aparejados para su condición laboral. Es un proceso que se venía dando a través de conversaciones del PNUD con el INJUV, en razón de que las funciones que ellos realizan son propias del Servicio, los funcionarios PNUD estaban en una situación precaria a nivel laboral porque no recibían pago de imposiciones ni cuentan con la misma calidad de beneficios con que cuenta el funcionario INJUV, a pesar de realizar labores propias del INJUV. Consultada cómo operó esto, responde: Desconozco la figura jurídica que se utilizó, no estoy en ejercicio. Consultado si el actor tenía una jefatura, responde: La contratación fija una coordinación que no diría que cumple el rango de jefatura pero tiene una



MBWFTKKMEX

coordinación regional que es Carolina Vargas que es intermediaria entre conflictos que puedan suscitarse o control para los funcionarios PNUD y a nivel regional para efectos del trabajo que se desarrollaba en INJUV, el director en ejercicio ejercía el rol de coordinación de esas labores. Consultado si los funcionarios PNUD eran evaluados, responde: Las evaluaciones realizadas por el director regional del Servicio, quien además, sugiere la continuidad o no, se remiten a la coordinadora PNUD, que en definitiva mantiene la evaluación, salvo que exista una reclamación por parte de un funcionario. El año 2019 no lo calificué. Me reincorporé el 24 de mayo de 2019 y el conjunto de consultores PNUD me representan que no se encontraban conformes con como se había dado el trato laboral, desde que asume Cinthya Haase. Uno de los temas que se planteó era que existía un ambiente laboral que no era agradable, que era hostil que derivaba de las elaciones entre Luis Navarro y la coordinadora regional Cinthya Haase. Lo que me expuso el funcionario es que el consideraba que estas subjetividades podían incidir en la evaluación. Frente a esa situación a la Subdirectora Nacional, que es la jefe directa del funcionario, le pido un pronunciamiento jurídico, toda vez que la coordinadora regional si bien ostentaba esa designación era una funcionaria a la que se le designaron funciones directivas contenidas en una resolución que a su juicio eran taxativas y, por tanto, al no tener esas facultades no resultaba adecuado que ella efectuara la evaluación. En definitiva, nos encontrábamos con un funcionario evaluando a otro funcionario fuera del marco legal. Salgo con permiso pre natal y se designa una directora subrogante que es Ángela Venegas, funcionaria del INJUV central, y en los periodos intermedios se designó al funcionario Rodrigo González, con facultades directivas, y posteriormente, ingresa Cinthya, y se le entrega solamente funciones directivas. En ese contexto yo estimaba que no era procedente la evaluación por parte de la funcionaria porque corresponde al Director o la Directora Subrogante. Esa consulta la dirigí en primer término a la Coordinadora PNUD y ella deriva la consulta a Subdirectora Nacional, quien determina que corresponde la evaluación a la funcionaria Cinthya Haase. Posterior a la evaluación, ella fue designada Directora Subrogante. Me hacen llegar un documento donde me dan cuenta escrita de las situaciones expresadas verbalmente entre ellas, el cambio de oficina. Ellos antes ocupaban oficina con teléfono, internet, computador y fueron desplazados a una oficina del primer piso, sin línea telefónica y sin acceso a internet, dos de los computadores no tenían acceso a internet por ende, no podían enviar sus informes, lo que hice saber a la Subdirectora vía email. Toe la decisión de retrotraer la decisión de Cinthya Haase y devolver a los funcionarios a su lugar de trabajo, que era la forma más idónea para cumplir las funciones. Además, tenían problema de calefacción. Al verificar el estado del calentador tenía un hoyo en el caño, entonces no lo podían encenderlo en invierno sin correr riesgo. En ese momento se destinó su reparación para que el funcionario que antes trabajaba allí solo, pudiera reincorporarse. Esa decisión fue tomada en consenso con los funcionarios PNUD. Fue un periodo breve de reincorporación que tuve porque



el INJUV presentaba problemas de espacio, mi oficina había sido ocupada por Cinthya Haase. Era necesario habilitar un nuevo espacio para la Directora, me encontraba embarazada, presente problemas, y tuve que retirarme en el transcurso de diez días. La calificación determina la continuidad del funcionario, además, en la evaluación existe un acápite en que el director sugiere o no la renovación y no conozco casos en que se haya procedido de manera contraria a la que determina el director regional. Consultada como calificó al actor, responde: Buena calificación, Dentro de las funciones que realizaba, estaban las que tenían que ver con redes de apoyo y trabajo con agrupaciones sociales área en la que en este caso los navarros desarrollan se desarrolla de muy buena manera no eso es un joven que tiene muy buena muy buena red de agrupaciones juveniles, es una persona que realiza de manera eficiente y responsable su trabajo, por ejemplo, situaciones que genera la evaluación hay una recomendación que determina que determina si la dirección no la terminal nivel central para obtener una obtener una especie de bono de desempeño en la que él calificó para poder obtener dicho bueno desempeño esta calificación la realiza en relación a ciertos criterios que ellos tienen. Consultada si los funcionarios PNUD cumplían horario, responde: Sí, estaban sujetos a control de horario y permiso. Inicialmente se trabajó con libro de asistencia y posteriormente se evolucionó a un reloj control. Los horarios que se cumplían eran los mismos que para los funcionarios de INJUV, usan los mismos recursos. Los problemas de horarios se informan a nivel central y las repercusiones son las mismas que aplicadas a un funcionario público. No tuve problema con el demandante por problemas de horario. Los permisos funcionan a través de la Dirección Regional, el director los autoriza, le llega una solicitud y él acepta o no. Ellos me dan a conocer el actor y Luis Fierro, inician sus solicitudes de permiso y no fueron respondidas por la coordinadora. Posteriormente, ella les informó que estaban incumpliendo sus funciones al no presentarse a trabajar en circunstancias que habían presentado su solicitud, que en un caso fue por nacimiento de hija y en el otro porque estaba en urgencia en el hospital. El funcionario envía un WhatsApp y no fue respondido y fue notificado a nivel central de faltar a trabajo injustificadamente. Se dio una conversación entre Luis Navarro y Cinthya Haase, en que se dio una salida exabrupto por parte de la funcionaria e la oficina en la que profirió gritos en presencia de funcionarios aduciendo que los funcionarios eran gallinas, que puro reclamo puro reclamo. Desconozco el tenor de la conversación. Esta situación se produce en un ambiente deteriorado porque se había determinado que la evaluación debía realizarla Cinthya Haase y en ese momento el peligro que consideraba el funcionario de perder su fuente laboral. Acto seguido se va la oficina de la Dirección Regional y presenta licencia médica, por tanto, no tuve más oportunidad de conocer otras relaciones entre ella y los funcionarios. Desconozco la razón de esta aparente animadversión. Los funcionarios habían solicitado asistencia psicológica y psiquiátrica, Luis Vidal y Luis Fierro. Ambos hicieron uso de licencia psiquiátrica. Consultada que días trabajó el



24 de mayo, responde: 24 de mayo al 5 de junio. Consultada si ha vuelto al Servicio, responde: No. Los tres funcionarios fueron evaluados por Cinthya Haase y los tres fueron desvinculados. Se realizó una videoconferencia con Subdirectora y se dijo que ellos se harían cargo de la situación. Se ordenó instruir una investigación sumaria o un sumario. En cuanto a la Sra. Hesse, señala: Ella dijo que los funcionarios no realizaban sus instrucciones. En cuanto a los funcionarios del INJUV, señala: No hubo manifestación de ningún orden.

**Exhibición Documental:** Se exhiben por la parte denunciada los siguientes documentos:

a) Resolución que ordena instruir el referido sumario administrativo; b) Libro de Asistencia y control de Huella del denunciante; c) Contrato de Trabajo del antecesor y sucesor en el cargo del denunciante y d) Resolución de Nombramiento de doña Cinthya Danica Haase Soto.

**Noveno:** Que, la demandada solidaria/subsidiaria Instituto Nacional de la Juventud ofreció la prueba que se lee en el acta de la audiencia preparatoria de la cual rindió la siguiente prueba:

**Documental:**

1. Contrato de servicios entre Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y don Luis Orlando Navarro Almonacid, proyecto 90299 “Políticas Públicas de Juventud”, contrato N°SC-2017- N000066288, de fecha 01 de julio de 2017.

2. Enmienda “A” del contrato de servicios N°SC-2017-N000066288, entre Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, proyecto 90299 “Políticas Públicas de Juventud” y Luis Orlando Navarro Almonacid, de fecha 29 de diciembre de 2017.

3. Contrato de servicio entre Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, proyecto 90299 “Políticas Públicas de Juventud”, N° SC-2018-N000066288 y don Luis Orlando Navarro Almonacid, de fecha 1 de julio de 2018.

4. Contrato de servicio entre Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, Proyecto 90299 “Políticas Públicas de Juventud” N°Sc-2019-N000066288 y don Luis Orlando Navarro Almonacid, de fecha 1 de julio de 2019.

5. Liquidaciones de sueldo Luis Orlado Navarro Almonacid, del periodo 31 de julio de 2017 a 31 de julio de 2019.

6. Memorando N°233/2018, solicitud de extensión de SC, de 10 de junio de 2018, PNUD.

7. Formulario de Evaluación de Personal Contratado Bajo Modalidad Service Contract (SC), PNUD, Recursos Humanos, Luis Orlando Navarro Almonacid, contrato N°SC-2018-N000066288, proyecto “Políticas Públicas de Juventud”, periodo 01 de julio de 2017 a 30 de junio de 2018.



MBWFTKKMEX

8. Memorando N°512/2018, solicitud de extensión de SC, de fecha 13 de diciembre de 2018, PNUD.

9. Formulario de Evaluación de Personal Contratado Bajo Modalidad Service Contract (SC), PNUD, Recursos Humanos, Luis Orlando Navarro Almonacid, contrato N°SC-2018-N000066288, proyecto “Políticas Públicas de Juventud”, periodo 01 de julio de 2018 a 31 de diciembre de 2018.

10. Memorando N°299/2019, Evaluación Consultor SC, de fecha 19 de junio de 2019, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

11. Formulario de Evaluación de Personal Contratado Bajo Modalidad Service Contract (SC), PNUD, Recursos Humanos, Luis Orlando Navarro Almonacid, contrato N°SC-2018-N000066288, proyecto “Políticas Públicas de Juventud”, periodo 01 de enero de 2019, hasta 30 de junio de 2019.

12. Proyecto “Políticas Públicas en Juventud”, PNUD, Gobierno de Chile.

**Testimonial:** Comparecen y declaran bajo juramento:

Stefannya Paredes Campos: RUT 19.291.942-8: Trabajo en INJUV Magallanes, empecé en marzo de 2019 como reemplazo y actualmente estoy como coordinadora de cívico social a honorarios de INJUV. Consultado si hay honorarios en INJUV, responde: Desde marzo de 2020. Consultado si conoce el PNUD, responde: Sí, porque tiene convenio con INJUV. PNUD crea los programas, INJUV solo coordina y planifica políticas juveniles. Consultada si conoce al actor, responde: Cuando lo conocí trabajo bajo modalidad, trabajaba para el PNUD, para Asociatividad. Consultada quién Quién dentro del injusto hacia la labor de coordinación cuando estaba el señor Navarro, responde: Cinthya Haase, ella era la Directora Subrogante. Él trabajaba en el segundo piso de las dependencias de INJUV, en Lautaro Navarro 631; es una casa hecha oficina. Consultada por las condiciones de habitabilidad en que trabajaba el actor, responde: A mi parecer eran buenas, todos teníamos calefacción y ellos en el segundo piso tenían calefacción y su oficina solo. Consultada por la relación del Sr. Navarro con la Sra. Haase, responde: Era buena de hecho llegamos juntos porque él venía entrando de una licencia médica y yo ingrese en la misma fecha. Al principio era todo bien, él le pedía los permisos porque hacía clases, para llegar más tarde y ella se los daba. No sé qué habrá sucedido, pero después como que no fue agradable de hecho me percate de dos situaciones bien desagradables. La primera, estábamos con Cinthya en el patio y el venia llegando tarde y Cinthya le preguntó porque no le había avisa ni había mandado un correo avisando formalmente que iba a llega tarde y le dijo, pero si le mande un WhatsApp, si pero no son las vías para informar, y que lo iba a informar a Carolina Vargas que supervisaba el programa. Y él le dijo “no tengo su correo”, siendo que los correos institucionales son la primera inicial y el apellido. Le respondió muy altaneramente y de hecho hasta yo me sentí mal porque fue agresivo, me sentí mal siendo mujer por la forma en que la



trató. Consultada como fue esa respuesta, responde: Le dijo como que ya le informé, qué más quería, no me acuerdo claramente. La segunda situación, ellos estaban hablando sobre de la renovación de contrato que tocaban julio y estaban en la oficina Cinthya sale gritando de la oficina que la había denigrado como mujer y Luis Navarro salió de la oficina y se fue a encerrar a la oficina de Rodrigo con Luis Vidal, porque Luis Fierro con Rodrigo estaban fumando en el patio. Yo Sali de mi oficina y le dije “¿qué pasó?, no es que me denigro como mujer me dijo que cuántos años tenía, ella le dijo su edad y él le dijo “no se te nota”. Le dije cálmate. Después salió Luis Navarro de la oficina sin decir nada. Le dije qué pasó y se quedó callado. Quedamos todos anonadados. Consultada a qué persona se iba a informar, responde: Carolina Vargas, es la encargada de PNUD, trabaja en Santiago. A nosotros nos renuevan contrato anualmente y Luis Navarro lo tenía cada seis meses, entonces lo evaluaba Carolina que era su jefa directa, pero Cinthya le informaba como él trabajaba. PNUD decide si lo dejaba. Consultada por la última evaluación de él, responde: Desconozco. Se presentó un sumario, De Santiago viajó la abogada con la Subdirectora. Lo único que supe que Luis Navarro, Luis Fierro y Luis Vidal enviaron una carta informando no sé que cosa, no tengo mayor información, al nivel central. Consultada qué pasó con el sumario, responde: Desconozco, viajaron hicieron las consultas pertinentes. Consultada que paso con la Sra. Haase, responde; Sigue como Directora Subrogante. Consultada cómo es el clima laboral en INJUV, responde: En estos momentos, bueno, agradable. Antes, después de lo sucedido el ambiente era muy tenso. Consultado entre quién era la tensión, responde: Entre Luis y Cinthya. Llegaba de las primeras, luego llegaba Cinthya, los chicos llegaban, no saludaban. Una vez Luis llegó a las 11 de la mañana y le dije no vas a marcar y me dijo “no si ya marqué”. No sé cómo lo habrá hecho. Consultada si el Programa de las Naciones Unidas sigue desarrollándose, responde: Sí. Consultada bajo qué modalidad, responde: Sigue igual, de hecho hay solamente una persona bajo modalidad PNUD, Pablo Contreras, apoyo de cívico-social. Consultada a la época de Luis Navarro quienes se desempeñaban en PNUD, responde: Luis Navarro, Luis Vidal y Luis Fierro. Consultada si las funciones que desarrollaba el actor se siguieron desarrollando después de su desvinculación, responde: Sí, nos dividíamos los trabajos entre Rodrigo, Cinthya y yo. Luis Fierro y Luis Vidal, salieron con licencia. Consultada si al día de hoy se siguen desarrollando estas funciones, responde: Sí, está el coordinador a cargo, Jorge Alarcón. Consultado que calidad contractual Jorge Alarcón, responde Honorarios en INJUV. Consultado si está vinculada esta persona con INJUV, responde: No sé. Consultada quien suscribió la carta antes aludida, responde: Luis Navarro, Luis Vidal y Luis Fierro. Consultado si estos últimos se desempeñan en INJUV, responde: Desconozco, empezaron con licencia desde agosto, septiembre y hasta diciembre, no volvieron a trabajar. En ese momento era la secretaria y recibía las licencias médicas. Consultada cómo era la dotación del INJUV, responde: Rodrigo, Cinthya y yo éramos INJUV y Luis Navarro, Luis Fierro y Luis



Vidal eran PNUD. Don Rodrigo González Villarroel es el profesional de apoyo, desconozco sus funciones; las mías eran recepcionar documentación, enviar, hacer resoluciones y oficios.

Rodrigo Alejandro González Villarroel, RUT 16.066.162-3, profesional de apoyo de INJUV, Profesor de Historia y Cs. Sociales: Presto servicios en INJUV, Dirección Regional Magallanes, desde julio de 2014. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo es un programa que colabora con las actividades de INJUV, en las que INJUV genera un traspaso de recursos, a este organismo, el que tiene el deber de contratar y ejecutar actividades en todas las regiones de Chile. Consultado sobre cuál es la diferencia entre el INJUV y el PNUD, responde: PNUD es un organismo internacional que tiene la posibilidad de ejecutar mientras que el INJUV por su ley de creación no genera la posibilidad de ejecutar actividades con mayor libertad como lo genera el PNUD. En cuanto a Luis Navarro, responde: Trabajó en INJUV desde el 2017 hasta el 2019. Él estaba dentro del Servicio a través del PNUD, era coordinador de Asociatividad. Consultado quien en ese tiempo ejercía la Jefatura en INJUV, responde: Yenifer Ellass Alegría, era la Directora cuando ingresa Luis Navarro, después el 2018 no hubo jefatura y el 2019 ingresa Cinthya Haase como Directora o jefa de la oficina. Consultado quién era el jefe del programa que supervisaba el desempeño del demandante, responde: Se entiende que la Carolina Vargas es la contraparte del nivel central, tiene la supervisión de los PNUD, pero los PNUD igual tienen que mostrar avances ante las personas que lideran las Direcciones Regionales. Consultado cómo era la relación de Yenifer Ellass y Cinthya Haase con el demandante, responde: En el caso de Jennifer, había una relación cordial y en el caso de Cinthya, se inició en forma cordial y después se fue modificando en el tiempo, no había tanta cercanía, era una relación laboral. Entiendo que hubo situaciones en las cuales tuvieron diferentes opiniones que marcó alguna situación y entiendo que eso fue entre abril-marzo, abril-mayo de 2019. Requerido el testigo para que precise sus dichos sobre las diferentes opiniones, señala: Yo no estaba dentro de esas reuniones o dentro de esas conversaciones, precisar situaciones que yo desconozco caería en mentir. Consultado como se entera de ello, responde: Yo observo que no existe mucho dialogo o conversación entre las partes. Consultado si se instruyó un proceso disciplinario en INJUV, responde: Me parece que sí, fue cuando vino la subdirectora Nacional al Servicio, y se nos tomó una declaración, me parece que era una investigación, me parece por una carta que hicieron llegar al nivel los funcionarios PNUD reclamando situaciones que ocurrían en la Dirección Regional. Consultado si vio la carta, responde: Alguien me la mostró, no recuerdo quien. En ella había situaciones de cuando se tomó la decisión de reunir a los tres funcionarios PNUD en una misma oficina. En el segundo había dos oficinas habilitadas, en una estaban dos funcionarios y en otra trabajaba uno solo, en la oficina de abajo se destinó a estas tres personas. Consultado quien lo decidió, responde: Cinthya, desconozco los motivos exactos. Consultado qué diferencias hay entre las oficinas de arriba y de abajo, responde: Tamaño, si uno suma las



MBWFTKKMEX

dos oficinas de arriba, la de abajo es más pequeña. Consultado que pasó con la investigación, responde: No supe el resultado. Consultado por el actor, responde: Su contrato se renovaba cada seis meses y entiendo que no hubo renovación. Consultado por las actividades del INJUV en la época que estaba el actor, responde: La oferta programática de INJUV se programa todos los años, tiene dos componentes asociatividad y activo país. El primero tiene dos áreas: Tarjeta Joven y talleres juveniles coordinados mensualmente y voluntariado. Consultado quien ejecutaba esta oferta programática, responde: Todas las personas que trabajaban en esta oficina, estaba a cargo Luis Navarro como coordinador de asociatividad y en el área de activo país estaba Luis Fierro. Consultado qué dependencia tenían, responde: PNUD e INJUV, porque igual tenían que rendir los avances de su trabajo a la Dirección. Consultado pero contractualmente hablando, responde: PNUD. Consultado por la dotación del INJUV a la época en que el actor se desempeñaba, responde: La Directora, secretaria, yo como profesional de apoyo y otro funcionario, que eran cargos INJUV, y como cargos PNUD existían dos coordinaciones y en un momento existía un apoyo en cada una de las coordinaciones y una persona encargada del Infocentro, la última persona encargada de esto se llamaba Cinthya Valladares. Consultada si el actor tuvo relación con el Infocentro, responde: Del área de asociatividad dependía el Infocentro. Mis funciones son telecomunicaciones, redes sociales, temas administrativos que tienen relación con la caja chica, administración y finanzas y actividades que se realizan dentro de la institución, a veces los coordinadores necesitan apoyo y yo presto ayuda a todas las personas que lo requieran. Consultado de qué dependía la continuidad del actor, responde: De una evaluación. Consultado quien la realizaba, responde: La jefatura, Cinthya Haase Soto. Consultado por quien suscribe la carta que aludió antes, responde: Luis Navarro, Luis Fierro y Luis Vidal. Consultado si estos dos últimos continuar en el servicio, responde: No están trabajando en el servicio, no sé si renunciaron, sé que estaban con licencia médica y después no continuaron el 2020. Consultado quien realizó las funciones del actor, responde: Yo los primeros meses, después llegó Jorge Alarcón. Consultado si existen funcionarios PNUD, responde: Dos me parece, uno contratado y otro a honorarios porque es un reemplazo. Consultado si en la época de Luis Navarro existían funcionarios a honorarios en el INJUV, responde: No. Consultado si los hay actualmente, responde: Sí, dos, son coordinadores de cada una de las áreas. Consultado si antes de Luis Navarro, alguien desempeñaba sus funciones, responde: Paz Aliste y Camilo Gómez.

**Décimo:** Que las partes en las observaciones a la prueba expusieron lo conveniente a sus derechos.

**Décimo primero:** Excepción dilatoria de incompetencia absoluta del tribunal en razón de la materia. Que el Instituto Nacional de la Juventud -en adelante INJUV-, formula excepción dilatoria de incompetencia absoluta del tribunal en razón de la materia, en atención a que el



MBWFTKKMEX

demandado principal, es un órgano internacional, que goza de inmunidad diplomática, por lo tanto, no puede estar sujeto a las normas chilenas vigentes. Asimismo, arguye que el vínculo existente entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -en adelante PNUD- y el demandante, es inoponible al INJUV.

Explica que el PNUD no puede ser sujeto de las normas chilenas vigentes, debido a que se trata de un agente internacional, que goza de un estatus especial según lo dispuesto en el artículo 105° de la Carta de Naciones Unidas incorporado al ordenamiento jurídico chileno a través de la Ley N° 8.402 publicada en el Diario Oficial el 3 de enero de 1946, por el cual la Organización gozará, en el territorio de cada uno de sus miembros, de los privilegios e inmunidades necesarios para la realización de sus propósitos, y los representantes de los miembros de la Organización y los funcionarios de esta, gozarán asimismo de los privilegios e inmunidades necesarios para desempeñar con independencia sus funciones en relación con la Organización. En consecuencia, el PNUD y sus representantes gozan de inmunidad diplomática, por lo que no pueden ser sometidos a los tribunales de justicia del territorio nacional, debido a su carácter internacional.

Cita en apoyo sentencias de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, en causa de Protección Rol 1472-2014 y de la Corte de Apelaciones de Temuco, en causa Rol 229 -2014.

Esgrime que el contrato de servicios suscrito por el actor, señala en su cláusula 15. *“Solución de Controversias”*. *Cualquier reclamo o disputa entre las partes relativa a la interpretación o ejecución del presente contrato o a la rescisión del mismo, que no pueda ser solucionada de amigablemente será resuelta por arbitraje obligatorio según lo indica el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Desarrollo Mercantil Internacional (CNUDMI). El arbitraje obligatorio debe, en todos los casos, ser precedido por un procedimiento de conciliación según lo estipula el Reglamento de Conciliación de la CNUDMI*”. Asimismo invoca la cláusula 16 del mismo contrato, que señala: *“Privilegios e inmunidades del PNUD” se indica que “Ninguno de los aspectos que incluye el presente Contrato será considerado como renuncia – expresa o implícita- a ninguno de los privilegios e inmunidades de las Naciones Unidas, incluyendo al PNUD, concedidos a las Naciones Unidas conforme a la Convención sobre Privilegios e Inmunidades de las Naciones Unidas o a cualquier otro medio”*.

Por todo lo anterior, sostiene que el tribunal carece de jurisdicción para conocer de la presente causa, por la inmunidad diplomática existente por parte del demandado, por lo que debe inhibirse del conocimiento de la misma.

**Décimo segundo:** Que el denunciante evacuando el traslado conferido expresó que la inmunidad de jurisdicción implica que el agente diplomático se haya exento de las jurisdicción penal y civil del Estado donde se encuentra acreditado, sin embargo, la excepción de



MBWFTKKMEX

jurisdicción civil no es absoluta ya que no comprende la materia laboral y previsional. Así lo han dictaminado la jurisprudencia de Tribunales Superiores de Justicia y la Dirección del Trabajo.

Manifiesta que la Convención de Viena de Relaciones Diplomáticas y en similares términos la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares, reconocen competencia en materia laboral a los tribunales en esta materia tratándose del personal administrativo y técnico de una embajada u oficina consular, no resultando aplicable la inmunidad de jurisdicción en beneficio de los agentes diplomáticos en la medida que dichos trabajadores sean nacionales del Estado receptor o tengan residencia permanente, ello en virtud del artículo 33 N° 3 de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas que señala expresamente: *“El agente diplomático que emplea a personas a quienes no se aplica la extensión prevista en el párrafo segundo de este artículo habrá de cumplir las obligaciones que las disposiciones sobre Seguridad Social del Estado receptor impongan a los empleadores.”*

Indica que el párrafo segundo de la norma citada, hace referencia a la contratación de criados particulares en cuyo caso el agente diplomático está exento de cumplir con las normas de Seguridad Social vigente en el Estado receptor siempre y cuando no sean nacionales del Estado receptor o no tenga una residencia permanente en él y se hallen protegidos por las disposiciones de Seguridad Social vigente en el Estado acreditante o en un tercer Estado, lo que refuerza el cumplimiento por parte de los agentes diplomáticos de las normas de Seguridad Social vigente en el Estado receptor.

Además, refiere que el artículo 41 N° 1 de la Convención de Viena sobre relaciones Diplomáticas, en lo pertinente señala que sin perjuicio del privilegio e inmunidad, todas las personas que gocen de estos privilegios e inmunidades deberán respetar las leyes y reglamentos del Estado receptor. En similares términos regula la materia el artículo 55 N° 1 de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares.

Refiere que el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Relaciones Exteriores ha sido claro y reiterativo en instruir a las embajadas y oficinas consulares que deben cumplir las normas laborales y de seguridad social vigentes en Chile. Así, el señalado Ministerio a través de la Dirección General de Ceremonial y Protocolo ha emitido diversas circulares, como las Circulares N° 172 de 17.5.1999 y N° 108 de 10.4.2002, señalándoles las situaciones detectadas de inobservancia a dicha normativa juntamente con invitarlas a cumplir lo dispuesto en la Convención de Viena.

En el mismo sentido, destaca que la Dirección del Trabajo ha emitido diversos dictámenes a propósito de la contratación de personal administrativo, técnico y servicio doméstico por las embajadas y oficinas consulares que sean chilenos o residentes en el país, en los que sostiene que están obligados a cumplir legislación laboral y que a su respecto asumen la



calidad de empleadores, estando obligados a efectuar las cotizaciones previsionales correspondientes de la misma forma que cualquier empleador. (Dictamen Ord. N° 41539-2013 de 5 de agosto de 1994 y Ord. N° 1994/97 de 2 de diciembre del 2002).

Hace presente que los Tribunales Superiores de Justicia, han rechazado las alegaciones de inmunidad en casos referidos organismos internacionales. Cita al efecto fallo de 5 enero del 2010, dictado en Rol N° 90-2010, de la Corte de Apelaciones de Santiago, que en lo medular señala expresamente que el privilegio de inmunidad jurisdicción se encuentra reconocido por tratados internacionales ratificados por nuestro país, sin embargo, dicho privilegio debe respetar la regulación vigente relativa al derecho al trabajo y a la Seguridad Social por encontrarse estos consagrado en la Carta Fundamental y además en la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y en la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares, ratificadas por Chile, que dan cuenta de que todas las personas que gozan de los privilegios e inmunidades que dichas normas contienen deberán respetar las leyes y reglamentos del Estado receptor en lo particular al Derecho del Trabajo y Seguridad Social tal como además se reconoce la Circular N° 162 del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Invoca en apoyo, fallo de fecha 10 de octubre del 2014 dictado en Rol ingreso de Corte N° 260-2014, de la Corte de Santiago y un voto de prevención del Ministro Carlos Cerda, en fallo de fecha 9 de agosto del 2010 en los autos Rol 25-2010 del 2010, de la misma Corte.

Finalmente, señala que resulta plenamente aplicable artículo 183-A del Código del Trabajo en subsidio del artículo 183-B e invoca sobre el particular fallo que acogió recurso de unificación de jurisprudencia condenando al Estado de Chile como empresa principal a pagar solidariamente la indemnización y prestaciones laborales a duda los trabajadores subcontratados por el Ministerio de Obras Públicas (Rol 8513- 2018)

En virtud de todo lo anteriormente señalado, solicita se rechace la excepción de incompetencia.

**Décimo tercero:** Que las Naciones Unidas son una organización internacional fundada en 1945 tras la Segunda Guerra Mundial por 51 países que se comprometieron a mantener la paz y la seguridad internacionales, fomentar entre las naciones relaciones de amistad y promover el progreso social, la mejora del nivel de vida y los derechos humanos.

El sistema de las Naciones Unidas está formado por la propia Organización y numerosas organizaciones afiliadas conocidas como programas, fondos y agencias especializadas. Cada uno de ellos cuenta con su propia membresía, liderazgo y presupuesto. Así, por ejemplo, los programas y fondos se financian a través de contribuciones voluntarias, mientras las agencias especializadas, que son organizaciones internacionales independientes, lo hacen con cuotas obligatorias y aportaciones voluntarias.



Uno de los programas que forman parte del sistema de las Naciones Unidas, es el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) que está presente en unos 170 países y territorios, en los que trabaja para erradicar la pobreza, reducir las desigualdades y fomentar la resiliencia, de manera que los países mantengan el progreso alcanzado. El PNUD desempeña un papel clave para ayudar a los países a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El PNUD opera en Chile como agente de desarrollo desde 1965. Un tratado internacional celebrado entre el Estado de Chile y el PNUD respalda la presencia del PNUD en Chile. Además, la organización se rige por acuerdos multi-anales de cooperación con el Gobierno que define las áreas de trabajo de la organización. Actualmente el PNUD se concentra en apoyar a la institucionalidad de Chile a elaborar soluciones y conocimiento para mejorar la vida de las personas. Ello abarca un trabajo integral centrado en reducir la desigualdad y la vulnerabilidad, alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, enfrentar el cambio climático, consolidar la gobernabilidad democrática, promover la igualdad de género, impulsar la cooperación Sur-Sur y optimizar la gestión de crisis. (Fuente [www.un.org/es/](http://www.un.org/es/), [www.cl.undp.org](http://www.cl.undp.org) y [www.agci.cl](http://www.agci.cl)).

**Décimo cuarto:** Que, en definitiva, el PNUD es un organismo internacional, por ende, sujeto del Derecho Internacional, entendiéndose por tal aquel que puede ser titular de derechos y obligaciones internacionales, y en tal calidad, tener capacidad jurídica internacional para entrar en relaciones con otros sujetos del mismo carácter.

**Décimo quinto:** Que, Chile, actualmente es miembro de las Naciones Unidas, por lo está sujeto a la Carta de las Naciones Unidas, la que en su artículo 105, prescribe que la Organización y sus funcionarios gozarán en el territorio de cada uno de los Estados miembros, de los privilegios e inmunidades necesarios para la realización de sus propósitos y, que los representantes de los Miembros de la Organización y los funcionarios de ésta, gozarán asimismo de los privilegios e inmunidades necesarios para desempeñar con independencia sus funciones en relación con la Organización. Tanto la Convención General, en el artículo II sección 2 y la Convención sobre Privilegios e Inmunidades de los Organismos especializados, en el artículo II sección 2 establecen que la Organización como sus bienes y haberes, gozan de inmunidad ante toda jurisdicción. En atención al hecho de que Chile ha suscrito ambas Convenciones, la primera el 15 de octubre de 1948 y la segunda, con fecha 21 de septiembre del año 1951, éstas también rigen plenamente dentro del ámbito legal interno, teniendo plena vigencia y efecto, de manera que nuestro país, se encuentra en la obligación de velar por su cumplimiento.

**Décimo sexto:** Que el privilegio de inmunidad de jurisdicción se encuentra reconocido por tratados internacionales ratificados por nuestro país. No obstante, aceptar en términos absolutos la inmunidad de jurisdicción de que goza el PNUD, conlleva privar al demandante del derecho a la tutela judicial y del derecho al debido proceso, ambos garantizados por nuestra



Carta Fundamental. Además, el ordenamiento jurídico laboral, debe ser respetado por los organismos internacionales, siendo esta la regla general en materia de Derecho Internacional, lo que queda claramente plasmado en la Convención de Viena citada por el demandante.

Por otra parte, supeditar la solución de la controversia de autos a un arbitraje obligatorio según lo indica el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Desarrollo Mercantil Internacional (CNUDMI), tal como lo establece la cláusula 15. del contrato de servicio suscrito por el actor, implica una desigualdad jurídica, ya que el tribunal competente para resolverse se encuentra en otro Estado.

En razón de lo expuesto, se desestimará la excepción de incompetencia absoluta del tribunal.

**Décimo séptimo:** Excepción perentoria de falta de legitimación activa del demandante y de falta de legitimación pasiva del INJUV. Que el INJUV, en subsidio opuso excepción perentoria de falta de legitimación activa del demandante y de falta de legitimación pasiva del INJUV, argumentando que las normas laborales resultan aplicables para aquellas partes que tienen las calidades de empleador y trabajador. Estima que los conceptos de “empleador”, “trabajador” y “empresa” contenidos en el artículo 3º del Código del Trabajo, no pueden asimilarse a los conceptos en los cuales se basa el vínculo contractual que une al actor con el PNUD, toda vez que, este es un contrato de servicios, regido exclusivamente por la legislación internacional sobre la materia.

Asimismo, señala que la acción intentada es inoponible al INJUV, porque el contrato aludido, corresponde a un “service contract”, es decir, es un contrato bilateral de prestación de servicios, regido para ambas partes por las normas internacionales que regulan las actuaciones de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y del organismo que forma parte de este, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, órgano internacional que determinó no renovar una contratación de servicios que tuvo vigencia hasta el 30 de Junio de 2019.

**Décimo octavo:** Que el demandante evacuando el traslado en relación a esta excepción, expuso que este tribunal es competente para conocer del caso, toda vez que en la especie, o bien se está ante una relación de trabajo –como sostiene su parte- o bien ante una relación de una prestación de servicio en horario, lo cual solo puede ser determinado por medio de un juicio laboral motivo suficiente para sostener que la controversia cae dentro de las cuestiones que establece el artículo 420 del Código del Trabajo.

**Décimo noveno:** Que concepto de la suscrita, a las alegaciones de las partes en torno a la legitimación activa del demandante y pasiva del INJUV, dicen relación más bien con la competencia del tribunal para dilucidar la naturaleza jurídica de la relación que existió entre las partes, cosas que es muy distinta de la legitimación sea activa o pasiva, la cual es una cuestión



netamente procesal, desvinculada completamente al derecho sustantivo que se discute en un caso concreto, por tanto, se desestimará la excepción perentoria por falta de fundamento.

**Vigésimo:** Que para resolver la problemática que plantea el demandante resulta primario esclarecer la real naturaleza del vínculo jurídico entre los demandados, puesto que don Luis Navarro, pretende obtener que se declare la existencia de una relación laboral con el PNUD regida por el Código del Trabajo, así como la existencia de trabajo en régimen de subcontratación con el INJUV, motivo por el que acciona en contra de este último en calidad de responsable solidario o subsidiario.

**Vigésimo primero:** Que, lo anterior hace necesario revisar el marco normativo del trabajo en régimen de subcontratación contenido en los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo.

**Vigésimo segundo:** Que el artículo 183-A del Código del Trabajo señala que *“Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.*

*Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478.”*

**Vigésimo tercero:** Que de la definición anotada se extraen los elementos esenciales que definen la subcontratación y sin los cuales no existirá una relación contractual de esa naturaleza, y estos son los siguientes:

1. Debe existir un contrato entre empresa principal y empresa contratista.
2. Debe existir un objeto claro y explícito del contrato celebrado entre la empresa principal y la empresa contratista.
3. La empresa contratista o subcontratista debe actuar por su propia cuenta y riesgo.
4. Continuidad y habitualidad en la subcontratación.

**Vigésimo cuarto:** Que en cuanto al primer requisito es preciso señalar que empresa principal es aquella que contrata a la empresa contratista y que es dueño de la obra o faena y empresa contratista es aquella que ejecutan las labores externalizadas por la empresa principal.



En relación a este requisito, el autor Jaime Salinas Toledo, señala que “la existencia de un contrato entre la empresa principal y la empresa contratista, es parte de la génesis de este régimen. en efecto una relación jurídica de carácter civil o comercial cuyo objeto sea la ejecución de determinadas obras a la prestación de servicios específicos, es necesario que exista para que pueda hablarse de una subcontratación en propiedad. dame hacer presente que esa relación jurídica se traduce en la existencia de un contrato, solemne o consensual mediante el cual se determinarán los términos de la obra o servicio contratado.”

“La Excma. Corte Suprema señaló al respecto que efectivamente es un requisito esencial, que conduce a determinar la existencia de un trabajo en régimen de subcontratación, la existencia de un acuerdo contractual entre dos personas.”

“Por otro lado, el contrato antes referido de ser un contrato fidedigno, no simulado, no pudiendo consistir en la mera cesión directa de mano de obra, circunstancia que no solo impedir a considerar cumplido este requisito, sino que constituirá un antecedente de una eventual simulación, subterfugio, sancionado de conformidad al artículo 507 del código del trabajo, sin perjuicio de otros efectos que dicha forma de actuación pudiera implicar.” (“Subcontratación límites de la responsabilidad de la empresa principal”, capítulo “La subcontratación desde la perspectiva de la empresa principal”, páginas 1 y siguientes. Editorial Libromar)

**Vigésimo quinto:** Que lo que respalda la presencia del PNUD en nuestro país es un tratado internacional suscrito en Santiago de Chile el 22 de enero de 1960, entre el Gobierno de Chile y el Fondo Especial de las Naciones Unidas, que establece el marco de cooperación del PNUD hacia el Gobierno de Chile y las responsabilidades de cada parte. A raíz de ello, la organización se rige por acuerdos multi-anales de cooperación con el Gobierno, como el aportado por el demandante consistente en el proyecto denominado Políticas Públicas en Juventud, suscrito por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile en representación del Gobierno de Chile, el Instituto Nacional de la Juventud y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

**Vigésimo sexto:** Que un tratado internacional, es una norma jurídica de naturaleza internacional, vinculante y obligatoria para los Estados que lo suscriben, normalmente escrita por sujetos de Derecho Internacional y que se encuentra regido por este, que puede constar de uno o varios instrumentos jurídicos y siendo indiferente su denominación. Como acuerdo implica siempre la concurrencia mínima de dos personas jurídicas. Lo más común es que tales acuerdos se realicen entre Estados, aunque pueden celebrarse entre Estados y organizaciones internacionales, como ocurre en el caso de marras.

**Vigésimo séptimo:** Que en atención a lo que se viene diciendo resulta palmario que entre el PNUD y el INJUV, no existe un contrato de orden civil o comercial, ni tampoco administrativo, puesto que entre el Estado de Chile y el PNUD existe una relación de



cooperación sustentada en un tratado internacional, en virtud de la cual el referido organismo se concentra en apoyar a la institucionalidad de Chile a elaborar soluciones para mejorar la vida de las personas, realizando proyectos conjuntamente con entes que forman parte de la Administración del Estado.

Tampoco puede considerarse que los proyectos que suscribe el PNUD con el Estado de Chile, como proyecto denominado “Políticas Públicas en Juventud”, den origen a un régimen de trabajo en subcontratación. En efecto, este proyecto busca intervenir en tres ejes fundamentales y que se han considerado necesario para un adecuado abordaje de la realidad juvenil en Chile y sus respectivas brechas de desarrollo y para ello, se orienta a fortalecer las capacidades institucionales del Instituto para la generación, análisis y difusión de información sistematizada y actualizada en juventud, fomentar las instancias de capacitación, conectividad y promoción que faciliten el intercambio, aprendizaje, asociatividad e inclusión social de y entre jóvenes y fortalecer las instancias para la promoción de la participación ciudadana y empoderamiento de los jóvenes.

Una lectura atenta del convenio suscrito revela que el rol del PNUD no corresponde al de una empresa contratista ni el del INJUV se condice con el de una empresa principal. En efecto, de acuerdo al documento en análisis, el PNUD es el responsable del proyecto y de que sea debidamente identificado, formulado y evaluado. Además, es responsable de que la asistencia prestada se materialice y utilice para que el proyecto cumpla sus objetivos; participa monitoreando la ejecución, sistematizando experiencias, difundiendo las actividades y resultados del proyecto y asesorando en la ejecución del proyecto en contenidos sustantivos y estratégicos en las áreas de competencia institucional. En términos específicos, cumple un rol de asesoría y acompañamiento que se materializa a través de funciones consistentes en revisión e insumos en la elaboración de términos de referencia para la contratación de estudios y consultorías, participación en unidades de discusión y análisis de términos de referencia, avances preliminares y/o informes finales de estudios y consultorías, análisis y elaboración de aportes adicionales a los informes finales de estudios, entrega insumos de buenas prácticas internacionales, apoyo en el monitoreo y evaluación de la implementación y resultados del proyecto, contribuye a socializar y difundir los estudios realizados y es miembro del comité directivo del proyecto que se ejecuta bajo la modalidad de implementación nacional por el Instituto Nacional de la Juventud de acuerdo a las normas estipuladas para esta modalidad, establecidas en el Manual de Gestión de Proyectos de Ejecución Nacional del PNUD. El proyecto cuenta con la Dirección Nacional del proyecto y la constitución de un comité directivo. El PNUD da seguimiento continuo a la marcha del proyecto con la Dirección Nacional y el representante residente del PNUD



MBWFTKKMEX

En cuanto al INJUV, su rol en el proyecto es el de contraparte técnica-operativa del proyecto y es responsable de que los productos planteados en el programa sean realizados. El Director/a Nacional del proyecto es la máxima autoridad del INJUV, responsabilidad que podrá delegar en el Subdirector/a o la persona que oportunamente determine que será el coordinador del proyecto. Se establece expresamente que la participación del Instituto está dada desde un inicio y en cada una de las etapas y productos del proyecto, en representación del Gobierno de Chile. En definitiva, el Instituto se hace responsable de la realización del proyecto, en conjunto con el PNUD. Asimismo, consta en el documento aludido en el numeral anterior que los fondos para la ejecución del proyecto serán aportados directamente por el INJUV durante un período de 48 meses.

De acuerdo a lo señalado, el INJUV a quien el actor sindicó como empresa principal es quien ejecuta el proyecto, y el PNUD a quien se señala como empresa contratista, ejerce funciones de asesoría, de apoyo y de monitoreo de la ejecución del proyecto, lo cual no se aviene con lo prescrito en el artículo 183 -A del Código del Trabajo, según el cual la empresa contratista o subcontratista, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena.

Todo lo expuesto guarda coherencia con la confesión de María Asunción Cekalovic.

**Vigésimo octavo:** Que no concurriendo el primer requisito de la subcontratación, se descarta la existencia de un vínculo entre los demandados en los términos regulados en los artículos 183-A y siguientes del Código del Trabajo, resultando, entonces, inoficioso continuar el análisis respecto de los demás presupuestos de dicha figura.

**Vigésimo noveno:** Que el demandante pretende se declare de la existencia de una relación laboral con el PNUD regida por el Código del Trabajo, por tanto, resulta pertinente tener a la vista el artículo 7 del Código del Trabajo, que define el contrato individual de trabajo como “una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada”, de ahí que los elementos característicos de este contrato sean la prestación de servicios personales; pago de una contraprestación en dinero y la relación de subordinación y dependencia, circunstancias que de darse en la práctica hacen presumir la existencia de un contrato de trabajo, a la luz del cuyo artículo 8° del citado código.

**Trigésimo:** Que las partes a fin de acreditar sus respectivas alegaciones rindieron la prueba mencionada en los considerandos octavo y noveno, cuya ponderación conforme a las reglas de la sana crítica, ha permitido establecer los siguientes hechos:



1. Que el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile en representación del Gobierno de Chile, el Instituto Nacional de la Juventud y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, suscribieron proyecto denominado “Políticas Públicas en Juventud”.

2. Que de acuerdo al relato de Yenifer Ellass, este proyecto en la práctica se traduce en acciones y actividades que se realizan a través de programas denominados Asociatividad y País Activo, cada uno a cargo de un coordinador contratado por el PNUD.

3. Que el PNUD y Luis Orlando Navarro Almonacid, suscribieron tres contratos de servicio, con fecha 1° de julio de 2017, 1° de julio de 2018 y 1° de enero de 2019, con vigencia desde el 1° de julio a 2017 al 30 de junio de 2018, desde el 1° de julio al 31 de diciembre de 2018 y desde el 1° de enero al 30 de junio de 2019, respectivamente, estipulándose una contraprestación en dinero que al 30 de junio de 2019, ascendía a \$792.271.-. Todo lo anterior consta en los respectivos contratos y en documentos denominados “Statement of service contract earnings and deductions”, que corresponden a liquidaciones.

4. Que conforme a los contratos suscritos por el demandante se le reconocen una serie de beneficios de carácter no económicos entre ellos horario laboral indicándose al respecto que los horas de trabajo son aquéllas establecidas por el PNUD, feriados nacionales, vacaciones, licencia de enfermedad, licencia de maternidad, licencia de paternidad y cobertura por fallecimiento y discapacidad.

5. Que según el Memorando Interno No. 233/2018 del PNUD, los formularios de evaluación de personal contratado bajo modalidad Service Contract y la declaración de doña Yenifer Ellass, Directora Regional del INJUV se desprende que el actor se desempeñó en el marco del Proyecto N° 90299 Políticas Públicas en Juventud, desempeñando el cargo de coordinador de programas región de Magallanes, específicamente, del Programa Asociatividad y Ciudadanía Juvenil, el que antes fue ejercido por dos personas más, entre ella Paz Aliste, cuyo contrato fue aportado por el demandado INJUV.

6. Que de acuerdo a las declaraciones de los testigos presentados por ambas partes, el actor junto los señores Luis Fierro y Luis Vidal, todos ellos contratados por el PNUD, prestaban servicios en dependencias del INJUV, situadas en Lautaro Navarro N° 631, donde ocupaban dos oficinas en el segundo piso del inmueble, para luego ser trasladados al primer piso, decisión que fue adoptada por la Coordinadora Regional Sra. Cinthya Haase, quien ha fungido como jefa de la oficina regional del Servicio, durante los descansos maternales de la Directora Regional.

7. Que, el actor registraba asistencia, debía pedir permisos para ausentarse a la jefa regional del Servicio (Directora Regional o Coordinadora); que los atrasos eran reportados por la Coordinadora Regional a Carolina Vargas, encargada de Proyecto N° 90299 (funcionaria de INJUV); que el actor era evaluado por la jefa regional del Servicio (Directora Regional o Coordinadora), pudiendo proponer la evaluadora la continuidad o no del evaluado, y además,



realizaba en ocasiones labores propias del INJUV, lo que fue señalador por la Directora Regional Sra. Ellass, todo lo cual se desprende del relato de los testigos presentados por el demandante, del listado de asistencia y formularios de evaluación, en particular del efectuado el 31 de mayo de 2019, en que consta que se informó el incumplimiento del horario de trabajo por parte del denunciante a la coordinadora Carolina Vargas Rojas, correo electrónico de fecha 31 de mayo de 2019, mediante el cual se envía la evaluación del Sr. Navarro a doña Carolina Vargas Rojas y correo electrónicos de 27 de mayo de 2019 entre Carolina Rojas, María Jaqueih y Cinthya Haase, en que se indica que la responsable de evaluar a Luis Navarro es Cinthya Haase.

8. Que en marzo del año 2018, la Directora Regional del INJUV, doña Yenifer Ellass, salió con licencia maternal, asumiendo la jefatura de la oficina regional doña Cinthya Hasse, Coordinadora Regional, lo que se desprende del relato de Yenifer Ellass y de la Resolución Exenta RA N° 423/307/2019 de fecha 19 de marzo de 2019.

9. Que el actor en la evaluación efectuada en diciembre del 2018 por don Rodrigo González -funcionario del INJUV según relató al tribunal- el actor fue evaluado positivamente recomendándose la extensión del contrato por 6 meses más, lo que conta en formulario de evaluación de personal contratado bajo modalidad Service Contract.

10. Qué con fecha 30 de mayo de 2019 los señores Luis Fierro Águila, Coordinador Regional del Servicio Joven, Luis Vidal Tapia, apoyo de Servicio Joven y Luis Navarro Almonacid Coordinador Regional de Programas, todos ellos contratados por el PNUD presentaron una carta ante el INJUV en que denuncian cambios en las condiciones laborales dispuestas por la Coordinadora Regional Cinthya Haase con respaldo de la Dirección Nacional, consistentes en el cambio de oficina a una dependencia que carece de internet, de conexión a teléfonos, calefacción y espacio para la atención de usuarios. Asimismo, acusan el cambio de condiciones ambiente laboral debido a que hay un clima adverso para la ejecución de sus funciones, todo ello debido a la ausencia de condiciones de evaluación objetiva de los consultores PNUD que valores sin subjetividades su desempeño en materia de coordinación y ejecución de programas, a la ausencia de comunicación laboral efectiva, a la existencia de referencias inapropiadas y públicas dentro de la oficina por parte de la Coordinadora Regional, quien habría proferido las palabras “*gallina, gallina, gallina*”, “*puras quejas y llantos*”, además, aseveran que ella profirió gritos en una reunión con don Luis Navarro. Finalmente, acusan la existencia de negativa injustificada de permisos y feriados legales y la aplicación criterios diversos en relación a estas materias a funcionarios del PNUD y a funcionarios del INJUV.

11. Qué raíz de la denuncia efectuada por los funcionarios del PNUD, se constituyen Magallanes la Subdirectora del INJUV junto a una abogada, y se realizó una investigación



sumaria, ordenada instruir por Resolución Exenta N° 91 de 18 de junio de 2019 del INJUV, la cual fue sobreseída por Resolución Exenta N° 679 de 25 de julio de 2019.

12. Que el actor en la evaluación efectuada el 31 de mayo de 2019, por doña Cinthya Haase, Coordinadora Regional del INJUV, fue evaluado negativamente en los aspectos iniciativa y creatividad y nivel global del rendimiento. Además, se evaluó que debía mejorar en las dimensiones ética y valores, flexibilidad e integridad, conocimiento de los procedimientos requeridos, trabajo en equipo, habilidades de comunicación y asociaciones. La evaluadora recomienda el término de contrato y solicita poner término al mismo. Además, precisa que el actor habría incurrido en dos faltas injustificadas y sin aviso previo incumpliendo el horario acordado por las partes, que existe poca comunicación asertiva y efectiva con la Coordinadora Regional, lo que en definitiva repercute en el cumplimiento de los objetivos y lineamientos de INJUV y que el Sr. Navarro en definitiva ha mostrado irresponsabilidad en la entrega de sus actividades fuera de los plazos establecidos. Lo anterior consta en formulario de evaluación de 31 de mayo de 2019.

13. Que el contrato de servicios del actor no fue renovado.

**Trigésimo primero:** Que se ha acreditado que el Sr. Navarro fue contratado para prestar servicios como coordinador de un programa del PNUD que se enmarca en el proyecto suscrito por este organismo internacional y el Gobierno de Chile, recibiendo por sus servicios mensualmente una contraprestación en dinero, sin embargo, no se demostró la concurrencia del elemento característico de un contrato de trabajo, cual es el vínculo de subordinación y dependencia, esto porque la prueba aportada por el demandante en este aspecto no aporta antecedentes mínimos que permitan al menos presumir que existió tal nexo con el organismo en cuestión. Por el contrario, la prueba más bien apunta a que tal relación se configuró de manera bastante clara con el INJUV, desde que el actor debía registrar su asistencia; prestar sus servicios en dependencias del INJUV; solicitar permiso a la Directora Regional o a la Coordinadora Regional de la entidad; justificar sus atrasos, los eran reportados a la Coordinadora del PNUD, doña Carolina Vargas, quien es funcionaria del Instituto; someterse a evaluaciones efectuadas por la jefatura del Instituto, quien tenía la potestad de recomendar el término del contrato e incluso solicitar derechamente la finalización del mismo, además, de acuerdo al último informe evaluación que tuvo lugar el día 31 de mayo del año 2019, resulta patente que había un seguimiento directo y continuo por parte del INJUV de las labores que realizaba el actor en su rol de coordinador del programa. Finalmente, el hecho que las personas contratadas por el PNUD -incluido el actor-hayan denunciado situaciones que en su concepto los afectaban - y que han servido de base a la presente a la acción de tutela laboral- ante las autoridades del INJUV, y no derechamente ante el organismo al cual sindicaba como su empleador, guarda coherencia con las circunstancias en que se desarrolló la relación entre el



Sr. Navarro y el INJUV y que son reconocidas en el mismo libelo al señalar que la jefatura directa de los funcionarios del PNUD, era la encargada del proyecto 90299, Carolina Vargas, Coordinadora Nacional del PNUD, del Dpto. de Administración y Finanzas del INJUV, -quien es funcionaria del INJUV; que en la práctica el actor recibía instrucciones directas de la Directora Regional del Servicio y, luego, de la Coordinadora –Cinthy Haase, por expresa exigencia de ésta última, debiendo efectuarle a ella cualquier tipo de solicitud o autorización, junto con la rendición de cuentas; que la Coordinadora Cinthy Haase informó al denunciante y a Luis Navarro, que todos los permisos que quisieran debían pasar por ella; que la Coordinadora, notificó atrasos del actor a Carolina Vargas; que la Coordinadora le negó un permiso a Luis Vidal, funcionario PNUD y que fue evaluado por dicha Coordinadora, pese a haber retomado sus funciones la Directora Regional.

**Trigésimo segundo:** Que los hechos establecidos permiten formar convicción en orden a que entre don Luis Navarro y el PNUD no existió una relación laboral regida por el Código del Trabajo, por lo cual resulta inoficioso pronunciarse sobre el fondo de la demanda principal y de la demanda subsidiaria, las que serán desestimadas en todas sus partes.

**Trigésimo tercero:** Que, no obstante, que se acreditaron algunos indicios de laboralidad entre el demandante y el INJUV, el actor no accionó para obtener un declaración de tal naturaleza, por lo que está vedado al tribunal hacerlo so pena de incurrir en un vicio que configuraría la causal de nulidad prevista en el artículo 478 letra e) del Código del Trabajo.

**Trigésimo cuarto:** Que, la prueba apreciada conforme a las reglas de la sana crítica ha permitido arribar a las convicciones expuestas la que no se ve alterada por la prueba documental que no resultó relevante para resolver la cuestión controvertida y que no ha sido singularizada en los considerandos precedentes.

Por estas consideraciones y, visto, además, lo dispuesto en los artículos 1698 del Código Civil, 7, 8, 183-A y siguientes, 420, 425 y siguientes y 453 y siguientes, 485 y siguientes del Código del Trabajo, se resuelve:

- I. Que se **RECHAZA** la excepción de incompetencia absoluta del tribunal.
- II. Que se **RECHAZA** la excepción de falta de legitimación activa del actor y de legitimación pasiva del Instituto Nacional de la Juventud.
- III. Que se **RECHAZA** en todas sus partes la demanda por vulneración de derechos fundamentales con ocasión del despido, de declaración de laboralidad y cobro de prestaciones, interpuesta por don Pablo Andrés Bussenius Cornejo, en representación convencional de don Luis Orlando Navarro Almonacid, en contra del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, representado legalmente por doña Marcela Alejandra Ríos Tobar, Representante Residente Adjunta del PNUD, y solidaria o subsidiariamente, en contra del Instituto Nacional de



la Juventud, representado legalmente por su Director Nacional don Mirko Felipe Salfate Yutronic, ya individualizados.

IV. Que se **RECHAZA** en todas sus partes la demanda subsidiaria de acción de declaración de laboralidad, despido carente de causa legal y nulo, interpuesta por don Pablo Andrés Bussenius Cornejo, en representación convencional de don Luis Orlando Navarro Almonacid, en contra del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, representado legalmente por doña Marcela Alejandra Ríos Tobar, Representante Residente Adjunta del PNUD, y solidaria o subsidiariamente, en contra del Instituto Nacional de la Juventud, representado legalmente por su Director Nacional don Mirko Felipe Salfate Yutronic, ya individualizados.

V. Que cada parte pagará sus costas.

Regístrese, notifíquese por correo electrónico y archívese.

RIT T-74-2019

RUC 19-4-0217011-8

**Dictada por doña Claudia Andrea Ortiz Quinteros, Juez Titular del Juzgado de Letras del Trabajo de Punta Arenas.**



MBWFTKKMEX

A contar del 06 de septiembre de 2020, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>