

**PROCEDIMIENTO: Tutela**

**MATERIA: Vulneración de derechos constitucionales.**

**DEMANDANTE: RAMON ELIAS VALENZUELA RAMIREZ**

**DEMANDADO: ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RECOLETA**

**RIT: T -852 - 2019**

**RUC: 19 - 4 - 0187217 - 8**

Santiago, seis de marzo de dos mil veintiuno.

Vistos, considerando y teniendo presente:

**PRIMERO: Denuncia.** Que, ha comparecido don **RAMON ELIAS VALENZUELA RAMIREZ**, Chileno, de profesión Docente de Educación General Básica, con domicilio para estos efectos en Huérfanos N° 757 Of. 202, de la comuna y ciudad de Santiago, quien interpone demanda en procedimiento de Tutela Laboral en conformidad a lo establecido en el artículo 485 del Código del Trabajo, en relación a la garantía constitucional señalada en el numeral primero del artículo 19 de la Constitución Política de la Republica y en relación a lo establecido en los incisos 3° y 4° del artículo 2 del Código del Trabajo, en contra de su ex empleador, la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RECOLETA**, RUT 69.254.800-0, debidamente representada por su alcalde don **Oscar Daniel Jadue Jadue**, de profesión sociólogo, ambos con domicilio en Avda. Recoleta N°2774, de la comuna de Recoleta, al tenor de los antecedentes de hecho y



consideraciones de derecho que pasa a indicar:

### **LOS HECHOS**

#### **Antecedentes de la relación laboral**

Comenzó a prestar funciones para la actual demandada con fecha 16 de marzo de 2017 en cargo de Docente Educación Básica, en Centro Educacional Escritores de Chile, perteneciente a la actual demandada.

La jornada de trabajo era de 44 horas

En dicho establecimiento desarrolló funciones en educación básica, en diversos cursos.

Habiendo prestado ya varios meses de servicio, con fecha 11 de agosto de 2017 se le otorga una autorización de ingreso al servicio, en donde se establecía que su contrato era en calidad de reemplazo de la profesora Andrea Pacheco Acevedo por concepto de licencia médica.

Esta autorización se le otorgó en 2 documentos uno por 42 horas, y el segundo por 2 horas.

La vigencia de estas autorizaciones eran desde el 16 de marzo de 2017 y hasta el 9 de septiembre del mismo año.

Llegada la fecha de término siguió prestando servicios a la institución, sin tener autorización para ello, pero con la venia de su ex empleador, respecto de su prestación de funciones.



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO  
SANTIAGO

Es tal el conocimiento por parte de su ex empleador y su conformidad con que siguiera trabajando que con fecha 21 de septiembre de 2017, se le otorgó una nueva autorización de ingreso al servicio, en las mismas condiciones que la vez anterior, esta vez por un periodo que va del 10 de septiembre y hasta el 9 de octubre de 2017, esta vez en una autorización por 44 horas y siempre en reemplazo de la docente Andrea Pacheco.

Vencido este nuevo plazo siguió prestando funciones por todo el tiempo restante del año 2017, terminando el proceso educativo de los cursos que tenía a su cargo. Recién con fecha 10 de noviembre de 2017, se emite una tercera autorización de ingreso al servicio en las mismas condiciones que las anteriores y reemplazando a la misma docente anterior, comenzando el periodo con fecha 9 de noviembre de 2017 y hasta el 8 de diciembre de dicho año.

Luego con fecha 13 de diciembre de 2017, se emite una nueva autorización de ingreso al servicio, la que establece como plazo entre el 9 de diciembre de 2017 y el 7 de enero de 2018, por 44 horas y siempre reemplazando a la docente Pacheco.

Con fecha 8 de enero se emite una nueva autorización de ingreso al servicio que



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO  
SANTIAGO

contemplaba el periodo que iba desde el 8 de enero de 2018 y hasta el 28 de febrero de dicho año, por 44 horas, pero esta vez por “Extensión del contrato por tener más de 6 meses vigentes a diciembre de 2017.”

Al regresar de su feriado legal en febrero de 2018, se reincorporó a sus funciones por una nueva autorización de ingreso al servicio, esta vez emitida con fecha 26 de marzo de 2018, habiendo así, prestado funciones entre el 1 de marzo de dicho año y hasta el 25 de marzo sin autorización alguna de parte de su empleador pero con su anuencia y conocimiento. Esta autorización se otorgó por 42 horas a pesar de que realizaba una jornada de 44, y se extendía entre el 1 de marzo y el 7 de abril de 2018.

Luego con fecha 8 de abril se emite una nueva autorización de ingreso al servicio que regía desde el 8 de abril y hasta el 7 de mayo, ambos de 2018, y por las mismas 42 horas, a pesar de que prestaba servicios a la institución por 44 horas.

Con fecha 10 de mayo se emite otra autorización de ingreso al servicio por el periodo que va desde el 8 de mayo y hasta el 6 de junio de 2018, por 42 horas a pesar de que su jornada real era de 44 horas. Todas las



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO  
SANTIAGO

autorizaciones emitidas a partir de marzo de 2018 eran por reemplazo de la docente Andrea Pacheco Álvarez.

Recién con fecha 10 de mayo de 2018, se regulariza el problema presentado de las horas a realizar como docente, emitiéndose una nueva autorización de ingreso al servicio que contemplaba el plazo desde el 1 de marzo de 2018 y hasta el 6 de junio de 2018, por las 2 horas no consideradas en las autorizaciones anteriores, y siempre por reemplazo de la docente Andrea Pacheco.

La siguiente prórroga de contrato se emitió con fecha 13 de junio considerando un periodo que iba desde el 7 de junio y hasta el 6 de julio de 2018, por 44 horas y en reemplazo de Andrea Pacheco.

A partir de las siguientes prórrogas de contrato emanadas de las respectivas autorizaciones de ingreso al servicio, se le rebajó la carga horaria a 30 horas, habiendo prórrogas en tal sentido por los periodos que van del 7 de julio al 5 de agosto de 2018, emitida con fecha 13 de julio, del 6 de agosto al 4 de septiembre de 2018 emitida con fecha 13 de agosto, del 5 de septiembre al 16 de septiembre emitida con fecha 12 de septiembre, del 17 de septiembre al



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO  
SANTIAGO

28 de octubre de 2018, emitida con fecha 21 de septiembre, del 29 de octubre al 12 de noviembre de 2018, emitida con fecha 6 de noviembre y desde el 13 de noviembre del 2018 al 27 de enero de 2019, esta emitida con fecha 21 de noviembre de 2018.

Ahora bien, con fecha 14 de septiembre de 2018, se emite decreto N° 2803 y 2805 por los cuales se “regulariza designación en calidad de contrata de Don Ramón Elías Valenzuela Ramírez”, en el cual en su parte resolutive indica que se “regulariza designación en calidad de contrata de don Ramón Elías Valenzuela Ramírez RUT 16.638.661-1 para realizar labores docentes transitorias de acuerdo lo siguiente...”

Se indican seguidamente los periodos que van desde el 16 de marzo de 2017 al 6 de julio de 2018, considerando carga horaria de 44 entre ambos.

Por último, con decreto N° 777 de fecha 18 de marzo de 2019, se regulariza la designación en calidad de reemplazo, por el periodo que va desde el 7 de julio de 2018 y hasta el 27 de enero de 2019, no existiendo otro documento que dé cuenta de su permanencia en la institución.

Es del caso, que a pesar de que su contratación se efectuó hasta el 27 de enero de 2019, se le



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO  
SANTIAGO

pagó remuneración por el mes de febrero del año 2019, sin que a la fecha se le entregue documento que acredite tal pago que no sea la liquidación de remuneraciones que le fue enviada o el propio depósito realizado en su cuenta.

Demás está indicar que durante todo el tiempo trabajado, nunca tuvo problemas con su ex empleador, de hecho, sus calificaciones siempre fueron las mejores posibles de obtener, lo que hace más difícil de entender la situación que pasa a indicar seguidamente.

Ahora bien, su remuneración estaba compuesta por los siguientes ítems:

- a. Sueldo Base.
- b. Asignación de experiencia.
- c. BRP
- d. B.R.P. Complementaria
- e. Asignación de Tramo Profesional
- f. Asignación de Alumno Prioritario

Señala que el factor de cálculo asciende a la sumade \$1.138.089 pesos.-

Antecedentes de la terminación de la relación  
laboral

Durante el mes de noviembre del año 2018, al encontrarse delicado de salud, su médico lo manda a realizarse unos exámenes por tener él una sospecha de enfermedad crónica al sistema inmune, pues estuvo 3 semanas distócico y con gripe.



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO  
SANTIAGO

Al volver de su licencia lo cita el director del establecimiento en donde prestaba servicios para requerir información sobre su estado de salud, informándole que debe realizarse los exámenes solicitados por el médico.

La primera reacción del Director don José Rojas Olavarría, fue indicarle que su salud era incompatible con el cargo, obligándolo a firmar un documento en el cual se indica que por sus licencias hay un deterioro pedagógico en sus alumnos.

Al encontrar extraña esta situación, se dirigió a la Dirección de Educación Municipal a hablar con el jefe de recursos humanos, quien al enterarse de lo ocurrido le dijo que lo que ha hecho el director es discriminación y le insta a colocar un reclamo en su contra, cosa que realizó.

Presentado el reclamo se inicia un proceso de investigación y el director es citado a la DAEM, y al regresar a la escuela le empieza a amenazar con enviar todos sus antecedentes para presentarlo a la investigación.

A la semana siguiente se enteró por intermedio de unos colegas que tanto el director como la jefa de unidad técnico pedagógica están reuniendo firmas con el resto de los docentes para expresar que es un irresponsable en su labor docente, comenzando allí una persecución en su contra.





Esta situación le causó un problema psicológico no mayor, obligándolo a consultar con un médico para que observara su situación, otorgándole una nueva licencia esta vez por una crisis de pánico y angustia.

En enero de 2018 concurre a la Dirección de Educación Municipal para solicitar su reubicación, en donde le informan que no puede darse tal situación pues el informe de evaluación del director no lo permitía. Se pidió copia de dicha evaluación cosa que nunca ocurrió.

Esta situación de persecución le ha causado innumerables problemas psicológicos que le han hecho incluso dudar de su capacidad para desarrollar la profesión que por tanto tiempo deseó ejecutar, fue despedido por tal situación y hoy se le ha además denostado en las redessociales.

Así, con fecha 1 de marzo al reincorporarse a sus funciones, se le manifiesta verbalmente que está desvinculado, hecho que le comenta el director del establecimiento en donde prestaba sus funciones.

No se le indicó en dicha oportunidad la razón de tal hecho y simplemente se le conmina a dejar el establecimiento, a pesar de que dejó entrever que la decisión la había tomado por el hecho de haber presentado un reclamo en su contra.

Con todo, él no supo explicar por qué si su última prórroga llegaba hasta el 27 de enero, se le pagó



íntegramente la remuneración de febrero.

Hechas las consultas en la Dirección de Educación, simplemente se le indicó que su contrato no fue prorrogado, sin que se le haya indicado siquiera la razón de ello.

Se le indicó además que no le correspondía ningún tipo de indemnización por la condición especial de su contrato, a lo que por su desconocimiento no le quedó más que aceptar.

Antecedentes de la vulneración de derechos alegada

Como se indicó previamente, se ha presentado acá el ataque a 2 situaciones contempladas en el artículo 485 del Código del Trabajo:

a. Una situación de discriminación como lo expresa los incisos 3° y 4° del artículo 2° del Código del Trabajo, por cuanto su jefe más próximo, a saber, el director del establecimiento en donde prestaba funciones, don José Rojas Olavarría, luego de presentar una licencia médica como se explica precedentemente, comenzó a realizar una campaña en su contra para sacarlo del establecimiento, situación que fue representada a la Dirección de Educación Municipal, lo que solo causó un enconamiento mayor de su parte hacia su persona, lo que a todas luces es el verdadero causante de su desvinculación.

b. El hecho de haber solicitado firmas para que lo



sacaran de la escuela, a pretexto de su falta de profesionalismo, por el simple hecho de haber presentado molestias físicas, poniéndole en contra de sus compañeros de trabajo, abiertamente se enmarcan en lo expresado en los incisos señalados del artículo 2º, esto en relación a lo preceptuado en el propio artículo 485 al referirse a la protección otorgada por el número 1 del artículo 19 de la Constitución.

c. Acá se le persiguió por haberse enfermado y luego por hacer uso de su derecho de reclamo en contra de las acciones realizadas por su empleador, lo que a todas luces, resultó de su desvinculación por parte de su ex empleador, sin causal alguna determinada por su propia condición o por lo indicado en el artículo 72 del Estatuto Administrativo.

Se han vulnerado tanto su derecho a trabajo, por medio de una discriminación ilegal, como también del derecho propio protegido de la protección a la vida y a la salud, pues se le desvinculó por el simple hecho de existir la posibilidad de tener alguna enfermedad crónica que por lo demás no le invalidaría en forma alguna la posibilidad de desarrollar sus funciones.

Pero también se ha realizado acciones de discriminación, con el único objeto de desvincularlo de su trabajo, subterfugios que buscaban anteponerse con sus compañeros de trabajo e incluso involucrándolos a ellos con el objeto



de separarlo de su puesto de trabajo.

### **DE LAS PRESTACIONES DEMANDADAS**

Como lo indica el artículo 489, solicita que se declare la existencia de una vulneración de derecho y discriminación en su contra, lo que llevaron a su desvinculación, razón por la cual solicita que al acogerse la demanda se ordene el pago de las indemnizaciones contempladas en los artículos 162 y 163 del Código del Trabajo, esto como norma supletoria del Estatuto Docente conforme a lo indicado en el artículo 71 de esta última norma legal.

Solicita así mismo que se aplique el recargo que corresponda conforme a lo establecido en el artículo 168 de Código del Trabajo.

Adicionalmente solicita que se sirva ordenar se le pague una indemnización de 11 sueldos conforme a su última remuneración o la cifra menor que se estime pertinente conforme a lo indicado en el propio artículo 489 del Código Laboral.

### **EL DERECHO**

El artículo 1 del Estatuto Docente indica quiénes son regulados por el mismo en el desempeño de sus funciones.

Seguidamente los artículos 19 y siguientes del párrafo I del Título III respecto de la carrera de los profesionales de la educación del sector Municipal, señala en su artículo 25, la forma en que



los profesionales de la educación se incorporarán a la dotación docente, sea en calidad de titulares o contratados.

Luego, el artículo 71 del Estatuto, remite en lo no contemplado en él al Código del Trabajo, en donde es del todo plausible aplicar al caso en comento, lo señalado en el artículo 159 N° 4 inciso final.

Por su parte el artículo 2° del Código del Trabajo como norma supletoria, establece que son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

El inciso 4° y siguientes del mismo artículo establecen los requisitos para exista discriminación.

Por su parte el párrafo 6° del Capítulo II del Título I del libro V del Código del Trabajo se refiere a las causas de tutela laboral, artículos 485 y siguientes de dicho cuerpo legal, el cual en su artículo 485 establece que se entiende por este procedimiento y el artículo 489 del mismo cuerpo legal establece el procedimiento a seguir para conocer el mismo.

Por tanto, solicita tener por interpuesta demanda en procedimiento de Tutela Laboral en conformidad a lo establecido en el artículo 485 del Código del Trabajo, en relación a la garantía constitucional señalada en el numeral primero del artículo 19 de la



Constitución Política de la Republica y en relación a lo establecido en los incisos 3° y 4° del artículo 2° del Código del Trabajo, en contra de suex empleador, la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RECOLETA**, para que conociendo de los antecedentes de hecho y consideraciones de derecho, la acoja en en todas sus partes, declarando los derechos que más abajo se indicarán y ordenando pagar los conceptos también señalados, conforme al siguiente petitorio:

1. Que se declare que se acoge la demanda de tutela por infracción de lo establecido en el artículo 2° incisos 3° y 4° del Código del Trabajo, comotambién por la infracción del derecho protegido en el numeral 1° del artículo 19 de la Constitución Política de la Republica, en conformidad a lo preceptuado en el artículo 485 del Código del Trabajo.

2. Que habiéndose acogido lo previamente indicado, se ordene pagar a la parte demandada los siguientes ítems:

a. Al pago de la indemnización contemplada en el artículo 162 del Código del Trabajo a razón de \$1.138.089 pesos.-

b. Que se ordene pagar la indemnización contemplada en el artículo 163 del Código del Trabajo por un año de servicio y fracción superior



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO  
SANTIAGO

de 6 meses por la suma de suma de  
\$2.276.178 pesos.-

c. Por haberse puesto término a la  
relación laboral en forma verbal, el pago de lo  
contemplado en la letra b) del artículo 168  
del Código del Trabajo por la sumade \$1.138.089  
pesos.-

d. Adicionalmente se condene al pago de 11  
remuneraciones conforme a su última remuneración a la  
demandada, o lo que se estime pertinente, conforme a  
lo establecido en el artículo 489 del Código  
del Trabajo.

e. Al pago de las costas que irroque la presente  
causa.

Además, en forma subsidiaria interponer demanda por  
despido injustificado, indebido o improcedente, cobro  
de indemnizaciones y recargos en contra de su ex  
empleador, la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RECOLETA**, RUT N°  
69.254.800-0, debidamente representada por su alcalde  
don **Oscar Daniel Jadue Jadue**, de  
profesión sociólogo, ambos con domicilio en Avda.  
Recoleta N°2774 de la comuna de Recoleta, al  
tenor de los antecedentesde hecho y  
consideraciones de derecho que pasa a indicar:

**LOS HECHOS**



En conformidad al principio de economía procesal, solicita tener por íntegramente reproducidos I señalado precedentemente en los acápite ANTECEDENTES DE LA RELACION LABORAL y ANTECEDENTES DE LA TERMINACION DE LA RELACION LABORAL.

Antecedentes de los derechos exigidos

Si bien, la relación laboral que mantuvo con su ex empleador se regula por el Estatuto Docente, es esta misma norma la que en su artículo 71 expresa que en lo no regulado por aquel se aplicarán las normas del Código del Trabajo y sus Leyes complementarias.

Es así que el Estatuto Docente, no contempla al menos para los docentes que se desempeñan en la educación municipal, lo conceptos de contratos a plazo fijo, sino que solo contempla los de planta y a contrata.

Comete acá el demandado un primer error, pues en las autorizaciones de ingreso al servicio se establece claramente que sus funciones son de reemplazo, pero en los decretos antes señalados se indica que sus funciones son a contrata.

Por lo demás, el estatuto en análisis en considera en norma alguna, la ida contemplada en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo, no respecto del vencimiento del plazo convenido sino a lo expresado en su inciso 4, cuando indica





PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO  
SANTIAGO

*“El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transformara en contrato de duración indefinida.”*

Esta situación puede apreciarse de las fechas de misión de las respectivas autorizaciones para ingresar al servicio y de los respectivos decretos que regularizan su situación laboral.

Así, su contrato que pudo ser a plazo fijo, por la propia negligencia de su ex empleador, se transformó en indefinido, con lo cual se hace inaplicable la causal y la forma de ponerle término al contrato, pues ésta no se condice con lo expresado en el artículo 72 del Estatuto Docente.

Con todo, por las abiertas irregularidades ocurridas en su despido y por la aplicación supletoria de las normas del Código del Trabajo, considera se le adeudan las siguientes indemnizaciones:

- a. Indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$1.138.089 pesos.-
- b. Indemnización por años de servicio por un año y fracción superior a 6 meses por la suma de \$2.276.178 pesos.-
- c. Por haberse puesto término a la relación laboral en forma verbal, el pago de lo contemplado en la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo por la suma de \$1.138.089 pesos.-



**EL DERECHO**

El artículo 1 del Estatuto Docente indica quiénes son regulados por el mismo en el desempeño de sus funciones.

Seguidamente los artículos 19 y siguientes del párrafo I del Título III respecto de la carrera de los profesionales de la educación del sector Municipal, señala en su artículo 25, la forma en que los profesionales de la educación se incorporaran a la dotación docente, sea en calidad de titulares o contratados.

Luego el artículo 71 del Estatuto, remite en lo no contemplado en él al Código del Trabajo, en donde es del todo plausible aplicar al caso en comento, lo señalado en el artículo 159 N° 4 inciso final.

El artículo 162, establece las formas en que deben ponerse término a los contratos de trabajo y establece la posibilidad de pagar una indemnización sustitutiva del aviso previo.

Por su parte, el artículo 163 del Código en comento, establece el pago de una indemnización por años de servicios y por fracción superior a 6 meses cuando corresponda.

El artículo 168 del mismo cuerpo legal establece la posibilidad de concurrir ante el tribunal a solicitar se declare que el despido del que fue



objeto es injustificado indebido o improcedente y ordena pagar un recargo de la indemnización de artículo 163 según corresponda.

Por tanto, solicita tener por presentada demanda subsidiaria en procedimiento ordinario laboral por reconocimiento de relación laboral permanente, continuidad laboral, despido injustificado, cobro indemnizaciones y recargo, en contra de su ex empleador **LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RECOLETA**, debidamente individualizada, para que conociendo de los hechos de las alegaciones de derecho acoja en todas sus partes la demanda declarando lo siguiente y ordenando pagar los ítems que a continuación se indican:

1. Que declare que la relación laboral que mantuvo con su ex empleadora tenía la condición de contrato indefinido de trabajo, por la aplicación del inciso final del artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo.
2. Que entre ambas partes existió una continuidad laboral por más de 23 meses.
3. Que por la forma en que fue desvinculado, tal desvinculación fue verbal y carente de justificación alguna.
4. Que habiendo declarado todo aquellos tiene derecho a percibir las siguientes indemnizaciones:
  - a. Indemnización sustitutiva del aviso previo, por la suma de \$1.138.089 pesos.-



b. Indemnización por años de servicio por un año y fracción superior a 6 meses por la sumade \$2.276.178 pesos.-

c. Por haberse puesto término a la relación laboral en forma verbal, el pago de lo contemplado en la letra b) del artículo 168 del Código del Trabajo por la sumade \$1.138.089 pesos.-

5. Que se condene en costas a la parte demandada.

**SEGUNDO:** Contestación de la denuncia. Que la denunciada dentro del plazo legal, contestó la denuncia, solicitando su absoluto rechazo con expresa condenación en costas. Lo anterior, de conformidad a los siguientes antecedentes, hechos y fundamentos de derecho que se exponen a continuación:

Señala desde ya que la denuncia de vulneración de derechos fundamentales interpuesta por el señor Valenzuela es completamente infundada, toda vez que la demandada jamás ha ejecutado actos discriminatorios en contra del actor, así como tampoco ha vulnerado ningún otro derecho fundamental del mismo.

Don Ramón Valenzuela ingresó a la dotación comunal el 16 de marzo del año 2017 como docente a contrata con 44 horas en el Centro Educacional Escritores de Chile, regido por la Ley 19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican, en calidad de reemplazo de la docente Andrea Pacheco Acevedo por encontrarse ésta con licencia médica, tal como lo indica el artículo 25 de la mencionada ley que



establece que *"tendrán calidad de contratados aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares"*.

Para mayor abundamiento, el artículo 70 del Decreto Supremo N° 453, de 1991, que aprobó el reglamento de la ley 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, establece que *"son funciones transitorias son aquellas que requieren el nombramiento de un profesional de la educación sólo por un determinado período de tiempo, mientras se designe a un titular, o mientras sean necesarios sus servicios"*, agregando en su último párrafo que *"los docentes desempeñan un contrato de reemplazo cuando prestan servicios en un establecimiento para suplir a otro docente titular que no puede desempeñar su función cualquiera sea su causa y mientras dure su ausencia."*

Así las cosas, el Señor Valenzuela reemplazaba a la señora Andrea Pacheco Acevedo, quien era docente titular por 30 horas más 14 horas a contrata. Por tanto, sus funciones tuvieron una naturaleza transitoria desde el principio.

En cuanto a las autorizaciones de ingreso que el docente menciona, es preciso hacer presente que estos documentos se confeccionaban en la medida que la colega que reemplazaba presentara licencia médica, aclarando que siempre se efectuaron dichas autorizaciones.

Niega rotundamente la rebaja de 44 a 30 horas que el actor indica en su demanda, manteniéndose su carga horaria de 44 horas hasta el término de su designación a contrata, según consta en sus liquidaciones de sueldo.

Por último, es efectivo que su periodo de contrata se extendió hasta el 27 de enero del 2019, así como también el hecho de que se



cancelaron sus remuneraciones hasta el 29 de febrero del 2019 en virtud del artículo 41 bis del estatuto docente que establece que: *“Los profesionales de la educación con contrato vigente al mes de diciembre, tendrán derecho a que éste se prorrogue por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo municipio o corporación educacional municipal.”*

## **CONTESTA DENUNCIA DE TUTELA CON OCASIÓN DEL DESPIDO**

### **LOS HECHOS**

i. Que los hechos denunciados y supuestamente ocurridos durante la relación laboral ocurrieron antes de la interposición de la denuncia:

Como ya se indicó en, si bien la actora no entrega fechas concretas, sí se exponen diversos hechos de los cuales sí es posible inferir que tuvieron ocurrencia durante la relación laboral, toda vez que el actor señala que luego de haber presentado licencia médica el Director del Establecimiento Educacional donde prestaba servicios habría supuestamente comenzado a realizar una campaña en su contra para sacarlo del establecimiento, situación que además de ser completamente falsa, no es acompañada de ninguna fecha, sin embargo, si se contrasta con el hecho de que la última licencia médica presentada por el docente terminó el 30 de diciembre del 2018, es posible concluir que el plazo de 60 días otorgado para la caducidad de la acción de tutela cuando los actos vulneratorios son perpetrados durante la vigencia de la relación laboral ha expirado largamente.

Excepción de caducidad por hechos que indica



Por tanto, en relación a los hechos descritos, opone la excepción de caducidad del artículo 486, por tratarse de hechos que habrían ocurrido mientras la relación se encontraba vigente, en tal sentido si se computa el plazo de 60 días a partir del 31 de diciembre de 2018, debió interponer la denuncia en fecha 12 de marzo de 2019, como se sabe la denuncia fue ingresada en fecha 10 de mayo del año 2019, por lo que dicha acción ha caducado.

ii. Inexistencia de vulneración del derecho al trabajo, a la vida y salud del demandante:

Señala que el demandante en ninguna parte del libelo indica cómo y de qué manera se habrían supuestamente vulnerado estos derechos, sino que se limita a señalar supuestas situaciones de hecho dentro de la relación laboral que a su juicio tendrían una conexión directa con su desvinculación, no existiendo ningún motivo oculto tras el término de la contrata del docente, el que opera de pleno derecho una vez expirado el plazo fijado, debiendo la parte demandante probar cada una de las aseveraciones señaladas en la demanda.

A mayor abundamiento, la falta de exposición de indicios en una demanda de vulneración de derechos fundamentales, como ocurre en la especie, ya ha sido resuelta por los Tribunales de Justicia.

iii.- Inexistencia de acciones de discriminación en su contra:

Niega que se haya efectuado un acto de discriminación en contra del demandante, toda vez que el actor afirma haber sido discriminado por tener una enfermedad crónica, situación que en ningún caso fue el motivo del término de su contrata( por lo demás nunca entregó un certificado que diera cuenta de esta supuesta enfermedad), sino que, tal como él mismo reconoce en su demanda, él



fue contratado como reemplazo de la docente Andrea Pacheco Acevedo, motivo por el cual sus servicios para la Municipalidad de Recoleta siempre fueron transitorios, lo anterior sumado a su mala evaluación por parte del equipo directivo, apoderados y colegas, llevó al Departamento de Educación a no renovar su contrata, situación completamente legal, decidiéndose entonces, no contratarlo por un nuevo periodo en razón de los argumentos ya entregados.

En relación al punto anterior, en cuanto a la no renovación de la designación del señor Ramón Valenzuela, es útil consignar que, atendida la naturaleza jurídica de dicha contratación, que como se ha repetido en varias ocasiones era de reemplazo, solo cabe concluir que la decisión de renovar la contratación del docente constituye una facultad de la demandada que obedece al ejercicio de su potestad discrecional, no una obligación, por lo que dicha acción en ningún caso implica un acto de discriminación'

iv.- Por último, se controvierten todos y cada uno de los dichos de la demandante:

Niega expresamente los demás hechos contenidos en la demanda, salvo aquellos que se hubieren aceptado en forma expresa.

Por tanto, solicita tener por contestada la denuncia de tutela laboral interpuesta por don RAMÓN ELIAS VALENZUELA RAMIREZ, solicitando que ésta sea rechazada en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

Asimismo, solicita rechazar la procedencia de cualquier tipo de indemnización por no existir vulneración alguna de los derechos fundamentales de la denunciante de autos.





Además, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 452 del Código del Trabajo, contesta la demanda subsidiaria por despido injustificado, indebido o improcedente, cobro de indemnizaciones y recargos interpuesta por RAMÓN ELIAS VALENZUELA RAMIREZ en contra de la demandada, solicitando desde ya su completo y total rechazo con expresa condenación en costas, por las consideraciones de hecho y de derecho que a continuación pasa a exponer:

En primer lugar, reitera todas y cada una de las alegaciones pertinentes expresadas anteriormente; sin perjuicio de las aclaraciones y adiciones que se efectúan a continuación:

Señala que es efectivo que la relación laboral entre las partes se inició el 16 de marzo del año 2017, que el señor Valenzuela se desempeñaba como docente a contrata con 44 horas en el Centro Educacional Escritores de Chile, por lo tanto dicha relación laboral se regía por lo dispuesto en la ley 19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican, siendo también efectivo que su contrato era en calidad de reemplazo de la docente Andrea Pacheco Acevedo.

Que la contratación del actor se rigió por lo dispuesto en la ley N° 19.070 que aprobó el Estatuto De Los Profesionales De La Educación:

Es necesario hacer presente que el vínculo de los docentes con las entidades edilicias es de naturaleza estatutaria, el que se materializa mediante la dictación de un acto administrativo, como es el Decreto Alcaldicio, que el señor Valenzuela declara haber recibido tal como relata en la demanda, en virtud del cual se incorpora al profesional a una dotación docente municipal, como titular o



contratado, y no a través de un contrato de trabajo, por ende la normativa aplicable a la relación laboral sostenida entre el actor y la demandada se rigió por lo dispuesto en la Ley N° 19.070 que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación y no por el Código del Trabajo, por lo que se solita el rechazo de la demanda por no ser aplicable.

Que el despido del señor Valenzuela se encuentra plenamente justificado

Señala que no corresponde hablar de despido, sino que se está frente a la figura de no renovación de la designación del señor Ramón Valenzuela, la que, atendida la naturaleza jurídica de dicha contratación, que como se ha repetido en varias ocasiones fue en reemplazo de una docente de la dotación de la comuna, solo resulta posible concluir que la decisión de renovar la contratación del docente constituye una facultad de la demandada que obedece al ejercicio de su potestad discrecional, más en ningún caso podría entenderse como una obligación, por lo que debe desestimarse la acción de despido injustificado.

Se controvierten todos y cada uno de los hechos expresados en la demanda

Sin perjuicio de las afirmaciones sostenidas precedentemente, niega todo aquello que no haya sido reconocido expresamente. De esta forma, indica que nada de lo afirmado por la demandante en autos es efectivo.

Por último, improcedencia de los conceptos demandados

Tal como como se ha expresado anteriormente, la no renovación de la designación a contrata del señor Ramón Valenzuela fue



efectuada conforme a Derecho. De este modo, debe rechazarse la pretensión de la demandante de percibir cualquier indemnización prevista en la ley para los casos de despido injustificado, toda vez que la relación laboral entre las partes se regía por el Estatuto docente y no por el Código del Trabajo. Así como también, como ya se ha explicado en diversas oportunidades, la decisión de no renovar la contratación del demandante se ajustó a Derecho, siendo el contrato de reemplazo una figura contemplada por la ley 19.070, por lo que la demandada ha actuado dentro de sus facultades al decidir no renovar la contrata del docente.

Por tanto, solicita tener por contestada la demanda de autos en tiempo y forma rechazándola en todas sus partes, todo ello con expresa condenación en costas.

**TERCERO:** Desistimiento y renuncia. Que en audiencia preparatoria se dictó la siguiente resolución:

*“La parte demandante se allana a la excepción de ineptitud del libelo y corrige la demanda señalando expresamente que la deducida es la acción de tutela con ocasión del despido, quedando fuera en consecuencia las cuestiones planteadas durante el transcurso de la relación laboral.*

*Igualmente llamado a debate por posible renuncia de acciones, la parte demandante se desiste de las peticiones de la acción de tutela relativas a indemnización sustitutiva, años de servicio y recargo, solicitando solo en dicha acción la indemnización de 11 meses de remuneración.*

*Desistimiento que es aceptado por el tribunal”.*

**CUARTO:** Llamado a conciliación. Que llamadas las partes a conciliación, ésta no se produce.

**QUINTO:** Hechos no controvertidos. Que del tenor del debate, se puede determinar que los hechos no controvertidos son los



siguientes:

1.- Que entre las partes existió una relación laboral regida por el Estatuto Docente que se inició con fecha 16 de marzo de 2017 y que culminó el 27 de enero de 2019, en que prestó servicios como profesor de reemplazo de la docente Andrea Pacheco Acevedo.

2. Que la remuneración del trabajador ascendía a la suma de \$1.138.089 pesos y que la última que percibió fue la del mes de febrero de 2019.

**SEXTO:** Hechos controvertidos. Que del tenor del debate, se puede determinar que los hechos controvertidos son los siguientes:

1.- Efectividad de haber incurrido la denunciada en los hechos descritos en el libelo, en relación con el despido del actor y como consecuencia de ello se le hubiere afectado su garantía del artículo 19 N° 1 y el derecho a no ser discriminado contenido en el inciso 3 y 4 del artículo 2 del Código del trabajo. En la afirmativa, magnitud de la vulneración, racionalidad, proporcionalidad, necesidad de las actuaciones del empleador, circunstancias y pormenores.

2.- Circunstancias del término de la relación laboral.

**SEPTIMO:** Prueba de la parte denunciante. Que a fin de probar estos hechos, la parte denunciante rindió prueba documental consistente en Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 11 de agosto de 2017; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 11 de agosto de 2017; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 21 de septiembre de 2017; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 19 de octubre de 2017; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 10 de noviembre de 2017; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 13 de diciembre de 2017; Autorización de Ingreso al Servicio de 8 de enero



de 2018; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 26 de marzo de 2018; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 8 de abril 2018; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 10 de mayo de 2018; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 16 de mayo de 2018; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 13 de junio de 2018; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 13 de julio de 2018; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 13 de agosto de 2018; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 12 de septiembre de 2018; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 21 de septiembre de 2018; autorización de Ingreso al Servicio de fecha 6 de noviembre de 2018; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 21 de noviembre de 2018; Decreto N 2803 de fecha 14 de septiembre de 2018; Decreto N 2805 de fecha 14 de septiembre de 2018; Decreto N 777 de fecha 18 de marzo de 2019; Formulario de reclamo de Ilustre Municipalidad de Recoleta Departamento de Educación de fecha 27 de noviembre de 2018; Certificado Médico emitido por la profesional doña María Yáñez Rojas, de fecha 3 de enero de 2019; y Copia de liquidación de remuneraciones del mes de febrero de 2019, pagada al demandante.

Además, rindió prueba confesional, solicitando se cite a absolver posiciones a don Oscar Daniel Jadue Jadue, quien no compareció, por lo que se solicitó se haga efectivo el apercibimiento legal, el que se resolverá más adelante.

Finalmente, solicitó la exhibición de los siguientes documentos:

Liquidación original de remuneración de febrero de 2019.

Lo que se tuvo por cumplido.

**OCTAVO:** Prueba de la parte denunciada. Que a fin de probar estos hechos, la parte denunciada rindió prueba documental



consistente en Decreto N° 2805 del 14 de septiembre de 2018 que regulariza Designación en calidad de reemplazo de don Ramón Elías Valenzuela Ramírez; Decreto N° 2803 del 14 de septiembre de 2018 que regulariza Designación en calidad de contrata de don Ramón Elías Valenzuela Ramírez; Decreto N° 777 del 18 de marzo de 2019 que regulariza Designación en calidad de reemplazo de don Ramón Elías Valenzuela Ramírez; Decreto N° 1053 del 26 de abril de 2019 que regulariza Designación en calidad de contrata de don Ramón Elías Valenzuela Ramírez; Set de liquidaciones de sueldo del demandante desde marzo 2017 a febrero de 2019; Copia impresa de correo electrónico de fecha 30 de junio de 2017, por el cual el Sr. José Rojas Director de la Escuela Escritores de Chile comunica a la entonces jefa de UTP comunal, que ha dado una nueva oportunidad laboral a dos profesores, entre los cuales está el actor Ramón Elías Valenzuela Ramírez; Copia impresa de correo electrónico de fecha 27 de noviembre de 2018, enviado por Katerin Correa al señor José Rojas en el cual le envía reclamo del profesor Ramón Valenzuela solicitándole un informe al respecto; Reclamo del profesor Ramón Valenzuela de fecha 27 de noviembre de 2018; Copia impresa de correo electrónico de fecha 5 de diciembre de 2018, enviado por el señor José Rojas adjuntando el documento Memorándum N°1 del fecha 19 de noviembre de 2018 por el cual comunica los motivos de la no renovación para el año escolar 2019 al señor Ramón Valenzuela; Copia impresa de correo electrónico de fecha 8 de febrero de 2019 por el cual el señor Ramón Valenzuela solicita una entrevista con el jefe del DAEM Adrián Medina, y respuesta del mismo para agendar una reunión con el funcionario; Ordinario N° 36 de fecha 10 de diciembre



del 2018 mediante el cual el Director del Centro Educacional Escritores de Chile informe al jefe del Departamento de Educación, Adrián Medina la no renovación para el año 2019 del señor Ramón Valenzuela adjuntando informe de evaluación de su desempeño en el año 2018 y actas de quejas de estudiantes en contra del docente; Informe Hoja de Vida que contiene las licencias médicas de la funcionaria Andrea Pacheco; y Dictamen N°92.273 del 23 de diciembre de 2016 emitido por la Contraloría General de la Republica, que se refiere a la no renovación de contrato a los docentes reemplazantes.

Finalmente, rindió prueba testimonial de Judy Liliana Bouyer Garrido; y Alejandro Elías Astudillo López, cuyas declaraciones constan íntegramente en el audio de este tribunal.

**NOVENO:** Acreditación de los hechos y fundamentos del fallo. Que el asunto a dilucidar tiene relación con la efectividad de haber incurrido la denunciada en los hechos descritos en el libelo, en relación con el despido del actor y como consecuencia de ello se le hubiere afectado su garantía del artículo 19 N° 1 y el derecho a no ser discriminado contenido en el inciso 3 y 4 del artículo 2 del Código del trabajo. En la afirmativa, magnitud de la vulneración, racionalidad, proporcionalidad, necesidad de las actuaciones del empleador, circunstancias y pormenores; circunstancias del término de la relación laboral.

Que al efecto, el actor señala que durante el mes de noviembre del año 2018, al encontrarse delicado de salud, su médico lo manda a realizarse unos exámenes.

Al informar al Director don José Rojas Olavarría, se le dijo que su salud era incompatible con el cargo, obligándolo



PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO  
SANTIAGO

firmar un documento en el cual se indica que por sus licencias hay un deterioro pedagógico en sus alumnos.

Al encontrar extraña esta situación, se dirigió a la Dirección de Educación Municipal a hablar con el jefe de recursos humanos, quien al enterarse de lo ocurrido le dijo que lo que ha hecho el director es discriminación y le insta a colocar un reclamo en su contra, cosa que realizó.

Presentado el reclamo se inicia un proceso de investigación y el director es citado a la DAEM, y al regresar a la escuela le empieza a amenazar con enviar todos sus antecedentes para presentarlo a la investigación.

A la semana siguiente se enteró por intermedio de unos colegas que tanto el director como la jefa de unidad técnico pedagógica están reuniendo firmas con el resto de los docentes para expresar que es un irresponsable en su labor docente, comenzando allí una persecución en su contra.

Señala que esto le causó un problema psicológico no mayor, obligándolo a consultar con un médico para que observara su situación, otorgándole una nueva licencia esta vez por una crisis de pánico y angustia.

Agrega que en enero de 2018 concurrió a la Dirección de Educación Municipal para solicitar su reubicación, en donde le informan que no puede darse tal





situación pues el informe de evaluación del director no lo permitía.

Indica que esta situación de persecución le ha causado innumerables problemas psicológicos que le han hecho incluso dudar de su capacidad para desarrollar la profesión que por tanto tiempo deseó ejecutar, fue despedido por tal situación y hoy se le ha además denostado en las redessociales.

Así, con fecha 1 de marzo al reincorporarse a sus funciones, se le manifiesta verbalmente que está desvinculado, hecho que le comenta el director del establecimiento en donde prestaba sus funciones.

No se le indicó en dicha oportunidad la razón de tal hecho y simplemente se le conmina a dejar el establecimiento, a pesar de que dejó entrever que la decisión la había tomado por el hecho de haber presentado un reclamo en su contra.

Que sobre este punto, menester es indicar en primer lugar que es un hecho no controvertido que entre las partes existió una relación laboral regida por el Estatuto Docente que se inició con fecha 16 de marzo de 2017 y que culminó el 27 de enero de 2019, en que prestó servicios como profesor de reemplazo de la docente Andrea Pacheco Acevedo.

La actora acompaña prueba documental consistente en Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 11 de agosto de 2017;



Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 11 de agosto de 2017; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 21 de septiembre de 2017; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 19 de octubre de 2017; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 10 de noviembre de 2017; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 13 de diciembre de 2017; Autorización de Ingreso al Servicio de 8 de enero de 2018; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 26 de marzo de 2018; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 8 de abril 2018; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 10 de mayo de 2018; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 16 de mayo de 2018; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 13 de junio de 2018; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 13 de julio de 2018; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 13 de agosto de 2018; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 12 de septiembre de 2018; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 21 de septiembre de 2018; autorización de Ingreso al Servicio de fecha 6 de noviembre de 2018; Autorización de Ingreso al Servicio de fecha 21 de noviembre de 2018; todas por reemplazo de la profesora Andrea Pacheco Acevedo, salvo la Autorización de Ingreso al Servicio de 8 de enero de 2018; que es a contrata.

Acompaña además, Decreto N° 2803 de fecha 14 de septiembre de 2018; que regulariza la designación en calidad de contrata del actor en el periodo 16/3/2017 a 9/4/2017; y 10/4/2017 a 7/1/2018, para realizar labores docentes transitorias.

Acompaña además, Decreto N° 2805 de fecha 14 de septiembre de 2018; que regulariza la designación en calidad de reemplazo del actor en el periodo 10/4/2017 a 7/1/2018, y 1/3/2018 a 6/7/2018, para



realizar labores docentes transitorias; y en calidad de contrata del actor en el periodo 8/1/2018 a 28/2/2018; y 1/3/2018 a 6/7/2018, para realizar labores docentes transitorias.

Acompaña además, Decreto N° 777 de fecha 18 de marzo de 2019; que regulariza la designación en calidad de reemplazo del actor en el periodo 7/7/2018 a 27/1/2019, para realizar labores docentes transitorias.

Acompaña además, Formulario de reclamo de Ilustre Municipalidad de Recoleta Departamento de Educación de fecha 27 de noviembre de 2018.

Acompaña además, Certificado Médico emitido por la profesional doña María Yáñez Rojas, de fecha 3 de enero de 2019.

Además, rindió prueba confesional, solicitando se cite a absolver posiciones a don Oscar Daniel Jadue Jadue, quien no compareció, por lo que se solicitó se haga efectivo el apercibimiento legal, el que se resolverá más adelante.

Por su lado, la parte denunciada rindió prueba documental consistente en Decreto N° 2805 del 14 de septiembre de 2018 que regulariza Designación en calidad de reemplazo de don Ramón Elías Valenzuela Ramírez; Decreto N° 2803 del 14 de septiembre de 2018 que regulariza Designación en calidad de contrata de don Ramón Elías Valenzuela Ramírez; Decreto N° 777 del 18 de marzo de 2019 que regulariza Designación en calidad de reemplazo de don Ramón Elías Valenzuela Ramírez; Decreto N° 1053 del 26 de abril de 2019



que regulariza Designación en calidad de contrata de don Ramón Elías Valenzuela Ramírez.

Acompaña además, Copia impresa de correo electrónico de fecha 30 de junio de 2017, por el cual el Sr. José Rojas Director de la Escuela Escritores de Chile comunica a la entonces jefa de UTP comunal, que ha dado una nueva oportunidad laboral a dos profesores, entre los cuales está el actor Ramón Elías Valenzuela Ramírez.

Acompaña además, Copia impresa de correo electrónico de fecha 27 de noviembre de 2018, enviado por Katerin Correa al señor José Rojas en el cual le envía reclamo del profesor Ramón Valenzuela solicitándole un informe al respecto.

Acompaña además, Reclamo del profesor Ramón Valenzuela de fecha 27 de noviembre de 2018, en la que da cuenta del hecho ocurrido el día 19/11/2018, en que se le señala por el director que sus inasistencias han traído consecuencias en el ámbito pedagógico, y que su complejo estado de salud no es compatible con el cargo de docente, y que no será considerado para la carga docente del año 2019, luego agrega que el 21/11/2018, se le hace firmar un memorándum donde toma conocimiento de la situación vivida el 19/11/2018.

Acompaña además, Copia impresa de correo electrónico de fecha 5 de diciembre de 2018, enviado por el señor José Rojas adjuntando el documento Memorándum N°1 del fecha 19 de noviembre de 2018 por el cual comunica los motivos de la no renovación para el año escolar 2019 al señor Ramón Valenzuela.



Acompaña además, Copia impresa de correo electrónico de fecha 8 de febrero de 2019 por el cual el señor Ramón Valenzuela solicita una entrevista con el jefe del DAEM Adrián Medina, y respuesta del mismo para agendar una reunión con el funcionario.

Acompaña además, Ordinario N° 36 de fecha 10 de diciembre del 2018 mediante el cual el Director del Centro Educacional Escritores de Chile informe al jefe del Departamento de Educación, Adrián Medina la no renovación para el año 2019 del señor Ramón Valenzuela adjuntando informe de evaluación de su desempeño en el año 2018 y actas de quejas de estudiantes en contra del docente. Las quejas son porque grita mucho y porque golpea el libro en la mesa.

Acompaña además, Informe Hoja de Vida que contiene las licencias médicas de la funcionaria Andrea Pacheco.

Finalmente, acompaña Dictamen N°92.273 del 23 de diciembre de 2016 emitido por la Contraloría General de la Republica, que se refiere a la no renovación de contrato a los docentes reemplazantes.

Finalmente, rindió prueba testimonial de **Judy Liliana Bouyer Garrido. RUN 15.959.145-K**, quien señaló que en el año 2018 cumplía la función de tutora (profesora jefe) del curso 3 básico en el colegio. Señala que conoce al actor, era profesor en la escuela ESCRITORES DE CHILE. Al ingresar él lo hizo por un reemplazo de un post natal de una profesora, llamada Andrea Pacheco. Esa condición se extendió por todo el periodo. El mantenía una relación laboral con el director, era igual con el resto de los trabajadores. No recuerda que se le haya solicitado firmar ningún documento. Señala que había reclamos del curso en contra del profesor, de parte de los apoderados y de los



niños. Dijeron que el profesor gritaba mucho, golpeaba con el libro en la mesa, y empezaron a no querer ir a clases, el director habló con el profesor, y ella también, incluso lo acompañó en sus clases durante el año. Esos reclamos le constan por las entrevistas que realizó a los apoderados y a los niños.

Refirió que no ha accedido a las resoluciones de nombramiento del actor, sabe que está de reemplazo porque la profesora Andrea estaba con post natal y les dijeron que el actor venía en reemplazo de ella. Eso se lo dijo la jefa de UTP. La testigo entrevistó a todo el curso y lo hizo personalmente. A los apoderados los entrevistó personalmente. Ellos manifestaron su incomodidad, sólo 4 alumnos dijeron que los hechos no ocurrían. Los padres señalaban que los niños no querían ir a clases porque le tenían miedo, y deseaban no mandar a los niños a clases los días que el profesor les hacía esas clases. La testigo señaló que ella presenció las clases, y en ese momento no vio conflicto alguno.

Finalmente, depuso **Alejandro Elías Astudillo López. RUN 15.422.363-0**, quien señaló que trabaja en el área de personas de la Dirección De Educación de la Municipalidad De Recoleta. Conoce al actor, ha hablado algunas veces con él, fue docente de un colegio. Actualmente el contrato del actor no está vigente, pues estuvo a contrata por el reemplazo de una profesora. Siempre estuvo en condición de reemplazo de una profesora que estaba con licencia médica. Nunca hubo un reclamo de parte de él con un documento, pero le hacía preguntas por problemas que tenía al interior del colegio, y le dijo que haga las consultas y siga los protocolos correspondientes,



le señaló cómo se debía haber el reclamo. Era por situaciones del profesor, por hostigamiento, por atrasos, por un tema personal, al parecer por discriminación. Ese reclamo se produjo en el segundo semestre del periodo que estuvo reemplazando.

Refirió que tiene acceso a las contrataciones que tienen los docentes. Señala que el docente tenía asignadas por norma la misma de la docente titular. Si fuesen 44 horas, se hace una sola resolución por esas 44 horas. Señala que cuando hay más de 1 licencia, cada vez que se hace renovación de contratos se hace una nueva resolución. Señala que quien resuelve el reclamo en el departamento de educación es el departamento jurídico de este departamento.

Que como se ha señalado, es un hecho no controvertido que entre las partes existió una relación laboral regida por el Estatuto Docente que se inició con fecha 16 de marzo de 2017 y que culminó el 27 de enero de 2019, en que prestó servicios como profesor de reemplazo de la docente Andrea Pacheco Acevedo.

Además, tal como se señalan en el considerando tercero de esta sentencia, la denunciante ha circunscrito su denuncia a la acción de tutela con ocasión del despido, quedando fuera en consecuencia las cuestiones planteadas durante el transcurso de la relación laboral.

A su vez, parte demandante se desiste de las peticiones de la acción de tutela relativas a indemnización sustitutiva, años de servicio y recargo, solicitando solo en dicha acción la indemnización de 11 meses de remuneración.

Dicho desistimiento fue aceptado por el tribunal.



Que en lo referente a la acción de tutela de derechos fundamentales, se ha acreditado que con fecha 27 de noviembre de 2018, el actor llenó un formulario de reclamo de Ilustre Municipalidad de Recoleta Departamento de Educación en contra del director del establecimiento, don José Rojas Olavarría, basado en que el día 19/11/2018, se le señala por el referido director que sus inasistencias han traído consecuencias en el ámbito pedagógico, y que su complejo estado de salud no es compatible con el cargo de docente, y que no será considerado para la carga docente del año 2019. Luego agrega que el 21/11/2018, se le hace firmar un memorándum donde toma conocimiento de la situación vivida el 19/11/2018, y que su estado anímico y calidad profesional se han visto muy complicadas.

Además, se ha acreditado mediante el Certificado Médico emitido por la profesional doña María Yáñez Rojas, de fecha 3 de enero de 2019, que da cuenta de las afecciones físicas que este hecho le ha causado.

Además, se acreditó que el actor consultó al testigo Alejandro Elías Astudillo López por problemas que tenía al interior del colegio, se le instruyó a que siguiera los protocolos correspondientes. El testigo dio cuenta que los hechos por los que preguntaba eran por hostigamiento, por atrasos, por un tema personal, al parecer por discriminación. Agregó que dicho reclamo finalmente se produjo en el segundo semestre del periodo que estuvo reemplazando.

Por su lado, la denunciada esgrime que los hechos que fundamentaron el término del vínculo contractual se debió al término de la licencia médica de la profesora Andrea Pacheco Acevedo, y por ende, se acabaría la razón por la que el actor prestaría servicios para





la denunciada; y a una mala evaluación por parte del equipo directivo, apoderados y colegas, que llevó al Departamento de Educación a no renovar su contrato.

- A. Término de la licencia médica de la profesora Andrea Pacheco Acevedo, y por ende, se acabaría la razón por la que el actor prestaría servicios para la denunciada.

Que en este caso, menester es indicar que se está frente a un profesional de la educación, regido por la Ley 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican. Que dicha normativa, en el artículo 25, 27 y 36 señalan lo siguiente:

*“Artículo 25: Los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.*

*Son titulares los profesionales de la educación que se incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.*

*Tendrán calidad de contratados aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.”*

*“Artículo 27: La incorporación a una dotación docente en calidad de titular se hará por concurso público de antecedentes, el que será convocado por el Departamento de Administración de la Educación o por la Corporación Educacional respectiva. Dichos concursos deberán ajustarse a la normas de esta ley y su reglamento.”*

*“Artículo 36: Los profesionales de la educación que tengan la calidad de titulares, tendrán derecho a la estabilidad en las horas y funciones establecidas en los decretos de designación o contratos de trabajo, según corresponda, a menos que deban cesar en ellas por alguna de las causales de expiración de funciones establecidas en este Estatuto.”*



Que del tenor de estas normas, aparece que sólo el profesor que se incorpora a la dotación docente en calidad de titular tiene derecho a la estabilidad en las horas y funciones establecidas en los decretos de designación o contratos de trabajo, y por ende, al no acreditarse que el señor Valenzuela tenga dicha calidad, este tribunal advierte que el actor carece del derecho a la estabilidad en el empleo al que aduce en el libelo.

Que en este sentido, es un hecho no controvertido que entre las partes existió una relación laboral regida por el Estatuto Docente que se inició con fecha 16 de marzo de 2017 y que culminó el 27 de enero de 2019.

Por su lado, la denunciada ha acompañado el Informe Hoja de Vida que contiene las licencias médicas de la funcionaria Andrea Pacheco, que indica lo siguiente:

- Patología del embarazo: 1/3/2017 a 21/3/2017 (1 licencia)
- Enfermedad común: desde el 22/3/2017 a 16/9/2018 (19 licencias)
- Licencia maternal: 17/9/2018 a 27/1/2019 (3 licencias)
- Permiso parental: 28/1/2019 a 21/4/2019
- Enfermedad grave hijo menor de 1 año: 22/4/2019 a 25/7/2019.

De esta forma, del documento acompañado por la propia denunciada, aparece que si bien el contrato de trabajo del actor concluyó con fecha 21/1/2019, la trabajadora reemplazada, a saber, doña Andrea Pacheco, siguió con licencias médicas a lo menos hasta el 25/7/2019, por lo que el argumento dado por la denunciada de que la profesora Andrea Pacheco volvería a trabajar, no es efectivo.



- B. Mala evaluación por parte del equipo directivo, apoderados y colegas, que llevó al Departamento de Educación a no renovar su contrato.

Que el segundo argumento esgrimido por la denunciada consiste en una mala evaluación por parte del equipo directivo, apoderados y colegas, que llevó al Departamento de Educación a no renovar su contrato.

Para sustentar esta alegación, la denunciada acompaña el Ordinario N° 36 de fecha 10 de diciembre del 2018 mediante el cual el Director del Centro Educacional Escritores de Chile informe al jefe del Departamento de Educación, Adrián Medina la no renovación para el año 2019 del señor Ramón Valenzuela adjuntando informe de evaluación de su desempeño en el año 2018 y actas de quejas de estudiantes en contra del docente.

El informe da cuenta de los fundamentos de su decisión, señalando que se debe a que el trabajador ha presentado diversas licencias médicas durante estos 2 años, 10 días en el año 2017 y 22 días en el año 2018, y ha hecho uso, además, de todos los días administrativos. Agrega que debido a estas licencias médicas justificadas, no ha podido cumplir con el compromiso del establecimiento en las ferias científicas comunales, siendo reemplazado por otros docentes.

Agrega que el trabajo de los tutores se ha visto mermado debido a que han tenido que reemplazarlo en sus horas de tutorías.

Además, da cuenta de las diversas quejas de apoderados debido a sus incumplimientos y exigencias de tareas realizadas a los estudiantes y que no ha podido revisar por sus ausencias.



Agrega que en conversatorio realizado con los estudiantes, ellos dieron a conocer que se sentían molestos por sus reacciones en clase, según da cuenta el informe.

**CONCLUSION: Para el año 2019 no serán necesarios sus servicios, debido a todos estos antecedentes y además, porque la profesora titular ha manifestado que se reintegrará a sus funciones.**

Se adjunta 20 informes de entrevistas a apoderados y alumnos, que dan cuenta del desempeño del profesor en el aula.

Ya este juez se ha pronunciado acerca del argumento de que la profesora titular ha manifestado que se reintegrará a sus funciones.

Sólo cabe entonces pronunciarse acerca los demás antecedentes esgrimidos en el informe.

Esclarecedor en este punto es la declaración de la profesora jefe del curso, doña Judy Liliana Bouyer Garrido, quien refirió que había reclamos del curso en contra del profesor, de parte de los apoderados y de los niños. Dijeron que el profesor gritaba mucho, golpeaba con el libro en la mesa, y empezaron a no querer ir a clases, el director habló con el profesor, y ella también, incluso lo acompañó en sus clases durante el año. Esos reclamos le constan por las entrevistas que realizó a los apoderados y a los niños.

La testigo refirió que se entrevistó a todo el curso y lo hizo personalmente. A los apoderados los entrevistó personalmente. Ellos manifestaron su incomodidad, sólo 4 alumnos dijeron que los hechos no ocurrían. Los padres señalaban que los niños no querían ir a clases porque le tenían miedo, y deseaban no mandar a los niños a clases



los días que el profesor les hacía esas clases. La testigo señaló que ella presencié las clases, y en ese momento no vio conflicto alguno.

Que de todos los hechos denunciados, y de las probanzas rendidas, no se pudo acreditar la existencia de amenazas acerca del envío de los antecedentes al DAEM para presentarlo a la investigación; ni tampoco la recolección de firmas entre los docentes para decir que el trabajador es un irresponsable en su labor docente, comenzando una persecución en su contra; la solicitud de reubicación que le fue negada; y que se le haya denostado en redes sociales.

De todo lo obrado en la audiencia, solo pudo acreditarse lo siguiente:

- que el actor ha presentado diversas licencias médicas durante estos 2 años, 10 días en el año 2017 y 22 días en el año 2018, y ha hecho uso, además, de todos los días administrativos;
- Que la profesora jefe del curso, doña Judy Liliana Bouyer Garrido efectuó entrevistas a los apoderados y a los niños, los días 18/5/2018, 31/5/2018, y 1/6/2018 en que pudo obtener como información que el profesor gritaba mucho, golpeaba con el libro en la mesa, y empezaron a no querer ir a clases, que el director habló con el profesor, y ella también, incluso lo acompañó en sus clases durante el año.
- que el actor hizo un reclamo en contra del director José Rojas Olavarría, con fecha 21/11/2018 basado en que el día 19/11/2018, se le señala por el referido director que sus inasistencias han traído consecuencias en el ámbito pedagógico,



y que su complejo estado de salud no es compatible con el cargo de docente, y que no será considerado para la carga docente del año 2019. Luego agrega que el 21/11/2018, se le hace firmar un memorándum donde toma conocimiento de la situación vivida el 19/11/2018, y que su estado anímico y calidad profesional se han visto muy complicadas.

- Que el informe de fecha 10/12/2018 señala que el contrato de trabajo no le será renovado debido a los antecedentes allí contenidos, y además, porque la profesora titular ha manifestado que se reintegrará a sus funciones.

Que en lo referente a este mal comportamiento del profesor, la denunciada adoptó como actuación, según los dichos de la testigo Judy Liliana Bouyer Garrido, que el director hablara con el profesor acerca del asunto, y que ella también lo acompañó en sus clases durante el año. Si bien no se señalan cuándo ello habría ocurrido, ello debería haber sucedido con posterioridad al 1/6/2018, fecha de las últimas entrevistas de la profesora jefe.

Que al efecto, el artículo 493 del Código del Trabajo señala lo siguiente: *“Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten indicios suficientes de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los fundamentos de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.”*

Sobre este punto, el indicio manifestado por el actor, es que se le despidió de forma discriminatoria por su situación de salud, asunto que este magistrado obtiene forma clara y pormenorizada del informe de



fecha 10/12/2018, que señala claramente que la institución no comparte el hecho de que el actor tenga licencias médicas en el año 2017 y 2018, y a que haya hecho uso, además, de todos los días administrativos. Agrega que debido a ello se ha producido lo siguiente:

- no ha podido cumplir con el compromiso del establecimiento en las ferias científicas comunales, siendo reemplazado por otros docentes.
- el trabajo de los tutores se ha visto mermado debido a que han tenido que reemplazarlo en sus horas de tutorías.
- Hay quejas de apoderados debido a sus incumplimientos y exigencias de tareas realizadas a los estudiantes y que no ha podido revisar por sus ausencias.

Ello se ve reforzado por el reclamo del actor en contra del director José Rojas Olavarría, con fecha 21/11/2018 basado en que el día 19/11/2018, se le señala por el referido director que sus inasistencias han traído consecuencias en el ámbito pedagógico, y que su complejo estado de salud no es compatible con el cargo de docente, y que no será considerado para la carga docente del año 2019.

De esta forma, el argumento de que el actor contaba con mal comportamiento es sólo un apéndice y una excusa acerca de esta situación, ya que claramente esa NO FUE la razón por la que el actor fue despedido, ya que como se señaló por la profesora jefe, al actor se le informó acerca del asunto por el director, y ella misma lo acompañó en sus clases, no existiendo de parte de la denunciada algún otro elemento decisor de malestar acerca de su comportamiento, o que



genere certeza al tribunal de que este hecho era de real gravedad, tales como cartas de amonestación o anotaciones en la hoja de vida que dieran cuenta que realmente este hecho era de la entidad que supuestamente ahora tiene para decidir su desvinculación.

De la probanza rendida, sólo cabe concluir que el despido se basa en un malestar de que el actor haya hecho uso de licencias médicas en los años año 2017 y 2018, y a que haya hecho uso, además, de todos los días administrativos, con los consiguientes perjuicios que el propio informe señala.

Así entonces, la denunciada no ha podido explicar en este proceso de forma adecuada los fundamentos de la medida adoptada y de su proporcionalidad, todo lo cual lleva a que este despido sea vulneratorio del derecho a no ser discriminado por situación de salud, vulnerando el artículo 2 del Código del Trabajo, en relación con el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política de la República, en los términos señalados en el libelo.

Que es un hecho no controvertido que la remuneración del trabajador ascendía a la suma de \$1.138.089 pesos y que la última que percibió fue la del mes de febrero de 2019.

Por ello, este juez condenará a la denunciada al pago de 6 remuneraciones, lo que arriba a la suma de \$6.828.534 pesos.-

Atendido lo anterior, este juez no se pronunciará acerca de la demanda subsidiaria de despido injustificado.

Por estas consideraciones y visto además, lo dispuesto en los artículos 1, 2, 7, 9, 446 y siguientes, 454, 456, 457, 459, y 485 y





siguientes del Código del Trabajo; 25, 27 y 36 de la ley 19.070; y 19 N° 1 de la Constitución Política de la República **SE DECLARA:**

- I. Que **se acoge** la denuncia por tutela laboral por vulneración y lesión a su derecho a la vida e integridad física y psíquica de la persona, protegido por el N° 1 del artículo 19 de la Constitución Política de la República; y no discriminación y trato conforme a la dignidad humana, protegido por el artículo 2 del Código del Trabajo; interpuesta por don **RAMON ELIAS VALENZUELA RAMIREZ**, en contra de su ex empleador, la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RECOLETA**, RUT 69.254.800-0, debidamente representada por su alcalde don **Oscar Daniel Jadue Jadue**, al estimar que el despido de que fue objeto el actor es vulneratorio a dichos derechos constitucionales y legales, y se condena a la denunciada al pago de la siguiente prestación:
  - La suma de **\$6.828.534 pesos**, por indemnización del artículo 489 del Código del Trabajo.
- II. Que atendido a que se ha acogido la acción principal, este juez omitirá pronunciarse acerca de la acción subsidiaria de despido injustificado.
- III. Que conforme lo dispone el artículo 445 del Código del Trabajo y, atendido lo señalado en el artículo 144 del Código de Procedimiento Civil, se exime a la denunciada del pago de las costas, por haber la denucante desistido de algunas prestaciones en la presente causa.



- IV. Que la suma antes indicada devengará reajustes e intereses, conforme lo disponen los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.
- V. Se ordena remitir copia de esta sentencia a la Dirección del Trabajo para su registro, una vez que se encuentre ejecutoriada.
- VI. Devuélvanse los documentos acompañados, previo registro.
- VII. Ejecutoriada que esté la presente sentencia, cúmplase con lo dispuesto en ella, dentro de quinto día. En caso contrario, certifíquese dicha circunstancia y pasen los antecedentes al Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, para su ejecución.

**RIT: T – 852 - 2019**

**RUC: 19 – 4 – 0187217 - 8**

Dictada por don **RAMÓN DANILO BARRÍA CÁRCAMO**, Juez Titular del Juzgado de Cobranza Laboral y Previsional de Santiago, en comisión de servicio ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.



